

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
CONSEJO UNIVERSITARIO
ACTA DE LA SESIÓN N.º 5525

CELEBRADA EL MIÉRCOLES 23 DE MARZO DE 2011
APROBADA EN LA SESIÓN N.º 5535 DEL JUEVES 28 DE ABRIL DE 2011



TABLA DE CONTENIDO

ARTÍCULO	PÁGINA
1. CONSEJO UNIVERSITARIO. Debate en torno al reforma integral al Reglamento de Régimen de Beneficios para el Mejoramiento Académico de los Profesores y Funcionarios en Servicio.....	3
2. COMISIÓN DE REGLAMENTOS. Continúa debate en torno a la propuesta presentada, sesión N.º 5516, artículo 7, sobre el Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del Hostigamiento Psicológico en el Trabajo o Acoso Laboral.....	21
3. AGENDA. Ampliación	50
4. CONSEJO UNIVERSITARIO. Propuesta para crear normativa que regule las actividades masivas en la UCR	50

Acta de la sesión **N.º 5525 extraordinaria**, celebrada por el Consejo Universitario el día miércoles veintitrés de marzo de dos mil once, en la sala de sesiones de la Junta de Ahorro y Préstamo.

Asisten los siguientes miembros: Dr. Alberto Cortés Ramos, Director, Área de Ciencias Sociales; Dr. Ángel Ocampo Álvarez, Área de Artes y Letras; Ing. Ismael Mazón González, Área de Ingeniería; M.Sc. María del Rocío Rodríguez Villalobos, Área de Salud; Ing. Agr. Claudio Gamboa Hernández, Área de Ciencias de Agroalimentarias; Dr. José Ángel Vargas Vargas, Sedes Regionales; Lic. Héctor Monestel Herrera, Sector Administrativo; Srta. Sofía Cortés Sequeira, María Isabel Victoria Torres, Sector Estudiantil, y Dr. Rafael González Ballar, representante de la Federación de Colegios Profesionales

La sesión inicia a las once horas y quince minutos, con la presencia de los siguientes miembros: M.Sc. María del Rocío Rodríguez, Dr. José Ángel Vargas, Dr. Rafael González, Srta. Sofía Cortés, Srta. María Isabel Victoria, Dr. Alberto Cortés, Ing. Ismael Mazón y Dr. Ángel Ocampo.

Ausente con excusa la Dra. Yamileth González.

Ausente con permiso el Dr. Oldemar Rodríguez.

El Dr. Alberto Cortés Ramos, director del Consejo Universitario, da lectura a la siguiente agenda:

1. Se continúa con el análisis del Proyecto de reforma integral al *Reglamento de Régimen de Beneficios para el Mejoramiento Académico de los Profesores y Funcionarios en Servicio* (pase CR-P-08-007).
Revisión del artículo 7 del *Reglamento del Régimen de Beneficios para el Mejoramiento Académico de los Profesores y Funcionarios en Servicio*, en relación con la jornada requerida por los profesores de la Escuela de Medicina para tener acceso a reserva de plaza (Pase CR-P-09-013)
Revisión del artículo 7 del *Reglamento del Régimen de Beneficios para el Mejoramiento Académico de los Profesores y Funcionarios en Servicio*, en relación con el tiempo de reserva de plaza (Pase CR-P-09-017).
2. Se continúa con el análisis de la propuesta de *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del Hostigamiento Psicológico en el trabajo o acoso laboral*.
3. Propuesta del Dr. Ángel Ocampo Álvarez, miembro del Consejo Universitario referente a la creación de una normativa que regule las actividades masivas en los espacios físicos de la Universidad de Costa Rica.
4. Criterio de la Universidad de Costa Rica sobre el proyecto de *Ley de Fundaciones*. Expediente N.º 17.242.

ARTÍCULO 1

El Consejo Universitario continúa con el debate en torno a la reforma integral al Reglamento de Régimen de Beneficios para el mejoramiento académico de los profesores y funcionarios en servicio.

LA M.Sc. MARÍA DEL ROCÍO RODRÍGUEZ señala que continuarán con la reforma integral al Reglamento de Régimen de Beneficios. Explica que estaban en discusión los aspectos del artículo 9, numerados como i, g y h.

EL DR. ALBERTO CORTÉS abre una sesión de trabajo.

*****A las once horas y dieciséis minutos, el Consejo Universitario entra a sesionar en la modalidad de sesión de trabajo.*

*****A las doce horas y cuatro minutos, entra la Srta. María Isabel Victoria. *****

EL DR. ALBERTO CORTÉS cree que, en algunos casos, lo que tienen que dar es el instrumento para que la unidad académica lo pueda utilizar. Señala que no pueden pretender abordar un tema tan complejo.

Propone un receso para almorzar y seguir luego con la discusión.

***** A las doce horas y cuarenta y ocho minutos, el Consejo Universitario hace un receso.*

A las horas trece horas y seis minutos, el Consejo Universitario retoma la sesión de trabajo.

*A las trece horas y doce minutos, se reanuda la sesión ordinaria del Consejo Universitario. *****

EL DR. ALBERTO CORTÉS explica que el otro 50% se puede utilizar para las otras modalidades y que el punto es que se quiere priorizar sobre el envío de personal a formarse en posgrado al extranjero. Queda la otra mitad de la carga de las plazas vacantes.

Comenta que, de todos modos, ahí para doctorados no hay muchas opciones.

Seguidamente, somete a votación la propuesta de acuerdo con las modificaciones incorporadas en la sesión de trabajo, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Ángel Ocampo, Ing. Ismael Mazón, Lic. Héctor Monestel, Dr. Rafael González, Srta. Sofía Cortés, Srta. María Isabel Victoria, Dr. José Ángel Vargas, M.Sc. María del Rocío Rodríguez, Ing. Agr. Claudio Gamboa y Dr. Alberto Cortés.

TOTAL: Diez votos

EN CONTRA: Ninguno.

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

VOTAN A FAVOR: Dr. Ángel Ocampo, Ing. Ismael Mazón, Lic. Héctor Monestel, Dr. Rafael González, Srta. Sofía Cortés, Dr. José Ángel Vargas, M.Sc. María del Rocío Rodríguez, Ing. Agr. Claudio Gamboa y Dr. Alberto Cortés.

TOTAL: Diez votos

EN CONTRA: Ninguno.

Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

1. El Consejo Universitario, en la sesión N.º 5086, artículo 4, del 5 de julio de 2006, acordó:

Solicitar a la Rectoría que presente una propuesta que actualice e integre la respectiva normativa institucional relacionada con el régimen de beneficios para el mejoramiento del personal académico y administrativo de la Institución.

2. La Rectoría, mediante el oficio R-1711-2008, del 1.º de abril de 2008, remitió a la Dirección del Consejo Universitario la propuesta reglamentaria solicitada en la sesión N.º 5086; adicionalmente, envió para el trámite correspondiente dos propuestas de modificación al artículo 7 de dicho reglamento, solicitadas por la Escuela de Medicina y la Vicerrectoría de Docencia, respectivamente (R-3536-2009, del 3 de junio de 2009, y R-3956-2009, del 16 de junio de 2009).
3. Mediante el oficio CU-D-09-12-751, del 8 de diciembre de 2009, la Dirección del Consejo Universitario trasladó los expedientes a la Comisión de Reglamentos Segunda para el análisis y dictamen correspondiente, en el que se incluyen los pases CR-P-08-007, del 8 de abril de 2008, CR-P-09-013, del 10 de junio de 2009, y CR-P-09-017, del 23 de junio de 2009.
4. El Consejo Universitario, en la sesión N.º 5440, artículo 3, del 29 de abril de 2010, acordó publicar en consulta la propuesta de reforma al *Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico de los profesores y funcionarios en servicio*; dicha propuesta se publicó en el Alcance a *La Gaceta Universitaria* N.º 4-2010, del 12 de mayo de 2010. El período de consulta a la comunidad universitaria comprendió del 13 de mayo al 24 de junio del 2010.
5. Se solicitó el criterio de la Oficina jurídica y de la Oficina de Contraloría Universitaria mediante los oficios CR-CU-10-17 y CR-CU-10-18, del 5 de mayo de 2010, respectivamente. Dichas instancias remitieron sus observaciones y recomendaciones sobre la reforma reglamentaria publicada en consulta (OJ-0476-2010, del 11 de mayo de 2010 y OCU-R-072-2010, del 11 de junio de 2010).
6. Se recibieron observaciones sobre el texto publicado de las siguientes instancias: Rectoría, Sistema de Estudios de Posgrado, Oficina de Asuntos

Internacionales y Cooperación Externa (OAICE), Escuela de Matemática y del Sr. Orlando Arrieta, profesor becario.

- 7. La Comisión de Reglamentos Segunda consultó a la Oficina de Planificación Universitaria y a la Vicerrectoría de Administración sobre la factibilidad financiera de la propuesta en relación con la remuneración económica que se pagaría a las personas exbecarias, dispuesta en el artículo 34 del nuevo reglamento. Las instancias consultadas, mediante los oficios OPLAU-629-2010, del 6 de diciembre de 2010 y VRA-5769, del 7 de diciembre de 2010, respectivamente, indicaron la existencia de viabilidad financiera para aplicar el incentivo mencionado, y que se puede hacer frente al gasto adicional proveniente de su eventual aprobación.**
- 8. Se consultó a la Comisión de Régimen Académico sobre la reforma del artículo mencionado, en el oficio CR-CU-1015, del 22 de setiembre de 2010. La respuesta recibida en el oficio CEA-RA-1146-10, del 12 de octubre de 2010, es que esa Comisión no tiene objeción.**
- 9. Los cambios incorporados al texto publicado en consulta tienen la intención de que el texto normativo contemple todos los aspectos requeridos para su adecuada aplicación, y con ello, coadyuvar en la gestión que realiza la OAICE en esta materia. Al respecto, se efectuaron los siguientes cambios:**
 - a. El término incentivo económico por remuneración temporal, delimitando a la vez el disfrute a un período máximo de 5 años si el grado obtenido es un doctorado y de 3 años si es una maestría o especialidad. Dicha remuneración será considerada para el cálculo de la anualidad.**

Además, se dispone que esta remuneración temporal se aplicará aquellas personas beneficiarias del régimen que se encuentren en condición de profesor invitado al momento de entrar en vigencia el nuevo reglamento.
 - b. Con el objetivo de formular y precisar adecuadamente la redacción final del artículo 34 y evitar inconsistencias jurídicas, así como posibles conflictos laborales, la Comisión realizó varias consultas a la Oficina Jurídica, mediante las cuales se definió el término con que se debía nombrar el incentivo que se otorgará a la persona exbecaria y el período por el que debía delimitarse (Oficios OJ-755-2010, del 21 de julio de 2010 y OJ-46-2011, del 19 de enero de 2011).**
 - c. Se reemplaza el término excelencia académica por rendimiento académico en el tanto es más preciso y cuantificable, y se reconoce como una competencia que tendrá el Consejo del SEP y las unidades académicas respectivamente al momento de evaluar y postular las personas candidatas a una beca. Además, se le atribuye al Consejo del SEP la competencia de pronunciarse sobre las prórrogas en los contratos de prestación futura de servicios.**
 - d. El concepto de becas de corta duración se delimita a aquellas que se den por períodos de 8 días y hasta un año para participar en cursos y capacitaciones, y se excluyen expresamente actividades tales como, asistencia a congresos, seminarios y talleres que serían cubiertos mediante el apoyo económico que brinda la institución al personal docente y administrativo para participar en eventos internacionales, conocido como “viáticos”.**

- e. Se le da la facultad a la Administración para requerir de los funcionarios o las funcionarias, la firma de un contrato en donde se establezca un compromiso laboral cuando se reciba algún beneficio o apoyo para salir al exterior; esto, en todos aquellos casos que se considere conveniente.
- f. Se mantienen, mediante un transitorio, las disposiciones establecidas en el Reglamento vigente para las personas que realicen estudios de posgrado en universidades del país, hasta tanto entre en vigencia la normativa cuya elaboración fue solicitada a la Rectoría en la sesión N.º 5510, artículo 3 del 3 de febrero del 2011.
- g. Se modifica el orden de los artículos 5, 6, 7 y 8 respecto a la propuesta publicada en consulta con la intención de dar una secuencia lógica al texto reglamentario.

ACUERDA:

1. *Aprobar el Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior para el personal docente y administrativo en servicio, para que se lea de la siguiente manera:*

I. GENERALIDADES

Artículo 1. Propósito del Régimen

La Universidad de Costa Rica establece el presente régimen de beneficios para el mejoramiento académico de la Universidad de Costa Rica con el propósito de colaborar con la formación académica y profesional de su personal docente y administrativo, facilitando la realización de estudios especializados en instituciones educativas de reconocido prestigio en el exterior.

Este Régimen regula las becas de posgrado y las becas de corta duración, para funcionarios y funcionarias docentes y administrativos(as) en universidades e instituciones educativas del exterior, así como los contratos de prestación futura de servicios.

Artículo 2. Administración, modalidades y contratos de las becas al exterior

Corresponde a la Oficina de Asuntos Internacionales y Cooperación Externa (OAICE) administrar el régimen de beneficios que comprende las becas de posgrado, las becas de corta duración y los contratos de prestación futura de servicios, de acuerdo con las disposiciones contenidas en el presente Reglamento. El otorgamiento de las becas se realizará en el marco de las prioridades, criterios, consultas y recomendaciones que correspondan según la normativa institucional y de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria.

Las modalidades de beca al exterior son las siguientes:

1. Becas para estudios de posgrado presenciales, conducentes a la obtención de títulos académicos de doctorado, maestría, y de una especialidad en casos calificados por el Consejo del SEP.
2. Becas de corta duración, por períodos de 8 días y hasta un año, para participar en cursos y capacitaciones en universidades e instituciones de prestigio.

La Rectoría tendrá la atribución de otorgar las becas de posgrado al exterior. Es responsabilidad de la Dirección de la OAICE, por delegación de la Rectoría, establecer las condiciones de las becas, los préstamos y los beneficios, que deberán estipularse en el contrato entre la persona candidata a beca y la Institución, de acuerdo con los criterios previamente establecidos.

De igual manera, resolverá las solicitudes que pretendan modificar las condiciones contractuales en las cuales se otorgaron los beneficios, las modificaciones aprobadas deberán estipularse en una adenda al contrato.

Será potestad de la Dirección de la OAICE el otorgamiento de las becas de corta duración y sus beneficios, así como resolver los casos considerados de excepción, de conformidad con la normativa institucional y los criterios previamente establecidos por la Rectoría.

Toda oferta de beca o subsidio para realizar estudios en el exterior distintos a los que se establecen en el presente Reglamento, gestionado o recibido directamente por cualquier Unidad de la Universidad, deberán remitirse a la OAICE, y su trámite deberá efectuarse de acuerdo con las disposiciones de este Reglamento.

Artículo 3. Representación

La OAICE podrá actuar en representación de la Universidad ante los diversos organismos e instituciones nacionales e internacionales, para solicitar el otorgamiento de las becas o subsidios en beneficio de su personal académico, y administrativo, así como de graduados o graduadas de la Institución que cumplan con los requisitos del presente Reglamento.

Artículo 4. Financiamiento

El Régimen de Beneficios se financiará mediante la asignación de recursos provenientes del presupuesto ordinario de la Institución. Para las becas de posgrado al exterior, como mínimo este monto debe ser el equivalente a los compromisos vigentes en los contratos de beca de ese año, al cual se le deberá sumar la inversión de las becas que se otorgarán el año siguiente, de acuerdo con las prioridades de la Institución y la disponibilidad presupuestaria. Complementarán lo anterior los fondos que provengan de las recuperaciones de los incumplimientos y de los beneficios concedidos, los cuales serán administrados por la OAICE mediante una partida específica del presupuesto ordinario, destinado exclusivamente a lo que estipule este reglamento.

En cuanto a las becas de corta duración, el financiamiento provendrá del presupuesto ordinario de la Institución, según lo definido por la OAICE en el Plan Anual Operativo.

II. BECAS DE POSGRADO AL EXTERIOR

Artículo 5. Determinación de prioridades por parte de las Unidades

Las unidades académicas de la Universidad presentarán anualmente a la OAICE una propuesta que contenga:

- a. La lista de candidatos(as), con el nombre, las áreas de interés a nivel de especialidad, que deben ser congruentes con el plan de desarrollo.
- b. El número de docentes o funcionarios administrativos con posgrado.
- c. El número de profesores o funcionarios administrativos pensionados de los últimos cinco años y aquellos que eventualmente podrían acogerse al derecho de jubilación en los próximos 10 años.

Las unidades académicas dispondrán al menos del 50% de las plazas que han quedado vacantes cada año por concepto de renuncia, defunción o pensión para la reserva de plaza de becarios al exterior.

Artículo 6. Requisitos y condiciones

Podrá optar por los beneficios de una beca al exterior la persona que cumpla con los siguientes requisitos:

a. Estar en alguna de las siguientes condiciones:

- i. Ser académico o académica con jornada de tiempo completo en propiedad y contar con el respaldo de al menos una unidad académica, por acuerdo de su Asamblea.
- ii. Ser académico o académica con jornada de tiempo parcial en propiedad con una reserva de plaza que asegure una jornada de tiempo completo en la Universidad, aprobada por la Asamblea de al menos una unidad académica.
- iii. Ser académico interino o académica interina y contar con una reserva de plaza docente en jornada de tiempo completo, aprobada por la Asamblea de al menos una unidad académica.
- iv. Ser miembro del sector administrativo en jornada de tiempo completo en propiedad, con el respaldo de la dirección o la jefatura de la unidad académica o administrativa en la que labora la persona, y del vicerrector o de la vicerrectora correspondiente.
- v. Por vía de excepción, la persona que al momento de solicitar la beca:
 - a. Sea académico o académica con nombramiento interino.
 - b. Sea graduado o graduada de la Institución, y su rendimiento académico en los estudios de grado sea excelente.

Cuando participen candidatos nacionales y extranjeros, en igualdad de condición, tendrán prioridad los y las costarricenses.

- b. Estar admitido en un programa de posgrado en el exterior y contar con un complemento financiero extra universitario.
- c. Estar al día en las obligaciones financieras con la Universidad.
- d. Cumplir con la documentación y los trámites que establezca la OAICE.

Para las excepciones anteriores, se debe contar con una reserva de plaza docente de tiempo completo, aprobada por la Asamblea de una unidad académica que se hará efectiva al regreso de la persona becaria. Dicha reserva deberá contar con la aprobación de la Vicerrectoría de Docencia; para ello, el acuerdo de la Asamblea deberá indicar el presupuesto al cual se cargará la plaza.

La unidad académica que no cuente con los recursos necesarios para realizar la reserva de plaza de tiempo completo, su Asamblea de Escuela o Facultad podrá comprometer presupuesto que esté o estará disponible por concepto de renuncia, defunción o pensión, o en su defecto, por aumento de plazas en la relación de puestos de la unidad, para hacer el nombramiento de la persona becaria a su regreso. En aquellos casos en que durante el período de estudio de la persona becaria no haya sido factible lo anterior, la Vicerrectoría de Docencia autorizará una plaza de apoyo para el nombramiento del profesor o de la profesora de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria, en el tanto la unidad académica libera una plaza.

En condiciones calificadas y por razones de conveniencia institucional, por solicitud de la unidad académica, la Rectoría podrá aprobar la asignación de becas con una reserva de plaza menor, la cual no podrá ser en ningún caso inferior a medio tiempo; también podrá hacerlo con una combinación de reserva de plaza docente y plaza administrativa en propiedad, que no supere el tiempo completo, en cuyo caso la reincorporación se efectuará en esta doble condición.

Artículo 7. Criterios para la evaluación del candidato

Para la recomendación del candidato o la candidata que opte para el otorgamiento de una beca al exterior se tomará en consideración el promedio ponderado que exige la Universidad de Costa Rica para el ingreso a un programa de estudios del Sistema de Estudios de Posgrado. Asimismo, se tomará en cuenta su capacidad en la docencia y la investigación, en caso de los docentes, o el desempeño y eficiencia en el caso de los funcionarios administrativos. En particular, se considerará su idoneidad para la realización de las labores futuras en el área o disciplina de su especialidad, y su compromiso con la Institución.

El otorgamiento de los beneficios del Régimen deberá responder a los fines de la Universidad de Costa Rica, estará en función de las prioridades establecidas por las distintas unidades académicas o administrativas y sujeto a la disponibilidad presupuestaria.

Artículo 8. Competencia de la Asamblea de la Unidad Académica y del Consejo del Sistema de Estudios de Posgrado

La Asamblea de la Unidad Académica y las jefaturas de oficinas administrativas, según corresponda, propondrán a la OAICE las personas candidatas para una beca al exterior. En los casos anteriores, la recomendación deberá considerar lo indicado en los artículos 6 y 7.

La OAICE enviará en consulta la solicitud al Consejo del SEP para que se pronuncie con respecto al rendimiento académico de la persona solicitante, el prestigio académico de la universidad de destino en el campo de estudio de la persona candidata, el plan de estudios propuesto y las posibilidades de reconocimiento y equiparación del título por obtener, así como la relación costo beneficio de cada solicitud. La recomendación del Consejo del SEP será considerada por la OAICE para presentar la candidatura del funcionario o de la funcionaria a la Rectoría para el otorgamiento de la beca.

Además, el Consejo del SEP se pronunciará con respecto a las solicitudes de los oferentes de prestación futura de servicios cuando medie una reserva de plaza, sobre las prórrogas que eventualmente se soliciten y aquellas becas cuyo grado por obtener sea una especialidad.

Artículo 9. Beneficios de las becas

Las becas podrán comprender los siguientes beneficios:

- a. Mensualidad para manutención, que deberá guardar relación con el costo de vida del país en el que se realizarán los estudios.
- b. Monto para pago de matrícula y otras tasas académicas aplicables.
- c. Transporte hasta la universidad de destino y de regreso a Costa Rica.
- d. Cuota del Régimen de Pensiones del Magisterio Nacional, cuando corresponda, o reconocimiento del pago de las cuotas del seguro voluntario ante la Caja Costarricense del Seguro Social del Régimen de Invalidez Vejez y Muerte y de Enfermedad y Maternidad cuando corresponda.
- e. Cuotas de la Póliza de Vida de la Sociedad de Seguros de Vida del Magisterio Nacional.
- f. Seguros básicos de enfermedad, accidentes y repatriación para la persona becaria y su núcleo familiar, con cobertura internacional.
- g. Aporte para la adquisición de material de referencia.
- h. Aporte para suplementos necesarios para el desarrollo del programa académico, tales como computadoras, impresoras, discos duros, instrumentos de laboratorio, entre otros.
- i. Aporte para la confección de tesis.
- j. Cuota mensual para la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo (JAFAP).

k. Costo de la visa o trámites migratorios.

Los beneficios antes mencionados pueden o no ser otorgados; cada uno de ellos puede ser concedido total o parcialmente, según sea acordado por la OAICE, en función de los otros beneficios complementarios que gestione y reciba la persona becaria y la disponibilidad presupuestaria.

Dado el carácter que tienen los beneficios otorgados en el marco del Régimen, estos no comprenden la asignación de aguinaldo u otro beneficio derivado del régimen salarial de la Institución.

Los montos de los beneficios especificados en los incisos a, b, f, g, h, i y j serán actualizados anualmente por la Rectoría, de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria.

Artículo 10. Otros beneficios

La persona becaria puede optar por otros beneficios, como:

- a. Aquellos derivados de convenios suscritos con instituciones nacionales o extranjeras.
- b. Préstamos para: gastos de instalación en el país al que se otorgue la beca, asistir a actividades académicas complementarias o cuando fuera necesario complementar los beneficios concedidos por las becas, de acuerdo con lo señalado en el artículo 9.

Artículo 11. Porcentajes de las coberturas

La Universidad de Costa Rica otorgará becas que cubran hasta un 80% de la ayuda económica correspondiente al rubro de manutención de la persona becaria; en situaciones de excepción, debidamente justificadas, la Rectoría podrá otorgar hasta el 100%. Los otros renglones de la beca indicados en el artículo 9 serán girados al 100%, de conformidad con los montos definidos anualmente por resolución de la Rectoría y considerando el criterio de la OAICE.

Artículo 12. Apoyo externo

Si durante el período de ejecución de la beca, la persona becaria o cualquiera de sus dependientes llegare a obtener de otra persona física o jurídica, institución nacional o internacional, privada o pública, ingresos tales como, salario u otra ayuda económica, la persona becaria deberá comunicarlo a la Universidad en forma inmediata; y esta reducirá el monto de la beca en un tanto igual a los ingresos obtenidos.

La omisión por parte de la persona becaria de comunicar a la OAICE cualquier información sobre las ayudas económicas contempladas en este artículo, serán consideradas falta grave y le dará derecho a la Universidad a dar por incumplido el contrato de beca, aplicar las sanciones del caso y ejecutar las responsabilidades financieras correspondientes.

Artículo 13. Asignación de porcentajes para manutención

La mensualidad deberá guardar relación con el costo de vida del país en que se realizarán los estudios, y los porcentajes para manutención serán establecidos en una Tabla de Asignaciones y actualizados anualmente por el Instituto de Investigación en Ciencias Económicas.

Dichos porcentajes serán calculados de la siguiente manera:

- a. Hasta un 80% para la persona becaria.
- b. Hasta un 40% para el cónyuge o pareja legalmente reconocida antes del otorgamiento de la beca.

c. Hasta un 25% para cada uno de los hijos (hasta un máximo de dos hijos)

Los incisos b) y c) se calcularán sobre la base del 80% que recibe la persona becaria. La sumatoria de los tres montos anteriores será la base para aplicar las deducciones del Régimen de Pensiones del Magisterio Nacional cuando corresponda y la cuota de la póliza de la Sociedad de Seguros de Vida del Magisterio Nacional que se indican en los artículos 15 y 16, respectivamente. El remanente será lo que se le gire a la persona becaria como manutención, considerando el tipo de cambio vigente al momento en que se realiza el giro.

Artículo 14. Costo de los boletos aéreos

La Universidad cubrirá el costo de los boletos aéreos a las personas becarias, por una sola vez, desde Costa Rica hasta el lugar de estudios en el exterior, y hasta un máximo de cuatro personas de su núcleo familiar compuesto por la persona becaria, cónyuge y hasta dos hijos, sujeto a que ninguna otra institución asuma tales costos, y que el período de permanencia del núcleo familiar junto a la persona becaria sea mayor a seis meses.

La Universidad asumirá, igualmente, el costo del viaje de regreso para las mismas personas, una vez que haya transcurrido el plazo establecido para la beca, siempre que la persona becaria le comunique a la OAICE la fecha prevista para su regreso a Costa Rica con al menos tres meses de antelación. La Universidad asumirá únicamente el costo del traslado en clase económica y escogerá siempre la ruta más directa. El núcleo familiar que se cubrirá será hasta un máximo de cuatro personas.

Si el programa doctoral lo demanda, la Universidad podrá cubrir más de un boleto a la persona becaria, en cuyo caso el total de boletos aéreos no podrá sobrepasar de tres.

Artículo 15. Cuotas de la Póliza de Vida de la Sociedad de Seguros de Vida del Magisterio Nacional.

Toda persona becaria deberá presentar una constancia de la Sociedad de Seguros de Vida del Magisterio Nacional, en donde informe sobre los beneficiarios que tiene su póliza de vida. Para aquellas personas becarias que no hayan trabajado con anterioridad para la Universidad, deberá designar sus beneficiarios una vez que empiece a regir el contrato de beca.

Artículo 16. Seguros básicos de enfermedad, accidentes y repatriación al país de origen con cobertura internacional

Como parte de la beca concedida, la Universidad asumirá el pago de un seguro básico de salud y accidentes con cobertura mínima para medicina general en el país de destino para la persona becaria y su núcleo familiar. Esta póliza deberá cubrir la repatriación de los cuerpos en caso de un deceso. Será responsabilidad de la persona becaria el suscribir este seguro desde el momento en que empiece a regir el contrato de beca. En los casos en que la Universidad de destino lo exija, la persona becaria deberá suscribir un seguro específico, este monto se reconocerá como parte de la beca.

Artículo 17. Aporte para la confección de tesis

La Universidad de Costa Rica otorgará a la persona becaria un monto económico por una sola vez para la confección de tesis, de conformidad con el reglamento específico de la OAICE. Para tener derecho a este monto, la persona becaria, en caso de cursar un programa de doctorado, deberá haber aprobado los exámenes de candidatura y estar en la etapa de la investigación. En los casos que se esté cursando un programa de Maestría o de Especialización, se deberá comprobar, a satisfacción de la OAICE, que se encuentra en la etapa de confección de tesis. Se permitirá recibir el apoyo de otras instituciones para este

rubro, siempre y cuando se demuestre la insuficiencia del aporte otorgado por la Universidad y se utilice con este propósito.

Artículo 18. Plazo para el reembolso a las personas becarias

Las personas becarias podrán sufragar, de su propio peculio, el costo de algunos beneficios a que se refiere el artículo 9 de este Reglamento siempre que se compruebe de forma efectiva los montos sufragados y los motivos de la inversión. El período para solicitar reembolso de estas erogaciones quedará sujeto al plazo que será fijado por la OAICE; este podrá ser extendido por un período razonable cuando la persona becaria demuestre los motivos que han determinado el atraso.

Artículo 19. Cambio en las condiciones de los préstamos adjudicados

Las condiciones financieras originalmente establecidas para los préstamos mencionados en el artículo 10 no podrán variarse; sin embargo, si por razones excepcionales y debidamente comprobadas algún deudor o deudora demuestre imposibilidad de atender sus compromisos, las condiciones pueden ser objeto de renegociación, a efectos de otorgar mayores facilidades de pago, de conformidad con el estudio y recomendación que la OAICE realice.

Artículo 20. Obligaciones de la persona becaria

La persona becaria deberá dedicar todos sus esfuerzos al cumplimiento de los propósitos para los cuales la Universidad le concedió la beca; en consecuencia, deberá abstenerse de participar en actividades de naturaleza distinta a la que le corresponde en su condición de estudiante de dedicación exclusiva, excepto cuando realice funciones asistenciales relacionadas con su programa de posgrado en cuyo caso se reducirá el monto de la beca en un tanto igual a los ingresos obtenidos.

Artículo 21. Comunicación de direcciones

La persona becaria deberá comunicar a la OAICE la dirección física y electrónica que garantice su localización al momento de llegada al país donde realizará sus estudios. Todo cambio posterior de estas direcciones deberá comunicarse de inmediato a la OAICE.

Artículo 22. Viajes fuera del país y ausencias temporales desde la Institución donde se realizan los estudios de posgrado.

La persona becaria está obligada a permanecer en el lugar o localidad de sus estudios durante todo el período lectivo establecido en el contrato de beca.

La OAICE podrá conceder permisos, previa consulta a la unidad académica correspondiente, por períodos mayores de un mes fuera del país donde se realizan los estudios durante el período de la beca, incluido cualquier viaje a Costa Rica.

La persona becaria debe solicitar la autorización correspondiente por escrito, con al menos dos semanas de antelación y con una justificación adecuada de los motivos que originan el viaje o ausencia temporal.

El incumplimiento de la anterior disposición implicará la interrupción del pago de las mensualidades de beca en la proporción correspondiente a la ausencia no autorizada. En igual sentido, la OAICE podrá proceder al estudio de declaratoria de incumplimiento si el caso lo amerita.

Artículo 23. Cambio de institución educativa

La persona becaria deberá permanecer matriculada en la institución educativa en la que fue aceptada originalmente. El cambio de institución solo puede tener lugar cuando se presenten condiciones muy especiales y mediante una adecuada justificación. En todos los casos deberá

mediar la autorización escrita de la OAICE, emitida con anterioridad a la fecha propuesta para el cambio. Para ello, la OAICE consultará el cambio al Sistema de Estudios de Posgrado y a la unidad académica correspondiente. En caso de que la persona becaria no cumpliera con el requisito señalado anteriormente, la Universidad quedará facultada para dar por incumplido el contrato, y se procederá según lo establecido en el artículo 32 del presente Reglamento.

Artículo 24. Cambio en los programas de estudio

La beca o los otros beneficios, si los hubiere, se conceden solamente para estudiar el posgrado académico (doctorado o maestría) y en casos calificados la especialidad señalada en el contrato correspondiente. Por lo tanto, un cambio en los planes aprobados solo puede tener lugar en condiciones muy especiales y fundamentadas con autorización escrita de la OAICE, concedida con anterioridad a la realización del cambio. Para dar esta autorización, la Oficina solicitará la opinión vinculante de la unidad correspondiente. Si el cambio se realiza sin la autorización previa requerida, la OAICE dará por incumplido el contrato de beca, y procederá a la ejecución de lo establecido en el artículo 32 del presente Reglamento.

Artículo 25. Cambio en la situación personal y familiar

La persona candidata a beca o becaria está obligada a comunicar de inmediato a la OAICE cualquier cambio de su situación personal o familiar, así como cualquier problema de salud u otra situación que pueda tener repercusión en su vida como estudiante.

Artículo 26. Informes académicos

La persona becaria deberá informar a la OAICE al finalizar cada ciclo académico sobre el progreso en su programa de estudios, con indicación de los resultados obtenidos; además, estará obligada a responder con diligencia cualquier pregunta o solicitud de informes que le haga la OAICE, en relación con el avance de sus estudios. Los informes académicos serán enviados a las unidades respectivas para la evaluación correspondiente.

La omisión en el cumplimiento de las obligaciones establecidas en este artículo dará derecho a la Universidad a resolver por la vía administrativa el contrato de adjudicación de beca.

Artículo 27. Desarrollo de la investigación de tesis en un país distinto al que realiza los estudios

La persona becaria podrá realizar su investigación de tesis en cualquier otro país distinto al que realiza los estudios. Para todos los casos se deberá contar con los permisos de la universidad de origen y de destino, y la conclusión de los estudios no deberá sobrepasar el término del contrato suscrito.

La asignación de los montos de beca será la correspondiente al país en donde realice la investigación, de acuerdo con la Tabla de Asignaciones, en el porcentaje asignado por la Universidad.

Artículo 28. Contrato con la persona becaria

Toda persona para ser beneficiaria de una beca de posgrado al exterior deberá suscribir un contrato con la Universidad de Costa Rica, en el cual se estipularán los beneficios y obligaciones recíprocas entre la persona becaria y la Universidad, tales como: el monto y el período de la beca correspondiente a la duración total del plan de estudios, los estudios que efectuará y los títulos académicos que se persiguen, las condiciones laborales de reincorporación a la Institución, el plan de servicio de tres años por cada año de beca, las obligaciones financieras de la persona becaria, particularmente la forma y proporción del reintegro a la Universidad de los beneficios recibidos, la garantía que respalde el monto de la

beca y todas aquellas estipulaciones que sean del caso en un contrato de esa naturaleza, a juicio de la Rectoría, de la Oficina Jurídica, de la OAICE y en consulta con la unidad académica o administrativa proponente.

La persona becaria deberá firmar el contrato de adjudicación de beca personalmente, antes de su salida al exterior. Los casos de excepción muy calificados serán analizados y resueltos por la Dirección de la OAICE.

La beca tiene validez únicamente durante el período originalmente acordado en el contrato de adjudicación de beca. Toda variación o excepción de las condiciones originalmente establecidas, implica una modificación contractual que requiere ser aprobada por la OAICE y la Rectoría, de conformidad con el artículo 30 de este reglamento.

Es obligación de la unidad académica o administrativa asegurar la disponibilidad de la plaza, con el fin de cumplir con lo estipulado en el contrato de beca y con lo que señala el Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente, en lo que al nombramiento como profesor invitado exbecario se refiere.

Los funcionarios o las funcionarias que nieguen, impidan u obstaculicen, de forma arbitraria o ilegítima, el cumplimiento del contrato en cuanto a la contraprestación laboral adquirida por la persona becaria, incurrirán en responsabilidad y falta grave, por lo que serán objeto de las sanciones disciplinarias que establece la normativa universitaria.

Artículo 29. Garantías de las obligaciones contractuales

Las obligaciones contraídas por la persona candidata a beca en el contrato de adjudicación de beca deberán ser garantizadas por medio de:

- a. Fiadores solidarios
- b. Garantía hipotecaria
- c. Una combinación de las anteriores

Las garantías serán analizadas por la OAICE, instancia que las aceptará o rechazará, de conformidad con los intereses institucionales.

Los requisitos específicos exigidos a los fiadores serán definidos por la Oficina de Administración Financiera y la OAICE, a inicios de cada año y deberán contar con la aprobación de la Rectoría.

La OAICE podrá solicitar garantías adicionales o su actualización, en el momento en que determine que las garantías iniciales son insuficientes para cubrir el monto total del contrato.

La persona becaria podrá solicitar a la OAICE una modificación en el tipo de garantía que le ha sido previamente aprobado.

Artículo 30. Prórroga del contrato de beca

El contrato suscrito entre la persona becaria y la Universidad podrá ser prorrogado por un único período adicional, a juicio de la OAICE, previa consulta a la dirección o direcciones de las unidades académicas o al vicerrector de Administración, según corresponda, sin perjuicio de una revisión de las garantías financieras y de la prórroga de la reserva de plaza, que deberá ser aprobada por la Asamblea de Escuela. En ningún caso podrá interpretarse que el contrato inicial establece compromiso de prórroga por parte de la Universidad.

La prórroga procederá en los siguientes casos:

- a. Cuando la persona becaria curse un programa de maestría y desee continuar sus estudios hacia la obtención del doctorado.

- b. En caso de que el programa de estudios requiera una prórroga, la cual no podrá exceder los seis meses. Excepcionalmente podrá extenderse hasta un año, con la aprobación, según corresponda, de la Asamblea de Escuela o del vicerrector de Administración.
- c. Por fuerza mayor y caso fortuito. Se entenderá por fuerza mayor y caso fortuito cualquier hecho u ocurrencia imprevisible, no imputable a la persona becaria y que la coloque en imposibilidad absoluta de cumplir su obligación. Esta condición deberá ser justificada por la persona becaria, y comunicada a la OAICE de forma inmediata; en tal caso no se considerará que haya incumplimiento del contrato.

Artículo 31. Suspensión del contrato de beca

Se entenderá por suspensión del contrato de beca el lapso en el cual el contrato no surte ningún efecto jurídico y podrá darse solo cuando sea un caso fortuito o de fuerza mayor. Independientemente de las razones que medien al efecto, la persona becaria deberá comunicarle a la OAICE todo cambio, incluida la interrupción temporal o definitiva del plan de estudios, a efectos de que se adopten las medidas que el caso amerite. La comunicación por sí sola no implicará su aprobación.

En caso de interrupción de los estudios sin autorización o por causas atribuibles a la persona becaria, la Universidad dará por incumplido el contrato sin necesidad de declaración judicial, y procederá a hacer efectivas las responsabilidades que correspondan.

Artículo 32. Incumplimiento contractual

En caso de que el contrato fuera incumplido por causas imputables a la persona becaria, esta le pagará a la Universidad la totalidad de lo desembolsado hasta el momento del incumplimiento, más un 25% sobre este monto por concepto de cláusula penal y para responder por los daños y perjuicios causados.

En caso de que el incumplimiento ocurra después de su reincorporación a la Institución, la persona deberá pagar el monto total desembolsado, más un 25% de cláusula penal, debiéndose deducir lo amortizado por concepto de reintegro y tiempo servido en virtud del contrato suscrito.

Artículo 33. Término del contrato

El contrato de beca con la Universidad de Costa Rica se tendrá por finalizado, una vez que la persona becaria haya cumplido con todas las obligaciones financieras y laborales derivadas de este.

La OAICE llevará un registro de los contratos, y vigilará con el concurso de las autoridades universitarias que corresponda, el fiel cumplimiento de las obligaciones pactadas.

Artículo 34. Obligaciones contractuales al finalizar los estudios

Al concluir el período de la beca, la persona exbecaria deberá cumplir con los siguientes compromisos contractuales:

- a. Iniciar el cumplimiento de su compromiso laboral con la Universidad correspondiente a tres años de servicio por cada año de beca.
- b. Iniciar con el reintegro del 20% de la totalidad de la beca un año después de haberse incorporado a sus labores en la Universidad, excepto aquellas personas que cumplan con lo dispuesto en el artículo 35. En casos justificados a juicio de la OAICE, podrá ampliarse hasta por un año más el plazo para iniciar el reintegro. La recuperación de fondos podrá efectuarse antes del plazo previsto, por solicitud de la persona exbecaria.

La persona exbecaria firmará un contrato con la Rectoría, por medio del cual se le asignará una remuneración temporal, de acuerdo con el grado académico obtenido; esto, con el objetivo de mejorar su ingreso al reincorporarse a la Institución, hasta tanto ascienda en régimen académico o alcance la categoría que se tomó de referencia para dicha remuneración. Este contrato será improrrogable por un período máximo de cinco años si el título obtenido es un doctorado y de tres si es una maestría o especialidad; los períodos anteriores contemplan los dos años de profesor invitado. Para el cálculo de la anualidad se considerará la remuneración temporal.

Para los funcionarios administrativos, se aplicará lo relativo a incentivos salariales por méritos académicos según lo dispuesto en el Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica.

Artículo 35. Condonación del reintegro

La persona exbecaria que se comprometa a trabajar bajo el Régimen de Dedicación Exclusiva de la Institución, podrá acogerse al beneficio de condonación de la deuda, mientras se mantenga esta condición.

Artículo 36. Reconocimiento de tiempo de estudio para efectos laborales

El tiempo dedicado a los estudios de toda persona becaria le será reconocido como tiempo servido para efectos de régimen académico y antigüedad laboral, a partir de la vigencia del contrato, una vez que esta se reincorpore a la Universidad.

Artículo 37. Informe final

Sin perjuicio de los informes periódicos que la persona becaria está en la obligación de enviar y de aquellos extraordinarios que la OAICE considere pertinentes solicitar en cualquier momento, la persona becaria deberá presentar a la OAICE un informe final comprensivo de sus logros y experiencias, en el país y la institución en que llevó a cabo los estudios.

III. BECAS DE CORTA DURACIÓN

Artículo 38. Ámbito de aplicación

Las becas de corta duración o becas cortas son aquellas que se otorgan por solicitud del interesado para la participación en cursos, pasantías académicas y de investigación, capacitación académica y administrativa, docentes que gocen de licencias sabáticas, programas especiales diseñados por la OAICE y conclusión de estudios de posgrado en universidades, centros o institutos de investigación del exterior, por períodos de 8 días y hasta un año. Los beneficios de las becas cortas no se aplican para la asistencia a congresos, seminarios y talleres.

Artículo 39. Condiciones y requisitos del candidato o la candidata

Podrá disfrutar del beneficio:

- a. El funcionario o funcionaria docente y administrativo(a) nombrado(a) en propiedad al menos en una jornada de medio tiempo.
- b. El funcionario o funcionaria docente y administrativo(a) con nombramiento interino con al menos dos años de laborar en forma continua para la Universidad en una jornada de al menos medio tiempo.

- c. El funcionario o funcionaria docente y administrativo(a) al cual se le otorgue un permiso con goce de salario por el período de la beca de corta duración, en concordancia con lo establecido en el artículo 54 del *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente*.
- d. No haber sido beneficiario(a) del programa de becas cortas en los últimos dos años, contados a partir del regreso del funcionario o la funcionaria de su última beca.
- e. Encontrarse al día en las obligaciones financieras con la Universidad.
- f. Recomendación de la unidad académica o administrativa y carta de invitación de la institución extranjera.
- g. No habersele declarado en firme incumplimiento contractual con la Universidad.

Los requisitos enumerados en los incisos a, b y c, podrán ser levantados, a criterio de la Dirección de la OAICE, mediante resolución fundamentada. Para lo anterior, será indispensable nota de respaldo justificado de la unidad académica o administrativa o superior jerárquico, en la cual indique las razones que justificarían este levantamiento de requisitos, y propuesta de los compromisos que deberá asumir la persona becaria, a su regreso, para retribuir a la Universidad la inversión realizada. Estas condiciones se indicarán en el contrato por suscribir.

Artículo 40. Adjudicación del beneficio

La OAICE evaluará la solicitud presentada a través de una Comisión ad hoc nombrada por la Dirección, la cual emitirá una recomendación para que esta en definitiva decida sobre tal solicitud.

Artículo 41. Beneficios por otorgar

Se podrá disfrutar de los siguientes beneficios:

- a. Transporte al lugar designado (ida y regreso).
- b. Costo de inscripción y matrícula. Este monto será propuesto anualmente por la OAICE y aprobado por la Rectoría.
- c. Costos de manutención para el becario o la becaria, basados en la Tabla de Asignaciones que para tales efectos tiene la Universidad de Costa Rica. El porcentaje por otorgar podrá ser de hasta un 100%, el cual será definido tomando en cuenta la situación particular de cada candidato(a) y las condiciones en torno a la actividad por realizar.
- d. Pago de un seguro de salud básico, que incluya repatriación.

Los beneficios antes mencionados pueden o no ser otorgados; cada uno de ellos puede ser concedido total o parcialmente, según sea acordado por la OAICE, en función de los otros beneficios complementarios que gestione y reciba la persona becaria, la clase de beca y la disponibilidad presupuestaria.

Artículo 42. Contrato por suscribir

Para el otorgamiento de una beca corta, será requisito obligatorio la firma de un contrato que suscribirá el funcionario o la funcionaria con la Institución. En este contrato se deberán enumerar los beneficios y obligaciones de las partes, incluyendo la forma y condiciones académicas y administrativas en que la persona becaria retribuirá a la Universidad el beneficio recibido, así como cualquier otra regulación que resulte pertinente.

El contrato deberá incluir una cláusula respecto al rendimiento de garantía fiduciaria para las obligaciones patrimoniales. El monto del contrato que no requiera de garantía fiduciaria, será propuesto anualmente por la OAICE y aprobado por la Rectoría. En caso de

incumplimiento, la persona becaria que suscribió el contrato le pagará a la Universidad la totalidad de lo desembolsado, más un 25% sobre este monto por concepto de cláusula penal y para responder por los daños y perjuicios causados.

La OAICE llevará un registro de los contratos y vigilará, con el concurso de las autoridades universitarias que corresponda, el fiel cumplimiento de las obligaciones pactadas.

La suscripción de un contrato de beca de corta duración no implica la posterior contratación del funcionario como profesor invitado, por tratarse de un programa de capacitación no conducente a la obtención de un título de posgrado. Se exceptúan aquellos casos en los cuales la beca se otorgue para la defensa de una tesis de posgrado y que reúna las condiciones reglamentarias correspondientes.

Artículo 43. Obligaciones de la persona becaria

Dentro de los treinta días calendario siguientes a su regreso, la persona becaria estará obligada a presentar ante la OAICE, un informe de las actividades realizadas.

Al completarse satisfactoriamente la estadía el beneficiario o la beneficiaria deberá prestar sus servicios por un plazo de al menos un año. Para la determinación del compromiso laboral, se tomará en cuenta las necesidades y posibilidades de la unidad a la que pertenece la persona becaria y su jornada laboral.

Igualmente, compartirá los conocimientos adquiridos en docencia, investigación y administración, según lo requiera el decano(a), director(a) o jefe(a) de la correspondiente unidad académica o administrativa.

IV. CONTRATOS DE PRESTACIÓN FUTURA DE SERVICIOS PARA REALIZAR ESTUDIOS DE POSGRADO EN EL EXTERIOR

Artículo 44. Propósito

La persona interesada en realizar estudios en el exterior, sin aporte financiero de la Universidad, deberá firmar un contrato de prestación futura de servicios, con el que se tendrá como candidato o candidata para la contratación universitaria en el sector docente o administrativo, en aquel puesto que sea compatible con los estudios y según las necesidades institucionales. Los estudios de posgrado que requieran de dichos contratos deberán culminar con la obtención de un título y un grado académico.

Artículo 45. Condiciones y requisitos

Para calificar a la firma de un contrato de prestación futura de servicios con la Universidad, la persona oferente deberá cumplir con alguna de las siguientes condiciones:

- a. Los funcionarios universitarios interinos y las personas graduadas de la Universidad de Costa Rica que requieren el apoyo de la Institución para el acceso a una beca de una universidad extranjera, un organismo nacional o internacional, o a los beneficios de algún convenio de la Universidad de Costa Rica.
- b. Aquellos docentes interinos o personas graduadas con reserva de plaza.

Artículo 46. Contenido del contrato

El contrato de prestación futura de servicios deberá estipular todas aquellas disposiciones necesarias a juicio de la Rectoría, del Sistema de Estudios de Posgrado, y en los casos que sean pertinentes, de la Oficina Jurídica y de la OAICE.

Los montos correspondientes a los beneficios provenientes de un convenio firmado por la Universidad de Costa Rica con otra institución asignados a la persona oferente, se tendrán como parte del contrato y en caso de incumplimiento, las sumas percibidas por este concepto serán consideradas para el cálculo del reintegro a la Universidad, para lo cual deberá rendir garantía a entera satisfacción de la OAICE.

Artículo 47. Obligaciones de la persona oferente

Toda persona que suscriba un contrato de prestación futura de servicios tiene la obligación de ofrecer en primera instancia sus servicios a la Universidad. Su contratación estará sujeta a las posibilidades presupuestarias de la Unidad correspondiente. En una eventual contratación, deberá laborar por un período igual al que se dedicó a sus estudios, una vez que estos concluyan.

Cuando exista imposibilidad de la Institución de ofrecer un contrato de trabajo, la persona oferente quedará liberada de toda obligación con la Universidad y se procederá a la rescisión del contrato por mutuo acuerdo.

Artículo 48. Requisitos del oferente en la prestación futura de servicios con reserva de plaza

En los casos en que medie una reserva de plaza, los oferentes deberán cumplir con los siguientes requisitos: lo establecido en el artículo 7 de este Reglamento, presentar a la OAICE copia del acta de Asamblea de Escuela donde se exprese la anuencia de que la persona interesada realice los estudios propuestos y la aprobación de la reserva de plaza, con la ratificación de la Vicerrectoría de Docencia. En el caso de las unidades administrativas, deberán presentar una carta firmada por la Dirección de la unidad administrativa a la que pertenecen, en donde se indique la anuencia para que la persona interesada realice los estudios propuestos y a contratar a dicha persona una vez que concluya el período del programa de estudios. Además, deberá completar un formulario de solicitud y aportar los documentos que la OAICE estime pertinentes.

Artículo 49. Del contrato de prestación futura de servicios cuando medie una reserva de plaza

En el caso de que medie una reserva de plaza de una unidad académica, se estimará el valor del contrato considerando la sumatoria de los salarios que hubiese percibido el oferente con reserva de plaza durante la vigencia del contrato, para lo cual se tomará como referencia el salario base de un profesor interino licenciado al momento de suscribir el contrato; asimismo, en estos casos el contrato se llamará: “Contrato de prestación futura de servicios con reserva de plaza”. En caso de incumplimiento, la persona que suscribió el contrato le pagará a la Universidad la totalidad del valor del contrato, más un 25% sobre este monto por concepto de cláusula penal y para responder por los daños y perjuicios causados.

Artículo 50. Obligación de la persona oferente con reserva de plaza

En los casos en que medie una reserva de plaza, el oferente tendrá la obligación de regresar a la Universidad y suscribir un contrato con la Rectoría en el que se le nombrará como profesor invitado o profesora invitada, según lo estipulado en el *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente*. En estos casos la contratación será obligatoria.

VI. OTROS CONTRATOS

Artículo 51. Contratos especiales

La Administración podrá requerir de los funcionarios o las funcionarias, cuando lo considere conveniente, la firma de un contrato en donde se establezca un compromiso laboral cuando se reciba algún beneficio o apoyo para salir al exterior.

V. DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 52. Prórroga para realizar estudios posdoctorales

Las personas becarias que deseen realizar estudios posdoctorales, una vez concluidos los estudios para los cuales la Institución les otorgó la beca, deberán solicitar por escrito a la OAICE la prórroga respectiva, la cual deberá venir acompañada de una descripción detallada de las actividades por realizar y el período requerido, a fin de remitirlo a la Unidad a la cual pertenece la persona becaria. La prórroga se dará como máximo por un año. El beneficio consistirá únicamente en el pago de las cuotas para pensión del Magisterio o de la CCSS según corresponda, así como las de la póliza de la Sociedad de Seguros de Vida. Al término de este año, la persona becaria deberá reincorporarse de inmediato a la Universidad de Costa Rica. Si la persona becaria tiene plaza en reserva, esta deberá ser autorizada por la Asamblea de Escuela, Sede o Facultad a la cual pertenece. Una vez aprobada la prórroga, se deberá formalizar una adenda al contrato respectivo.

Artículo 53. Permisos sin goce de salario a las personas exbecarias

La Oficina de Recursos Humanos no podrá dar trámite a los permisos sin goce de salario de las personas exbecarias, mientras no se cumpla con el requisito de formalizar una adenda al contrato de beca para readecuar el compromiso laboral, a efectos de evitar la interrupción de las obligaciones contractuales adquiridas con la Universidad. El compromiso financiero se deberá seguir cumpliendo.

Artículo 54. Incompatibilidad de recibir salario y beca por parte de la UCR

El disfrute de una beca para la obtención de un grado académico es incompatible con la percepción de salario pagado por la Universidad de Costa Rica durante el período de estudios, excepto cuando se otorga una beca de corta duración.

VII. DISPOSICIONES FINALES

TRANSITORIO I

Las condiciones de los contratos suscritos al amparo del *Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico del personal docente y administrativo en servicio* continuarán vigentes hasta el vencimiento de los plazos originalmente establecidos.

Se aplicará lo dispuesto en el artículo 34 en lo referente al contrato para asignación de la remuneración temporal a los profesores invitados exbecarios beneficiarios del régimen de beneficios que ostenten esta condición a la fecha de entrada en vigencia del presente reglamento.

TRANSITORIO II

Las personas exbecarias del régimen de beneficios con estudios de posgrado en el país, no serán acreedores de la remuneración temporal establecida en el artículo 34 del presente Reglamento. Para esos casos se mantendrán las condiciones establecidas en el Reglamento anterior y sus anexos en lo que corresponda, hasta tanto entre en vigencia la normativa cuya elaboración fue solicitada en la sesión N.º 5510, artículo 3, del 3 de febrero del 2011.

TRANSITORIO III

La Administración propondrá al Consejo Universitario, en un lapso de tres meses, un sistema de seguimiento de la reinserción de la población exbecaria, para evaluar los resultados obtenidos en la aplicación de este régimen.

Derogatorias y modificaciones

El presente Reglamento deroga el *Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico de los profesores y funcionarios en servicio*, del 7 de julio de 1975, y cualquier otra disposición normativa en esta materia que se le oponga.

Modifíquese los incisos b) ii) y c) del artículo 22 del *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente* para que en lo sucesivo se lea de la siguiente manera:

ARTÍCULO 22. El profesor Invitado es la persona contratada por la Universidad de Costa Rica por un período de hasta dos años, para dictar cursos o colaborar en algún proyecto de investigación o de acción social.

(...)

ii. Se trata de un exbecario de la Universidad de Costa Rica acogido al *Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior del personal docente y administrativo en servicio* de la Universidad, que no forma parte de Régimen Académico y que cumplió con el programa establecido en su contrato de beca, comprobado por el Vicerrector de Docencia.

c. Los profesores exbecarios de la Universidad, acogidos al *Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior del personal docente y administrativo en servicio* de la Universidad, contratados por la Institución inmediatamente después de obtenido su grado o completado el programa de estudios fijado en el respectivo contrato, se asimilarán a profesores Invitados, excepto si pertenecen al Régimen Académico.

Vigencia

Lo dispuesto en el presente reglamento entrará en vigencia a partir de su publicación.

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 2

El Consejo Universitario continúa con el debate de la propuesta presentada por la Comisión de Reglamentos, en la sesión N.º 5516, artículo 7, sobre el *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento psicológico en el trabajo o acoso laboral* (dictamen CR-DIC-10-13).

EL DR. ALBERTO CORTÉS explica que en la última sesión en la que vieron ese punto, habían quedado en la posibilidad de conocer la propuesta que el Lic. Héctor Monestel había hecho ante la Comisión.

Cede la palabra al Lic. Héctor Monestel.

EL LIC. HÉCTOR MONESTEL agradece al Consejo y a la Comisión la oportunidad de exponer otra perspectiva de esa propuesta de reglamento, ante el cual, como cuestiones introductorias, señalará varias cosas. La primera se refiere a que cree que con ese reglamento la Universidad estaría subsanando una realidad laboral y social en la institución que, en circunstancias reales, muchas veces es acuciante, en perjuicio de las personas que suelen estar en situaciones de acoso laboral. Espera que de ese Órgano salga una propuesta lo más consensuada posible en el fondo y en la forma.

Lo otro que le parece importante de tener en cuenta es que aunque se sobreentienda, no está de más decir que el Reglamento tutelaría esas situaciones, tanto en el sector académico como en el sector administrativo, porque esas circunstancias se dan por la dinámica propia laboral, organizacional, etc., y no necesariamente es que un sector tendría que ser más acentuado que el otro.

Considera que es importante tener esto en cuenta, porque ya empieza a ser parte del enfoque de fondo que podría haber ahí discrepante con la primera propuesta, que las situaciones de acoso laboral parten de una serie de acciones que, entre otras, tiene efectos anímicos y psicológicos, a tal punto que es incluso el aspecto que más se ha teorizado en la materia, pero hay quienes están convencidos, desde la perspectiva laboralista del derechos, de que la base primaria debe ser el enfoque jurídico. Explica que los aspectos anímicos son efectos, no son causas del acoso laboral. Comenta que el acoso laboral deviene de abusos y lesiones a los derechos laborales y humanos de las personas en esas situaciones.

En ese sentido, subraya algo que considera importante en la toma de decisiones, y es que ellos no podrían definir un reglamento para regular esa práctica malsana desde la perspectiva meramente anímica; es decir, de sus efectos, los cuales son importantes de considerar, sino que básicamente pueden hacerlo desde la perspectiva jurídico-laboral.

Seguidamente, presenta una propuesta, según el oficio PM DIC 11-2, que a la letra dice:

“ANTECEDENTES

1. Un grupo de funcionarios y funcionarias docentes y estudiantes de la Universidad de Costa Rica envían una carta a la Dirección del Consejo Universitario con el fin de que elaboren una normativa sobre el acoso laboral (Carta 27 de junio de 2006).
2. La Dirección del Consejo Universitario solicitó a la Oficina de Bienestar y Salud la opinión de los y las especialistas que han venido desarrollando la temática sobre acoso laboral (CU-08-02-089, del 25 de febrero de 2008).
3. La Oficina de Bienestar y Salud solicita al Consejo Universitario un periodo de tres meses para elaborar la propuesta (OBS-UPSS-PS-34-08, del 1º de abril de 2008).
4. El Licenciado Marlon Morales, Psicólogo de la Oficina de Recursos Humanos, la Licenciada Fabiola Fernández, y la Licenciada Vivian Vilchez de la Oficina de Bienestar y Salud, envían la conformación del equipo de trabajo al M.Sc. Wilfridio Mathieu, Jefe de la Oficina de Bienestar y Salud (OBS-UPSS-AP-140-08, del 3 de octubre de 2008).
5. El M.Sc. Wilfridio Mathieu Jefe de la Oficina de Bienestar y Salud adjunta la propuesta de la normativa de acoso laboral a la dirección del Consejo Universitario (OBS-498-08, del 6 de octubre de 2008).
6. La Dirección del Consejo Universitario traslada la propuesta a la Comisión de Reglamentos para que elabore el dictamen (CR-P-08-011, del 6 de octubre de 2008).
7. La Comisión de Reglamentos solicita el criterio de la Oficina jurídica (CR-CU-08-24, del 22 de octubre de 2008).
8. La Comisión de Reglamentos solicita el criterio de la Oficina de la Contraloría Universitaria (CR-CU-08-25, del 22 de octubre de 2008).
9. La Oficina Jurídica y la Contraloría Universitaria emiten el criterio correspondiente (OJ-1387-2008, del 27 de octubre de 2008 y OCU-R-024-2009, del 5 de marzo de 2009 respectivamente).

10. La Comisión de Reglamentos conforma una subcomisión para que reelabore el respectivo reglamento de acoso laboral, integrada por el Lic. Marlon Morales, de la Oficina de Recursos Humanos (Coordinador); Licda. Fabiola Fernández Trejos y Licda. Vivian Vilchez Barboza, ambas del Área de Promoción de la Salud de la Oficina de Bienestar y Salud; Licda. Tatiana Yucasta Barrantes Venegas, de la Junta de Relaciones Laborales y la Licda. Patricia Ramos Con, del Sindicato de Trabajadores de la Universidad de Costa Rica (CR-CU-09-2, del 13 de febrero de 2009).
11. La Comisión de Reglamentos designa al Lic. Héctor Monestel Herrera, Miembro del Consejo Universitario y de dicha Comisión, para que de seguimiento al trabajo de la subcomisión.
12. La subcomisión elaboró la propuesta de Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del Hostigamiento Psicológico en el trabajo o acoso laboral, y la presentó a la Comisión de Reglamentos.

ANÁLISIS

1. Introducción

En Costa Rica no existe una ley que regule las situaciones referentes al acoso laboral. Estas situaciones se han resuelto con base al Código de Trabajo pero el mismo resulta hoy insuficiente del todo para abordar y resolver este tipo de conflictos laborales. La Universidad de Costa Rica, como cualquier otra organización no se encuentra exenta de presentar estas situaciones como parte de la dinámica laboral misma, provocada como más adelante se detallara por múltiples razones, por lo cual existe una necesidad de reglamentar qué se entenderá por acoso laboral, las conductas que involucra, y el proceder institucional ante dicha problemática.

En cuanto a la Universidad de Costa Rica, se ha generado una motivación por parte del Consejo Universitario para promover esta normativa que fundamente la atención, el abordaje y la resolución de conductas generadoras y asociadas al Hostigamiento Psicológico en el Trabajo o Acoso Laboral, basado en sus políticas laborales. Dicha propuesta fue enviada a la Oficina Jurídica y a la Oficina de la Contraloría Universitaria con el fin de que ambos entes emitieran sus conclusiones.

2. Políticas de la Universidad de Costa Rica

La Universidad de Costa Rica consecuente con sus Principios Estatutarios, mediante Políticas Institucionales ha hecho explícita la decisión del Consejo Universitario de orientar la gestión y la convivencia universitaria en los siguientes cánones:

5.5.1. *Promoverá un ambiente laboral y académico libre de todas las formas de violencia y discriminación¹.*

5.5.8. *Mejorará las condiciones de seguridad para garantizar una efectiva prevención y pronta respuesta ante el hostigamiento sexual o laboral y otras formas de violencia, así como el apoyo al personal y a la población estudiantil que cuenten con medidas de protección².*

5.5.9. *Promoverá estrategias de acción afirmativa, que enfrenten cualquier condición social que fomente la desigualdad y la exclusión, para mejorar la accesibilidad y la permanencia en la Institución tanto del estudiantado como del personal docente y administrativo³.*

Al amparo de este marco de políticas institucionales se dan las condiciones para elaborar una reglamentación específica que aborde, regule y sancione las situaciones de acoso laboral que se presenten en la comunidad universitaria.

3. Acoso laboral

El acoso laboral es entendido por Leyman (1996)⁴ como “el psicoterror en la vida laboral que conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética, la cual es administrada de modo sistemático por uno o varios

¹ Políticas de la Universidad de Costa Rica para el año 2009. Pág. 19

² Políticas de la Universidad de Costa Rica para el año 2009. Pág. 20

³ Políticas de la Universidad de Costa Rica para el año 2009. Pág. 20

⁴ Leyman, H. (1996). El contenido y el desarrollo del mobbing. *European Journal of work and organizational psychology*, 5 (2), 165-184. Tomado el 26 de abril del 2010 de:

sujetos, principalmente, contra una persona, la que a consecuencia de ese psicoterror es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes", lo que conlleva con frecuencia – además de un malestar psicológico a la persona que es acosada - un atropello a sus derechos humanos y laborales.

Según Pérez (2008)⁵ este acoso persigue inhabilitar a la víctima en el ámbito social o laboral por medio de ataques directos e indirectos, "consiste en un ataque cotidiano caracterizado por la implementación de una serie de tácticas o estrategias orientadas a desestabilizar, mutilar y anular su autoestima, proyección social o laboral" (pp: 5). Este tipo de violencia se presenta de manera constante y cotidiana, para la destrucción de las redes de comunicación, el cuestionamiento de la reputación de la persona acosada y la perturbación en general de las labores, ya que ataca primordialmente el derecho de las personas a ser reconocidas y legitimadas laboral y socialmente.

Esta misma autora señala como origen del acoso laboral en las organizaciones, la lucha por mantener controlados o dominados a los sujetos, para obtener y ostentar el poder, para su legitimación y mantenimiento. Las causas del mobbing son múltiples dentro de las cuales se encuentran los celos profesionales, la envidia hacia la otra persona por tener éxito o el temor de que la otra persona sea más competente y tenga un mayor reconocimiento en el trabajo.

Dentro del mobbing se citan tres tipos de acoso, los que según el especialista F. Abajo (2006)⁶ van en tres direcciones:

"Mobbing horizontal": el cual se presenta de entre "pares", es decir entre trabajadores de un nivel jerárquico similar. Para este nivel de acoso los factores que lo producen son varios, dentro de los cuales destaca por parte del acosador una personalidad de índole psicopática, problemas de conflictos personales no resueltos, competencias internas dentro de la organización o sentimientos de envidia.

"Mobbing descendente": el cual se da entre personas de niveles jerárquicos diferentes, donde el acosador concentra mayor poder dentro de la organización. Las causas de éste tipo de acoso igualmente son múltiples, desde cumplimiento de órdenes de la organización como medio para eliminar a la persona acosada, hasta conflictos personales. Además en este caso el poder juega un papel primordial, ya que el mismo es utilizado como ventaja para dirigir, controlar y limitar la conducta del acosado.

"Mobbing ascendente": el cual se presenta con menor frecuencia, en el cual una persona o grupo de personas de mayor nivel jerárquico es acosada por subordinados(as). Los factores causantes pueden ser por ingreso reciente de la persona que llega a ocupar un puesto de mayor poder, igualmente se da entre personas que son parientes de personas con mayor poder jerárquico que la persona acosada.

Además dentro de la tipología se puede distinguir el acoso por abuso de confianza y el abuso de poder (Montoya y Vázquez, 2007)⁷. El abuso de confianza se presenta principalmente cuando hay una relación de amistad de por medio, y como principal motivación se encuentra la envidia, por lo que el acoso se da no sólo para disfrutar de las características buenas que se considera que tienen la otra persona sino además destruirle; como otro tipo las autoras señalan el acoso por abuso de poder, que si bien todo acoso implica poder, las autoras lo diferencia según el poder que se ejerza, dentro de los tipos de poderes se mencionan: el coercitivo, el de premio, conocimiento (basado en el acceso a la información).

Siguiendo los planteamientos de Pérez (2008) el mobbing se diferencia del conflicto cotidiano, ya que el mismo implica una problemática inmediata en la cual se genera el conflicto se resuelve y ahí queda el problema, sin embargo el acoso u hostigamiento laboral implica una persecución diaria y constante, el cual presenta las siguientes fases:

Fase inicial del conflicto: el conflicto se encuentra latente, a pesar de los acosos que recibe la víctima, ésta no tiene conciencia del problema, por tanto no tiene la posibilidad de reaccionar, denunciar y tomar las medidas pertinentes para la superación del problema.

<http://www.psiquiatria.tv/bibliopsiquis/bitstream/10401/511/1/EI%20Contenido%20y%20Desarrollo%20del%20Mobbing%20en%20el%20Trabajo.pdf>

⁵ Pérez, X. (2008). Hostigamiento laboral: Mobbing. Primera edición. Editorial UCR. San José, Costa Rica.

⁶ Abajo, F. (2006) Mobbing. acoso psicológico en el ámbito laboral. Segunda edición. Lexis Nexos. Argentina.

⁷ Montoya, A. y Vázquez, N. (2007). El acoso laboral y sus características: Conocimiento que tienen los funcionarios del Ministerio de Salud, Liberia. Trabajo final de investigación para optar por el grado de magíster en salud pública. Universidad de Costa Rica, Sede Guanacaste.

Fase de estigmatización: a pesar del desempeño efectivo de la víctima, el acosador o grupo acosador le señalan como responsable de errores que ellos mismos comenten u otras personas, además se les puede llegar hasta a culpabilizar por las relaciones humanas y del rendimiento productivo general de la unidad, esta situación es invisibilizada, negada y naturalizada.

Fase de intervención institucional: esta intervención no está precisamente en solucionar el problema, por el contrario la refuerza estigmatizando aún más a la víctima, bien sea trasladando a la víctima o abriendo procesos administrativos en los cuales se minimiza o se oculta el conflicto.

Fase de marginación y exclusión de la vida laboral: en ésta se da el traslado o la exclusión del trabajador o trabajadora de la vida laboral, sin reconocimiento del acoso del cual es víctima, ya que se puede considerar más sencillo separa a una sola persona que a varias, sin embargo el conflicto emergerá en cualquier otro momento ya que los acosadores necesitan el conflicto como medio de legitimación.

Los espacios laborales que son más propensos a que se dé el acoso laboral son aquellos en los cuales se permiten conductas inconvenientes en el lugar de trabajo y en los cuales se es condescendiente ante las faltas a la normativa en materia laboral y la aplicación de medidas disciplinarias.

El mobbing o acoso laboral implica consecuencias serias a la persona que es acosada pero además para la organización en general, ya que se abren espacios para que se presente dicha situación y se repitan patrones que van en contra de un ambiente laboral sano. Se debe señalar que si bien el contexto y la estructura en la cual está inmersa la persona influye en el comportamiento de los sujetos de una organización, además las particularidades en la personalidad de cada sujeto influye en su relación con la organización y con los demás miembros que pertenecen a ésta, por lo que es importante señalar rasgos generales para tipificar el comportamiento de los sujetos dentro de una relación en la cual se presenta el hostigamiento laboral.

Se tiene la concepción de que la persona "víctima" es pasiva, sin embargo Pérez (2008) la caracteriza como: "personas brillantes en su trabajo, con un alto sentido de la ética, la honestidad los valores, estos elementos se reflejan en su conducta, en los resultados que obtienen, la eficiencia y eficacia con que laboran, en la formación que poseen, en la disciplina, etc. Estos aspectos despiertan celos profesionales entre los compañeros no tan destacados y en muchos casos, no son conscientes de que son acosados" (2008; pp: 32)⁸

Ante la exposición al constante acoso, la reacción de la víctima se refleja de diversas expresiones físicas y psíquicas, formas desde depresión, fobias, manifestaciones de estrés, inseguridad, entre otras, por lo que es fundamental que dentro de las garantías que debe recibir la víctima se contemple la orientación con un profesional capacitado en orientar la reconstrucción de la experiencia del sujeto acosado, con el fin de que el o la misma luego de solucionada la problemática continúe con naturalidad el desarrollo de su trabajo y sin ver afectadas otras personas y áreas. Como lo señala Lemay (1996) a la incapacidad de la víctima para comunicarse y mantener contactos sociales.

Por otra parte el perfil de las personas acosadoras se encuentra el uso de tácticas de ataque sutiles, además de buscar conseguir aliados para llevar a cabo el hostigamiento a través de manipulación, ya sea consiguiendo que otras personas ejerzan violencia hacia la víctima o consiguiendo el silencio.

Otra de las características que Pérez menciona es el "sadismo para planear los actos y mentir sin escrúpulos, sin ninguna ética, sin ningún estupor, la premeditación de sus actos, sin medir las consecuencias, sin remordimiento por el daño que le van hacer al compañero (a)" (2008; pp:31).

Esta misma autora señala ciertos tipos de acosadores, esto depende del tipo de táctica que empleen: acosadores que recurren a la violencia física; acosadores que recurren a la violencia verbal; los acosadores que esparcen rumores desagradables sobre la víctima; acosadores que han sido acosados; los acosadores que aplican la violencia física, verbal y los rumores y organizan al resto de los trabajadores para que asechen a la víctima.

4. Criterio de la Oficina Jurídica

Como parte del proceso de análisis, la Comisión de Reglamento solicitó el criterio de la Oficina Jurídica con respecto a la primera propuesta de Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del Hostigamiento

⁸ Esta descripción es tomada por la autora de la Revista actualidad, op cit, 23-01-2003, México, p.I.

Psicológico en el trabajo o acoso laboral. Esta Oficina señaló que Costa Rica no cuenta con una Ley que regule el hostigamiento psicológico en el trabajo y que los tribunales nacionales hayan resuelto casos con base en disposiciones del Código de Trabajo⁹ y la conceptualización de la Sala IV con relación al “mobbing”. Con respecto a la primera propuesta de Reglamento elaborado por la subcomisión, esta oficina respondió lo siguiente:

(...) 2.- ACERCA DE LA PROPUESTA DE REGLAMENTO OBJETO DE LA CONSULTA

Recomendamos concordar los artículos 2 y 5 con el marco conceptual establecido por la jurisprudencia antes referida, a efecto de valorar la posibilidad de enriquecer el contenido de dichos numerales.

La propuesta pretende dar a los casos de hostigamiento laboral un trámite semejante al que se brinda a los casos de hostigamiento sexual, lo cual es incorrecto. No es de recibo desarrollar un paralelismo entre el procedimiento para la tramitación de denuncias por hostigamiento laboral con el procedimiento establecido para el trámite de denuncias por hostigamiento sexual, tal y como lo hace la propuesta en consulta.

El hostigamiento sexual está regulado por la Ley No. 7476, “Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia”. Esta Ley faculta a los patronos para establecer un procedimiento especial, diferenciado, único y adecuado para tramitar las denuncias por hostigamiento sexual. En concordancia con lo anterior, el Consejo Universitario emitió el Reglamento de la Universidad de Costa Rica contra el Hostigamiento Sexual. Esta normativa establece que en cada caso se debe nombrar una comisión instructora, la cual rendirá un informe a quien ejerza la potestad disciplinaria del denunciado. Con base en este informe, el superior jerárquico del denunciado resuelve la situación jurídica del denunciado.

Tal y como se dijo supra, en nuestro país no se ha emitido una Ley que regule el hostigamiento laboral. No existe ninguna disposición legal que autorice a la Institución a establecer un procedimiento especial para tramitar estos casos. Consecuentemente, si el denunciado es un funcionario administrativo o un docente interino, el caso debe ser conocido por la Junta de Relaciones Laborales (artículo 25 de la Convención Colectiva de Trabajo), en tanto que si el denunciado es un docente en régimen académico, el caso debe ser conocido por la Comisión Disciplinaria Académica (artículo 17 del Reglamento del Régimen Disciplinario del Personal Académico).

En concordancia con lo anterior, en los procesos disciplinarios por “mobbing” no debe constituirse una comisión instructora que realice la investigación. En aplicación del principio constitucional del juez natural, estos casos deben ser tramitados ante la Junta de Relaciones Laborales o ante la Comisión Disciplinaria Académica, según corresponda. Lo anterior no obsta para que, funcionarios de la Sección de Desarrollo Humano de la Oficina de Recursos Humanos y otros profesionales de la Oficina de Bienestar y Salud, puedan constituirse en grupo de trabajo, a los efectos de realizar una investigación preliminar (que puede contener conclusiones y recomendaciones), que será puesta en conocimiento de quien ejerza la potestad disciplinaria sobre la persona denunciada. Esta investigación servirá de insumo a efecto de determinar la procedencia de iniciar un proceso disciplinario por hostigamiento laboral, en contra del denunciado.

En razón de lo dicho, es menester realizar una revisión integral de la propuesta, a efecto de que la misma sea ajustada a los aspectos antes señalados.

Finalmente, debemos señalar que, si bien, por la naturaleza de la materia que nos ocupa, es pertinente que a las personas que consulten o tengan acceso al expediente administrativo se les imponga un deber de confidencialidad de la denuncia y del procedimiento, precisa recordar que conforme con nuestro ordenamiento jurídico, las partes y sus abogados tienen derecho a acceder y fotocopiar el expediente administrativo.

⁹ (artículos 19, 69 inciso c); 81, incisos a), b) y c); 83 inciso b) y en los principios contenidos en la Ley Sobre la Prohibición en la Discriminación en el Trabajo.

5. Criterio de la Oficina de la Contraloría Universitaria

También, como parte del proceso de análisis, la Comisión de Reglamento solicitó el criterio de la Oficina de la Contraloría Universitaria con respecto a la primera propuesta de Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del Hostigamiento Psicológico en el trabajo o acoso laboral. Esta Oficina señaló lo siguiente:

(...) En primer lugar, vista la estructura y estilo de redacción de la propuesta, conviene considerar la posibilidad de ajustar ésta a los Lineamientos para la emisión de normativa Institucional, (Aprobados en sesión 4915-07, 22-09-04. Publicado en la Gaceta Universitaria 30-2004, 27-10-04). En este orden de ideas, existen algunos aspectos regulados en la propuesta, que podrían ser objeto de inclusión en un manual y no en un reglamento, dado su carácter meramente operativo (al respecto véase el artículo 6.2, 6.4 y 6.5, entre otros). En adición a lo anterior, también conviene considerar la inclusión de una tabla de derogatorias que permita derogar o reformar los artículos actualmente vigentes en otras normas, de tal manera que dichos ajustes permitan la entrada en vigencia del cuerpo normativo sin mayores distorsiones.

También se requiere revisar el ámbito de acción y alcance de la propuesta, ya que en el artículo 1, no se especifica si se aplicará solo a docentes, administrativos o ambos.

Merece indicarse que salvo que, salvo lo estipulado en el Código de Trabajo, no existe una ley que rija esta materia, por lo que es importante que la normativa que se establezca sobre el particular sea lo más preciso y posible.

En ese sentido la propuesta en análisis, es un procedimiento disciplinario complementario a otros establecidos en la Institución, en donde se fijan una serie de pautas que pretenden promover un ambiente universitario libre de todas las formas de violencia y discriminación. Es decir, mediante esta propuesta no se estarían sustituyendo los actuales procedimientos disciplinarios institucionales, si no que se crearía un órgano técnico que coadyuvaría a la administración en la calificación de una conducta como "hostigamiento psicológico o acoso laboral".

Al respecto, nótese como en el "Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del Hostigamiento Sexual", artículo 1 inciso b) se indica que: "...No serán aplicables a estas denuncias los procedimientos disciplinarios establecidos para otra clase de faltas en la Convención Colectiva, el Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente y el Reglamento de Orden y Disciplina de los Estudiantes de la Universidad de Costa Rica.", mientras que, en el procedimiento en análisis actual, se señala claramente que "... Este procedimiento será complementario de otros procedimientos disciplinarios establecidos para otra clase de faltas en la Convención Colectiva, el Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente."

La anterior aclaración se hace en relación a lo indicado en el oficio OJ-1387-2008 de la Oficina Jurídica, en donde se indica que esta propuesta pretende crear un procedimiento para el acoso laboral similar al existente para el acoso sexual, y que en el caso de este segundo, existe una ley nacional que fundamenta la creación de un procedimiento especial.

Esta Contraloría Universitaria considera que la propuesta de reglamento bajo estudio no está creando un procedimiento disciplinario distinto para los casos de hostigamiento laboral, si no que se está creando un procedimiento previo mediante el cual se evalúa si efectivamente se está ante una conducta constitutiva de acoso laboral, en cuyo caso se informa a las autoridades competentes, para que estas den inicio al procedimiento disciplinario respectivo.

Adicionalmente, en el procedimiento se evidencian algunas situaciones que requieren algún tipo de ajuste, para tener mayor claridad en cuanto a lo que se está proponiendo.

En el artículo 5, relacionado con los "comportamientos constitutivos del Hostigamiento Psicológico en el trabajo o acoso laboral". Sobre este particular, debe tenerse presente que al momento de crear normas que tipifiquen como faltas cierto tipo de comportamientos, debe tenerse el cuidado de evitar caer en alguna situación de extremo, sea crear una lista taxativa, en donde lo que quede fuera de ella no sería sancionable, o el otro extremo, que es formar enumeraciones tan generales que no quede clara el tipo de conducta a sancionar y ello se preste a injusticias.

Para el caso bajo análisis, tratándose de un reglamento que va a tener su primera experiencia de aplicación no se recomienda de momento el establecimiento de listas cerradas o "numerus clausus", esto podría ser posible posteriormente, cuando ya se tenga una considerable experiencia en la aplicación del reglamento.

Tampoco se recomienda la redacción de enunciados muy generales y abstractos, pues al momento de interpretarlos, podría prestarse para arbitrariedades. Por ejemplo, en el artículo bajo análisis, se incluyen algunas características amplias y subjetivas, que por sí solas y por su indeterminación, no parecieran ser elementos suficientes para tipificar una falta por acoso laboral. Considerando la diversidad de circunstancias que componen la interacción humana en los centros de trabajo, es necesario que queden claramente definidas las herramientas para valorar estos elementos en forma objetiva, o al menos con el menor grado de subjetividad, sobre la existencia o no de acoso laboral.

Dada la explicación anterior, se sugiere que de momento se utilice el modelo de establecer tipos genéricos de faltas como las indicadas en el artículo 7 de la propuesta en faltas leves, graves y muy graves. En este sentido, deberá tenerse el cuidado de revisar integralmente todo el articulado y calificar, según corresponda, determinadas conductas que sean evidentemente inidentificables, quedando en forma residual otro tipo de conductas no contempladas bajo el examen del órgano disciplinario, pero siempre y cuando se esbozen los criterios que se tendrán en cuenta para ubicar como leve, grave o muy grave una conducta, por ejemplo, la reiteración o reincidencia, testigos, si fue en público, si afectara la estabilidad laboral del funcionario, entre otros.

El artículo 6.8, Informe Final, párrafo tercero inciso b) se señala que se procederá a "remitir el expediente a la Junta de Relaciones Laborales con el propósito de que se califique el tipo de falta y el daño moral que el denunciado ocasiona al denunciante", sin embargo, elevarlo a la Junta de Relaciones Laborales aplica solamente para los funcionarios administrativos o docentes interinos. En ese sentido es necesario que se agregue en este artículo que, en los casos de docentes en régimen académico, se remitirá el expediente a la Comisión Disciplinaria Académica.

En el artículo 7, "Calificación de las faltas", en este apartado se hace la clasificación de las faltas en leves, graves y muy graves; sin embargo no se hace una descripción de las conductas que son calificadas con esta escala. Para mayor claridad de este punto, debe agregarse la descripción respectiva para cada uno de los tipos de falta.

Artículo 8, Sanciones. En este artículo no hay diferencia entre la sanción establecida para las faltas leves en relación con las faltas graves, ya que, en ambas faltas se establece la "suspensión sin goce de salario no mayor de ocho días". Este punto debe revisarse con el fin de que las sanciones que se pretenden sean diferentes y acordes con la calificación de las mismas.

Artículo 15, Denuncias Falsas. En este artículo debe corregirse la palabra "hostigamiento sexual" por las palabras "hostigamiento psicológico en el trabajo o acoso laboral", ya que la propuesta de reglamento es contra el hostigamiento psicológico en el trabajo o acoso laboral.

Finalmente en relación con este tema, cabe señalar que en el expediente legislativo N° 15.211 se propuso una "Ley Contra le Acosos Psicológico y Moral en el Trabajo" y en el expediente N° 16.088 se propuso otra Ley "Para Prevenir y sancionar el acoso laboral ". A pesar de que ambos expedientes se encuentran archivados en la Asamblea Legislativa, se pueden rescatar algunos artículos que para la normativa interna en proceso de análisis podrían aportar elementos valiosos tanto en su contenido como en la redacción del texto propuesto (OCU-R-024-2009, del 05 de marzo de 2009).

6. Análisis de la Comisión de Reglamentos

En el análisis de este asunto, la Comisión de Reglamentos parte de reconocer la pertinencia y la necesidad de dotar a la comunidad laboral universitaria de una regulación básica, que atienda y resuelva las situaciones de acoso laboral que indiscutiblemente suelen presentarse en nuestros centros de trabajo y estudio. Lamentablemente el acoso laboral – reconocido también en la doctrina sobre la materia como "Mobbing" u Hostigamiento Psicológico Laboral – se presenta como un fenómeno nocivo, propio en las relaciones

laborales, y cuyos rasgos y efectos resultan muy perjudiciales para las personas involucradas en el y para la misma organización del trabajo.

En la normativa y en la cultura organizacional de la Universidad de Costa Rica se carece de instrumentos normativos que atiendan y regulen estas situaciones. En ese sentido, se refleja la misma ausencia que se constata a nivel nacional dada la carencia de legislación especial en esta materia. Se registran intentos legislativos que, sin embargo, no han cristalizado en una ley especial de alcance general y nacional que facilite la reglamentación de estas situaciones. No obstante, este vacío jurídico no enerva a la Institución para que, con base en su propia autonomía especial, competencias, normativa laboral interna y políticas institucionales acordadas por el mismo Consejo Universitario, se dote de una reglamentación específica en materia de acoso laboral.

La Comisión de Reglamentos, atendiendo las observaciones y recomendaciones inicialmente presentadas por la Oficina Jurídica y la Oficina de Contraloría Universitaria, las considera oportunas y válidas. Así se presenta la siguiente propuesta de Reglamento de la Universidad de Costa Rica contra el Hostigamiento Psicológico en el trabajo o Acoso Laboral.

Paralelo a esta iniciativa reglamentaria, la Comisión considera igualmente oportuno que se estimulen políticas y esfuerzos investigativos que permitan caracterizar y tipificar en la experiencia, qué conductas y bajo cuáles condiciones debe considerarse una situación como acoso laboral y develar cuáles son las situaciones de acoso psicológico en el trabajo más frecuentes en nuestro país y por ende en la Universidad. A su vez, es recomendable que esta normativa que se propone asociada a investigación sobre Acoso Laboral debe complementarse con políticas y campañas de divulgación que sensibilicen a la comunidad universitaria sobre un tema cuyo desconocimiento, según la investigación y experiencia internacionales, se ha demostrado casi como general.

Estas iniciativas institucionales deben tender a mejorar la calidad de vida laboral de las y los docentes y del personal administrativo, además de la comunidad estudiantil, participando a las organizaciones sindicales y otras que deseen informar con el fin de evitar y contrarrestar el avance del Hostigamiento Laboral cuyos efectos negativos no son solo perceptibles en el ámbito laboral, si no que afectan también la calidad de vida privada y social de las y los afectados por este fenómeno, y por tanto también a la sociedad en general.

7. Propuesta de Reglamento de la Universidad de Costa Rica sobre el Acoso Laboral

PROPUESTA

Reglamento de la Universidad de Costa Rica Contra el
Hostigamiento Psicológico en el Trabajo o Acoso Laboral

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- *El presente Reglamento regula los mecanismos de prevención, aplicación, sanción y acatamiento de las conductas y situaciones de acoso laboral previstas en las diferentes disposiciones normativas internas, del derecho positivo costarricense y la normativa internacional aplicable al caso en concreto.*

Artículo 2.- *Las disposiciones normativas establecidas en éste Reglamento serán de acatamiento obligatorio para todo funcionario y funcionaria administrativo o docente, sea su condición de interino e interina o en propiedad y estudiante universitario.*

Artículo 3.- *Las denuncias de conductas o situaciones de acoso laboral se presentarán y tramitarán ante la instancia correspondiente, según así corresponda:*

- a) *Ante la Junta de Relaciones Laborales conforme al presente reglamento y al procedimiento establecido en la Convención Colectiva de Trabajo, cuando la persona denunciada sea un funcionario o funcionaria administrativo o docente en condición interina.*

- b) *Ante la Comisión Instructora Institucional conforme al presente reglamento y los procedimientos establecidos en el Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Académico, cuando la persona denunciada sea un docente o investigador e investigadora en régimen académico.*
- c) *Cuando la persona denunciada sea estudiante, se seguirá, conforme al presente reglamento, el procedimiento establecido en el Reglamento de Orden y Disciplina de los Estudiantes de la Universidad de Costa Rica.*

TÍTULO II DEFINICIONES

Artículo 4.- Situación de Acoso Laboral: *Es toda aquella situación que se presenta en los ambientes de trabajo, en la que una o varias personas ejercen con frecuencia hostigamiento o violencia psicológica sobre otra persona o personas, a través de conductas, comportamientos, palabras, insinuaciones u otras acciones o actos conducentes al hostigamiento anímico y lesivos de Derechos Humanos y Laborales adquiridos; los cuales se producen de forma sistemática, recurrente, durante períodos de tiempo constantes o prolongados.*

Artículo 5.- Sinónimos de Acoso Laboral: *El Acoso laboral es también conocido como hostigamiento laboral, persecución encubierta, intimidación en el trabajo, maltrato psicológico, violencia psíquica, o "mobbing".*

Artículo 6.- Conducta Análoga al Acoso Laboral: *Conducta semejante al acoso laboral pero que no cumple los requisitos necesarios para ser calificada como tal.*

TÍTULO III CONFIGURACIÓN DEL ACOSO LABORAL

CAPÍTULO I DE LAS CARACTERÍSTICAS COMUNES AL ACOSO LABORAL

Artículo 7.- Constituyen características de Acoso Laboral las siguientes:

- a) *Intencionalidad: conducta o situación dada cuyo fin es destruir la autoestima y la dignidad de la persona acosada o la autoafirmación de poder a través de agresiones verbales o físicas hacia las personas que reciben dicho acoso. .*
- b) *Sistematicidad y Frecuencia: situación y comportamiento acosador constante y no aislado por parte de la persona que ejerce el acoso laboral.*
- c) *Duración: la conducta o situación de acoso se presenta continua y recurrentemente durante períodos de tiempo prolongados, que pueden ir de tres a seis meses, ó más.*
- d) *Efecto: la conducta del acosador sume en depresiones y desinterés laboral a la persona acosada, induciéndola a que haga abandono de su puesto de trabajo mediante ausentismo, renuncia o traslado.*

CAPÍTULO II DE LAS CONDUCTAS FRECUENTES DE ACOSO LABORAL

Artículo 8.- Conductas frecuentes de Acoso Laboral.

Se tendrán, -entre otras-, como conductas de acoso laboral, las siguientes:

- a) *Asignar trabajo sin valor o utilidad alguna.*
- b) *Degradar al funcionario o funcionaria asignándole trabajos por debajo de sus destrezas, capacidad profesional o de sus competencias habituales y propias de la categoría del puesto que desempeña.*
- c) *Intimidar o ejercer contra la persona una presión psicológica o física indebida o arbitraria para la realización del trabajo.*

- d) *Evaluar el trabajo del funcionario o funcionaria de forma sesgada o discriminatoria.*
- e) *Desvalorizar sistemáticamente el esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros.*
- f) *Exagerar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.*
- g) *Menospreciar o menoscabar en lo personal o profesional a la persona acosada.*
- h) *Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.*
- i) *Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con el superior o sus compañeros y compañeras de trabajo.*
- j) *Limitar y discriminar derechos de expresión u opiniones en torno a temas del trabajo.*
- k) *Limitar y discriminar en razón de consideraciones políticas, sindicales o de cualquier otra índole en el ámbito de las convicciones.*
- l) *Ignorar, excluir o tratar de aislar al funcionario o funcionaria de reuniones sociales o de trabajo.*
- m) *Las burlas constantes y humillantes acerca de la apariencia física, preferencia sexual, condición socioeconómica o preferencias de credo.*
- n) *La alusión pública, reiterada ó humillante a hechos pertenecientes a la intimidad del funcionario o funcionaria.*
- o) *Asignación de deberes ajenos o distintos a las funciones propias, así como cambios injustificados de funciones.*
- p) *Imponer sanciones infundadas*
- q) *Cualquier forma de discriminación laboral, sea esta por el género, credo, raza o preferencia sexual.*
- r) *Difusión de rumores o calificativos negativos respecto de los y las personas hostigadas o de sus allegados, así como generar desconfianza respecto a los valores morales e integridad para provocar desprestigio.*
- s) *Violar la privacidad de la persona o personas acosadas mediante la intervención de su correspondencia, su teléfono, su fax, su correo electrónico, su escritorio, su anaquelel, u otro medio o espacio de su privacidad.*
- t) *Amenazas verbales, escritas o físicas.*
- u) *Cualquier otra conducta o situación laboral no prevista en este reglamento que a juicio de la Junta de Relaciones Laborales, la Comisión Instructora Institucional o la instancia estudiantil correspondiente respectivamente, constituya Acoso Laboral.*

CAPÍTULO III

CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

Artículo 9.- *No constituye Acoso Laboral, bajo ninguna de sus modalidades, las siguientes conductas:*

- a) *Las órdenes dadas por la o el Superior Jerárquico para el fiel cumplimiento de las labores de las y los trabajadores.*
- b) *Los actos ordinarios destinados a ejercer la potestad disciplinaria.*

- c) *La formulación de exigencias razonables para la elaboración de un trabajo específico o cumplimiento de funciones en el ámbito de competencias de la funcionaria o funcionario.*
- d) *La comunicación de circulares, directrices o memorandos encaminados a mejorar la eficiencia laboral de los y las trabajadoras conforme la normativa interna y ley aplicable al caso.*
- e) *Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una justa causa, prevista en la normativa interna y el Código de Trabajo.*
- f) *La solicitud que realice una jefatura sobre el acatamiento de las prohibiciones y deberes establecidos en la normativa interna, Código de Trabajo y leyes conexas.*

TÍTULO IV DE LAS CORRECCIONES DISCIPLINARIAS

CAPÍTULO I DE LA CALIFICACIÓN DE LAS FALTAS

Artículo 10.- Calificación de la falta

Las conductas de acoso laboral se tomaran como leves, graves o muy graves de acuerdo a los siguientes criterios.

Faltas leves

- a) *Descalificar el trabajo y las decisiones de la trabajadora o trabajador en el ámbito de sus funciones, sin fundamento o motivación.*
- b) *Desvalorizar la vida privada de la trabajadora o trabajador.*
- c) *Asignar trabajo sin valor o utilidad alguna.*
- d) *Evaluar el trabajo del funcionario o funcionaria de forma sesgada o discriminatoria.*
- e) *Desvalorizar sistemáticamente el esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros.*
- f) *Exagerar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.*
- g) *Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.*

Faltas graves

- a) *Amenazas verbales o escritas.*
- b) *Asignar funciones distintas a las normales de su puesto de trabajo, las cuales aíslan o denigran intencionalmente a la trabajadora o trabajador.*
- c) *Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con el superior o sus compañeros y compañeras de trabajo.*
- d) *Limitar y discriminar derechos de expresión u opiniones en torno a temas del trabajo.*
- e) *Ignorar, excluir o tratar de aislar al funcionario o funcionaria de reuniones sociales o de trabajo.*
- f) *La alusión pública, reiterada ó humillante a hechos pertenecientes a la intimidad del funcionario o funcionaria.*
- g) *Imponer sanciones infundadas*
- h) *Difusión de rumores o calificativos negativos respecto de los y las personas hostigadas o de sus allegados, así como generar desconfianza respecto a los valores morales e integridad para provocar desprestigio.*

Faltas muy graves

- a) *Cualquier forma de discriminación racial, religiosa, política, de género o de preferencia sexual*
- b) *Negar la posibilidad de expresarse libremente.*
- c) *Gritar e insultar.*
- d) *Las burlas constantes y humillantes acerca de la apariencia física, preferencia sexual, condición socioeconómica o preferencias de credo.*
- e) *Obligar a realizar trabajos de inferior categoría.*
- f) *Referirse a la trabajadora o trabajador en términos obscenos y degradantes.*

- g) *Obligar a realizar trabajos peligrosos o insalubres.*
- h) *Amenazar con violencia física.*
- i) *Intimidar o ejercer contra la persona una presión psicológica o física indebida o arbitraria para la realización del trabajo.*
- j) *Violar la privacidad de la persona o personas acosadas mediante la intervención de su correspondencia, su teléfono, su fax, su correo electrónico, su escritorio, su anaquel, u otro medio o espacio de su privacidad.*
- k) *Amenazas verbales, escritas o físicas.*
- l) *Reincidencia a la infracción de cualquiera de las conductas indicadas como leves, graves y muy graves, señaladas anteriormente.*

CAPÍTULO II SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 11- De las faltas leves

Se sancionará con amonestación escrita con copia al expediente de la Oficina de Recursos Humanos.

Artículo 12- De las faltas graves

Se sancionará con suspensión de hasta ocho días sin goce de salario.

Artículo 13- De las faltas muy graves

Se sancionará con despido sin responsabilidad patronal.

MEDIDAS CAUTELARES

Artículo 14- Medidas cautelares.

La Junta de Relaciones Laborales, la Comisión Instructora Institucional o la instancia estudiantil correspondiente, según sea el caso y mientras dure la solución del conflicto, podrá dictar provisionalmente medidas cautelares, tales como:

- a) *Traslado temporal del acosador o acosadora a otro lugar de trabajo.*
- b) *Traslado temporal del trabajador o trabajadora acosada a otro lugar de trabajo, con su consentimiento.*
- c) *Suspensión del acosador o acosadora con goce de salario.*
- d) *Cualquier otra que considere, La Junta de Relaciones Laborales, la Comisión Instructora Institucional o la instancia estudiantil correspondiente.*

CAPÍTULO III GARANTÍAS DEL DENUNCIANTE Y LOS TESTIGOS

Artículo 15- Ninguna persona que amparada en este reglamento, haya denunciado hostigamiento laboral o comparecido como testigo de las partes, podrá ser objeto de represalias, por ese motivo. No podrán ser removidos o removidas de sus puestos, sino es por su seguridad y con su consentimiento.

CAPÍTULO IV EN CASO DE FALSAS DENUNCIAS

Artículo 16.- Quien denuncie hostigamiento laboral falso podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación o la calumnia, según el Código Penal.

PROPUESTA DE ACUERDO

La Comisión de Reglamentos del Consejo Universitario presenta al Plenario la siguiente propuesta de acuerdo.

CONSIDERANDO QUE

1. La Dirección del Consejo Universitario solicitó a la Oficina de Bienestar y Salud la opinión de los y las especialistas que han venido desarrollando la temática sobre acoso laboral para elaborar una

propuesta de reglamento, debido a una solicitud de un grupo de funcionarios y funcionarias docentes y estudiantes de la Universidad de Costa Rica interesados en la normativa sobre el acoso laboral (CU-08-02-089, del 25 de febrero de 2008) y (Carta 27 de junio de 2006).

2. El M.Sc. Wilfridio Mathieu, Jefe de la Oficina de Bienestar y Salud envía la conformación del equipo de trabajo, compuesto por el Licenciado Marlon Morales, Psicólogo de la Oficina de Recursos Humanos, la Licenciada Fabiola Fernández, y la Licenciada Vivian Vilchez (OBS-UPSS-AP-140-08, del 3 de octubre de 2008).
3. El M.Sc. Wilfridio Mathieu Jefe de la Oficina de Bienestar y Salud adjunta la propuesta de la normativa de acoso laboral a la dirección del Consejo Universitario (OBS-498-08, del 6 de octubre de 2008).
4. La Dirección del Consejo Universitario traslada la propuesta a la Comisión de Reglamentos para que elabore el dictamen (CR-P-08-011, del 6 de octubre de 2008).
5. La Comisión de Reglamentos conforma una subcomisión para que reelabore el respectivo Reglamento de Acoso Laboral integrada por el Lic. Marlon Morales, de la Oficina de Recursos Humanos (Coordinador); Licda. Fabiola Fernández Trejos y Licda. Vivian Vilchez Barboza, ambas del Área de Promoción de la Salud de la Oficina de Bienestar y Salud; Licda. Tatiana Yucasta Barrantes Venegas, de la Junta de Relaciones Laborales; Licda. Patricia Ramos Con, del Sindicato de Trabajadores de la Universidad de Costa Rica (CR-CU-09-2, del 13 de febrero de 2009).
6. La Comisión de Reglamentos designa al Lic. Héctor Monestel Herrera, Miembro del Consejo Universitario y de dicha Comisión, para que dé seguimiento al trabajo de la subcomisión
7. La Oficina Jurídica en oficio N° OJ-1387-2008, del 27 de octubre de 2008, indico lo siguiente:

(...) 2.- ACERCA DE LA PROPUESTA DE REGLAMENTO OBJETO DE LA CONSULTA

Recomendamos concordar los artículos 2 y 5 con el marco conceptual establecido por la jurisprudencia antes referida, a efecto de valorar la posibilidad de enriquecer el contenido de dichos numerales.

La propuesta pretende dar a los casos de hostigamiento laboral un trámite semejante al que se brinda a los casos de hostigamiento sexual, lo cual es incorrecto. No es de recibo desarrollar un paralelismo entre el procedimiento para la tramitación de denuncias por hostigamiento laboral con el procedimiento establecido para el trámite de denuncias por hostigamiento sexual, tal y como lo hace la propuesta en consulta.

El hostigamiento sexual está regulado por la Ley No. 7476, "Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia". Esta Ley faculta a los patronos para establecer un procedimiento especial, diferenciado, único y adecuado para tramitar las denuncias por hostigamiento sexual. En concordancia con lo anterior, el Consejo Universitario emitió el Reglamento de la Universidad de Costa Rica contra el Hostigamiento Sexual. Esta normativa establece que en cada caso se debe nombrar una comisión instructora, la cual rendirá un informe a quien ejerza la potestad disciplinaria del denunciado. Con base en este informe, el superior jerárquico del denunciado resuelve la situación jurídica del denunciado.

Tal y como se mencionó, en nuestro país no se ha emitido una Ley que regule el hostigamiento laboral. No existe ninguna disposición legal que autorice a la Institución a establecer un procedimiento especial para tramitar estos casos. Consecuentemente, si el denunciado es un funcionario administrativo o un docente interino, el caso debe ser conocido por la Junta de Relaciones Laborales (artículo 25 de la Convención Colectiva de Trabajo), en tanto que si el denunciado es un docente en régimen académico, el caso debe ser conocido por la Comisión Disciplinaria Académica (artículo 17 del Reglamento del Régimen Disciplinario del Personal Académico).

En concordancia con lo anterior, en los procesos disciplinarios por "mobbing" no debe constituirse una comisión instructora que realice la investigación. En aplicación del principio constitucional del juez natural, estos casos deben ser tramitados ante la Junta de Relaciones Laborales o ante la Comisión Disciplinaria Académica, según corresponda. Lo anterior no obsta para que, funcionarios de la

Sección de Desarrollo Humano de la Oficina de Recursos Humanos y otros profesionales de la Oficina de Bienestar y Salud, puedan constituirse en grupo de trabajo, a los efectos de realizar una investigación preliminar (que puede contener conclusiones y recomendaciones), que será puesta en conocimiento de quien ejerza la potestad disciplinaria sobre la persona denunciada. Esta investigación servirá de insumo a efecto de determinar la procedencia de iniciar un proceso disciplinario por hostigamiento laboral, en contra del denunciado.

En razón de lo dicho, es menester realizar una revisión integral de la propuesta, a efecto de que la misma sea ajustada a los aspectos antes señalados.

Finalmente, debemos señalar que, si bien, por la naturaleza de la materia que nos ocupa, es pertinente que a las personas que consulten o tengan acceso al expediente administrativo se les imponga un deber de confidencialidad de la denuncia y del procedimiento, precisa recordar que conforme con nuestro ordenamiento jurídico, las partes y sus abogados tienen derecho a acceder y fotocopiar el expediente administrativo. (...)

8. La Contraloría Universitaria en el oficio N.º OCU-R-024-2009, del 5 de marzo de 2009, argumentó lo siguiente:

(...) En primer lugar, vista la estructura y estilo de redacción de la propuesta, conviene considerar la posibilidad de ajustar ésta a los Lineamientos para la emisión de normativa Institucional, (Aprobados en sesión 4915-07, 22-09-04. Publicado en la Gaceta Universitaria 30-2004, 27-10-04). En este orden de ideas, existen algunos aspectos regulados en la propuesta, que podrían ser objeto de inclusión en un manual y no en un reglamento, dado su carácter meramente operativo (al respecto véase el artículo 6.2, 6.4 y 6.5, entre otros). En adición a lo anterior, también conviene considerar la inclusión de una tabla de derogatorias que permita derogar o reformar los artículos actualmente vigentes en otras normas, de tal manera que dichos ajustes permitan la entrada en vigencia del cuerpo normativo sin mayores distorsiones.(...)

9. El acoso laboral en el plano internacional ya ha sido investigado y existen estrategias de abordaje para su atención y resolución, también se cuenta con suficiente doctrina, legislación y normativa comparada para sancionar las conductas generadoras del hostigamiento laboral.
10. En Costa Rica no existe legislación especial que regule las situaciones referentes al acoso laboral. Estas situaciones se han resuelto con base al Código de Trabajo, la Ley 2694 del 22 de noviembre del 1960 sobre la Prohibición de la Discriminación en el Trabajo y otros instrumentos jurídicos del Derecho de los Derechos Humanos, pero los mismos requieren de regulaciones especiales para abordar y resolver este tipo de conflictos laborales.
11. La Universidad de Costa Rica, como cualquier otra organización no se encuentra exenta de presentar estas situaciones como parte de la dinámica laboral misma, por lo cual existe una necesidad de reglamentar qué se entenderá por acoso laboral, las conductas que involucra, y el proceder institucional ante dicha problemática.
12. En cuanto a la Universidad de Costa Rica, se ha generado una motivación por parte del Consejo Universitario para promover una normativa que fundamente la atención, el abordaje y la resolución de conductas generadoras y asociadas al Hostigamiento Psicológico en el Trabajo o Acoso Laboral, basado en sus políticas laborales. Dicha propuesta fue enviada a la Oficina Jurídica y a la Oficina de la Contraloría Universitaria con el fin de que ambos entes emitieran sus conclusiones.
13. El acoso laboral tiene como único objeto el destruir a la víctima; arruina la salud de las y los individuos, reduce a la persona y menoscaba su autoestima y dignidad. Resalta, también que debido a la ignorancia del tema se tiende a disimular o justificar su existencia, siendo está y el temor una de las principales razones por las cuales no se denuncia este hecho.
14. La Universidad de Costa Rica consecuente con sus Principios Estatutarios, mediante Políticas Institucionales¹⁰ ha hecho explícita la decisión del Consejo Universitario de orientar la gestión y la convivencia universitaria en los siguientes aspectos:

¹⁰ Políticas de la Universidad de Costa Rica para el año 2010- 2014

5.1.1 Promoverá el desarrollo de un entorno académico y laboral libre de toda forma de violencia y de discriminación

5.1.2 Promoverá estrategias de acción afirmativa, para enfrentar condiciones de desigualdad y de exclusión social, tanto del estudiantado como del personal docente y administrativo

5.1.6 Fortalecerá las condiciones de seguridad para garantizar una efectiva prevención y pronta respuesta ante el hostigamiento sexual o laboral y otras formas de violencia, así como el apoyo al personal docente y administrativo, y a la población estudiantil, que cuenten con medidas de protección.

ACUERDA

Publicar en consulta a la comunidad universitaria, de conformidad con el artículo 30, inciso k) del Estatuto Orgánico, el Reglamento de la Universidad de Costa Rica en Contra del Hostigamiento Psicológico en el Trabajo o Acoso Laboral y que se lea de la siguiente manera:

PROPUESTA

Reglamento de la Universidad de Costa Rica Contra el Hostigamiento Psicológico en el Trabajo o Acoso Laboral

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- El presente Reglamento regula los mecanismos de prevención, aplicación, sanción y acatamiento de las conductas y situaciones de acoso laboral previstas en las diferentes disposiciones normativas internas, del derecho positivo costarricense y la normativa internacional aplicable al caso en concreto.

Artículo 2.- Las disposiciones normativas establecidas en éste Reglamento serán de acatamiento obligatorio para todo funcionario y funcionaria administrativo ó docente, sea su condición de interino e interina o en propiedad y estudiante universitario.

Artículo 3.- Las denuncias de conductas o situaciones de acoso laboral se presentarán y tramitarán ante la instancia correspondiente, según así corresponda:

- d) Ante la Junta de Relaciones Laborales conforme al presente reglamento y al procedimiento establecido en la Convención Colectiva de Trabajo, cuando la persona denunciada sea un funcionario o funcionaria administrativo o docente en condición interina.*
- e) Ante la Comisión Instructora Institucional conforme al presente reglamento y los procedimientos establecidos en el Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Académico, cuando la persona denunciada sea un docente o investigador e investigadora en régimen académico.*
- f) Cuando la persona denunciada sea estudiante, se seguirá, conforme al presente reglamento, el procedimiento establecido en el Reglamento de Orden y Disciplina de los Estudiantes de la Universidad de Costa Rica.*

TÍTULO II DEFINICIONES

Artículo 4.- Situación de Acoso Laboral: Es toda aquella situación que se presenta en los ambientes de trabajo, en la que una o varias personas ejercen con frecuencia hostigamiento o violencia psicológica sobre otra persona o personas, a través de conductas, comportamientos, palabras, insinuaciones u otras acciones o actos conducentes al hostigamiento anímico y lesivos de Derechos Humanos y Laborales adquiridos; los cuales se producen de forma sistemática, recurrente, durante períodos de tiempo constantes o prolongados.

Artículo 5.- Sinónimos de Acoso Laboral: El Acoso laboral es también conocido como hostigamiento laboral, persecución encubierta, intimidación en el trabajo, maltrato psicológico, violencia psíquica, o "mobbing".

Artículo 6.- Conducta Análoga al Acoso Laboral: Conducta semejante al acoso laboral pero que no cumple los requisitos necesarios para ser calificada como tal.

TÍTULO III CONFIGURACIÓN DEL ACOSO LABORAL

CAPÍTULO I DE LAS CARACTERÍSTICAS COMÚNES AL ACOSO LABORAL

Artículo 7.- Constituyen características de Acoso Laboral las siguientes:

- a) *Intencionalidad:* conducta o situación dada cuyo fin es destruir la autoestima y la dignidad de la persona acosada o la autoafirmación de poder a través de agresiones verbales o físicas hacia las personas que reciben dicho acoso. .
- b) *Sistematicidad y Frecuencia:* situación y comportamiento acosador constante y no aislado por parte de la persona que ejerce el acoso laboral.
- c) *Duración:* la conducta o situación de acoso se presenta continua y recurrentemente durante períodos de tiempo prolongados, que puede ir de tres a seis meses, ó más.
- d) *Efecto:* la conducta del acosador sume en depresiones y desinterés laboral a la persona acosada, induciéndola a que haga abandono de su puesto de trabajo mediante traslado.

CAPÍTULO II DE LAS CONDUCTAS FRECUENTES DE ACOSO LABORAL

Artículo 8.- Conductas frecuentes de Acoso Laboral.

Se tendrán, -entre otras-, como conductas de acoso laboral, las siguientes:

- a) *Asignar trabajo sin valor o utilidad alguna.*
- b) *Degradar al funcionario o funcionaria asignándole trabajos por debajo de sus destrezas, capacidad profesional o de sus competencias habituales y propias de la categoría del puesto que desempeña.*
- c) *Intimidar o ejercer contra la persona una presión psicológica o física indebida o arbitraria para la realización del trabajo.*
- d) *Evaluar el trabajo del funcionario o funcionaria de forma sesgada o discriminatoria.*
- e) *Desvalorizar sistemáticamente el esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros.*
- f) *Exagerar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.*
- g) *Menospreciar o menoscabar en lo personal o profesional a la persona acosada.*
- h) *Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.*
- i) *Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con el superior o sus compañeros y compañeras de trabajo.*
- j) *Limitar y discriminar derechos de expresión u opiniones en torno a temas del trabajo.*
- k) *Limitar y discriminar en razón de consideraciones políticas, sindicales o de cualquier otra índole en el ámbito de las convicciones.*
- l) *Ignorar, excluir o tratar de aislar al funcionario o funcionaria de reuniones sociales o de trabajo.*

- m) *Las burlas constantes y humillantes acerca de la apariencia física, preferencia sexual, condición socioeconómica o preferencias de credo.*
- n) *La alusión pública, reiterada ó humillante a hechos pertenecientes a la intimidad del funcionario o funcionaria.*
- o) *Asignación de deberes ajenos o distintos a las funciones propias, así como cambios injustificados de funciones.*
- p) *Imponer sanciones infundadas*
- q) *Cualquier forma de discriminación laboral, sea esta por el género, credo, raza o preferencia sexual.*
- r) *Difusión de rumores o calificativos negativos respecto de los y las personas hostigadas o de sus allegados, así como generar desconfianza respecto a los valores morales e integridad para provocar desprestigio.*
- s) *Violar la privacidad de la persona o personas acosadas mediante la intervención de su correspondencia, su teléfono, su fax, su correo electrónico, su escritorio, su anaquel, u otro medio o espacio de su privacidad.*
- t) *Amenazas verbales, escritas o físicas.*
- u) *Cualquier otra conducta o situación laboral no prevista en este reglamento que a juicio de la Junta de Relaciones Laborales, la Comisión Instructora Institucional o la instancia estudiantil correspondiente respectivamente, constituya Acoso Laboral.*

CAPÍTULO III CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

Artículo 9.- No constituye Acoso Laboral, bajo ninguna de sus modalidades, las siguientes conductas:

- a) *Las órdenes dadas por la o el Superior Jerárquico para el fiel cumplimiento de las labores de las y los trabajadores.*
- b) *Los actos ordinarios destinados a ejercer la potestad disciplinaria.*
- c) *La formulación de exigencias razonables para la elaboración de un trabajo específico o cumplimiento de funciones en el ámbito de competencias de la funcionaria o funcionario.*
- d) *La comunicación de circulares, directrices o memorandos encaminados a mejorar la eficiencia laboral de los y las trabajadoras conforme la normativa interna y ley aplicable al caso.*
- e) *Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una justa causa, prevista en la normativa interna y el Código de Trabajo.*
- f) *La solicitud que realice una jefatura sobre el acatamiento de las prohibiciones y deberes establecidos en la normativa interna, Código de Trabajo y leyes conexas.*

TÍTULO IV DE LAS CORRECCIONES DISCIPLINARIAS

CAPÍTULO I DE LA CALIFICACIÓN DE LAS FALTAS

Artículo 10.- Calificación de la falta

Las conductas de acoso laboral se tomarán como leves, graves o muy graves de acuerdo a los siguientes criterios.

Faltas leves

- a) *Descalificar el trabajo y las decisiones de la trabajadora o trabajador en el ámbito de sus funciones, sin fundamento o motivación.*
- b) *Desvalorizar la vida privada de la trabajadora o trabajador.*
- c) *Asignar trabajo sin valor o utilidad alguna.*
- d) *Evaluar el trabajo del funcionario o funcionaria de forma sesgada o discriminatoria.*
- e) *Desvalorizar sistemáticamente el esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros.*
- f) *Exagerar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.*
- g) *Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.*

Faltas graves

- a) *Amenazas verbales o escritas.*
- b) *Asignar funciones distintas a las normales de su puesto de trabajo, las cuales aíslan o denigran intencionalmente a la trabajadora o trabajador.*
- c) *Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con el superior o sus compañeros y compañeras de trabajo.*
- d) *Limitar y discriminar derechos de expresión u opiniones en torno a temas del trabajo.*
- e) *Ignorar, excluir o tratar de aislar al funcionario o funcionaria de reuniones sociales o de trabajo.*
- f) *La alusión pública, reiterada ó humillante a hechos pertenecientes a la intimidad del funcionario o funcionaria.*
- g) *Imponer sanciones infundadas*
- h) *Difusión de rumores o calificativos negativos respecto de los y las personas hostigadas o de sus allegados, así como generar desconfianza respecto a los valores morales e integridad para provocar desprestigio.*

Faltas muy graves

- a) *Cualquier forma de discriminación racial, religiosa, política, de género o de preferencia sexual*
- b) *Negar la posibilidad de expresarse libremente.*
- c) *Gritar e insultar.*
- d) *Las burlas constantes y humillantes acerca de la apariencia física, preferencia sexual, condición socioeconómica o preferencias de credo.*
- e) *Obligar a realizar trabajos de inferior categoría.*
- f) *Referirse a la trabajadora o trabajador en términos obscenos y degradantes.*
- g) *Obligar a realizar trabajos peligrosos o insalubres.*
- h) *Amenazar con violencia física.*
- i) *Intimidar o ejercer contra la persona una presión psicológica o física indebida o arbitraria para la realización del trabajo.*
- j) *Violar la privacidad de la persona o personas acosadas mediante la intervención de su correspondencia, su teléfono, su fax, su correo electrónico, su escritorio, su anaquel, u otro medio o espacio de su privacidad.*
- k) *Amenazas verbales, escritas o físicas.*
- l) *Reincidencia a la infracción de cualquiera de las conductas indicadas como leves, graves y muy graves, señaladas anteriormente.*

CAPITULO II SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 11- De las faltas leves

Se sancionará con amonestación escrita con copia al expediente de la Oficina de Recursos Humanos.

Artículo 12- De las faltas graves

Se sancionará con suspensión de hasta ocho días sin goce de salario.

Artículo 13- De las faltas muy graves

Se sancionará con despido sin responsabilidad patronal.

MEDIDAS CAUTELARES

Artículo 14- Medidas cautelares.

La Junta de Relaciones Laborales, la Comisión Instructora Institucional o la instancia estudiantil correspondiente, según sea el caso y mientras dure la solución del conflicto, podrá dictar provisionalmente medidas cautelares, tales como:

- a) *Traslado temporal del acosador o acosadora a otro lugar de trabajo.*
- b) *Traslado temporal del trabajador o trabajadora acosada a otro lugar de trabajo, con su consentimiento.*
- c) *Suspensión del acosador o acosadora con goce de salario.*
- d) *Cualquier otra que considere, La Junta de Relaciones Laborales, la Comisión Instructora Institucional o la instancia estudiantil correspondiente.*

CAPÍTULO III GARANTÍAS DEL DENUNCIANTE Y LOS TESTIGOS

Artículo 15- Ninguna persona que amparada en este reglamento, haya denunciado hostigamiento laboral o comparecido como testigo de las partes, podrá ser objeto de represalias, por ese motivo. No podrán ser removidos o removidas de sus puestos, sino es por su seguridad y con su consentimiento.

CAPÍTULO IV EN CASO DE FALSAS DENUNCIAS

Artículo 16.- Quien denuncie hostigamiento laboral falso podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación o la calumnia, según el Código Penal.

EL LIC. HÉCTOR MONESTEL señala que lo que está tratando de destacar es que la perspectiva del acoso, desde el punto de vista anímico, es una premisa errada para intentar hacer una regulación de esas prácticas malsanas. En ese sentido, le parece que si todos cotejan las propuestas del reglamento, esa diferencia se expresa principalmente en que en la propuesta de la Comisión se establece la instancia y el procedimiento por medio de una comisión evaluadora, a la que se le define con un carácter y una finalidad técnico-pericial, que estaría nombrada desde la Administración, con especialistas en la materia.

Considera que en ese momento sería más rica la discusión colectiva que solo extenderse él hablando, pero reitera que quiere destacar eso; incluso desde el mismo concepto hay toda una polémica teórica-doctrinaria sobre esa materia, y que si ven las nociones con las que se define ese fenómeno, donde a veces se le dice acoso laboral; otras veces, acoso psicológico, hostigamiento laboral o psicológico, se evidencia que ha habido una corriente y una escuela de pensamiento que ha acentuado el aspecto psicológico, el efecto del acoso, y no tanto el acoso desde el punto de vista jurídico-laboral.

Explica que en la Universidad de Costa Rica, para efectos de atender situaciones de conflicto laboral, habría dos instancias: una a nivel administrativo, que es la Junta de Relaciones Laborales, que incluye también al sector docente interino, que cuando hay conflictos o asuntos laborales sancionatorios dirime en esa Junta, y en el sector propiamente académico, con la Comisión Instructora de Régimen Académico, que es la que atiende esos asuntos.

Le parece que con esa propuesta se está dejando de lado a una y a otra instancia. Especialmente en lo que le toca a la Junta de Relaciones Laborales, deben tener en cuenta que es una entidad bipartita, establecida en la convención colectiva y que si bien en el plano normativo, tanto en el ámbito interno como en el ámbito nacional e internacional, hay un gran vacío; existen quienes están convencidos de que, aún así, desde la perspectiva básica de las disposiciones del Código de Trabajo, de la Convención Colectiva en la Universidad de Costa Rica y de los mismos reglamentos internos, esas situaciones de acoso laboral típicas pueden ser sistemáticamente tratadas y sancionadas.

Considera que cuando se acentúa en los efectos y no en sus causas, esos efectos anímicos tan letales, que a veces producen las situaciones de acoso, son materia no solo del ámbito psicológico, sino que en el plano jurídico el ámbito es más civil que laboral, porque una persona acosada en esos extremos podría incluso plantear demandas hasta por daños y perjuicios, cuando esos son tan acentuados como suelen ser; además de los efectos que eso produce no solamente en el ámbito laboral, organizacional, funcional, etc., sino más allá, en el ámbito familiar y privado de los trabajadores acosados.

Así, sostiene que más o menos esa es la discrepancia esencial del enfoque con la propuesta de reglamento que hace la Comisión de Reglamentos. Explica que al igual como, por ejemplo, cuando en la Universidad se dan situaciones de alcoholismo y una normativa exige brindar tratamiento a las personas alcohólicas, así una persona que ha sido acosada merece un tratamiento profesional, técnico, para superar los efectos del acoso laboral.

Comenta que, en principio, no es que se oponga a una instancia técnica-pericial para determinar si una persona está deprimida o estresada por razones de acoso laboral o no; le parece que es la línea que se le está marcando a esa instancia en la propuesta de reglamento. Cree que tendrían que agregar que esa propuesta no tiene claro un ámbito, e incluso, si las compañeras estudiantes se lo pudieran aclarar, sería mejor, porque en la propuesta original había un apartado para regular esa materia desde el ámbito estudiantil. Explica que es un asunto que quiere dejar claro porque él mismo no entiende cómo funcionaría o cómo se regularían situaciones de acoso laboral en relación con los estudiantes o de los estudiantes hacia los trabajadores. Le parece que cuando hay conflictos entre un estudiante y un docente, esos tienen su propia reglamentación y no necesariamente tendría que estar incorporado en ese cuerpo normativo.

En síntesis, señala que esa es la preocupación central que lo ha motivado a plantearles la consideración de esas discrepancias, de fondo y de forma, respecto al enfoque, cuando dice que no se debe partir de los efectos, sino que hay que ir a las causas para que las sancionen y las regulen. Reitera que los efectos pueden ser tratados, que no hay negativa hacia ello; incluso, comenta que la Institución podría desarrollar políticas institucionales, porque ahí hay uno o dos artículos que le parece corresponden más a política institucional que a reglamentos, pero que considera que el enfoque debe ser el jurídico-laboral. En el procedimiento, cree que las instancias válidas para que esos procedimientos sean acometidos deben ser la Junta de Relaciones Laborales y la Comisión Disciplinaria Académica.

Señala que el día anterior les pasó una copia del cuadro comparativo que elaboró el Sr. José Rocha, analista de la Unidad de Estudios, al confrontar uno y otro reglamento. Dice que no quiere entrar al detalle de cada una de las disposiciones, porque considera

que con esos permisos básicos de enfoque podrían tomarse el tiempo para dar una discusión al respecto.

Detalla que cualquier otra consideración que surja la estará agregando en la discusión.

EL DR. ALBERTO CORTÉS pone en discusión el dictamen.

EL DR. RAFAEL GONZÁLEZ explica que lo que ellos habían eliminado, incluso hablado con el vicerrector de Vida Estudiantil, era la parte de los estudiantes, porque si bien es cierto estaba incluida al inicio, después se dieron cuenta de que eso es hostigamiento laboral y se supone que la relación con los estudiantes no es laboral, por lo cual el hostigamiento debe tratarse en otro reglamento, no en ese.

Cree que, en cuanto al fondo, la Comisión adoptó un criterio; por ejemplo, en el mismo cuadro que tienen y en el dictamen claramente se dice que “las personas afectadas de acoso del trabajo presentan manifestaciones psicopatológicas significativas”, comentario hecho por expertos, “en comparación con la medida de la población psiquiátrica, las elevaciones en las dimensiones de somatización, depresión, obsesión, compulsión, hostilidad”. Señala que si ese es el tema fundamental, y por ahí es donde se define lo que es el acoso laboral, al igual que cuando el reglamento dice que acoso laboral es toda aquella situación o comportamiento en la que una o varias personas ejerzan violencia psicológica, se pregunta quién va a medir si ha habido violencia psicológica o no. Comenta que a él le cuesta mucho entender que la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Disciplinaria puedan medir una serie de conductas sin antes llevarlo a la Comisión, cuando es muy evidente que jurídicamente es así. Entiende el acoso laboral de acuerdo con las características que están ahí y señala que el mismo Lic. Héctor Monestel las acepta, porque están en la parte del gráfico en la que él lo dice.

Detalla que hay una parte específica del acoso laboral que tiene que ver con una intencionalidad, la que es imposible de medir; es decir, aquella en que hace que una persona se somatice o se deprima, puede ser medida solo por un psicólogo, y él como abogado, o cualquier otra persona, no lo podrá decir.

Cree que en esa materia hay una parte tan importante de ver la intencionalidad y de cómo ha menoscabado a la víctima que podría hacerlos caer en una contradicción, en el sentido de que, por ejemplo, él puede decir algo muy fuerte contra una persona y no tener ningún efecto en ella, y lo puede seguir haciendo y eso puede constituir acoso laboral, pero simplemente sobre esa persona no tuvo problemas. Entonces, se pregunta, aunque esté en el expediente demostrado que sí es acoso laboral, quién se lo va a demostrar posteriormente, incluso para los efectos y no solo para la parte de probar la existencia. Se pregunta cómo hacen ellos, cuando la mayoría son directores y decanos, para medir en un momento determinado qué tanto algo que le dijeron a una persona la lastimó o la afectó, en forma repetida o no.

Supone que fuera a él, como director, que se le acusa o a un inferior y que eso se lo pasarían a la Junta de Relaciones Laborales o a la Comisión Disciplinaria. Está de acuerdo con que podría haber factores jurídicos tan evidentes que podrían hacer que el mismo director encuentre una situación de acoso o que lo derivara. Sin embargo, en cuanto a los otros aspectos, como lo dice el mismo reglamento cuando señala que se trata de un comportamiento para arruinar a una persona, para bajarle su autoestima o

para que renuncie, se pregunta cómo es posible medirlos, porque considera que en esa materia es sumamente difícil y que no puede dejarlo solo al factor jurídico.

Comenta que lo que hizo la Comisión en un momento determinado fue evaluar; más bien, que ante un reglamento como ese le valía más a la Universidad dejar no solo el aspecto psicológico, porque la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Disciplinaria van a poder analizar en qué tanto y en qué cuánto se da un asunto. Señala que si ven la redacción, la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Disciplinaria lo que puede hacer al recibir el caso o la denuncia, es pasarlo a la comisión y esa será la que haga el análisis para ayudarles a tener los insumos de si la persona involucrada está afectada o no. Añade que es una ayuda, y se pregunta qué pasa si dejan eso sin comisión, si quitan el aspecto psicológico, si lo dejan solo a lo jurídico o si ponen solo las conductas que menciona el Lic. Monestel.

Cree que en ese tipo de cosas, donde interviene tanto el aspecto psicológico de las personas, es sumamente complejo dejarlo solo a la parte jurídica, a lo que sería estipular aspectos que constituirían el acoso laboral, porque eso es demasiado difuso. Considera que el aspecto psicológico sería más enriquecedor para un decano o un director, quien será el que imponga la sanción, y luego interviene la Junta de Relaciones Laborales.

Destaca que ahí no se elimina la Junta de Relaciones Laborales, porque esta siempre tiene la capacidad para enviar o no el asunto, aunque existirá el contradictorio, en el sentido de que la víctima podrá requerir que vaya a la Comisión; igual sucede en la parte disciplinaria para los docentes, donde habrá una discusión; en el caso de que sea evidente, no, pero si no es muy evidente y se requiere de toda la secuela de cosas, debe intervenir la Comisión.

Explica que había apuntado algunas cuestiones en las que deben tener cuidado, porque cuando ven lo que no cabe dentro del acoso laboral, deben prestar mucha atención, ya que podrían caer en una contradicción para el operador del derecho. Señala que, por ejemplo, en la relación entre la persona que ha sido psicológicamente afectada y la que tiene que ejercer la sanción, cómo haría esa persona si tiene que participar dentro del procedimiento, cómo hace si quiere que realmente se mida el efecto que ha tenido sobre ella una conducta; puntos que los haría caer en una contradicción, porque si lo dejan sin Comisión, tendrían que preguntarse si lo podría hacer solo la Junta de Relaciones Laborales o solo la Comisión Disciplinaria. Creían, más bien, que esa comisión era importante porque es un insumo fundamental para quien vaya a tomar la resolución.

Otro aspecto que vio es que el Lic. Héctor Monestel señala faltas graves, faltas gravísimas, etc. Explica que ellos, en ese caso, pensaron que era mejor remitirlo específicamente a los reglamentos existentes, que son aplicables a los docentes y a la reacción laboral. Pueden tener que ver con lo que exista para la parte administrativa y no poner una lista de faltas graves o muy graves, porque incluso han visto que eso puede, en un momento determinado, no ser suficiente.

Por último, señala que en la Universidad de Costa Rica, como en pocas, ya que no es un tema muy tratado en Costa Rica, consideraron que por ser un reglamento que se está empezando a tratar de aplicar, era mejor que existiera la Comisión, que existiera la posibilidad de que se diera una situación de un reglamento de ese tipo, que viera más la parte que el Lic. Héctor Monestel considera como muy psicológica y no solo la parte

jurídica. Lo hicieron, viendo que cuando son directores o decanos tienen el problema de que si hacen una calificación con solo unos ingredientes, se quedan cortos, por lo que tienen que estar haciendo múltiples consultas. Ante eso, era mejor que existiera un sistema, como la Junta de Relaciones Laborales y la Comisión Disciplinaria, y que tuvieran una comisión adjunta, para que después fuera esa la que hiciera la comisión o la que tomara una decisión. Explica que la comisión les da todo los datos a la Junta de Relaciones Laborales y a la Comisión Disciplinaria para ya luego sea el director quien ejerza la potestad, que tenga que ejercer bajo las recomendaciones necesarias.

Les pareció que, inicialmente, para la realidad de la Universidad, era mejor que eso jugara así, que no dejarlo solo al chance de lo jurídico. Explica que al haber sido él decano y otros directores conocen la dificultad que existe a veces de que ellos, por sí mismos, tengan que plantear todo un procedimiento ante la Junta y que se lo devuelvan con observaciones cuando no hay insumos en una situación que es tan psicológica como esa.

Señala que primero recibieron el texto del Lic. Héctor Monestel; después lo recibieron a él personalmente y siempre, en la votación, consideraron que ese era el sistema prioritario para la Universidad.

LA SRTA. MARÍA ISABEL VICTORIA pregunta que cuando mencionaban que el vicerrector de Vida Estudiantil les comentaba que era más útil para ese tipo de reglamentación dejar por fuera el tipo de relaciones con los estudiantes, si consideraron al respecto el tema de los estudiantes que hacen horas asistente, horas estudiante e, inclusive, horas becas, porque si bien no es un régimen directamente asalariado, sí participan en todo el funcionamiento administrativo y hasta asisten a docentes, por lo cual forman parte de algún tipo de relación laboral. Por eso, quería saber si discutieron sobre eso y a cuál conclusión llegaron.

EL DR. RAFAEL GONZÁLEZ señala que sí lo discutieron, pero que la realidad con el estudiante se vuelve más compleja para incluirlos solamente como una cuestión de hostigamiento laboral en un tema laboral. Añade que se dijo que existían dictámenes de la Oficina Jurídica en los que se señala que esa no es una relación laboral.

Detalla que de lo que sí hablaron fue de ver cómo eso se podría regular dentro del *Reglamento de Régimen Estudiantil*, lo cual sería mejor, para hacerlo de una forma más clara y específica, que incluirlo en el reglamento en discusión, por lo cual se eliminó. Explica que él era de la tesis de los que apoyaban que se podía dar, pero después de una discusión se dio cuenta de que eso se hace más complejo con el estudiante.

EL DR. ÁNGEL OCAMPO recuerda algo que el asesor legal de la Comisión, el Sr. Francis, les decía que fue una resolución de la Sala Constitucional la que decretó que el trabajo estudiantil de horas asistente no constituye una relación laboral decretada por el *Código de Trabajo*, sino que existe una relación de docente. Añade que han existido distintos esfuerzos o acciones legales para redefinir esa categoría y que la Sala Constitucional en eso ha sido tajante.

Señala que se trata de una relación de otra índole que, incluso, puede resultar mucho más delicada y requiere de un tratamiento y de una especificación separada.

LA SRTA. SOFÍA CORTÉS manifiesta, en cuanto a la discusión necesidad de nombrar en el Reglamento, varias conductas o acciones que podrían calificar como acoso laboral; le parece necesario, porque es un tema que tiene que ver cuando se da una discriminación, ya que cuando suceden no todas las personas tienen las herramientas suficientes para identificarlas en el momento.

Por eso, considera que poder recurrir a un reglamento en el que la persona vea una lista de situaciones y pueda decir si sufre alguna u otra, para que luego se refiera y se califique como acoso laboral; esta sería una herramienta necesaria para que quienes sufran acoso laboral puedan en ese momento defenderse, pues muchos pueden sufrir esas situaciones, pero no son capaces de nombrarlas como acoso laboral, tal como pasa con otras discriminaciones que, de no ser etiquetadas, no pueden ser identificadas como tales por aquellas personas que las viven.

Reitera que ve pertinente mantener ese capítulo de las conductas frecuentes de acoso laboral, y dejarlo abierto a cualquier otra conducta o situación que, tal vez en ese momento, no se haya tomado en consideración, pero que igual representaría acoso laboral.

EL DR. JOSÉ A. VARGAS pregunta que si en el dictamen de la Comisión no les parece que en el artículo 14 debería estar al inicio, como un punto de partida de la definición.

En el artículo 2, señala que se habla muy general de funcionarios administrativos o docentes, interinos o en propiedad, por lo que se pregunta si sería más conveniente referirse a las jefaturas o a las autoridades universitarias.

En general, ve que hay un punto de partida, que es la definición de acoso laboral junto con el enfoque que la Comisión ha hecho y la propuesta que el Lic. Héctor Monestel les presentó. Detalla que se queda precisamente en las fuentes que se consulta para hacer referencia a esa definición; dice que echó de menos las referencias bibliográficas en el documento que la Comisión presenta y que hay unas citas de unos autores que no sabe a qué texto se refieren, cuando para él sería importante que aparezcan, debido a la materia que se está señalando. Añade que la base es un gran componente psicológico para definir lo que los teóricos consultados consideran como acoso laboral.

Señala que, curiosamente, tanto en la propuesta de la Comisión como en la del Lic. Héctor Monestel aparece como punto de partida el autor Leyman. Explica que la definición de Leyman, recuperada en el texto del Lic. Monestel, con la correspondiente referencia bibliográfica, dice que el acoso laboral es considerado como el psicoterror en la vida laboral, por lo cual también tiene que ver con el aspecto psicológico. Eso lo hace preguntarse por qué una propuesta como la del Lic. Monestel tiende a desligarse del aspecto psicológico si el punto de partida es ese autor.

Le parece que el tema es importante y que, evidentemente, deben aportar algo para la comunidad universitaria. Dice tener esas dudas y quiere que se las resuelvan.

LA M.Sc. MARÍA DEL ROCÍO RODRÍGUEZ tiene observaciones sobre el contenido. Para ella, el punto de inicio es el artículo 14; también, le parece que existe una reiteración en los artículos 3,5 y 7, con respecto al traslado de la queja, ya que está puesta tres

veces: en un artículo que se llama “Traslado de la queja” y en otros dos que ya se han referido a eso, lo cual hace que el arranque del Reglamento sea un poco confuso.

Coincide con lo que decía la Srta. Sofía Cortés, sobre que hay ciertas conductas que tienden a naturalizarse y a no tenerse tan preciso la distinción entre lo que “se debe esperar” y lo que no. Entonces, sin que sea una lista taxativa que trate de incluir todas y cada una de las posibilidades, cree que describir algunas de las conductas típicas en las que hay coincidencia teórica de los autores, ayudaría, sin que eso signifique que esa será una lista de chequeo para darle trámite a la solicitud.

En el artículo 17, que habla de reincidencia, cuando se dice que la infracción de cualquiera de las conductas a que se refiere el artículo anterior deberá computarse hasta por un periodo de doce meses, tiene duda si la reincidencia se refiere a después de los doce meses o si la nueva conducta es después de los doce meses, pregunta cómo se valoraría.

EL DR. ALBERTO CORTÉS plantea que procedan a analizar el dictamen que presentó la Comisión. Señala que intentarán construir una propuesta de consenso y que, obviamente, el Lic. Héctor Monestel tendrá la posibilidad de plantear –al final del proceso– si cree que se incorpora suficiente o no su concepción, para decir qué hacer con su propuesta.

Explica que lo que procede de inmediato es conocer y analizar el dictamen de la Comisión para la sesión de trabajo y avanzar en las modificaciones del caso.

EL DR. ÁNGEL OCAMPO anota, en relación con la preocupación que manifiesta la Srta. Sofía Cortés, que ese no es un reglamento sobre el acoso laboral, como tema general. Explica que para la preocupación que tiene sobre otras conductas que implican acoso sexual, hay un reglamento vigente que regula esa materia.

EL LIC. HÉCTOR MONESTEL explica, en cuanto a lo que señalaba el Dr. José Ángel Vargas, sobre la fuente teórico- psicológica de las propuestas, que en ambas existe una afinidad más o menos de referencia a ciertos autores. Explica que ha sido fiel al dictamen original de la Comisión. Recuerda que ahí están conociendo una versión del dictamen que presentó originalmente la subcomisión que hizo ese trabajo. Luego, detalla que en la Comisión de Reglamentos se simplificó aún más. Comenta que de su parte está respetando un poco esas referencias de la subcomisión.

Aclara que el autor al que se refiere el Dr. José Ángel Vargas es un psiquiatra y el enfoque del acoso laboral se hace desde esa perspectiva psiquiátrica, por lo cual se podría coincidir o no con lo que postula. Insiste en que ahí se está atendiendo lo que sería la fenomenología del acoso y no su esencia; en ese sentido, explica que nadie niega esos efectos, pero que parte de conflictos y lesiones a derechos laborales y humanos, los cuales son sancionados en la misma perspectiva jurídica-laboral y de derechos humanos, últimos que tienen que ver con los derechos fundamentales.

Comenta que cuando a una persona se le está degradando sistemáticamente en sus funciones, puede ser que el efecto sea destruir anímicamente a la persona, pero el objetivo es que renuncie y que se vaya de su puesto de trabajo, liquidarla en su puesto. Si no fuera así, de seguro la persona optaría por hacerlo. Señala, por ejemplo, que uno de

los acosos laborales más constantes es precisamente la degradación en las funciones que desempeña una persona.

Insiste en definir los conceptos acoso laboral y acoso psicológico, porque son conceptos distintos, y si lo que pretenden es regular una enfermedad, deben ver cómo darse una política para tratar y corregir una enfermedad social. Comenta que desde el punto de vista jurídico-disciplinario, estarían dejando eso muy débilmente regulado; les hace ver que en la exposición del Dr. Rafael González, él dice que la Junta de Relaciones Laborales y la Comisión Instructora siguen teniendo relevancia en ese asunto, pero considera que la única relevancia que tienen es que reciben la queja, la denuncia, y se la pasan a la Comisión Instructora Técnico-Pericial. Les señala que si ven las funciones de la Comisión Técnica, ese informe final no llega de nuevo a discusión a la Junta de Relaciones ni a la Comisión, sino que va directamente al jerarca del acosador para que decida conforme a la recomendación de la Comisión Técnico-Pericial, que de por sí lo que resuelva no es vinculante.

Detalla que existe una burla del principio de defensa que tendría todo trabajador, al margen de las prescripciones que puedan estar allí de por medio, en cuanto a faltas que se puedan estar cometiendo por parte de los acosadores.

Considera que ese aspecto debe tenerse muy en cuenta en el procedimiento, porque si están tratando una enfermedad, deben tratarla como tal; pero si están tratando un atropello de derechos laborales, deben tratarlo y sancionarlo como tal. En ese sentido, explica que se hace nugatoria toda posibilidad de defensa o de tutela de esos derechos humanos y laborales de las personas acosadas.

Se refiere a la taxitividad; es decir, si se mencionan o no conductas de acoso laboral típicas o análogas, e incluso a la prudencia de nombrar aquellas que no son acoso, porque tampoco van a preocuparse por trabajadores que creen que porque se les da una instrucción para que cumplan con su trabajo, ya están siendo acosados. Explica que no se trata de eso, porque si lo ven desde esa perspectiva, ese reglamento o la propuesta, más bien, les da instrumentos a los directores y los jefarcas para que no sean sometidos a arbitrariedades en lo que se ha teorizado, que es el acoso vertical, el acoso horizontal, etc. Añade que las jefaturas pueden tener un instrumento taxativo para impedir que ese tipo de instrucciones, memorandos o llamadas de atención, no se confundan con lo que es un acoso laboral, el cual atropella derechos laborales.

Señala que es no recomendable que a una comisión pericial, más que nada en una materia tan laxa, novedosa y abstracta como esa, se le deje una línea de interpretación abierta de qué es acoso y qué no lo es. Llama la atención sobre la violación de otro principio del debido proceso, porque explica que es una comisión pericial, pero en materia judicial las partes tienen derecho a presentar sus propios peritajes y no necesariamente depender de un peritaje oficial, posibilidad que no se contempla ahí, sino que depende de una pericia psicológica, social, de una instancia que nombra la Administración y en donde la persona acosada no necesariamente verá reflejada su defensa, ni sus intereses.

Cree que es prudente referirse a la taxitividad en esa circunstancia; sobre cuánto y hasta dónde, no sabe, pero sí le parece nocivo que no haya una referencia taxativa a las conductas de acoso.

En lo que corresponde a los estudiantes, explica que la relación no es una relación laboral típica y que lo que sucede es que, a veces, cumplen funciones o sustituyen personal de planta. Comenta que en ese momento no ha habido ese tipo de conflictos, pero, por ejemplo, en los años noventa, estando él en el Sindicato, cuando se dio la lucha salarial por la situación económica, a ellos les incluían, como parte de la masa salarial, el pago de horas beca, horas estudiante, horas asistente. Comenta que tuvieron que discutir, porque ellos decían que eso era de becas y se estaban desvirtuando los programas de becas, que tienen otro concepto y otra naturaleza.

Sobre el tema de la reincidencia, le parece que deben precisarlo bien, porque generalmente el acosador, si no es sancionado, será reincidente. En eso, detalla que existe una polémica, porque aquellos que están en una línea laboralista piensan que para que se tipifiquen las circunstancias de acoso, la doctrina establece plazos de tres o seis meses. Si esa conducta es reincidente, le parece que, al igual que en la tipificación de las conductas, se debe tipificar la sanción, porque si no los acosadores podrían quedar impunes. Añade que las faltas están conforme a la reglamentación institucional (llamadas de atención, faltas graves y muy graves) y conforme a la normativa institucional, lo cual no es exclusivo de esa propuesta de acoso que están viendo.

Por ello, le parece que deben tener cuidado con el enfoque, si es jurídico o psicológico, y luego con el procedimiento, pues considera que la Junta y la Comisión Instructora nada más hacen un papel de recibo de denuncias y luego lo trasladan a la comisión correspondiente, para que luego no pase a nada, ya que el informe final va al superior jerárquico respectivo.

EL DR. RAFAEL GONZÁLEZ indica que no sabe cuál versión del reglamento se leyó, porque si ven el artículo 16, que dice: "Tomando como base el informe de la Comisión Evaluadora y la gravedad de la falta, la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional procederán a recomendar las sanciones de acuerdo a lo que establezca estos reglamento que ya están fijados", ven que no pueden dar sanciones sobre otras que ya existen, que son las aplicables. Por eso, explica que ahí se van a tomar, y si la Junta, de acuerdo con el procedimiento que tiene, conociendo el contradictorio, al igual que la Comisión de Régimen Disciplinario, le va a dar a la parte la posibilidad de que considere otros dictámenes que no sea el que tiene la Comisión.

Le dice que no es cierto, entonces, lo que ha dicho, porque si lee lo que acaban de ver ahí, ven que la Comisión da su parecer, la parte psicológica importante que han considerado, pero la parte jurídica la tendrán ellos, porque para eso están establecidos. Explica que no quieren crear otra estructura sobre esa estructura, sino que lo que ya tienen ayude a la Junta de Relaciones Laborales y a la Comisión.

Detalla que las sanciones ya están establecidas y añade que si quieren variar algunas y agregar otras en esos regímenes que hay, podrían hacerlo, al ser algo muy nuevo. Sin embargo, al ya tener una estructura, no se debe decir que eso pasa directamente a un jerarca, porque no es así. Señala que eso pasa a una comisión y la comisión se lo pasa al jerarca, pensando que al jerarca le cuesta muchísimo tomar una cuestión de esas sin recomendaciones de una comisión especialista, la cual cuenta con psicólogo, abogado, trabajador social y gente que ayudará aún más para ver si la problemática es realmente una u otra.

Por eso, cuando las cosas son así, lo más sano es no señalar lo de sanciones graves, gravísimas o todo dentro de ese reglamento, porque es demasiado prematuro hacerlo. Comenta que era mejor dejárselo a una comisión, a la de Relaciones Laborales o a la Comisión de Régimen Disciplinario, para que fueran estas las que dijeran al director lo que consideraron que se debe sancionar y las formas de sancionarlo. Él lo ve como una ayuda dentro del régimen que tiene la Universidad.

Comparte que, conversando con el Lic. Monestel, él mencionaba que en los casos en que se delinear ciertas conductas laborales, sería recomendable que aparezcan para que no quede tan abierto. Menciona que les decía que pusieran algunas conductas que ayudaran a que, si fuera el caso, la Junta de Relaciones Laborales vea que esas conductas se han dado. Añade que puede ser tan evidente que del expediente se derive y se pueda tomar una determinación, pero cuando ellos lo discutieron, consideraron que era sumamente difícil que así se diera; sin embargo, por otro lado, la persona que se siente acosada muchas veces no tiene el apoyo ni de la Junta de Relaciones Laborales ni de la Junta Instructora; entonces le están dando la posibilidad de que, aun si la Comisión o la Junta no consideraban que eso iba, el mismo jerarca creía que no requería sanción, lo dejara ante la Rectora, abriendo posibilidades de que si no hay apoyo, quedaba una instancia, que era la Rectora.

Explica que ese es un sistema más para ver cómo se puede arreglar una situación viendo la realidad de la Universidad. Por eso, le parece que es muy claro que la Comisión va a ayudar y verá que se envíe todo a la Junta de Relaciones Laborales, la cual podría considerar que ese dictamen no llena satisfactoriamente todo el análisis y dar contradictorio, pedirle más información a la parte e iniciar. Cree que esa posibilidad está abierta y ninguna Comisión Instructora dejará de dar el contradictorio. Añade que todo se podría aclarar aún más, igual como cuando lo hablaron el otro día, de poner algunas conductas que fueran tan evidentes y así ajustar la parte jurídica en cuestión, si fuera algo que realmente ayudara a hacerlo.

Explica que se le manda un informe, porque eso va dirigido a la Junta de Relaciones Laborales para que recomiende una sanción. Comenta que se le está dando un informe, porque pueden existir medidas provisionales por tomar.

Está de acuerdo con que se puede aclarar más, pero es precisamente por el hecho de que puede haber una cautelar antes de la resolución que tiene que tomar la Junta de Relaciones Laborales, recomendando la sanción. Explica que lo que está haciendo es informando; pueden aclararlo más, es cierto, pero eso no es una contradicción, sino un informe que se le da.

EL DR. ALBERTO CORTÉS propone que pasen a la sesión de trabajo y vayan viendo, artículo por artículo, el orden del documento para modificarlo.

EL DR. RAFAEL GONZÁLEZ sugiere que se refieran a los aspectos que cada uno quisiera que se puedan validar.

*****A las catorce horas y veinte minutos, el Consejo Universitario entra a sesionar en la modalidad de sesión de trabajo para señalar observaciones de forma a la propuesta CR- DIC 10-13.*

*****A las quince horas, se reanuda la sesión ordinaria del Consejo Universitario. *****

El señor Director, Dr. Alberto Cortés Ramos, suspende el debate en torno al Reglamento, con el fin de que se incorporen las observaciones señaladas por los miembros en la sesión de trabajo.

ARTÍCULO 3

El señor Director, Dr. Alberto Cortés Ramos, propone una ampliación en el tiempo de la sesión.

EL DR. ALBERTO CORTÉS somete a votación la ampliación del tiempo, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Ángel Ocampo, Ing. Ismael Mazón, Lic. Héctor Monestel, Dr. Rafael González, Srta. Sofía Cortés, Srta. María Isabel Victoria, Dr. José Ángel Vargas, M.Sc. María del Rocío Rodríguez, Ing. Agr. Claudio Gamboa y Dr. Alberto Cortés.

TOTAL: Diez votos

EN CONTRA: Ninguno.

Por lo tanto, el Consejo Universitario amplía el tiempo de la sesión hasta las diecisiete horas.

*****A las quince horas y dos minutos, el Consejo Universitario hace un receso.*

*****A las quince horas y veinte minutos, se reanuda la sesión con la presencia de los siguientes miembros: Dr. Ángel Ocampo, Ing. Ismael Mazón, Lic. Héctor Monestel, Dr. Rafael González, Srta. Sofía Cortés, Srta. María Isabel Victoria, M.Sc. María del Rocío Rodríguez, Ing. Agr. Claudio Gamboa y Dr. Alberto Cortés.*

ARTÍCULO 4

El Dr. Ángel Ocampo Álvarez presenta una propuesta referente a la creación de una normativa que regule las actividades masivas en los espacios físicos de la Universidad de Costa Rica (oficio PM-10-24b).

EL DR. ÁNGEL OCAMPO explica, en términos generales, que la propuesta tiene que ver con una inquietud que ha surgido, que en su criterio así es como debería promulgarse la legislación de un colectivo de un país, desde abajo, previendo un desarrollo futuro o, al menos, procurar asumir responsablemente como órgano normativo esa situación que detallará.

Comenta que la propuesta es para crear una normativa que ordene y señale, con todas las responsabilidades relativas, el desarrollo de actividades masivas dentro del campus de la Universidad de Costa Rica.

Les solicita que lean primero el origen y propósito de la propuesta y luego regresen a los datos anteriores.

Seguidamente da lectura al dictamen, que a la letra dice:

“ANTECEDENTES

1. En los últimos 15 años se ha promulgado un conjunto de normas de diverso tipo, cuyo cometido ha sido el de ordenar la realización de actividades y el uso adecuado de áreas verdes, zonas de estacionamiento dentro de la Universidad de Costa Rica. Algunas de estas normas son las siguientes:
 - a. Reglamento General de la Semana Universitaria
(Aprobado en sesión 3992-08, 10-11-93. Publicado en el Alcance a *La Gaceta Universitaria* 13-93, 09-12-93)
 - b. Lineamientos para la organización de la Semana Universitaria
(Aprobado en sesión 5370, del 8 de julio del 2009)
 - c. Reglamento para el uso de auditorios de la Universidad de Costa Rica (*Reforma integral aprobada en la sesión 4893-02, 16-06-04*. Publicado en *La Gaceta Universitaria* 17-2004, 30-06-04)
 - d. Reglamento de circulación y estacionamiento de vehículos en la Universidad de Costa Rica (reforma Integral aprobada en sesión 4299-04, 30-09-97. Publicada en *La Gaceta Universitaria* 26-97, 24-10-97)
 - e. Reglamento para el uso y administración de las piscinas de la Universidad de Costa Rica (*aprobado en sesión 2711-12, el 28-07-80. Publicado como anexo 1 del acta respectiva*)
 - f. Carta de la Universidad de Costa Rica de los derechos del peatón y de la peatona, y del Día del transporte sostenible en la Universidad de Costa Rica (*aprobada en la sesión 5317 del 18 de febrero del 2008*).
2. Los reglamentos actuales no abordan una serie de criterios generales que han propiciado que muchas actividades masivas se conviertan en una especie de *zona franca*, en la que la normativa específica existente resulta, en los hechos, totalmente abolida. Véase, por ejemplo, los siguientes casos:
 - La ausencia de una definición clara de espacios aptos para ciertas actividades de carácter masivo se observa en el caso del *Reglamento de circulación y estacionamiento de vehículos en la UCR*, el cual no establece que estos espacios puedan ser empleados para otros fines para los que fueron creados, y menos de acuerdo con qué requisitos y para qué propósitos y en qué medida pueden ser redestinados.
 - No existe o no se identifican claramente las instancias responsables del uso, el préstamo y la supervisión de espacios para estacionamiento, así como algún límite de tiempo. En el caso del *Reglamento de circulación y estacionamiento de vehículos*, se observa que del todo no se señala ni se asigna la responsabilidad de alguna unidad académica, la cual pueda otorgar algún permiso o autorización en el cambio del uso del espacio que regula dicho reglamento: los estacionamientos.
 - También el *Reglamento general de la Semana Universitaria*, que señala como coordinador de dicha actividad a la Comisión Central de Semana Universitaria, no asigna a dicha comisión la competencia de reasignar espacios como parqueos y áreas verdes, ni le establece los criterios para hacerlo, ni las obligaciones que asume de velar por el debido cumplimiento de las actividades, así como los recursos con los que cuenta.
 - La jerarquía entre los directores de las unidades académicas y la Comisión Central de Semana Universitaria, es difusa, situación que provoca una confusión en la práctica, pues deja inciertas las responsabilidades, u ocasiona el directo abandono de las mismas. Un ejemplo de ello es el uso de áreas de estacionamiento, plazas y otras áreas ubicadas entre edificios. Este caso quedó

en evidencia con los sucesos que indican el oficio¹¹ DFC-120-2010, enviado por la Dra. Virginia Solís Alvarado, Decana de la Facultad de Ciencias, al Consejo Universitario, en donde la constante fue la incertidumbre institucional debida a la imprecisión en el deslinde de responsabilidades.

- La normativa no establece la obligatoriedad de contar con un protocolo de emergencia para la evacuación de personas en casos extremos, el cual señale procedimientos y asigne responsabilidades; por ejemplo, en caso de fuertes temblores, desprendimiento o caída de alguna instalación móvil o fija, incendio, entre otros.
- No restablece el registro y la verificación del cumplimiento de la normativa en torno al uso de instalaciones universitarias y espacios abiertos y cerrados, así como la evaluación posterior de las actividades y de su cumplimiento.
- Aunque las instalaciones diseñadas desde su origen para albergar actividades masivas cuentan con salidas de emergencia, estas pueden encontrarse cerradas, sin que se pueda establecer la omisión reglamentaria de este hecho, en la competencia de alguna instancia encargada, así como el proceder ante esta situación.

EL DR. ÁNGEL OCAMPO menciona que, en alguna oportunidad, en el Consejo se dio testimonio de que una situación semejante sucedió en la Ciudad de la Investigación, en la cual las puertas de emergencia estaban cerradas, y en la práctica significa que no existen, además de que no han podido tomar una medida, porque es una responsabilidad de manera particular asignada a ninguna entidad.

Continúa con la lectura.

- A pesar de las políticas de la Universidad, no se establece ningún criterio integral de cuidado y respeto del ambiente, en todas sus dimensiones: áreas protegidas, contaminación sónica y visual, manejo de desechos.
- Las actividades masivas tienden a echar por tierra los esfuerzos arquitectónicos hechos por la Universidad para cumplir con la Ley N.º 7600, al sobreponer otra disposición del espacio no regulada, sobre los espacios ya existentes, debidamente regulados.

EL DR. ÁNGEL OCAMPO explica que eso no ha quedado claro, sino que es más bien que la Universidad ha hecho esfuerzos para cumplir con la Ley N.º 7.600 para atender a las personas con discapacidad y echar abajo las barreras arquitectónicas. Sin embargo, tal como lo leyó, cuando se decreta una actividad masiva, esta es una zona franca en la que los espacios que están previstos para eso son cerrados y dejan por fuera a las personas con discapacidad o dificultades severas, que, incluso, han llegado a ser planteadas, pero como no existe tampoco ningún seguimiento al respecto, puesto que no hay normativa, no han podido más que escuchar sobre ellas informalmente.

Continúa con la lectura.

3. Se constata en los últimos años un incremento de actividades de carácter masivo dentro de la Universidad de Costa Rica, particularmente dentro del campus Rodrigo Facio, entre las que destacamos: la Expo-UCR, la cual se realiza cada dos años, actividad de alto valor científico y cultural que concentra a miles de visitantes durante cuatro días; la semana de bienvenida a inicio de cada año lectivo; la Feria de la Salud, que se realiza durante tres días de marzo; la tradicional Semana Universitaria; así como otros

¹¹ Ver oficio DFC-120-2010, del 15 de marzo del 2010, donde la Decana de la Facultad de Ciencias, Dra. Virginia Solís Alvarado, expone de forma amplia una serie de situaciones que se dieron en el contexto de la semana de bienvenida de estudiantes 2010. Donde la descoordinación y la falta de responsables para lograr respetar los máximos de ruido permitido, fue la constante a lo largo de los 5 días de actividades realizadas en los parqueos de la Facultad de Ciencias Económicas, el edificio de Físico Matemática y la Plaza del 24 de Abril.

conciertos y eventos culturales y deportivos -los Juegos Centroamericanos Universitarios y los actuales partidos de fútbol de nuestro equipo en Primera División-.

4. En noviembre del 2009, se desarrolló en condiciones no deseadas para la Universidad, el concierto 350º que organizó la Escuela de Biología, en el parqueo de Ciencias Económicas, concierto que pretendía concientizar a los participantes sobre la protección del ambiente, en el cual quedó en evidencia la descoordinación y la confusión en la asignación de las responsabilidades en el tema de la seguridad, en el que la sección de Seguridad de Tránsito se vio obligada a responderle a una empresa de seguridad ajena a la Universidad de Costa Rica, para enfrentar una situación de desorden y riesgo, aunado al consumo de drogas e ingesta de alcohol. En tal oportunidad, en el debate de los acontecimientos surgió el tema de la lesión a la autonomía universitaria. Era de esperarse. La problemática de las concentraciones masivas tiene impacto en el principio constitucional básico para la existencia de la propia Universidad, impacto que la normativa universitaria no puede obviar.
5. En oficios SO-CI-B-164-10, del 17 de marzo del 2009, dirigido por la dirección de la Biblioteca de la Sede de Occidente *Arturo Agüero Chavez*, se indica que durante la Lección Inaugural que realizaba el Posgrado en Derecho en la Biblioteca, y un concierto de la Semana de Bienvenida, que se realizaba en la explanada de la Sede. Ambas actividades se vieron entrabadas mutuamente por falta de una adecuada normativa.
6. En oficio CU-M 10-04-089, de la Sección de Seguridad y Tránsito y en oficio CU-M 10-04-092 del jefe de la Oficina de Bienestar y Salud, se indican las dificultades que han enfrentado en el desarrollo de las actividades masivas, y que hayan desembocado en algún tipo de acontecimiento irregular, registrado en los últimos dos años. Interesa la identificación de aquellas actividades en que han sucedido *actos violentos, heridos, accidentes de personas, daños a bienes institucionales, presencia y consumo de alcohol y otras sustancias adictivas entre otras*.
7. En oficio VRA-2443-2010, del 28 de mayo de 2010 de la Vicerrectoría de Administración, se indica los principales acontecimientos reportados por la Sección de Seguridad y Tránsito, en el desarrollo de actividades masivas, son: consumo de drogas, principalmente marihuana e ingesta de alcohol. Intento de robo de computadores y artículos que se dejan en los estantes de ferias científicas y de salud.

EL DR. ÁNGEL OCAMPO explica que queda expuesta también la seguridad de los bienes patrimoniales de la Universidad.

Continúa con la lectura.

8. Para los próximos años se tienen planeado los megaproyectos que tiene en marcha la Universidad, contemplan, además de la edificación de una gran área que congregará cantidades importantes de personas, en particular la construcción del llamado Edificio Multicultural, el cual se ha definido como un núcleo de investigación sobre cultura popular y recuperación de tradiciones y diversas manifestaciones en la música, la narrativa, la danza y la plástica, de nuestras diferentes etnias a través del tiempo, un espacio de confluencia, diálogo, interacción y relación con la comunidad académica interna y nacional. El Edificio Multicultural contará con salas adecuadas para los espectáculos artísticos que alberguen y den participación a un gran número de personas.
9. En oficio SO-CI-B-164-10 del 7 de diciembre de 2010, la directora de la biblioteca de la Sede de Occidente, *Arturo Agüero Chavez*, expone las dificultades que han tenido por el desarrollo de varias artísticas y musicales, las cuales en los alrededores de la Biblioteca. Situación que dio paso a que *"el ruido excesivo que generó la realización de estas actividades afectó el óptimo desarrollo de las lecciones y las diferentes actividades que los docentes realizaron en la salas de la Biblioteca"*.

EL DR. ÁNGEL OCAMPO señala que esas son algunas observaciones particulares recolectadas de manera arbitraria, puesto que no existe ningún seguimiento. Explica que, posiblemente, en otras sedes también haya ocurrido algo semejante, en donde el mismo campus universitario, además de las citadas, se hayan enfrentado con otras situaciones. Añade que ese no es un listado completo y acabado de esas dificultades, pero como muestra, le parece que son suficientes para ilustrar, en alguna medida, la problemática.

Continúa con la lectura.

ANÁLISIS

1. Origen y propósito de la propuesta

- 1.1 Sin haber incurrido en una investigación profunda se puede concluir en un aumento de un fenómeno cada vez actual y más frecuente en la Universidad de Costa Rica: la realización de actividades a las que concurre un alto número de personas, universitarias y no universitarias, lo que sobrepasa la cantidad normal de usuarios de los espacios que además fueron diseñados para otros usos, y de los requerimientos que los espacios para actividades masivas deben cumplir. Cada vez más, estas actividades realizadas dentro de las instalaciones de la Universidad de Costa Rica tienen un impacto tal, que su relevancia trasciende a la misma Universidad y alcanza al país. Esta iniciativa, además, atiende el oficio CPA-P-10-003, del 23 de abril del año 2010, pase de la dirección del Consejo, realizado a la Comisión de Política Académica.

EL DR. ÁNGEL OCAMPO menciona que además hay un pase que ha llegado a la Comisión de Política Académica, la cual está atendiendo esa propuesta.

Continúa con la lectura.

Tanto los datos del Banco Mundial como los de Naciones Unidas, coinciden en señalar que mundialmente la población urbana y rural quedó cuantitativamente igualada entre los años 2005 y 2007, y que en estos momentos, en el año 2010, ya la población urbana representa el 51,3% de la población mundial. Para el año 2030 se estima que el 60% de la población mundial será urbana. En los países con bajos niveles de desarrollo, estos porcentajes a favor de la población urbana ya son mucho mayores. En Costa Rica, este porcentaje ronda el 70%. Un caso particular es el Perú, donde cerca del 80% de la población ya habita en las ciudades.

Los cambios poblacionales han apuntado a las aglomeraciones propias de la vivencia urbana contemporánea, que además fomenta una cultura del espectáculo, en la que no solo se potencia lo visual, sino que además aglomera de manera anónima grandes cantidades de personas. Este fenómeno de las concentraciones masivas tiende a convertirse en norma de las formas de convivencia: conciertos, eventos religiosos, mítines políticos, juegos deportivos, megamercados, ferias de exposiciones científicas y artísticas, entre otras. Este fenómeno impacta en diversos órdenes la cultura y genera nuevas formas de convivencia que a su vez acarrearán problemas particulares que una autoridad responsable debe preverlos normativamente.

La Universidad de Costa Rica no escapa a esta cultura de las concentraciones masivas, de las actividades multitudinarias. Ya han tenido lugar en el campus *Rodrigo Facio*, este tipo de actividades concluyendo, buena parte de ellas, de manera éxitos. No obstante, ha resultado manifiesto que estas actividades no cuentan con las condiciones adecuadas para su desarrollo, ni prevén debidamente el riesgo potencial para accidentes e inseguridad de sus asistentes; la falta de un control institucional adecuadamente normado, ha obstruido el cumplimiento de la responsabilidad civil de la Universidad, que aún no ha tenido consecuencias lamentables, gracias a la intervención de las autoridades y la colaboración final de la población universitaria. En algunos casos, esas actividades perturbaron el medio ambiente y el normal desarrollo de las actividades académicas de la Universidad: docencia, investigación y acción social.

La carencia de una normativa general institucional ha contribuido en la generación de estas dificultades, y otras de previsible efectos indeseables, pero que ya es posible advertir. Esta situación, además, no colabora a establecer las condiciones que favorezcan un proceso evaluativo *ex-post*, de los impactos que este tipo de actividades generaron.

EL DR. ÁNGEL OCAMPO explica que, en concreto, no tienen una cultura, que han ido recabando, arbitrariamente, algunas dificultades, pero que no existe un monitoreo constante, aun siendo parte de la misma problemática.

Continúa con la lectura.

Esta situación justifica la necesidad de contar con un instrumento normativo; esto es, un reglamento marco para el ordenamiento de este tipo de actividades de carácter masivo dentro del campus universitario, sea en la Ciudad Universitaria Rodrigo Facio y las Sedes Regionales, normativa que tendría como resultado final, una

adecuada relación del espacio físico universitario, el número aceptable de participantes, su seguridad y la garantía del éxito de la actividad masiva. A modo de ejemplo, esta normatividad debería atender, entre otras actividades, la inseguridad ciudadana y la necesidad de la previsión del riesgo.

Frente a esta realidad, es necesario crear una normativa general, la cual dé pautas claras a las autoridades universitarias y a los organizadores de eventos masivos sobre el cumplimiento de regulaciones básicas (uso de espacios abiertos y cerrados, seguridad de las personas, hacinamiento, primeros auxilios, control del ruido, libre tránsito peatonal y vehicular, cuidado de edificios e instalaciones, y de áreas verdes), así como el establecimiento de una cultura de seguimiento y de evaluación en torno al desarrollo de este tipo de actividades dentro de la Universidad de Costa Rica.

1.2 Por su lado las Políticas institucionales exponen un conjunto de elementos específicos e inherentes a la Universidad de Costa Rica, los cuales deben ser la guía, tanto a frente a la problemática planteada, como en la orientación de nueva propuesta de reglamentación sobre el tema tratado, veamos :

- La Universidad de Costa Rica es una institución de educación superior y cultura, autónoma constitucionalmente ¹² (...) dedicada a la enseñanza, la investigación, la acción social, el estudio, la meditación, la creación artística y la difusión del conocimiento.

Son principios orientadores del quehacer de la Universidad:

Fomentar el mejoramiento de la relación ser humano-ambiente y el conocimiento, el respeto, la conservación y el uso sostenible de los recursos ambientales, así como una mejor calidad del ambiente.

El Impulso de acciones dirigidas a reducir y eliminar cualquier tipo de desigualdad en la comunidad universitaria, con el fin de que contribuyan a consolidar una cultura de justicia, equidad y de respeto a las personas.

Eje 4. Gestión Universitaria:

4.1. Administración y Planificación

4.1.4. Fortalecerá su cultura de planificación con procedimientos específicos e indicadores concretos, que permitan orientar la asignación de los recursos necesarios para atender las actividades sustantivas.

Eje 5. Bienestar en la vida universitaria

5.1. Convivencia Universitaria

5.1.5. Fomentará una cultura de seguridad institucional con un alto contenido humanista e integral, que brinde protección a las personas de la comunidad universitaria y al patrimonio universitario.

5.1.9. Estimulará la creación y el fortalecimiento de los espacios necesarios que promuevan la realización de actividades recreativas, deportivas y artísticas.

1.3 Dado lo anterior se concluye en la necesidad de elaborar un *Reglamento general de actividades masivas* que ordene, norme y señale las responsabilidades y protocolos institucionales para el desarrollo de actividades que suponen la concentración multitudinaria de personas en los espacios físicos de la Universidad de Costa Rica. Un reglamento adecuado a la legislación existente, a la cual está sometida la Universidad en virtud de acuerdos internacionales o leyes nacionales, un reglamento que incorpore los lineamientos para la gestión integral de residuos, así como la legislación vigente referida a la población con algún grado de discapacidad. Donde se incluya las siguientes áreas básicas:

¹² "Principios y Propósitos de la Universidad de Costa Rica", del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, capítulo 1:

- 1- Objetivo de este Reglamento: crear una cultura de cuidado y una normativa de responsabilidades en el desarrollo de actividades masivas dentro de las instalaciones de la Universidad de Costa Rica que permita su exitoso y debido desempeño.
- 2- Identificación espacios abiertos y cerrados adecuados y excepciones para el desarrollo de actividades masivas.
- 3- Identificar la justificación y beneficio de la actividad.
- 4- Identificar encargados o responsables para la autorización de las actividades y la coordinación pertinente.
- 5- Establecimiento de un convenio/contrato de derechos y deberes institucionales entre la UCR y los organizadores internos y externos en los casos de excepcionalidad.
- 6- Responsables del seguimiento en el cumplimiento del presente reglamento
- 7- Medios para el control de las actividades incluidas en el reglamento, referidas a
 - Niveles de contaminación sónica y visual.
 - Disposición de desechos sólidos.
 - Mantenimiento de áreas.
 - Seguridad interna.
 - Administración y control en el acceso del público.
 - Protocolo de evacuación.
 - Póliza de riesgo por accidentes, incendio, entre otros.
 - Coordinación con la Sección de Seguridad y Tránsito.
 - Responsabilidades civiles.
 - Dotación de servicios higiénicos.
 - Puestos primeros auxilios.
 - Normas básicas de seguridad en la instalación de andamios, tarimas, equipo de sonido, instalaciones eléctricas.

PROPUESTA DE ACUERDO

Se presenta ante el plenario del Consejo Universitario la siguiente propuesta de acuerdo.

CONSIDERANDO QUE:

1- En los últimos 15 años se ha promulgado un conjunto de normas de diverso tipo, cuyo cometido ha sido el de ordenar la realización de actividades y el uso adecuado de áreas verdes, zonas de estacionamiento dentro de la Universidad de Costa Rica.

2- Los reglamentos actuales no abordan una serie de criterios generales que han propiciado que muchas actividades masivas se conviertan en una especie de *zona franca*, en la que la normativa específica existente resulta, en los hechos, totalmente abolida.

3-Se constata un incremento de actividades de carácter masivo dentro de la Universidad de Costa Rica, particularmente dentro del campus Rodrigo Facio, entre las que destacamos: la Expo-UCR, la cual se realiza cada dos años, actividad de alto valor científico y cultural que concentra a miles de visitantes durante cuatro días; la semana de bienvenida a inicio de cada año lectivo; la Feria de la Salud, que se realiza durante tres días de marzo; la tradicional Semana Universitaria; así como otros conciertos y eventos culturales y deportivos –los Juegos Centroamericanos Universitarios y los actuales partidos de fútbol de nuestro equipo en Primera División-.

4- En noviembre del 2009, se desarrolló en condiciones no deseadas para la Universidad, el concierto 350º que organizó la Escuela de Biología, en el parqueo de Ciencias Económicas, concierto que pretendía concientizar a los participantes sobre la protección del ambiente, en el cual quedó en evidencia la descoordinación y la confusión en la asignación de las responsabilidades en el tema de la seguridad, en el que la sección de Seguridad de Tránsito se vio obligada a responderle a una empresa de seguridad ajena a la Universidad de Costa Rica, para enfrentar una situación de desorden y riesgo, aunado al consumo de drogas e ingesta de alcohol. En tal oportunidad, en el debate de los acontecimientos surgió el tema de la lesión a la autonomía universitaria. Era de esperarse. La problemática de las concentraciones masivas tiene impacto en el principio constitucional básico para la existencia de la propia Universidad, impacto que la normativa universitaria no puede obviar.

5- En oficios SO-CI-B-164-10, del 17 de marzo del 2009, dirigido por la dirección de la Biblioteca de la Sede de Occidente *Arturo Agüero Chavez*, se indica que durante la Lección Inaugural que realizaba el Posgrado en

Derecho en la Biblioteca, y un concierto de la Semana de Bienvenida, que se realizaba en la explanada de la Sede. Ambas actividades se vieron entrabadas mutuamente por falta de una adecuada normativa.

6- En oficio CU-M 10-04-089, de la Sección de Seguridad y Tránsito y en oficio CU-M 10-04-092 del jefe de la Oficina de Bienestar y Salud, se indican las dificultades que han enfrentado en el desarrollo de las actividades masivas, y que hayan desembocado en algún tipo de acontecimiento irregular, registrado en los últimos dos años. Interesa la identificación de aquellas actividades en que han sucedido *actos violentos, heridos, accidentes de personas, daños a bienes institucionales, presencia y consumo de alcohol y otras sustancias adictivas entre otras*.

7- En oficio VRA-2443-2010, del 28 de mayo de 2010 de la Vicerrectoría de Administración, se indica los principales acontecimientos reportados por la Sección de Seguridad y Tránsito, en el desarrollo de actividades masivas, son: consumo de drogas, principalmente marihuana e ingesta de alcohol. Intento de robo de computadores y artículos que se dejan en los estantes de ferias científicas y de salud.

8-Para los próximos años se tienen planeado los megaproyectos que tiene en marcha la Universidad, contemplan, además de la edificación de una gran área que congregará cantidades importantes de personas, en particular la construcción del llamado Edificio Multicultural, el cual se ha definido como un núcleo de investigación sobre cultura popular y recuperación de tradiciones y diversas manifestaciones en la música, la narrativa, la danza y la plástica, de nuestras diferentes etnias a través del tiempo, un espacio de confluencia, diálogo, interacción y relación con la comunidad académica interna y nacional. El Edificio Multicultural contará con salas adecuadas para los espectáculos artísticos que alberguen y den participación a un gran número de personas.

9. En la actualidad hay un aumento de un fenómeno cada vez más frecuente en la Universidad: la realización de actividades a las que concurre un alto número de personas, universitarias y no universitarias, lo que sobrepasa la cantidad normal de usuarios de los espacios que además fueron diseñados para otros usos, y de los requerimientos que los espacios para actividades masivas deben cumplir. Cada vez más, estas actividades realizadas dentro de las instalaciones de la Universidad de Costa Rica tienen un impacto tal, que su relevancia trasciende a la misma Universidad y alcanza al país.

10- En las Políticas institucionales (ver artículos 4, inciso f, 4.4.1 y 5.5), se exponen un conjunto de elementos específicos e inherentes a la Universidad de Costa Rica, los cuales deben ser la guía, tanto a frente a la problemática planteada, como en la orientación de nueva propuesta de reglamentación sobre el tema tratado

11- Dado lo anterior se concluye en la necesidad de elaborar un *Reglamento general de actividades masivas* que ordene, norme y señale las responsabilidades y protocolos institucionales para el desarrollo de actividades que suponen la concentración multitudinaria de personas en los espacios físicos de la Universidad de Costa Rica.

12- En oficio SO-CI-B-164-10 del 7 de diciembre de 2010, la directora de la biblioteca de la Sede de Occidente, Arturo Agüero Chavez, expone las dificultades que han tenido por el desarrollo de varias artísticas y musicales, las cuales en los alrededores de la Biblioteca. Situación que dio paso a que *“el ruido excesivo que generó la realización de estas actividades afectó el óptimo desarrollo de las lecciones y las diferentes actividades que los docentes realizaron en la salas de la Biblioteca”*.

ACUERDA:

Solicitar a la administración para que, en un plazo de seis meses, elabore una propuesta de *Reglamento general de actividades masivas* que ordene, norme y señale las responsabilidades y protocolos institucionales para el desarrollo de actividades que suponen la concentración multitudinaria de personas en los espacios físicos de la Universidad de Costa Rica. Propuesta que deberá ser sometida al Consejo Universitario para su aprobación.

La cual debe ser un reglamento adecuado a la legislación existente, a la cual está sometida la Universidad en virtud de acuerdos internacionales o leyes nacionales, un reglamento que incorpore los lineamientos para la gestión integral de residuos, así como la legislación vigente referida a la población con algún grado de discapacidad. Donde se incluya las siguientes áreas básicas:

- 1- Objetivo de este Reglamento: crear una cultura de cuidado y una normativa de responsabilidades en el desarrollo de actividades masivas dentro de las instalaciones de la Universidad de Costa Rica que permita su exitoso y debido desempeño.
- 2- Identificación espacios abiertos y cerrados adecuados y excepciones para el desarrollo de actividades masivas.
- 3- Identificar la justificación y beneficio de la actividad.
- 4- Identificar encargados o responsables para la autorización de las actividades y la coordinación pertinente.
- 5- Establecimiento de un convenio/contrato de derechos y deberes institucionales entre la UCR y los organizadores internos y externos en los casos de excepcionalidad.
- 6- Responsables del seguimiento en el cumplimiento del presente reglamento
- 7- Medios para el control de las actividades incluidas en el reglamento, referidas a :
 - Niveles de contaminación sónica y visual.
 - Disposición de desechos sólidos.
 - Mantenimiento de áreas.
 - Seguridad interna.
 - Administración y control en el acceso del público.
 - Protocolo de evacuación.
 - Póliza de riesgo por accidentes, incendio, entre otros.
 - Coordinación con la Sección de Seguridad y Tránsito.
 - Responsabilidades civiles.
 - Dotación de servicios higiénicos.
 - Puestos primeros auxilios.
 - Normas básicas de seguridad en la instalación de andamios, tarimas, equipo de sonido, instalaciones eléctricas

EL DR. ÁNGEL OCAMPO explica que, sin otro particular, esa es la propuesta y la motivación que tiene la inquietud que está presentando.

EL DR. ALBERTO CORTÉS pone en discusión la propuesta.

EL DR. JOSÉ A. VARGAS pregunta, específicamente, en relación con el tipo de normativa que se pretende realizar, porque dice que están solicitando a la Rectoría que elabore la propuesta y que la apruebe el Consejo. Por eso, no le queda claro de quién es competencia eso, si del Consejo o de Rectoría; solicita más elementos sobre ese asunto.

EL DR. ALBERTO CORTÉS señala que considera importante todo el tema de la regulación, pero reivindica que la dimensión lúdica es una dimensión central del quehacer universitario y cree que eso debe ser contemplado como un elemento importante a la hora de establecer cualquier normativa que apunte a regularlo. Explica que lo piensa tomando en cuenta las tradiciones de un sector fundamental o de un actor fundamental de la Universidad, que es el estudiantado. Dice no estar convencido de que esas actividades estén *in crescendo*, sino que a lo largo de los años ha habido actividades masivas y había una situación mucho más extrema, porque, por ejemplo, en la Semana Universitaria se permitía la venta de cerveza. Añade que, de hecho, las actividades se prolongaban en jornadas más amplias que las actuales.

Comparte que le correspondió, cuando fue dirigente estudiantil, vivir la transición de la época de venta de cervezas a la época de la no venta de cervezas. Explica que fue una fuerte polémica la que tuvieron, porque antes de que se prohibiera la venta de cervezas, hubo un esfuerzo por regular las actividades, establecer hora de cierre de bailes y de las actividades culturales, además de la venta de cerveza en esas actividades. Eso se hizo a contrapelo del movimiento estudiantil de la época; no obstante, en algún momento reivindicaron que ese tipo de acciones tiene que tomar en cuenta el parecer estudiantil.

Coincide con la inquietud que tiene el Dr. José Ángel Vargas sobre quién debería formular esa propuesta, si le compete a la Administración o si le compete a ellos y no es más bien que están delegando una función propia. También, señala que en caso de que el Consejo resolviera solicitar una propuesta a la Administración, cualquier comisión que se conforme debería contemplar la participación obligada del sector estudiantil.

LA SRTA. MARÍA ISABEL VICTORIA exterioriza que no tiene claro cuáles son realmente las cosas que se quieren normar, porque se habla de nombrar, a grandes rasgos, actividades masivas y ella pensaba a cuáles específicas se refieren para retrotraerse a la realidad las actividades masivas que se llevan a cabo en la Universidad.

En primer lugar, concuerda con lo que dice el Dr. Alberto Cortés, de que el 99% de las actividades que se pueden considerar masivas están compuestas por estudiantes, por lo cual le parece no procedente, desde el punto de vista de quién es la población universitaria que se vería afectada por ese tipo de regulación, que se le encargue esa labor a la Administración, en la cual los estudiantes no tendrían ninguna representación, por lo menos estatutariamente en cuanto a la organización de la Universidad. En caso de que el Consejo lo considere así, no ve conveniente que sea a la Administración a la que le corresponda crear esa normativa, pues sería un espacio en el que los estudiantes no tendrían garantizada la participación, a diferencia del Consejo Universitario.

Pensaba en que cada una de esas situaciones específicas en las cuales hay masividad, tienen un reglamento. Ejemplifica con el caso de la Semana Universitaria, y dice que comentando con otras personas, le referían la diferencia abismal que hay entre la semana universitaria actual y la que había hace 30 o 25 años, que eran dos momentos históricos absolutamente diferentes. Añade que las personas con las que habló le comentaron que la semana universitaria actual tiene un carácter muchísimo más serio, por decirlo de algún modo, dado un cambio muy importante que fue la prohibición de venta de licor dentro del campus, lo que cree que cambio abismalmente el carácter de todas las actividades.

En esa medida, explica que se ve que la Semana Universitaria, si bien se lleva a cabo con momentos en los que hay mucha concentración de gente, usualmente en el tiempo en el que ella ha estado en la Universidad no se han visto grandes altercados ni problemas de orden y disciplina que impliquen situaciones alto riesgo, más allá de las que de todas formas no se pueden controlar, como un terremoto.

Detalla que revisó el *Reglamento de Semana Universitaria*, el *Reglamento de orden y disciplina* y el *Reglamento sobre uso de propaganda, divulgación y otras actividades estudiantiles*, y explica que varias de las preocupaciones que tenían diferentes responsables de edificios, bibliotecas, etc., se ven respondidas en esos reglamentos. Por ejemplo, en Semana Universitaria está muy claro que si bien hay una comisión central de Semana Universitaria, cada jerarca o director de unidad académica tiene la potestad de cancelar la actividad, ante una situación que considere se saldrá de las manos. Afirma que sí, que sería algo polémico, pero que tienen la potestad de hacerlo.

En cuanto a los problemas de seguridad, cree que muchos de estos, como cuando los guardas de seguridad encuentran consumo de bebidas alcohólicas, sustancias psicotrópicas, etc., en el campus, también se ven reglamentados tanto en el *Reglamento de Semana Universitaria* como en el *Reglamento de orden y disciplina*. Además, le parece que se debería avanzar, más bien, en el tema de planificación; piensa en algún momento

en el que chocan dos actividades, como un concierto y un foro, y cree que el problema no es que no exista un reglamento, sino que no hubo coordinación entre las partes, lo cual considera que es algo mínimo que debería tener en cuenta cualquier responsable de una actividad masiva. Hace la salvedad de que, ante la discusión final, es la persona responsable del edificio la que tiene la decisión última de cancelar o no una actividad. Cree que eso pasa por falta de coordinación.

Relacionado con los problemas de planificación, de seguridad, de planes de emergencia, etc., no entiende la forma en la que un reglamento viene a solventar eso. Para ella, todo depende más de la capacitación que se les da a las personas que son responsables de la seguridad; por ejemplo, en cómo se gestiona un plan de emergencias. Que exista o no un reglamento, pasa por a quién se sanciona después de que pasó un desastre, pero no de cuáles son las posibilidades previas de gestionar para que los alcances que pueda tener, por ejemplo, un desastre natural, no sean tan desastrosos o existía la mayor contención a lo interno de la Universidad.

Señala que les comentaba la vicerrectora de Acción Social que a una actividad como la Expo-UCR, por ejemplo, se piensa que asisten a la Universidad en esos tres días unos cuantos miles de personas, cuando, en realidad, son alrededor de cien mil personas, un número casi inimaginable por muchos. Ella no imaginaba esa cantidad, porque en las dos veces en que ha participado de esa actividad, había visto muchísima capacidad de coordinación y orden, lo cual pasa porque la Expo-UCR se planifica durante años; caso en el que ve una adecuada gestión de, tal como se mencionó en el documento, cuál es la disponibilidad de los espacios para realizar actividades masivas. Cree que la Expo-UCR demuestra mucho eso, de que un parqueo sea solo para parqueo y no para otras actividades; hay muchas formas de ver la concepción arquitectónica de la Universidad y los diferentes usos que pueda tener.

Pensaba en la utilidad que tiene un espacio como el pretil; no solo la utilidad práctica, sino a lo largo de la historia, toda la carga política y simbólica que tiene ese espacio y que, inclusive, en esa medida es que hace unos años se hizo una reforma arquitectónica que lo muestra más como un espacio dirigido a actividades públicas y al aire libre. Cree que más bien, contradictoriamente, las actividades en el pretil van siendo cada vez menos, y le parece interesante cómo disponen espacios que arquitectónicamente prevén que no se tenga que contratar una tarima, que es muy caro, pero no son capaces de gestionar el uso adecuado, por lo que quedan siendo espacios útiles, pero cuya utilidad no se ve en el sector de la comunidad universitaria que más utiliza esas actividades, o es el que conforma más las que ahí se llaman actividades masivas.

EL ING. ISMAEL MAZÓN señala que, en caso de que se piense hacer el reglamento, le parece que le correspondería al Consejo hacerlo directamente, porque la iniciativa está saliendo de ahí mismo y la solicitud está llegando a ellos. Además, cree que los criterios sobre la regulación o la no regulación se están dando ahí precisamente; por eso, considera que sería extraño que algo que se genera directamente en el Consejo pase a la Administración, cuando esta, aparentemente, no ha visto razón alguna para organizarlo y definirlo.

Le parece que no es una cuestión de reglamentación, sino una cuestión de organización, porque todo se hace en el mismo sitio secuencialmente, por lo que el problema es que la gente que está ahí es la que se ve afectada. Considera así que, más

que una reglamentación, lo que debería hacerse es una organización y una distribución de las actividades en todos los campus universitarios, que no pasan por un reglamento, sino por una discusión con la Administración o que la Administración les presente un calendario de actividades que se ejecutan a lo largo del año y decir que tales se hacen, por ejemplo, en la Ciudad Deportiva, otras en la Finca 2, etc. Cree que esas actividades por masivas no pueden hacerse en un espacio cerrado, como un concierto, que le parecería raro que se ejecute en Físico-Matemática, al ser muy cerrado; más bien, debería pensarse en las Instalaciones Deportivas, donde todo es más abierto.

Entonces, más que una reglamentación, cree que es una cuestión de organización en la que sí podrían pedirle a la Administración que se haga una calendarización, dar algunas recomendaciones y cerciorarse de que la gente que se está sintiendo afectada, porque la hay, no se vea afectada.

EL LIC. HÉCTOR MONESTEL le parecen muy atinadas todas las intervenciones que han hecho, especialmente las de la Srta. María Isabel Victoria, pues abarcó todo.

En cuanto a si una reglamentación de ese tipo es competencia del Consejo o de la Administración, señala que se podría pensar que es competencia del Consejo por ser una reglamentación, en principio, de índole general y le parece que la propuesta del acuerdo no es excluyente con que eso se le pida a la Administración, porque dice que se le está pidiendo a la Administración que elabore la propuesta. Explica que tiene que aprobarse, llegar al Consejo, discutirse y volver a aprobarse. Lo menciona, porque en otras experiencias así lo han estado haciendo; por ejemplo, señala que para el diagnóstico de la situación de la Oficina de Seguridad y Tránsito, que toca mucho con esos temas que están ahí, no hay un reglamento de la Oficina de Seguridad y Tránsito, ni hay protocolos. Por eso, se le ha pedido a la Administración que aporte esos protocolos, incluso un código de ética de la seguridad, en cuanto a ir definiendo el perfil de la seguridad institucional, que ya saben más o menos qué perfil tiene, pero no está así normado o regulado.

Un aspecto que le parece importante, con lo que es cierto que hay descuido, es el aspecto del riesgo. En cuanto a ese asunto, cree que hay mucho sobre lo cual se puede llamar la atención; no sabe si necesariamente por medio de un reglamento, pero sí hay circunstancias de riesgo que aún no están siendo previstas institucionalmente hablando, por lo menos en la Sede *Rodrigo Facio*. Explica que en las sedes regionales hay menos elementos como para opinar.

Hace esa observación, porque le parece que, en todo caso, de lo mucho que ahí se ha señalado, ya mucho está normado y están asignadas las responsabilidades, a nivel administrativo, porque ahí lo que se dice que el objetivo del reglamento es crear una cultura de cuidado y una normativa de responsabilidades. Cree que ya hay mucho de eso que está contemplado y, como han señalado, en muchas de esas circunstancias que a veces se han dado, ocurre que lo que no hay es coordinación o planificación.

Recuerda que en los años ochenta las semanas universitarias eran bacanales.

Recuerda que el año pasado, quienes estaban ahí, tuvieron una circunstancia particular. Se refiere a que el director de la Escuela de Estudios Generales llegó al Consejo a quejarse por los conciertos que organizaba la Federación en la Semana de Bienvenida, lo cual fue un tema de discusión.

Rescata la observación que hizo el Dr. Alberto Cortés en cuanto al carácter y la referencia que deben tener de la población estudiantil y no enmarcarla en una normativa que la inhiba de todo ese carácter propio de las actividades estudiantiles, tanto de bienvenida como las de todo el año, porque recuerda que, con ocasión de la visita de ese director, entre otras cosas, habían discutido ese tipo de cercenamiento.

Señala que ya está apagado, pero que si abren, en ese momento, la puerta, hay un equipo de sonido puesto y ellos podrían pensar en la contaminación sónica, pero es un asunto regular. Supone que si hay una actividad académica y hay un concierto, habría que planificar, y si se le dice de dos actividades, como una semana de bienvenida y una actividad estudiantil, le parece que la prioridad en esos días la tendrán los estudiantes y sus actividades.

*****A las dieciséis horas y trece minutos, sale el Ing. Ismael Mazón. *****

Comenta que, efectivamente, en la Universidad han venido perdiendo espacios que son, incluso, emblemáticos. No solo el Pretil, sino que está el caso de la Plaza 24 de abril, la que se llama así porque fue una plaza que recupera una fecha histórica de las luchas estudiantiles de ese país y ahí era una efervescencia en los años setenta y ochenta: se hacían las concentraciones, las actividades, las ferias; había vida académica, política, artística, cultural, etc.; ahora le da lástima verla prácticamente cercada.

Cree que con esa propuesta ya mucho está regulado. Considera que a lo que sí deben prestarles atención es a situaciones de prevención del riesgo, que tiene que ver con una materia muy específica ante situaciones fortuitas, díganse de razón natural o de incendios o ese tipo de cosas, porque ya con actividades masivas, recuerda que uno de los conciertos de la Federación, el de "Aterciopelados", se hizo en las instalaciones, lo cual evidencia que es cuestión de organizar y planificar.

LA SRTA. SOFÍA CORTÉS está de acuerdo con una normativa que regule ese tipo de situaciones de seguridad que, evidentemente, sí se tienen que dedicar esfuerzos a ello. Sin embargo, dice que haría la distinción entre eso y ya lo que tiende a la restricción del uso de los espacios de la Universidad. Con eso sí estaría en contra de una normativa que estipule ese tipo de restricciones, más cuando ya las están viviendo, como con el ejemplo que daba la Srta. María Isabel Victoria, de que en el Pretil no se pueden hacer actividades, porque no lo prestan. Señala que para cuando se remodeló, ambas estaban en la Asociación de Estudios Generales y no pudieron hacer nada, porque el único concierto que recuerda fue uno de música clásica y después no ha habido actividades culturales de otro tipo.

Sobre lo que han señalado, de que un reglamento de ese tipo tendría que contar con una fuerte participación estudiantil, está de acuerdo, porque son los que mayoritariamente organizan actividades masivas dentro de la Universidad, y que si los comparan con otros tipos de actividades masivas, en realidad, no son tan masivas, porque la población universitaria que se toma el tiempo para asistir a ese tipo de actividades, lamentablemente, no es tanta, aunque a veces quisieran ver más participación estudiantil y ver cómo se fomentan más espacios para ese tipo de actividades; no reducirlos.

Con los ejemplos que mencionó el Dr. Ángel Ocampo sobre ruido excesivo y ese tipo de cosas, coincide en que pueden ser una falta de organización de las actividades,

pero que también deberían ver qué es molesto para cada quien, porque no necesariamente lo que es molesto para uno, lo es para otro, porque cada uno tiene gustos y preferencias musicales, por ejemplo, que tal vez puedan hacer que se emitan criterios sesgados sobre actividades, especialmente conciertos que se den en el campus.

Resalta que la Universidad tiene distintos espacios y no todos son académicos, porque están los espacios lúdicos, de las actividades de recreación, que también son universitarios. Señala que en eso sí se distinguen, porque no es lo mismo un concierto que en la Universidad que en Zapote, por ejemplo; no pueden equiparar ese tipo de actividades.

Señala lo que han reiterado sobre la existencia de una normativa creada que regular cierto tipo de actividades, como Semana Universitaria, y llamaría la atención en el sentido de no duplicar esfuerzos, no “llover sobre mojado”, sobre procedimientos que ya están estipulados. Cree que se debe tener claro qué está y qué no está, a qué se le debe seguir dando esfuerzos y qué sería, más bien, duplicar funciones que ya existen.

Comparte las opiniones anteriores expresadas por otros miembros.

EL ING. AGR. CLAUDIO GAMBOA dice haber analizado todas las participaciones de los compañeros, las cuales le refuerzan lo que en un principio él pensaba acerca de ese tipo de reglamentos.

En primera instancia, piensa que no hace falta reglamentar lo que ya está reglamentado. Si ya decidieran como grupo que hay que reglamentarlo, cree que debe ser del Consejo Universitario. Se inclinaría, porque lo que ven son argumentos que hablan mucho de una falta de coordinación, por la existencia de protocolos de seguridad, en los que reforzaría, al ser muchos de participación estudiantil, que ellos estuvieran presentes, porque son protocolos y difusión de ellos los que a veces hacen falta para que las cosas salgan o se mantengan por el buen camino y para que una actividad sea exitosa.

Incluso, siente que hay espacios cuyos usos están restringidos para estudiantes; y que hay otros espacios, incluso fuera del campus, como la Estación Experimental “Fabio Baudrit”, en La Garita de Alajuela, con 53 hectáreas de terreno. Por eso, considera que se deben analizar espacios para todos los estudiantes, sin limitarlo a los del Valle Central, consolidarles y permitir que sean utilizados.

Piensa que una de las actividades con más aglomeración es la Expo-UCR, si es que lo que se quiere llamar por aglomeración es cantidad de personas. Sin embargo, dice que en esta actividad no se ve aglomeración, por lo cual están usando un término de “apelotamiento”, el cual les da la sensación de riesgo. Realmente, en un campus como ese, que es bastante amplio y con mucha belleza natural, se permite la participación de una gran cantidad de personas.

EL DR. RAFAEL GONZÁLEZ manifiesta que le parece que todo lo que han dicho reafirma lo que está tratando de exponer el Dr. Ángel Ocampo, porque, precisamente, el reglamento que se está previendo tiene que ver con cuestiones de seguridad y riesgo, tal como lo señaló el Lic. Héctor Monestel, porque la Universidad no tiene nada específico sobre planeamiento de riesgo.

Lo de llamar masivas a las actividades, puede ser solo un nombre, pero el problema es que no existe una coordinación general de todo lo que puede llevar a cuestiones masivas. Entonces, señala que a ellos les puede sonar muy raro, pero que si se ponen a analizar los aspectos en los cuales hay más de cierta cantidad de gente que puede aguantar un auditorio, ya lo han vivido como Consejo Universitario.

Detalla que hay cuestiones que en la Universidad no se han coordinado por más reglamentos que haya, que los hace pensar, más bien, en lo siguiente: para él, de acuerdo con los lineamientos que el propio Consejo ha dado, es ahí donde deberían conocerlo para lanzar más lineamientos, lo cual no obsta para pedirle a la Administración que les mande un proyecto; precisamente debe salir de ellos el prever que en todos esos reglamentos hace falta análisis de riesgo, análisis de coordinación de esas actividades, por lo que tendrían que definir bien a qué se refieren con masivo. Cree que, más bien, no existe una reglamentación general que tienda a ver el cuadro grande, lo macro, de que a la Universidad le hace falta una coordinación general, un análisis de riesgo.

Cree que están obligados a reglamentar o lanzar en las políticas universitarias unos lineamientos fundamentales de prevención de riesgo, de análisis de actividades masivas, etc. Considera que por ahí comienza el asunto, que lo que produce más riesgo es lo que trae mayores responsabilidades en las Administraciones, como ese caso.

Lo que estaba viendo antes con el Dr. Ángel Ocampo era, más bien, ese cuadro, y dentro de todo eso, derivan las responsabilidades del problema de los seguros, el problema de la coordinación para los reglamentos, etc. Señala que, revisando los lineamientos que tiene la Universidad, para él, ellos deberían tener la potestad de “tirar” los lineamientos, independientemente de que le digan a la Administración que ven muy importante que se haga un análisis de riesgo.

LA M.Sc. MARÍA DEL ROCÍO RODRÍGUEZ cree que en el cuadro grande de análisis que les está planteando el Dr. Ángel Ocampo, hay una gran cantidad de ejes de análisis que se entrecruzan y que, no necesariamente, todos responden a la necesidad de que se elabore un reglamento, porque, por un lado, hay reglamentaciones que ya existen; habría que ver de qué manera están considerando las principales preocupaciones por la gestión del riesgo; por otro lado, explica que tienen la necesidad de un plan regulador que prevea a largo plazo, porque el Dr. Ocampo habla en su propuesta de los megaproyectos y la distribución de estos, dónde se van a colocar o con qué previsiones, lo cual es de otro orden de cosas. Para lo que es gestión del riesgo, ante lo que el Dr. Ocampo ha tomado las concentraciones masivas, explica que no solo debe pensarse en eventos enormes, porque, sencillamente, a veces, con que haya una graduación o el ingreso de todos los días a las aulas, podrían estarse enfrentando con una situación de riesgo cuando las máquinas de bomberos ni siquiera pueden entrar al campus; señala que con eso tienen un problema grave.

Cree que eso está cruzado en muchos espacios. Por ejemplo, se refirieron a la materia de seguros, y cabe preguntarse qué seguros se han comprado y para qué. Por eso, considera que habría necesidad de conformar una comisión del Consejo y que esa comisión le pida a la Universidad concretamente algunas cosas antes de proceder a desmenuzar todos esos elementos y ver cuál es la relación que tienen entre sí. No se imagina qué pasaría si se hiciera un único reglamento que meta todo en un solo saco. Sostiene que hay elementos que no son necesariamente subjetividades; por ejemplo, los niveles con los que se mide la afectación están definidos a escalas nacional e

internacional. Quiere que los estudiantes aprendan en un escenario donde no comiencen a considerar esos elementos.

Apuntando a lo que mencionaba el Ing. Agr. Claudio Gamboa, señala que los estudiantes tienen que participar, y que es parte del proceso de construcción de universidad, que parte de su formación sea aprender cuáles son algunos de los elementos básicos de una gestión de riesgo institucional. Comenta que esa es una veta muy grande de esa preocupación.

Otra es que las concentraciones masivas, en lugares puntuales, tengan la normativa respectiva; otra es la seguridad, en la que Lic. Héctor Monestel menciona que ya existe una propuesta que está por llegar. Por eso, cree que deberían nombrar una comisión del Consejo que desmenuce eso y ponga cada cosa en su plano, que diga dónde hay normativa; si está relacionada, qué diagnóstico necesitan pedirle a la Administración con respecto a lo que existe; si habría posibilidades de organización para que las actividades no recaigan siempre en los mismos sitios y, más bien, se habiliten espacios para ese tipo de concentraciones. Explica que son muchas cosas al mismo tiempo.

No cree que la Administración, al recibir eso, sea capaz de mandarles una respuesta que los satisfaga. Por eso, dice que ella lo dejaría en el Consejo, con una comisión que trabaje un poco más los diferentes niveles de preocupación y, a partir de ahí, le pida a la Administración elementos puntuales, para después reelaborar los que considere que deban formar parte de un reglamento o los que son parte de una iniciativa de gestión institucional del riesgo, etc. No ve como trabajarlo en un solo reglamento.

Detalla que los estudiantes deben estar en esa participación; no solo los que están en el Consejo, sino que si hacen alguna propuesta instituciones, esa debería estar ligada a las competencias, a las capacidades y saberes de muchas unidades académicas; de hecho, por su formación, estarían implicadas en ese tipo de procesos.

EL DR. ÁNGEL OCAMPO comienza con la última lectura que hizo la M.Sc. María del Rocío Rodríguez, diciendo que prácticamente lo que ella propone es lo que él propone, haciendo ver una situación a la que hay que ponerle atención. No cree que solo es coercitiva, sino todo lo contrario, y eso lo ha desarrollado en la propuesta.

Detalla que el por qué pensar elevarlo a la Rectoría para que haga la propuesta, algo que conversó con el Dr. Alberto Cortés, es porque han considerado que no están en capacidad interna para elaborarla, porque se requiere de expertos en muchas áreas, pero si hay una decisión del Consejo de asumir todo ese trabajo y destinar los recursos, él no tendría ninguna dificultad. Explica que la idea de pedirlo era porque suponían que sería un asunto de trámite más viable, pero no porque exista ninguna otra situación de dejar por fuera sectores o cosa por el estilo. De hecho, señala que la comisión tiene que conformarse y tendrá que tener a expertos en cada área; incluso gente de seguridad, que son de los que más se han manifestado, porque las dificultades que tienen ellos, contrario a lo que ahí se ha dicho, es que no tienen competencia en lo que no se les asigna. Añade que, como bien lo mencionaba el Lic. Monestel, no hay protocolos en esas situaciones.

Explica que la propuesta se llama “Reglamento General”, porque no desconoce que existan regulaciones específicas y lo que dice concretamente, es que cada una de esas regulaciones particulares tiene contradicciones y existen algunos vacíos. Comenta que el asunto es hacer un estudio pormenorizado, y la gente de Derecho deberá estar presente,

justamente para detectar eso. Algunos indicios de problemas que han surgido, producto de esa situación, se han anotado, no son inventados, porque a él le preocupa cuando se dice que “es que uno no ve” o “a mí no me parece”, porque hay que hacer un estudio para poder asegurar eso, porque una percepción muy particular no puede ser el criterio sobre el cual ellos vayan a legislar.

Detalla que les han remitido un pase para responder una situación. Señala que esa es la propuesta de analizarlo desde esa perspectiva más global, y que puede ser que incluso sea mucho mayor y no únicamente que tenga que ver con esas actividades, que tampoco es tan cierto que sean pocas, porque eso va a ir en crecimiento, puesto que es lo propio de la Universidad.

Destaca algo que mencionó la Srta. Sofía Cortés cuando se refirió concretamente a restricción y reducción. Él no concibe, como otra de las discrepancias que tiene, que una normativa tenga ese carácter y señala que ahí lo dijo muy claramente, porque el propósito es poder garantizar que esas actividades logren un correcto desempeño y que sean exitosas; no es restringirlas. Reitera que las dificultades que han existido, han sido simplemente establecerle la regulación y poner de acuerdo no quien aplica, lo que presionaría el asunto, sino que se sepa que eso es así.

Comenta que la Semana Universitaria no es el problema, porque es la que más está regulada; es decir, que la enorme mayoría de las actividades no están reguladas y las regulaciones que tiene la Semana Universitaria, suponen que regulan todas las demás, y no es cierto. Señala que las disposiciones que se cumplen en Semana Universitaria no se cumplen en otras actividades, porque está muy claro que es el reglamento de la Semana Universitaria, por lo que la Expo-UCR no se siente obligada, la Feria de Salud tampoco, y no lo están.

En cuanto al concepto de la norma, la filosofía de la norma, detalla que no está hecha sustantivamente para el pasado, sino que está para prever; ahí está el problema de la responsabilidad, porque el legislador debe tener la capacidad de visualizar eso, y regular y establecer las pautas de cómo se van a desarrollar las actividades que el colectivo, la sociedad, están desarrollando, de manera que sean exitosas y seguras, que no impliquen riesgo. A eso, añade que la ley debe prever; señala que, obviamente, los terremotos no se pueden prever, pero sí se puede prever cómo se comportarán ante uno, lo cual debe estar muy bien regulado.

Se pregunta, entonces, qué es lo que compete hacerse desde el Consejo Universitario. Explica que ellos no van a administrar, ni a girar instrucciones, lo cual está claro, sino que deben acompañar y empujar en una dirección a la Administración a partir de las regulaciones que establezcan. En ese sentido, le parece que en lo sustantivo están de acuerdo. Asegura que el concepto de seguridad, en el sentido restrictivo de reducción, no es el que están planteando, sino la seguridad de la actividad, de la gente que está ahí, y que, además, se respeten los derechos que las reglamentaciones mismas les han dado a las personas, pero, de nuevo, recupera el concepto de zona franca, porque se decreta una actividad y esa actividad no respeta esas reglamentaciones, por ejemplo, con el cuidado de zonas verdes o el espacio para que las personas con discapacidad puedan pasar, de lo cual han recibido quejas.

Señala que una gran cantidad de las observaciones que hicieron, indican como problema los funcionarios, específicamente en un caso en el que el director de la Escuela

de Matemáticas, el Sr. Pedro Méndez, y la decana de Ciencias Básicas, la Sra. Virginia Solís, tenían una dificultad en un caso sobre los decibeles que estaba recibiendo. Al final, la Administración lo que dijo fue que no sabían a quién le competía medirlo o regular que se cumpliera lo que estaba dispuesto. Entonces, es claro que todo está dispuesto, pero el problema no es ese, sino que no se sabe quién tiene que velar porque se cumpla lo que está dispuesto. Eso hace que ocurra, pero igual como si no existiera, la regulación, porque no se sabe quién debe controlarlo. Incluso, se pregunta qué pasaría si lo que se está percibiendo no es lo correcto, porque no se sabe quién ha medido eso y puede que los decibeles no sean tan altos.

Por eso, señala que la normativa, al anticipar las acciones futuras, lo que pretende es que se pongan de acuerdo. Añade que la queja que ha escuchado es que, más bien, no se les permite a los estudiantes; cree que probablemente no solo a los estudiantes, pero que esa es una razón para establecer una normativa. Dice que, más bien, tiene un argumento, que él no había considerado, de por qué es necesario ocuparse del asunto, porque si ahí ha existido eso, es porque hay una arbitrariedad y la arbitrariedad se subsana normándola. Esa interpretación de que hay una tentación a lo lúdico, de que eso pudiera estar en contra de una diversión lúdica, le parece totalmente fuera de lugar, incluso totalmente lo contrario, porque lo único que se está proponiendo es saber qué es, cómo se va a normar, cómo se va a regular, a qué se le va a dar prioridad y cuáles son los criterios. Sostiene que deben conversar y establecer las pautas que se consideren.

Sobre que es “llover sobre mojado”, detalla que él ha hecho un listado con lo que han logrado recabar de lo que existe, y han visto que lo que está muy normado es la Semana Universitaria; además de un reglamento, tiene lineamientos, pero el resto de las actividades no están normadas. Reitera que el problema sustantivo es la dimensión general, aquellos espacios que no están cubiertos por esa situación.

Sobre el asunto de la competencia, señala que no tiene un interés particular en que sea la Rectoría la que lo haga, sino que cuando lo habló con el Dr. Alberto Cortés, le pareció que era una medida procedimental razonable, pero si consideran que el Consejo tiene la capacidad de hacerlo, sería mucho mejor, porque podrían ir avanzando hasta que conocieran mejor cuál es la idea de ellos en el mismo establecimiento de la propuesta, y no que llegara una propuesta muy distinta a la idea.

Cree que deben tener en cuenta que lo masivo se refiere a una relación gente-espacio y que el problema es más que nada en cuanto al lugar, porque algo puede ser masivo si, por ejemplo, hay muchas personas en un espacio pequeño, pero no resultaría masivo si está en un espacio abierto, donde tienen facilidad de movilización. Reitera que lo responsable es prever una situación y saber en qué términos garantizar el correcto y el exitoso desempeño de las actividades que se plantean en ese momento, que se van a seguir planteando y que aumentan.

Señala que ellos tienen una responsabilidad nacional, porque una gran cantidad de las personas que asisten a esas actividades no son de la Universidad, ya que la comunidad completa los visita; si es así, considera que deben actuar responsablemente. Dice que no se trata de que la mayoría de personas sean estudiantes, porque no tienen los datos para eso y él tiene sus dudas al respecto. Se trata de la Feria de la Salud, de la Expo-UCR, etc., actividades que reciben cantidad de personas ajenas a la Universidad, pero que todas merecen una actuación responsable en el cuidado de las condiciones que sean capaces de prever.

Manifiesta estar más preocupado por lo que viene, por lo que pueden visualizar, ya que eso está en crecimiento. Le interesa establecer algunas pautas de coordinación y que todas las dudas que tienen sobre asuntos restrictivos, que si las encuentran, las verían para queden saldadas, porque, en realidad, la propuesta no pretende restringir nada. No sabe si tienen que ver con lo que los analistas le insistieron en cuanto a asuntos sobre la queja de Seguridad y Tránsito, sobre el consumo de droga, pero ese no es el punto central de la preocupación.

EL DR. ALBERTO CORTÉS señala que tiene que suspender la sesión porque deben asistir al acto de recepción que les hará la gente de la actividad internacional. Explica que se retomará al día siguiente como el primer punto de agenda.

Sugiere que vayan pensando en la forma que tendrá el acuerdo que tomen, porque la discusión ha evidenciado que es una realidad más compleja, que incluso ameritaría políticas, posiblemente varios niveles, etc. Por eso, les sugiere que suspendan la actividad y que retomen la discusión al día siguiente.

El señor Director suspende el debate en torno a la creación de una normativa que regule las actividades masivas en los espacios físicos de la UCR. Se continuará en la próxima sesión.

A las dieciséis horas y cincuenta y dos minutos, se levanta la sesión.

Dr. Alberto Cortés Ramos
Director
Consejo Universitario

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