

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
CONSEJO UNIVERSITARIO
ACTA DE LA SESIÓN N.º 5559

CELEBRADA EL MARTES 9 DE AGOSTO DE 2011

APROBADA EN LA SESIÓN N.º 5576 DEL JUEVES 22 DE SETIEMBRE DE 2011



TABLA DE CONTENIDO

ARTÍCULO	PÁGINA
1. INFORMES DE DIRECCIÓN Y DE MIEMBROS DEL CONSEJO UNIVERSITARIO	3
2. COMISIÓN ESPECIAL. Solicitud del Jardín Botánico Lankester	32
3. GASTOS DE VIAJE. Solicitud de ampliación de viáticos	34
4. REGLAMENTOS. CR-DIC-11-5. Propuesta de <i>Reglamento Contra el Hostigamiento Psicológico en el Trabajo o Acoso Laboral</i>	35

Acta de la sesión **N.º 5559, ordinaria**, celebrada por el Consejo Universitario el día martes 9 agosto de dos mil once.

Asisten los siguientes miembros: Dr. Alberto Cortés Ramos, director, Área de Ciencias Sociales; Dr. Ángel Ocampo Álvarez, Área de Artes y Letras; Dr. Oldemar Rodríguez Rojas, Área de Ciencias Básicas; 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; Lic. Héctor Monestel Herrera, Sector Administrativo; Srta. María Isabel Victoria Torres y Srta. Sofía Cortés Sequeira, Sector Estudiantil, y Dr. Rafael González Ballar, representante de la Federación de Colegios Profesionales.

La sesión se inicia a las ocho horas y treinta y siete minutos, con la presencia de los siguientes miembros: Dr. Ángel Ocampo, Ing. Ismael Mazón, Lic. Héctor Monestel, Dr. Oldemar Rodríguez, Dr. Rafael González, Srta. María Isabel Victoria, M.Sc. María del Rocío Rodríguez, Ing. Agr. Claudio Gamboa y Dr. Alberto Cortés.

Ausente con excusa: Dra. Yamileth González.

Ausente con permiso: Dr. José Ángel Vargas

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

1. Informes de la Rectoría.
2. Informes de la Dirección y de miembros.
3. Ratificación de solicitudes de apoyo financiero.
4. Propuesta de la Dirección para integrar una Comisión Especial que estudie e informe a este Órgano Colegiado acerca de la solicitud del Jardín Botánico Lankester para la colocación de una placa para honrar la memoria de la profesora Dora Emilia Mora Monge (PD-11-07-21).
5. Propuesta de la Dirección referente a la ampliación de viáticos para la señora Lucrecia Munguía Molina, jefa administrativa de la Oficina de Bienestar y Salud (PD-11-07-022).
6. Analizar la propuesta de *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra de hostigamiento psicológico en el trabajo o acoso laboral* (CR-DIC-11-5).
7. Criterio de la Universidad de Costa Rica sobre el proyecto de ley denominado: Ley que establece el examen nacional de Medicina para el reconocimiento y equiparación de títulos (ENMRET) de los graduados de escuelas de Medicina costarricenses y extranjeras que deben incorporarse al Colegio de Médicos y Cirujanos de Costa Rica. Expediente N.º 16.722 (CEL-DIC-11-18).
8. Proyecto de ley denominado *Ley expediente digital de salud*. Expediente N.º 17.214 (CEL-DIC-11-16).

EL DR. ALBERTO CORTÉS menciona que el Dr. José Ángel Vargas no participa de la sesión debido a que asiste a una actividad académica en Paraguay.

ARTÍCULO 1

Informes de la Dirección y de miembros del Consejo Universitario

- **Informes de la Dirección**

El señor director, Dr. Alberto Cortés Ramos, se refiere a los siguientes asuntos:

a) Rectoría

La señora Rectora, Dra. Yamileth González García, informa, mediante el oficio R-4604-2011, que no asistirá a la sesión porque habrá un Consejo de Rectoría ampliado.

EL DR. ALBERTO CORTÉS da lectura a nota enviada por la señora rectora, que a la letra dice:

Me permito comunicarle que no asistiré a la sesión del Consejo Universitario, mañana 9 de agosto, ya que por un error involuntario de coordinación de agenda se programó un Consejo de Rectoría ampliado para el mismo día.

b) Solicitud de apoyo financiero

El Lic. Ramón Bonilla Lizano envía el oficio R-4012-2011, mediante el cual comunica que el profesor José Daniel Lara, de la Escuela de Ingeniería Eléctrica, solicita reconsideración del monto del pasaje, ratificado por el Consejo Universitario en la sesión N.º 5552, ya que consiguió el pasaje con un costo de \$500; es decir, a un precio menor al indicado en el formulario de gastos de viaje al exterior, el cual fue de \$550. Dado lo anterior, solicita que la diferencia de \$50 le sea transferida al rubro correspondiente a viáticos.

EL DR. ALBERTO CORTÉS aclara que la M.Sc. María del Rocío Rodríguez, directora a.í. en ese momento, remitió nota autorizando el cambio del monto.

c) Resolución

La Rectoría envía la resolución N.º R-3987-2011, mediante la cual declara de especial interés institucional la actividad “Encuentro de Mujeres Universitarias” para todos los efectos, la cual pretende debatir y construir una agenda común para organizar a las mujeres con miras a erradicar de nuestras comunidades universitarias el acoso y el hostigamiento sexual, además de construir redes de apoyo y fomentar la denuncia de este tipo de situaciones.

d) Comisión Consultora

La Vicerrectoría de Docencia comunica, en la resolución VD-R-8689-2011, la lista de los miembros de la Comisión Consultora, encargada de resolver las divergencias de procedimiento presentadas por la Oficina de Registro e Información, las unidades académicas o cualquier otra instancia involucrada en el proceso. Lo anterior, de conformidad con el *Reglamento para el Reconocimiento y Equiparación de Estudios realizados en otras instituciones de educación superior*.

EL DR. ALBERTO CORTÉS da lectura a la nota enviada por la Vicerrectoría de Docencia, que a la letra dice:

La Vicerrectoría de Docencia, de conformidad con lo que señala el Reglamento para el Reconocimiento y Equiparación de Estudios realizados en otras instituciones de educación superior, en su artículo 2, ratifica a las y los siguientes miembros de la COMISIÓN CONSULTORA:

ÁREA DE ARTES Y LETRAS	Dra. Lai Sai Chan
ÁREA DE CIENCIAS AGROALIMENTARIAS	MAT Silvia Elena Arce Quesada
ÁREA DE CIENCIAS BÁSICAS	Dr. Francisco Frutos Alfaro
ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES	Dr. Ronald Soto Calderón
ÁREA DE INGENIERÍA	Máster Gerardo Chacón Valle
ÁREA DE SALUD	Dra. Ligia Rojas Valenciano
CONSEJO DE SEDES REGIONALES	Máster Saray Sojo Obando
REPRESENTANTE DE LA VICERRECTORÍA DE DOCENCIA	Lic. Gustavo González Solano

e) Análisis de los proyectos de ley

La Unidad de Estudios del Centro de Información y Servicios Técnicos, del Consejo Universitario, envía la nota UE-006-11, mediante la cual brindan una serie de consideraciones en torno al oficio OCU-R-108-2011, referente a los procedimientos seguidos para analizar los proyectos de ley de la Asamblea Legislativa.

EL DR. ALBERTO CORTÉS indica que envió la información a los miembros del plenario en formato digital; en una próxima sesión, analizarán la propuesta para admisión y elaboración de dictámenes de relacionados con proyectos de ley.

f) Información de los diplomas

La Vicerrectoría de Vida Estudiantil envía copia del oficio ViVE-1059-2011, dirigido al M.A. Jorge Padilla Zúñiga, Contralor a. í., de la Oficina de Contraloría Universitaria, mediante el cual informa que solicitó dictamen de legalidad a la Oficina Jurídica, con el fin de definir la viabilidad de operacionalizar la recomendación de publicar la información básica de los diplomas que han sido emitidos por la Institución, en el sitio web de la Universidad de Costa Rica. Añade que esa Vicerrectoría reconoce los aportes de la Oficina de Contraloría Universitaria en este tema; no obstante, mantiene el argumento esencial de garantizar el derecho a la intimidad de la población graduada de la Universidad de Costa Rica.

g) 40.º aniversario de la Sede del Atlántico

La Licda. Elizabeth Castillo Araya, directora de la Sede del Atlántico, envía el oficio SA/D-797-2011, mediante el cual expresa el interés de que el Consejo Universitario sesione en Turrialba el próximo 25 de agosto a las 10 a. m., con motivo de la celebración del 40.º aniversario.

EL DR. ALBERTO CORTÉS informa que el Consejo Universitario sesionará en la Sede de Turrialba el jueves 25 de agosto.

h) Instituto de Investigación en Educación

La Dra. Lupita Chaves Salas, decana de la Facultad de Educación, envía copia del oficio DED-411-2011, dirigido a la Dra. Yamileth González García, rectora, mediante el cual comunica el acuerdo del Consejo Asesor de la Facultad, en su sesión N.º 88-2011, realizada el 10 de junio del año en curso, referente a la situación de desalojo del Instituto de Investigación en Educación (INIE).

EL DR. ALBERTO CORTÉS aclara que esta situación ya se resolvió; el INIE se ubicó temporalmente en la Casa Sittenfeld antes del receso de medio año; adicionalmente, se aprobó el presupuesto para la construcción del nuevo edificio.

i) TEDx Pura vida Joven

La Vicerrectoría de Docencia envía la circular VD-C-8-2011, en la cual invita a participar en el evento “TEDx Pura Vida Joven”, que se realizará en Costa Rica el 1.º de setiembre de 2011. Este evento es organizado por jóvenes, con el fin de impulsar la educación no formal e ideas innovadoras que vale la pena difundir. La Universidad de Costa Rica participará en la organización de esta actividad con una transmisión simultánea de la actividad central, en ocho puntos de la Ciudad Universitaria “Rodrigo Facio”.

j) Radiación de las antenas de telecomunicaciones

La Asociación de Desarrollo Integral de Barrio Don Bosco y San Francisco envía el oficio ADISB-26-2011, mediante el cual solicitan al Consejo Universitario se pronuncie sobre el tema de la radiación que provocan las antenas de telecomunicaciones en la salud humana.

EL DR. ALBERTO CORTÉS señala que se reunió con representantes de dos comunidades que lo visitaron, a quienes les solicitó que les enviaran una nota con la información. Al parecer, les preocupa el tema de la salud, el ordenamiento territorial y la distorsión que implica la colocación de estas antenas, tema que está absolutamente regulado según conversaciones que tuvo con el Ing. Ismael Mazón, por lo que se evaluará la posibilidad de crear una comisión especial para atender esta situación.

k) Juramentación

El viernes 29 de julio de 2011, a las 9 a.m., en la Dirección se llevó a cabo la juramentación de la M.Sc. Nidia Morera Guillén, directora de la Escuela de Trabajo Social, por el período del 1.º de agosto de 2011 al 31 de julio de 2015. Estuvieron presentes los siguientes miembros del Consejo Universitario: M.Sc. Ismael Mazón González, Dr. José Ángel Vargas Vargas y Dr. Alberto Cortés Ramos.

l) Informe de participación

- ✓ La representante estudiantil Sofía Cortés Sequeira, miembro del Consejo Universitario, envía, en oficio CU-M-11-07-081, el informe de su participación en el foro la “Autonomía Universitaria Hoy: Experiencias y desafíos en América Latina y el Caribe”, el cual se llevó a cabo en Guadalajara, México, del 19 de al 21 de mayo del año en curso y en el cual participó como parte de la delegación de la Universidad de Costa Rica.

- ✓ El Dr. Ángel Ocampo Álvarez, miembro del Consejo Universitario, envía el oficio CU-M-11-07-086, mediante el cual brinda un informe de su participación en el “XII Seminario de Bioética”, llevado a cabo del 31 de enero al 1.º de febrero del año en curso, así como de las actividades previas a este seminario en Salamanca, España.

m) Comisión Especial

- ✓ El Ing. Ismael Mazón González, coordinador de la Comisión Especial que analiza el proyecto *Ley de Contingencia Eléctrica* (Expediente N.º 18.093), comunica que esta comisión quedó conformada por las siguientes personas: Ing. Carlos Obregón Quesada, profesor pensionado de la Universidad de Costa Rica y del Instituto Costarricense de Electricidad, y Dr. Jorge Blanco Roldán, profesor pensionado de la Universidad de Costa Rica, y M.Sc. María del Rocío Rodríguez Villalobos.
- ✓ El Ing. Ismael Mazón González, coordinador de la Comisión Especial que analiza el proyecto de ley *Modificación al artículo 31 y adición de un artículo 31 bis a la Ley N.º 7302 del 8 de julio de 1992, Ley para frenar abusos en la revisión de pensiones con cargo al Presupuesto Nacional* (Expediente N.º 16.880), comunica que esta comisión quedó conformada por las siguientes personas: M.Sc. Rocío Rodríguez Villalobos, miembro del Consejo Universitario; Vernor Arguedas Troyo, catedrático pensionado, y Lic. Luis Rodríguez Coto, jefe Sección Estudios Especiales de la Oficina de Recursos Humanos.

n) Pases a comisiones

- **Comisión de Administración y Presupuesto**

- Carta de Gerencia de Auditoría al 31 de diciembre de 2010 y Estados Financieros auditados al 31 de diciembre de 2010 y 2009.
- Solicitud de donación de cinco hectáreas de terreno pertenecientes a la Universidad de Costa Rica, para la construcción de la Clínica Hospital de la Caja Costarricense del Seguro Social, por parte de la Municipalidad de Santa Cruz.
- Estructura de Control Interno para la Tecnología de Información, del 31 de diciembre de 2010.

- **Comisión de Reglamentos**

Análisis normativo del sistema de asignación y remuneración de la carga académica en la Universidad de Costa Rica y su definición conceptual; elaboración de las propuestas reglamentarias que correspondan.

- **Comisión de Reglamentos Segunda**

- Análisis de la pertinencia de incluir en el *Reglamento de permisos con goce de salario*, los permisos-becas SEP-CONARE para realizar estudios de posgrado en universidades públicas, así como también analizar la posibilidad de eliminar de dicho Reglamento la cita del acuerdo tomado en la sesión N.º 4812, artículo 1, al final del Reglamento, tal y como lo recomienda la Contraloría Universitaria en oficios OCU-R-212-2005 y OCU-R-

244-2006, ya que ese acuerdo fue sustituido por el acuerdo 2 de la sesión N.º 4879, artículo 6.

- Análisis de la contratación del personal académico jubilado en posgrado a la luz de la reciente reforma al *Reglamento para la contratación de personal académico jubilado por el Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional*.

- **Comisión de Asuntos Jurídicos**

Análisis de las situaciones descritas por la Comisión Instructora Institucional (CII) respecto de la labor propia de su jurisdicción y las posibles intervenciones en esa esfera por parte de otras instancias.

- **Comisión Especial Leyes**

- Proyecto *Ley Orgánica del Colegio de Profesionales en Diseño y Comunicación Visual de Costa Rica*. Expediente N.º 17.932. Coordina: Lic. Héctor Monestel Herrera.
- Proyecto *Ley para la protección de las especies forestales mediante la reforma del inciso d), del artículo 3, y la adición de un artículo 28 bis a la Ley forestal N.º 7575*. Expediente 17.856. Coordina: Ing. Agr. Claudio Gamboa Hernández.
- Proyecto de ley *Modificación al artículo 31 y adición de un artículo 31 bis a la Ley N.º 7302, del 8 de julio de 1992, Ley para frenar abusos en la revisión de pensiones con cargo al Presupuesto Nacional*. Expediente N.º 16.880. Coordina: M.Sc. Ismael Mazón González.
- Proyecto *Ley de creación de la Comisión Nacional de Especialidades y Subespecialidades Médicas*. Expediente N.º 17.923. Coordina: M.Sc. María del Rocío Rodríguez Villalobos.
- Proyecto *Ley para prevenir y sancionar el hostigamiento laboral en las relaciones de empleo público y privado*. Expediente N.º 18.136. Coordina: Lic. Héctor Monestel Herrera.
- Proyecto de ley *Derogatoria de la Ley de hidrocarburo, N.º 7399, de 3 de mayo de 1994. Declaratoria de Costa Rica como país libre de exploración y explotación petrolera*. Expediente N.º 17.746. Coordina: Dr. Rafael González Ballar.
- Proyecto *Ley de creación de la Universidad Indígena de las Américas BEREE SUA WE*. Expediente N.º 18.030. Coordina: Lic. Héctor Monestel Herrera.

****A las ocho horas y cincuenta y tres minutos, entra la Srta. Sofía Cortés. ****

o) Participación de la Dirección

- **Demanda de nuevas carreras en la Sede**

EL DR. ALBERTO CORTÉS informa que se reunió con el señor Asdrúbal Calvo, alcalde de Esparza; señor Douglas Salazar, estudiante de la Sede Regional del Pacífico; Dra. Susan Chen, directora, Sede del Pacífico, y Dr. José Ángel Vargas Vargas, miembro del Consejo

Universitario, el 29 de julio de 2011, a las 10 a. m., sobre la necesidad de satisfacer la demanda de nuevas carreras en la Sede; entre ellas, las tecnologías y los idiomas.

- **Donación de terreno**

EL DR. ALBERTO CORTÉS informa que el viernes 29 de julio de 2011 se reunió con el Sr. Asdrúbal Calvo, alcalde de Esparza; el Sr. Douglas Salazar, estudiante de la Sede Regional del Pacífico; la Dra. Susan Chen y el Sr. José Ángel Vargas, con el propósito de analizar la posibilidad de evaluar la donación de un terreno en Esparza, para la Sede del Pacífico.

La intención del alcalde de Esparza es que la Sede del Pacífico de la Universidad de Costa Rica se traslade a Esparza. La Dra. Susan Chen reconoce que la Sede tiene problemas de espacio. Acordaron el envío de la información, o sea, que procedan a hacer una formalización, para que el plenario la estudie.

Agrega que la directora de la Sede del Pacífico no rechaza la propuesta; estima que amerita una evaluación, incluso la posibilidad de una visita del Consejo Universitario para que observen el terreno, el cual es bastante amplio.

- **Ala nueva del edificio del CU**

EL DR. ALBERTO CORTÉS informa que el jueves 4 de agosto de 2011, se reunió con el arquitecto Asdrúbal Segura, director de la OEPI; el Lic. Ramón Bonilla, director Ejecutivo de la Rectoría; el Sr. José Aquiles Villarreal, profesor de la Escuela de Arquitectura, y el Ing. Ismael Mazón, para conocer la propuesta de construcción del ala nueva para el edificio que ocupa la Rectoría y el Consejo Universitario.

Se evalúa la posibilidad de no hacer reparaciones y remodelaciones parciales al edificio, sino avanzar en la propuesta de construir la nueva ala conocida por los miembros del plenario que se integraron en el 2008.

Finalmente, menciona que se llegó a la conclusión de que la propuesta es positiva, por lo que se va a programar una sesión con el plenario para la presentación del proyecto. Ya existe una maqueta, incluso un diseño inicial de lo que sería esa área, la que permitiría que tanto la Rectoría como el Consejo Universitario dispongan del espacio adecuado para la cantidad de actividades que desarrollan. Programará la reunión lo más pronto posible.

- **Programa conmemorativo del aniversario de la UCR**

EL DR. ALBERTO CORTÉS informa que la idea es conmemorar el 71 aniversario de la aprobación de la creación de la Universidad y celebrar los 70 años de apertura del primer ciclo, que se inició un año después.

Seguidamente da lectura al programa:

- *Martes 16 de agosto de 2011*

4:00 p.m./Auditorio de la Ciudad de la Investigación: Homenaje anual a miembros de la comunidad universitaria galardonados con los premios nacionales y otras distinciones, durante el 2010.

- *Jueves 18 de agosto de 2011*

2:00 p. m. / Auditorio-LANAMME: Entrega de distinciones al personal administrativo 2011

- *Lunes 22 de agosto de 2011*

10:00 a.m./Auditorio – Facultad de Educación: Presentación del libro: *Tierra de maestros*, de María Eugenia Dengo Obregón, Premio *Rodrigo Facio* 2006 y Profesora Emérita de la UCR.

EL DR. ALBERTO CORTÉS aclara que este acto forma parte del homenaje a los eméritos, por lo que fueron invitados todos los profesores eméritos. Por solicitud de doña María Eugenia Dengo, la presentación de la semblanza la hará la Dra. Marielos Giraldo.

6:00 p. m. /Auditorio – Facultad de Derecho: Conferencia magistral: *Regionalismo posliberal, soberanía nacional y sociedad civil en América Latina y el Caribe*, a cargo del Dr. Andrés Serbín, presidente ejecutivo de la Coordinadora Regional de Investigaciones Económicas y Sociales (CRIES).

EL DR. ALBERTO CORTÉS indica que la conferencia se basará en el estado de la integración en toda América Latina, Centroamérica y el Caribe. El señor Serbín tiene programadas actividades con otras unidades académicas durante esa semana.

- *Martes 23 de agosto de 2011*

6:00 p. m. / Auditorio de Ciencias Económicas: Conferencia magistral: *La situación actual de Oriente Medio y del norte de África: dicotomías y protesta popular*, a cargo del Dr. Roberto Marín Guzmán, catedrático de la UCR.

EL DR. ALBERTO CORTÉS menciona que el Dr. Marín fue elegido por ser el profesor con mayor puntaje en Régimen Académico; además de eso, se ha pensado en que sea un homenaje a la docencia universitaria, un reconocimiento a los profesores, a las profesoras, los investigadores y las investigadoras de la Universidad.

- *Miércoles 24 de agosto de 2011*

2:00 p. m. /Auditorio – Facultad de Derecho: Homenaje a los mejores promedios del año lectivo 2010.

EL DR. ALBERTO CORTÉS menciona que en cumplimiento del reglamento aprobado en esta materia, se deberán realizar dos sesiones para rendir homenaje a los mejores promedios de grado y a los de posgrado. En esta oportunidad se realizará el homenaje a los mejores promedios de grado; en una sesión posterior, se llevará a cabo el homenaje a los mejores promedios de posgrado.

- *Jueves 25 de agosto de 2011*

10:00 a. m. / Sede del Atlántico: Sesión del Consejo Universitario en conmemoración del 40.º aniversario de la Sede del Atlántico.

6:00 p. m. / Auditorio – Ciencias Sociales: Conferencia magistral: *El reto de la autonomía universitaria*, a cargo de la rectora, Dra. Yamileth González García, presidenta de la

Comisión de la Defensa de la Autonomía de la Unión de Universidades de América Latina y del Caribe (UDUAL).

- *Viernes 26 de agosto de 2011*

Día de la Universidad de Costa Rica. 10:00 a. m. / Auditorio – Facultad de Derecho: Sesión solemne del Consejo Universitario con motivo del 71.º aniversario de la UCR.

- Homenaje a la primera generación de universitarios del siglo XX.

EL DR. ALBERTO CORTÉS informa que han localizado a más de treinta graduados de los primeros tres años; incluso, localizaron a un profesor, de profesión odontólogo, de 94 años de edad, quien tiene su clínica abierta en San José; dictará el discurso en nombre de todos los homenajeados.

- Premiación del Certamen Anual de Artes Visuales Bidimensionales Ambiente Universitario 2011.

3:00 p. m. / Auditorio – Estudios Generales: Conferencia magistral: *Costa Rica, una identidad en juego*, a cargo del Dr. Rodolfo Cerdas Cruz, analista político y catedrático jubilado de la UCR.

7:00 p.m. /Parqueo – Facultad de Ingeniería: Concierto de la Orquesta de Cámara de la UCR.

EL DR. ALBERTO CORTÉS informa que el concierto será al aire libre; se colocarán toldos.

Seguidamente, deja constancia del reconocimiento al trabajo realizado por la Unidad de Comunicación en este proceso. La cantidad de detalles que se deben afinar es impresionante, así como la logística que se requiere. Todas las actividades van a ser televisadas y esperan que haya una adecuada cobertura mediática.

Reitera su agradecimiento a la Unidad de Comunicación, a la Sra. Zaida Siles y a todo el personal administrativo que ha venido apoyando esta programación.

p) Solicitudes de gastos de viaje al exterior aprobadas durante el receso de medio período.

Funcionario(a), Unidad Académica o Administrativa	Puesto o Categoría	Ciudad y País Destino	Fechas	Otros Aportes	Presupuesto de la Universidad
TRÁMITE POR RECESO					
MARIÁNGELA VARGAS ARROYO	DOCENTE INTERINO (1) (1 año y 6 meses)	LJUBLJANA, ESLOVENIA	ACTIVIDAD: 21-08-2011 Al 27-08- 2011 ITINERARIO: 18-08-2011 Al 03-09- 2011	Pasaje Aéreo , Fundevi \$500.00 Pasaje Aéreo CONICIT Fondo de Incentivos, Otros \$1,800.00 Inscripción Centro de Excelencia para la Instrumentación de Biosensores y Control de Procesos (COBIK), Otros \$2,500.00 Total: \$4,800.00	Aporte Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno), \$1,000.00 Total: \$1,000.00
INST. CLODOMIRO PICADO					

MELANIA DEL SOCORRO FERNANDEZ CAMPOS	ADMINISTRATIVO (2) (2/5 TC)	DAVID, PANAMÁ	ACTIVIDAD: 26-07-2011 Al 28-07-2011	Apoyo Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno), Aporte personal \$276.00	Apoyo Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno), \$500.00
J. BOTANICO LANKESTER	(3) (otros aportes aprobados en sesión 5513)		ITINERARIO: 25-07-2011 Al 29-07-2011	Total: \$276.00	Total: \$500.00

Actividad en la que participará: BioDownstream Technologies Course 2011 (BTC 2011), Organiza: Centro de Excelencia para la Instrumentación de Biosensores y Control de Procesos (COBIK)

Justificación: Una de las actividades principales del Instituto Clodomiro Picado (ICP) es la producción de antivenenos contra la mordedura de serpientes venenosas. Dentro de su proceso productivo, se encuentra la etapa de purificación de los anticuerpos equinos extraídos del plasma de caballos inmunizados con veneno de serpiente. Los anticuerpos son purificados puesto que constituyen el ingrediente activo de este producto terapéutico. Además, en el ICP se están realizando investigaciones dirigidas al desarrollo de nuevos productos, que también requieren del desarrollo e implementación de líneas de purificación. La etapa de purificación, y posterior formulación y estabilización de las soluciones proteicas, es lo que se denomina como proceso de bioseparación o downstream processing. Dentro de los procesos biotecnológicos dirigidos a la obtención de biomoléculas de alto valor comercial, la etapa de bioseparación conlleva aproximadamente el 70-80% del costo total del proceso productivo. Por lo tanto, resulta de gran relevancia implementar y/o mejorar una línea de purificación eficiente y costo efectiva, de la cual se obtengan productos de alta calidad con altos niveles de rendimiento, de la mano con niveles de pureza que cumplan con las especificaciones de comercialización y administración.

Por lo tanto, la asistencia a un curso sobre técnicas de bioseparación, representa una gran oportunidad para el ICP, ya que permite la capacitación de recurso humano en un área relevante para sus actividades. Asimismo, la asistencia a este curso, no sólo generará conocimiento que puede ser aplicado directamente en labores de investigación y desarrollo del ICP, sino que permitirá la generación de una red de contactos y colaboradores para futuras investigaciones en el área de ingeniería de bioseparaciones.

Por último, cabe mencionar que en Costa Rica no existe un área de especialización en estos tópicos, por lo que resulta necesario adquirir tales conocimientos en centros internacionales. El tipo de participación consistirá en asistir a lecciones y discusiones teórico prácticas acerca de técnicas de bioseparación en un taller con expertos de industria y academia en el tema.

ALEJANDRO JOSE AZOFEIFA BARRANTES	ADMINISTRATIVO (1) (1 año y 9 meses)	MANAGUA, NICARAGUA	ACTIVIDAD: 22-07-2011 Al 25-07-2011		Aporte Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno), \$488.00
SECCION DE TRANSPORTES			ITINERARIO: 22-07-2011 Al 25-07-2011		Total: \$488.00

Actividad en la que participará: XI CONGRESO LATINOAMERICANO DE LECTOESCRITURA NICARAGUENSE, Organiza: SEDE DE GUANACASTE
Justificación: CONDUCTOR DESIGNADO

ROBERT DRESSLER DRESSLER	DOCENTE ADJUNTO (3) (otros aportes aprobados en sesión N.º 54 de la Rectoría)	CHIRIQUÍ, PANAMÁ	ACTIVIDAD: 26-07-2011 Al 28-07-2011	Aporte Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno), Aporte personal \$276.00	Aporte Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno), \$500.00
J. BOTANICO LANKESTER			ITINERARIO: 25-07-2011 Al 29-07-2011	Total: \$276.00	Total: \$500.00

Actividad en la que participará: Dicta conferencia "Las Sobralías entre Costa Rica y Panamá", Acuerdo Específico de Cooperación entre la UCR y UNACHI, Organiza: UCR-UNACHI Justificación: Dictar conferencia en el marco de la Inauguración del Acuerdo Específico de Cooperación entre la Universidad de Costa Rica y la Universidad Autónoma de Chiriquí. Las actividades que se realizan se enfocan en la recolecta, cultivo, investigación y conservación de las orquídeas de Panamá por medio de la creación del programa de investigación en orquídeas del Jardín Botánico Lankester-Hervario de la UNACHI, la conducción de expediciones conjuntas entre el personal del Jardín y del Herbario de la UNACHI y la inscripción de esta entidad como autoridad científica CITES de Panamá.

Funcionario(a), Unidad Académica o Administrativa	Puesto o Categoría	Ciudad y País Destino	Fechas	Otros Aportes	Presupuesto de la Universidad
---	--------------------	-----------------------	--------	---------------	-------------------------------

Actividad en la que participará: Inicio del proyecto "Hacia una moderna flora de orquídeas de Panamá", Organiza: Jardín Botánico Lankester, Universidad de Costa Rica y Universidad Nacional Autónoma de Chiriquí Justificación: Como parte del Convenio Internacional con la Universidad Nacional Autónoma de Chiriquí, soy la encargada de brindar la capacitación técnica a todos los miembros de la contraparte de la Universidad de Chiriquí que participan en el proyecto. Esta capacitación es la base para iniciar las labores de documentación y digitalización de la flora de orquídeas de Panamá.

ISAAC SALGADO RAMIREZ ESCUELA DE ARQUITECTURA	DOCENTE INTERINO (1) (6 meses) (2) (1/4 TC)	CARACAS, VENEZUELA	ACTIVIDAD: 27-07-2011 Al 29-07-2011 ITINERARIO: 25-07-2011 Al 02-08-2011	Inscripción Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Otros \$30.00 Apoyo Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno) Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Otros \$400.00 Apoyo Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno) , Aporte personal \$440.32 Total: \$870.32	Pasaje Aéreo, \$1,320.00 Total: \$1,320.00
--	---	--------------------	---	--	---

Actividad en la que participará: Congreso Latinoamericano y Caribeño de Hábitat Popular e Inclusión Social ¿Hacedores de ciudades¿, Organiza: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales Justificación: Por invitación del Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales se me solicito participar en una escogencia de ponentes, de la cual se me escoge para participar con el tema ¿Conceptualización y diseño del hábitat para mujeres jefas de hogar: una lectura materialista-dialéctica desde la perspectiva de género¿, la cual se desprende de investigaciones de la Maestría de Vivienda y equipamiento social y el Proyecto ED-2790 del cual soy responsable. En este sentido es importante la participación en dicho congreso pues representa para la escuela de Arquitectura y para la UCR su visibilización como entes que investigan y aplican conocimiento sobre el tema de la ciudad informal, el hábitat popular y la inclusión social. Además de ser una organización dedicada a las ciencias sociales, deja ver que la transdisciplinariedad de la Escuela y la UCR.

YAMILETH GONZALEZ GARCIA RECTORIA	RECTORA (3) (otros aportes aprobados en sesión 5517 y sesión 5519 5)	HONDURAS / Tegucigalpa	ACTIVIDAD: 28-07-2011 al 29-07-2011 ITINERARIO: 28-07-2011 al 30-07-2011		Apoyo Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno), \$460,00 Pasaje Aéreo \$650,00 Total: \$1110,00
--	---	------------------------	---	--	--

Actividad en la que participará: Representación Institucional como Miembro del CSUCA

Monto Superiores

JESUS ALEXANDER RODRIGUEZ ARRIETA UNIDAD MICROSCOP. ELECTRONICA	INVESTIGADOR (1) (10 meses)	READING-LONDRES, GRAN BRETAÑA (ESCOCIA, GALES, INGL)	ACTIVIDAD: 29-08-2011 Al 10-09-2011 ITINERARIO: 26-08-2011 Al 11-09-2011	Pasaje Aéreo , Fundevi \$750.00 Apoyo Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno) MICIT, Otros \$2,500.00 Inscripción Uso de reactivos en el Laboratorio de la Dra. Perotti, Otros \$4,000.00 Pasaje Aéreo MICIT, Otros \$2,280.00	Apoyo Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno), \$1,000.00 Total: \$1,000.00
--	-----------------------------------	--	---	---	--

				Inscripción MICIT, Otros \$2,880.00 Gastos salida , Aporte personal \$500.00 Total: \$12,910.00	
Actividad en la que participará: Pasantía de Capacitación en Técnicas de Microscopia y discusión de proyectos cooperativos. Organiza: Universidad de Reading. Justificación: Como parte de mis quehaceres como investigador, soy parte del grupo de investigadores que están desarrollando la unidad base en la búsqueda de nuevas especies de microinsectos en Costa Rica y la Región. Gracias a esta labor, se está propiciando vinculaciones multidisciplinarias para el desarrollo de nuevas tecnologías, como es el caso de la reciente implementación de proyectos de I+D dirigidos al área de la Biomimesis, con el fin de generar investigación básica y aplicada que se proyecte a los sectores productivos del país. En estos proyectos colaboran el CIEMIC y el CELEQ como el PICIMA de la Universidad de Costa Rica, esto abre una nueva dimensión del estudio de la biodiversidad. Poder generar investigación propia en este sentido es fundamental para el país ya que hemos dependido de los especialistas extranjeros para el desarrollo y conocimiento de la biodiversidad nacional, tanto aquella que no se relaciona con los sistemas de producción como también el conocimiento de las especies que pueden tener algún potencial con respecto a los cultivos, o a implementaciones concernientes al desarrollo industrial sostenible, de igual forma existe una gran cantidad de especies que pueden presentar un enorme potencial para la incorporación de métodos de control más acordes con las políticas ambientales, esto hace necesario que capacitemos a nuestros profesionales tanto en el área de las herramientas tecnológicas necesarias como en la parte del reconocimiento y estudio de las especies de importancia. En Costa Rica la presencia de taxónomos de grupos de importancia que se catalogan como microartrópodos es un campo en etapa incipiente, por lo que es sumamente necesaria la formación y actualización en el tema, así mismo esta oportunidad de visitar la Universidad de Reading permitiría compartir y discutir los resultados de los proyectos que se desarrollan con investigadores a nivel mundial que cuentan con gran experiencia y trascendencia en el campo de la entomología de insectos microscópicos.					
MAIKEL VARGAS SANABRIA ESCUELA DE MEDICINA	DOCENTE INSTRUCTOR (2) (1/4TC)	BUENOS AIRES, ARGENTINA	ACTIVIDAD: 21-09-2011 Al 23-09-2011 ITINERARIO: 13-09-2011 Al 23-09-2011 vacaciones el 13, 14, 16 y 19 de setiembre	Apoyo Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno) , Aporte personal \$500.00 Total: \$500.00	Pasaje Aéreo, \$990.00 Apoyo Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno), \$10.00 Total: \$1,000.00
Actividad en la que participará: III Congreso de la Academia de Valoración del Daño Corporal del Mercosur, Organiza: Universidad de Buenos Aires Justificación: Esta actividad, será de gran beneficio para mi formación profesional, por lo que podré contribuir con mis aportes al desarrollo docente del Departamento de Anatomía de la Escuela de Medicina.					
MA EUGENIA BRICEÑO MEZA BIB. DOCUMENTACION E INFORMACI	ADMINISTRATIVO (3) (otros aportes aprobados en sesión 91 de Rectoría)	PANAMA, PANAMÁ	ACTIVIDAD: 08-08-2011 Al 12-08-2011 ITINERARIO: 07-08-2011 Al 13-08-2011		Apoyo Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno), \$340.00 Pasaje Aéreo, \$560.00 Total: \$900.00
Actividad en la que participará: XVI REUNION ANUAL DEL SIDCA/CSUCA Y VI CONGRESO INTERNACIONAL DE BIBLIOTECAS UNIVERSITARIAS, Organiza: SIDCA/CSUCA Y UNIVERSIDAD DE PANAMA Justificación: Participación en la XVI Reunión Anual del Sistema de Información Documental Centroamericano (SIDCA), adscrito al CSUCA. En la reunión participan los directores y directoras de los sistemas bibliotecarios de las universidades miembros del CSUCA. Esta reunión se programó en el marco del VI Congreso Internacional de Bibliotecas Universitarias, el cual es un evento en el que se presentan los avances y principales retos de los sistemas bibliotecarios universitarios de la Región Centroamericana.					
ANTONIO LEONI DE LEON ESCUELA DE FILOLOGIA	DOCENTE ASOCIADO (3) (otros aportes aprobados en sesión 90 de Rectoría)	GUATEMALA, GUATEMALA	ACTIVIDAD: 22-08-2011 Al 24-08-2011 ITINERARIO: 20-08-2011 Al 25-08-2011	Apoyo Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno) , Aporte personal	Pasaje Aéreo, \$494.70 Total: \$494.70

			vacaciones el 25/08/2011	\$680.00 Inscripción , Aporte personal \$25.00 Total: \$705.00	
Actividad en la que participará: I Congreso Internacional de la Asociación Centroamericana de Lingüística, Organiza: Asociación Centroamericana de Lingüística (http://www.acaling.una.ac.cr/) Justificación: Esta actividad se enmarca dentro de las actividades de divulgación científica de resultados del proyecto de investigación No 745-B1-002 "Actualización del Modelo Léxico-Sintáctico de las locuciones del Español (Mulkin)", inscrito en el Instituto de Investigaciones Lingüísticas. La ponencia que presentará se titula "Tipología morfosintáctica las unidades fraseológicas" y constituye una parte muy importante de las propuestas de la investigación.					
LUIS ADRIAN MORA RODRIGUEZ ESCUELA ESTUDIOS GENERALES	DOCENTE ADJUNTO	RECIFE, BRASIL	ACTIVIDAD: 06-09-2011 Al 11-09-2011 ITINERARIO: 04-09-2011 Al 11-09-2011	Apoyo Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno) , Fundevi \$750.00 Inscripción , Aporte personal \$100.00 Gastos salida , Aporte personal \$26.00 Total: \$876.00	Pasaje Aéreo, \$1,512.00 Total: \$1,512.00
Actividad en la que participará: Congreso Internacional de la Asociación Latinoamericana de Sociología, Organiza: Asociación Latinoamericana de Sociología Justificación: El Congreso de ALAS es uno de los eventos académicos más importantes del continente. En él se reúnen una gran cantidad de investigadores de diferentes ramas de las ciencias sociales: sociología, economía, filosofía, estudios culturales... Dicho congreso representa una excelente oportunidad para difundir trabajos de investigación que abren nuevas perspectivas multi y transdisciplinarias. En este sentido propuse una ponencia titulada ¿Conquista, alteridad y colonialidad, dicha ponencia forma parte de las metas a mediano plazo de mi proyecto de investigación ¿Conquista, justicia y alteridad: representaciones del Otro, prácticas de poder y esquemas modernos de dominación¿ inscrito en la Vicerrectoría de Investigación. Recibí el aval del comité director del Congreso y mi ponencia será presentada en el Grupo de Trabajo: Imaginarios sociales, memorias y poscolonialidad, el primer día del Congreso. Este evento es el punto de partida para que jóvenes investigadores se incorporen a las redes latinoamericanas, den a conocer sus temáticas de trabajo y visibilicen sus instituciones. Para la Universidad de Costa Rica es una buena vitrina para secundar trabajos innovadores en áreas temáticas transdisciplinarias con fuerte proyección a nivel latinoamericano. Se solicita a la Rectoría el apoyo financiero que permita costear los gastos del transporte aéreo hasta la ciudad de Recife, en Brasil, donde se llevará a cabo el Congreso.					
JAVIER TREJOS ZELAYA ESCUELA DE MATEMATICA	DOCENTE CATEDRATICO	FRANKFURT AM MAIN, ALEMANIA	ACTIVIDAD: 30-08-2011 Al 02-09-2011 ITINERARIO: 27-08-2011 Al 04-09-2011 vacaciones el 29/08/2011	Apoyo Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno) Fondos de Incentivos, MICIT, Otros \$1,590.00 Inscripción , Aporte personal \$380.00 Gastos salida , Aporte personal \$26.00 Total: \$1,996.00	Pasaje Aéreo, \$1,372.70 Total: \$1,372.70
Actividad en la que participará: Congreso de la Federación Internacional de Sociedades de Clasificación (IFCS) y el congreso conjunto de la Sociedad Alemana de Clasificación (GfKI) y la Asociación Alemana de Reconocimiento de Patron, Organiza: International Federation of Classification Societies Justificación: Durante este evento presentaré las ponencias:					
1. Fuzzy Clustering by the Hyperbolic Smoothing Approach (en coautoría con Eduardo Piza, Alex Murillo y algunos colegas					

brasileños: A.E. Xavier, V. L. Xavier y L.C. Souza. 2. Clustering by Moving Centroids using Simulated Annealing (en coautoría con Mario Villalobos y Eduardo Piza).

Además, durante el evento asistiré a las sesiones del Comité Ejecutivo de la IFCS, en mi calidad de presidente de la Sociedad Centroamericana y del Caribe de Clasificación y Análisis de Datos (SoCCCAD).

MARIO VILLALOBOS ARIAS	DOCENTE ASOCIADO	FRANKFURT, ALEMANIA	ACTIVIDAD: 30-08-2011 Al 02-09-2011	Inscripción , Aporte personal \$380.00	Pasaje Aéreo, \$1,372.70
ESCUELA DE MATEMATICA			ITINERARIO: 27-08-2011 Al 04-09-2011 vacaciones el 29/08/2011	Apoyo Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno) Fondo de Incentivos MICIT, Otros \$1,590.00 Gastos salida , Aporte personal \$26.00 Total: \$1,996.00	Total: \$1,372.70

Actividad en la que participará: Symposium of the International Federation of Classification Societies (IFCS). Organiza: International Federation of Classification Societies (IFCS) y German Association for Pattern Recogni Justificación: Presentaré la ponencia: "Clustering by Moving Centroids using Simulated Annealing"

Debo mencionar que en este evento participa investigadores en Clasificación y Análisis de Datos de diferentes lugares del Mundo y se presentan los trabajos más recientes en este campo, con lo que tengo la posibilidad de hacer contacto con estos investigadores y ver la posibilidad de colaboración futura.

MARIA DEL ROSA ARGUEDAS CHAVES	ADMINISTRATIVO	GUADALAJARA, MÉXICO	ACTIVIDAD: 26-11-2011 Al 04-12-2011		Fondo Restringido 03-99-94-23 Pasaje Aéreo \$835.51
DIR. EDITOR. Y DIFUS. CIENTIF			ITINERARIO: 24-11-2011 Al 05-12-201		Fondo Restringido 03-99-94-23 Apoyo Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno), \$2,976.00 Total: \$3,811.51

Actividad en la que participará: Feria Internacional del Libro Guadalajara 2011.

Organiza: Universidad de Guadalajara.

Justificación: Participación en Ferias de libros para dar a conocer las nuevas publicaciones y contactar distribuidores.

-Incentivar la circulación del libro en México, Bibliotecarios de Estados Unidos y Canadá.

-Abrir distribución en librería y Universidades.

SUSAN CHEN SUI	AUTORIDAD UNIVERSITARIA	BUENOS AIRES, ARGENTINA	ACTIVIDAD: 03-10-2011 Al 09-10-2011	Pasaje Aéreo, Fundevi \$409.21 Apoyo Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno) , Fundevi \$364.40	Pasaje Aéreo, \$1,025.00
SEDE REGIONAL DEL PACIFICO			ITINERARIO: 02-10-2011 Al 09-10-2011	Apoyo Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno) , Aporte personal \$454.48 Gastos salida , Aporte personal	Total: \$1,025.00

				\$26.00 Inscripción , Aporte personal \$102.00 Total: \$1,356.09	
Actividad en la que participará: XV Congreso Iberoamericano de Derecho e Informática, Organiza: Federación Iberoamericana de Derecho e Informática y la Universidad Católica de Argentina. Justificación: Participar como ponente en el Congreso, he trabajado una propuesta de Ley Marco para la protección del consumidor en el ambiente de comercio electrónico. La solución en esta materia debe ser a nivel regional o mundial, no es posible una solución a nivel de país, debido a que el comercio electrónico no tiene fronteras geográficas. La propuesta es una base para iniciar el análisis en esta materia.					

Funcionario(a), Unidad Académica o Administrativa	Puesto o Categoría	Ciudad y País Destino	Fechas	Otros Aportes	Presupuesto de la Universidad
Monto Superiores					
YAMILETH ANGULO UGALDE INST. CLODOMIRO PICADO	AUTORIDAD UNIVERSITARIA	VALENCIA, ESPAÑA	ACTIVIDAD: 11-09- 2011 Al 16-09-2011 ITINERARIO: 09-09- 2011 Al 24-09-2011 vacaciones 16, 19, 20, 21, 22, 23 de setiembre	Pasaje Aéreo , Fundevi \$1,400.00 Total: \$1,400.00	Apoyo Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno), \$1,400.00 Inscripción, \$600.00 Total: \$2,000.00
Actividad en la que participará: 17th Congress of the European Section of the International Society on Toxinology, Organiza: European Section of the International Society on Toxinology Justificación: Es importante para mí el poder participar en este evento ya que los temas de investigación en el ICP son sobre toxínología y este es el Congreso sobre toxínología porque puedo presentar trabajos en conjunto con colaboraciones en España sobre los temas de proteómica de toxinas de venenos de serpiente. Además es una oportunidad para establecer colaboraciones tanto a nivel personal como institucional en investigación referente a toxinas					
ASDRÚBAL ALVARADO VARGAS ESCUELA DE SOCIOLOGÍA	DOCENTE ASOCIADO (3) (otros aportes aprobados en sesión 5536 por un monto de \$1.521,00)	RECIFE, BRASIL	ACTIVIDAD: 06-09- 2011 Al 10-09-2011 ITINERARIO: 04-09- 2011 Al 17-09-2011 vacaciones 12-14 y el 16 de setiembre	Apoyo Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno) , Fundevi \$750.00 Total: \$750.00	Inscripción, \$110.00 Pasaje Aéreo, \$1,557.00 Total: \$1,667.00
Actividad en la que participará: XXVIII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología (ALAS), Organiza: Asociación Latinoamericana de Sociología (ALAS) Justificación: NOTA DE JUSTIFICACIÓN PARA SOLICITUD DE APOYO:					
En la Escuela de Sociología, se viene impulsando desde la celebración del: XII Congreso Centroamericano de Sociología, en agosto del 2010, un proyecto para propiciar la articulación, vinculación y fortalecimiento de la enseñanza y ejercicio profesional de la Sociología en Centroamérica. Lo anterior, incluye la coordinación e intercambios de experiencias de docencia, investigación y acción social en las diferentes Unidades Académica, en donde se enseña Sociología en la Región. La meta es fortalecer la cooperación entre las organizaciones académicas que dirigen sus esfuerzos a la docencia, investigación y acción social, en el campo sociológico.					
Con este propósito organicé y coordiné la realización del: ¿Primer encuentro centroamericano de directores(as) de la enseñanza de la Sociología, llevado a cabo el 5 de agosto del 2010 en la Universidad de Costa Rica, al mismo asistieron 9 directores(as) y aprobaron 12 acuerdos para darle seguimiento a este proceso.					
A partir de lo anterior el Dr. Paulo Henrique Martins, Presidente del Comité Organizador del ¿XVIII Congreso Latinoamericano de Sociología y Vice-Presidente de la Asociación Latinoamericana de Sociología (ALAS); me ha invitado a participar en el: ¿Encuentro sobre la Enseñanza de la Sociología en América Latina. Además, participaré en el grupo 30 de dicho Congreso con la ponencia: ¿Acuerdos y Avances del Encuentro centroamericano de					

directores y directores de Sociología. Asimismo me invitó a participar en la reunión del Consejo Interuniversitario de ALAS, en el cual se discutirá la cooperación académica entre las universidades que participan en la Asociación Latinoamericana de Sociología. Por las razones anteriores, considero oportuno y necesaria mi participación en este evento como ponente y a la vez para aprovechar y realizar un esfuerzo de consolidar las mejores formas de cooperación entre las organizaciones académicas de la Región, en beneficio de la Universidad de Costa Rica.

ALEXANDRA RUCAVADO ROMERO INST. CLODOMIRO PICADO	Catedrática (3) (otros aportes aprobados en sesión 5536)	España, Valencia	Actividad: 09-09-2011 al 18-09- 2011 Itinerario: 11-05-2011 al 16-09- 2011 (vacaciones 16/09/2011)	Inscripción FUNDEVI \$1200 Apoyo Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno FUNDEVI) \$1000,00 Total Otros Aportes \$2.200,00	Pasaje \$1,300.00 Fondo Restringido #6364 Total: \$1.300,00
--	--	---------------------	---	--	---

Los congresos organizados por la Sociedad internacional de toxicología son el principal punto de encuentro de los investigadores e investigadores en el campo de los venenos de serpiente, por lo cual es en estos eventos en donde se discuten los últimos hallazgos en este campo de investigación. Por supuesto que el escenario se aprovecha además para concretar colaboraciones entre diferentes grupos a nivel internacional.

ELEONORA BADILLA SAXE CENTRO DE EVALUACION ACADEMICA	ADMINISTRATIVO	BARCELONA, ESPAÑA	ACTIVIDAD: 22-09-2011 Al 23-09-2011 ITINERARIO: 16-09-2011 Al 24-09-2011 (vacaciones 16, del 19-23 de setiembre)	Inscripción , Fundevi \$500,00 Gastos salida , Fundevi \$250.00 Total: \$750.00	Pasaje Aéreo, \$1,405.00 Apoyo Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno), \$693.52 Total: \$2,098.52
--	----------------	-------------------	---	--	---

Actividad en la que participará: 1er Seminario Internacional sobre Rankings en la Educación Superior e-learning, Organiza: Universidad Abierta de Cataluña Justificación: El tema del Seminario se refiere específicamente al quehacer del Centro de Evaluación Académica: acreditación y evaluación de universidades, ("rankings") , e incluye la educación en línea como un elemento más que debería tomarse en cuenta en las evaluaciones y acreditaciones universitarias:

"...las herramientas de evaluación de instituciones de educación superior han proliferado, tanto a nivel regional como internacional. A pesar de las numerosas críticas en contra de los rankings, es innegable que proporcionan, de una forma u otra, instrumentos útiles para la evaluación comparativa de las instituciones de educación superior. Sin embargo, los rankings se han mantenido al margen de los profundos cambios en la educación superior provocada por las oportunidades que ofrecen las TIC., y no incluyen salvo contadas excepciones a la educación en línea en sus estudios.

VANESSA SMITH CASTRO INST. INVESTIGAC. PSICOLOGICAS	INVESTIGADOR	TUCUMÁN, ARGENTINA	ACTIVIDAD: 15-09-2011 Al 17-09- 2011 ITINERARIO: 13-09-2011 Al 25-09- 2011 (vacaciones 19, del 20-23 de setiembre)	Inscripción , Fundevi \$280.00 Apoyo Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno) , Fundevi \$470.00 Apoyo Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno) , Aporte personal \$500.00 Total: \$1,250.00	Pasaje Aéreo, \$1,804.21 Total: \$1,804.21
---	--------------	-----------------------	---	--	--

Actividad en la que participará: II Congreso de Psicología del Tucumán. Nacional e Internacional, Organiza: Universidad Nacional de Tucumán Justificación: Por este medio me permito solicitar un permiso con goce de salario para participar en el II Congreso de Psicología del Tucumán. Nacional e Internacional, que organiza la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Tucumán, entre el 15 y el 17 de Septiembre del corriente año, en esta ciudad. Adjunto la carta de invitación, la nota de aceptación de la ponencia y la respectiva cotización del boleto de avión. Como se puede observar en el itinerario de vuelo, el viaje hasta Tucumán dura más de un día. Por tal motivo es que solicito el permiso con goce de

salario del 13 al 19 de setiembre.

En el marco del congreso presentaré un poster titulado ¿Estrés por aculturación en personas colombianas refugiadas en Costa Rica? el cual ya fue aceptado por los organizadores del congreso. Adicionalmente participaré en un Simposio y una Reunión de Docentes de Facultades de Psicología del país y del exterior sobre Relaciones Internacionales. Estas reuniones se realizan con miras a establecer convenios con la Universidad de Tucumán, La Universidad de Rosario y la Universidad de San Luis y forman parte de la invitación que nos hicieran los colegas de estas universidades en su visita a nuestra Escuela en setiembre del 2010.

Además de participar en el congreso como ponente, realizo esta visita a la Universidad de Tucumán en calidad de coordinadora de la Comisión de Convenios y Atención de Visitantes de la Escuela de Psicología, por lo que viajaré junto con la Directora de la Escuela, M.Sc. Zaida Salazar, quien además presentará una ponencia titulada ¿El quehacer investigativo de los psicólogos de la UCR?. Como se puede observar, hemos previsto la participación activa de la dos en forma de ponencias, además de nuestra participación en las reuniones de trabajo. En ocasiones anteriores he salido con apoyo de la UCR. La última ocasión fue en marzo del 2011. El respectivo informe fue entregado inmediatamente después de realizada la visita. Tengo al día la presentación de los informes de todos mis proyectos adscritos en la Vicerrectoría de Investigación.

ZAIDA SALAZAR MORA	DOCENTE ASOCIADO	TUCUMÁN, ARGENTINA	ACTIVIDAD: 15-09-2011 Al 17-09-2011	Inscripción , Fundevi \$280.00	Pasaje Aéreo, \$1,804.00
ESCUELA DE PSICOLOGIA			ITINERARIO: 13-09-2011 Al 25-09-2011	Apoyo Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno) , Fundevi \$470.00	Total: \$1,804.00
			(vacaciones 19, del 20-23 de setiembre)	Apoyo Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno) , Aporte personal \$875.00	
				Total: \$1,625.00	

Actividad en la que participará: II Congreso de Psicología del Tucumán, Nacional e Internacional, Organiza: Facultad de Psicología de la UNT
Justificación: Se solicita con el fin de presentar la ponencia titulada "Formación de profesionales en Psicología: la experiencia de la Escuela de Psicología de la Universidad de Costa Rica en dicho Congreso la cual ya fue aceptada por los organizadores.

FERNANDO JOSE RICHMOND ZUMBADO	Docente (1) (1 año y 6 meses)	MÉXICO / QUERÉTARO	Actividad: 27-07-2011 al 29-07-2011	Aporte personal Transporte Terrestre \$630.00	Pasaje Aéreo \$1,000.00 (UCR)
EST.EXPERIM. FABIO BAUDRIT			Itinerario: 26-07-2011 al 30-07-2011	Fundevi Inscripción \$300.00	
				Fundevi Aporte Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno) \$450.00	
				Otros Aporte Personal Pasaje Aéreo \$30.00	
				Total \$1,410.00	

Actividad: Congreso Internacional del Tomate. Organiza: Meister Media Worldwide.

Este congreso me permitirá conocer y adquirir nuevas destrezas y conocimientos actuales sobre la producción del cultivo de tomate en ambientes protegidos; así como, el manejo de las plagas y enfermedades que afectan el tomate; aplicables a mi área de trabajo.

ADOLFO DI MARE HERING	Docente (3) (otros aportes aprobados en sesión 5509-03r)	COLOMBIA / Medellín	Actividad: 03-08-2011 al 05-08-2011	Fundevi Aporte Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno) \$1,000.00	Curso Especial 2015 Pasaje Aéreo \$1,000.00
ESC.CIEN.COMP. E INFORMATICA			Itinerario: 01-08-2011 al 18-08-2011		

Actividad: Conferencia del Latin American and Caribbean Consortium of Engineering Institutions. Organiza: LACCEI - Latin American and Caribbean Consortium of Engineering Institutions.

Presentaré dos artículos en la conferencia: (1) ERAV: Almacenamiento de Relaciones con Atributos Diversos en Bases de Datos Relacionales: La representación "ERAV" (Entidad Relación Atributo Valor) es un método simple para almacenar en una base de datos relacional los valores para

entidades descritas por atributos diversos o distintos, como los atributos que se necesitan para describir entidades que no tienen una estructura rígida de tabla relacional. Esta solución permite manipular los datos almacenados usando SQL tradicional y también mantiene gran coherencia con soluciones XML. (2) No basta el artículo... ¡Falta el video! Se discute cómo usar un mínimo de esfuerzo para transformar una presentación académica en un video que luego puede ser compartido en la red. El método expuesto es simple y directo. También se argumenta que el video resultante debe incluir tanto audio como subtítulos electrónicos (closed caption).

FABIOLA CASTRO DUBON	Docente (1) (1 año y 11 meses)	ARGENTINA / Buenos Aires	Actividad: 25-07-2011 al 27- 07-2011 Itinerario: 23-07-2011 al 31- 07-2011	Otros Aporte Personal Pasaje Aéreo \$363.00 Otros Aporte Personal Aporte Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno) \$839.00 Otros Aporte Personal Gastos salida \$26.00	Pasaje Aéreo \$1,000.00
-------------------------	---	-----------------------------	---	---	----------------------------

Actividad: Congreso Latinoamericano de Enseñanza del Diseño 2011. Organiza: Universidad de Palermo Argentina.

A la fecha me encuentro trabajando como Coordinadora de la Carrera de Diseño Gráfico en la Sede Interuniversitaria de Alajuela. El Congreso Latinoamericano de la Enseñanza del Diseño, me interesa particularmente ya que está relacionado de manera directa con la docencia en el ámbito del Diseño. Este es un evento de gran magnitud internacional, y es un momento estratégico para la carrera de Diseño Gráfico de la Sede Interuniversitaria el poder participar de esta actividad en aras de la proyección a futuro de nuestra carrera en la Sede y en el país.

En el momento de la apertura de la Sede en Alajuela, la Escuela de Artes Plásticas ve la oportunidad de implementar los nuevos programas de la escuela en la Sede, específicamente los de la carrera de Diseño Gráfico, lo que ha permitido el ejercitarnos en las implicaciones de un cambio de tal magnitud, aprendiendo a enfrentar las complejidades de estos procesos, además, como el Diseño Gráfico es una profesión que se ha diversificado hacia diferentes aspectos de manera vertiginosa en muy corto tiempo.

Es de suma importancia que los y las docentes estemos a la búsqueda constante en cuanto la actualización de los saberes y quehaceres, además, el estar honestamente abiertas y abiertos a los cambios de las nuevas perspectivas (de acuerdo a cada disciplina), impulsadas por los procesos tanto tecnológicos como sociales que nos embargan.

Cabe señalar, que estamos por iniciar el importante proceso de evaluación del Programa Nuevo de Artes Plásticas para Diseño Gráfico, por lo que, en aras de enriquecer este proceso, es preponderante el establecer vínculos con el resto de Escuelas de Diseño en Latinoamérica, estar al tanto de las diversas propuestas que estas generan, conocer sus experiencias, intercambiar criterios y así, no sólo completar el proceso de la Sede Interuniversitaria hacia un análisis conciso y serio del mismo, sino también ampliar los horizontes y actualizarlos responsablemente, como docentes de la Universidad de Costa Rica.

Actualmente, también estoy ligada al equipo de trabajo al que la Escuela de Artes Plásticas ha delegado el realizar la propuesta de nuevas especialidades para la Carrera de Diseño en la Universidad de Costa Rica, este proceso también se vería enriquecido al asistir a este congreso, ya que el permearse de lo que a nivel latinoamericano y mundial acontece en el campo de la Educación para el Diseño, es una herramienta importantísima para ayudarnos a discernir lo que podría afectar de manera más positiva a nuestra propuesta de enseñanza en las Artes y el Diseño, a la búsqueda de una oferta académica actualizada, acorde con la demanda que se da en este sentido en la actualidad en nuestro país.

FABIAN ELIZONDO ARRIETA	Administrativo	ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA / Orlando Florida	Actividad: 24-07-2011 al 28- 07-2011 Itinerario: 23-07-2011 al 29- 07-2011	Fondo Restringido 312, partida 1519 Aporte Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno) \$1,854.00 Fondo Restringido 312, partida 1519 Pasaje Aéreo \$ 637.90 Fondo Restringido 312, partida 1519 Inscripción \$770.00 Total Fondo Restringido 312, partida 1519 \$ 3,261.90
-------------------------------	----------------	---	---	--

Actividad: 10th International Conference on Low-Volume Roads. Organiza: TRB Transportation Research Board.

Los temas que se tratarán en las conferencias son de interés y provecho para mis labores dentro del Lanamme UCR como Coordinador de los Laboratorios de Infraestructura Vial y Coordinador de la Unidad de Investigación.

ROY BARRANTES JIMENEZ LAB. NL. MATER. Y MODELOS ESTR	Administrativo	ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA / ORLANDO, FLORIDA	Actividad: 03-08-2011 al 05- 08-2011 Itinerario: 02-08-2011 al 13- 08-2011		Fondo Restringido 312, partida 1519 Inscripción \$ 675.00 Fondo Restringido 312, partida 1519 Pasaje Aéreo \$ 413.40 Fondo Restringido 312, partida 1519 Aporte Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno) \$1,236.00 Total Fondo Restringido 312, partida 1519 \$ 2,324.40
--	----------------	--	---	--	---

Actividad: 3rd Annual IRF Executive Seminar, Preserving Our Highway Infrastructure Assets. Organiza: INTERNATIONAL ROAD FEDERATION.

EXPOSICIÓN DE LAS METODOLOGÍAS UTILIZADAS EN LA EVALUACIÓN DE LA RED VIAL NACIONAL CON EL FIN DE MEJORAR LOS CRITERIOS TÉCNICOS UTILIZADOS POR MEDIO DE LA RETROALIMENTACIÓN CON PROFESIONALES EXPERTOS EN OTROS PAÍSES YA QUE EN COSTA RICA NO EXISTE CONOCIMIENTOS SOBRE ESTE TIPO DE LABORES

JOSÉ FCO. GARRO MORA LAB. NL. MATER. Y MODELOS ESTR	Administrativo	ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA / Orlando, Florida	Actividad: 03-08-2011 al 05- 08-2011 Itinerario: 02-08-2011 al 10- 08-2011		Fondo Restringido 312, partida 1519 Inscripción \$ 970.00 Fondo Restringido 312, partida 1519 Pasaje Aéreo \$ 674.65 Fondo Restringido 312, partida 1519 Aporte Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno) \$1,236.00 Total Fondo Restringido 312, partida 1519 \$ 2,880.65
---	----------------	--	---	--	---

Actividad: 3rd Annual IRF Executive Seminar "Preserving our Highway Infrastructure Assets". Organiza: International Road Federation.

En la Unidad de Evaluación de la Red Vial Nacional del Lanamme UCR, se procesan los datos de campo obtenidos en las campañas de evaluación de la RVN, generando tanto documentos del estado, como estrategias y propuestas variadas. Un seminario de este tipo brinda la oportunidad de expandir horizontes tanto de conocimiento por las metodologías y resultados que se presentan, como por la tecnología utilizada en dichos proyectos. Por lo tanto, la aplicabilidad de este tipo de actividades es muy alta tanto a nivel profesional en la oficina, como para la realidad nacional.

JORGE CHEN SHAM ESCUELA DE FILOLOGIA	Docente (3) (otros aportes aprobados en sesión 52 de Rectoría)	ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA / Miami	Actividad: 22-07-2011 al 29- 07-2011 Itinerario: 20-07-2011 al 01- 08-2011	Aporte personal Pasaje Aéreo 584.10 Aporte personal Aporte Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno) \$1,000.00 Total \$1,584.10	Aporte Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno) \$1,000.00
---	---	--------------------------------------	---	---	---

Actividad: XXXI Congreso Cultural de Verano, Conferencias en la Universidad de Tampa. Organiza: Círculo de Cultura Panamericana, Universidad de

Tampa.					
Participaré como ponente en el XXXI Congreso Cultural de Verano, del Círculo de Cultura Panamericano, que se celebrará en la Universidad de Miami, del 22 a 24 de julio, con la ponencia "Poesía oracular y las aguas 'fluyentes' en Ángel Cuadra: a propósito de 'Antinomia del agua'". Además del lunes 25 al viernes 29 de julio estaré en la Universidad de Tampa, impartiendo tres conferencias en los cursos de Literatura Hispanoamericana, que ofrece esta Universidad en el verano.					
YOHNNRY MAURICIO ALPIZAR PASOS SEDE REGIONAL DEL PACIFICO	Administrativo	EL SALVADOR / Suchitoto	Actividad: 09-08-2011 al 13-08-2011 Itinerario: 08-08-2011 al 14-08-2011		Aporte Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno) \$1,051.20
Actividad: III Encuentro Centroamericano de Software Libre (III ECSL). Organiza: Comunidad Salvadoreña de Software Libre. Chofer asignado en la gira.					
GEOVANNY RAMIREZ SALAS SEDE REGIONAL DEL PACIFICO	Administrativo	EL SALVADOR / Suchitoto	Actividad: 09-08-2011 al 13-08-2011 Itinerario: 08-08-2011 al 14-08-2011		Aporte Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno) \$1,051.20
Actividad: Encuentro Centroamericano de Software Libre (III ECSL). Organiza: Comunidad Salvadoreña de Software Libre. Fungirá como Chofer para el traslado de los participantes.					
CARLOS VILLALOBOS VILLALOBOS VICERRECTORIA VIDA ESTUDIANTIL	Autoridad Universitaria (3) (otros aportes aprobados en sesión 5521)	PARAGUAY / ASUNCION	Actividad: 08-08-2011 al 12-08-2011 Itinerario: 06-08-2011 al 14-08-2011	Pasaje Aéreo \$ 1,363.00	Aporte Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno) \$1,000,00
Actividad: XXXVI SIMPOSIO INTERNACIONAL DE LITERATURA. Organiza: INSTITUTO LITERARIO Y CULTURAL HISPÁNICO. Justificación: Voy a presentar la ponencia "Contra el nombre del padre: la crítica feminista en Centroamérica" y a presentar el libro de poesía INSECTIDUMBRES.					
JORGE ALBERTO ROJAS NUÑEZ SEDE REG. LIMON ADMINISTRACION	Administrativo	GUATEMALA / Guatemala	Actividad: 18-07-2011 al 22-07-2011 Itinerario: 16-07-2011 al 24-07-2011		Aporte Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno), \$1,283.50 Gastos salida, \$0.00 Total: \$1,283.50
Actividad: Visita Académica. Organiza: Universidad de San Carlos. Será el chofer de la Gira.					
JOSE ANGEL VARGAS VARGAS CONSEJO UNIVERSITARIO	Autoridad Universitaria	PARAGUAY / Asunción	Actividad: 08-08-2011 al 12-08-2011 Itinerario: 06-08-2011 al 13-08-2011	Aporte Personal Gastos salida \$26.00	Inscripción \$70.00 Pasaje Aéreo \$1,326.10 Aporte Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno) \$805.00 Total: \$2,201.00
Actividad: XXXVI Simposio Internacional de Literatura Discursos e interpelaciones: Las voces de América en las producciones de las mujeres (escritoras, personajes, lectores). Organiza: INSTITUTO LITERARIO Y CULTURAL HISPÁNICO.					
Presentará una ponencia denominada El Sociodrama de la mujer en tres obras dramáticas de Mario Vargas Llosa (a propósito de la señorita de Tacna,					

Kathie y el Hipopótamo y la Chunga).					
MARIA DE LOS AN MONGE ALVARADO	DOCENTE ASOCIADO	CHIHUAHUA, MÉXICO	ACTIVIDAD: 15-08-2011 Al 19-08-2011	Apoyo Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno) Cuota ISAK, inscripción a congreso, hospedaje, impuestos y alimentación, Otros \$840.00 Total: \$840.00	Inscripción, \$298.00 Pasaje Aéreo, \$735.00 Total: \$1,033.00
DPTO. EDUC. FISICA Y DEPORTES			ITINERARIO: 13-08-2011 Al 21-08-2011		
Actividad en la que participará: CURSO DE CERTIFICACIÓN INTERNACIONAL EN ANTROPOMETRÍA ISAK. NIVEL 1 Y XV CONGRESO INTERNACIONAL EDUCACIÓN FÍSICA, DEPORTE Y RECREACION, Organiza: Universidad Autónoma de Chihuahua Justificación: 1.- El curso de antropometría es una herramienta que todo profesor investigador debe tener. Es parte de un proceso de capacitación en población con discapacidad y adolescentes, y provee de herramientas para los cursos de Educación Física Adaptada y Desarrollo Motor. 2.- El Congreso internacional, tiene como característica la gran cantidad de exponentes internacionales, sobre todo esta convocatoria donde hay varias ponencias en el campo de la educación física adaptada. Además la Universidad de Chihuahua cuenta con un centro de investigación en estimulación temprana, al cual tendre la oportunidad de visitar y compartir con su directora.					
JESSENIA HERNANDEZ ELIZONDO	DOCENTE ASOCIADO (3) (otros aportes aprobados en sesión 67 de Rectoría)	ÚBEDA, JAÉN, ESPAÑA GRANADA, ESPAÑA MADRID, ESPAÑA	ACTIVIDAD: 08-09-2011 Al 11-09-2011	Apoyo Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno) Federación Española de Asociaciones de Docentes de Educación Física (FEADEF), Otros \$1,500.00 Apoyo Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno) Aporte personal \$700.00 Total: \$2,200.00	Pasaje Aéreo, \$1,270.44 Total: \$1,270.44
DPTO. EDUC. FISICA Y DEPORTES			ITINERARIO: 06-09-2011 Al 18-09-2011		
Actividad en la que participará: IX Congreso Internacional sobre la enseñanza de la educación física y el deporte escolar, Organiza: Federación Española de Asociaciones de Docentes de Educación Física (FEADEF), Universidad de Jaén Justificación: i. Participar junto con dos expositores más en la mesa redonda Intervención para la reducción del sedentarismo y la obesidad en la juventud con el tema ACTIVIDAD FÍSICA Y ALIMENTACIÓN SALUDABLE: UNICA SOLUCIÓN POSIBLE PARA COMBATIR LA OBESIDAD EN LOS MÁS PEQUEÑOS, esta ponencia fue aceptada por el comité organizador en el mes de abril 2011. ii. Escuchar conferencias de las investigaciones más recientes en el área de la Educación Física y la salud. iii. Conversar con investigadores y profesores para invitarlos a asistir a los próximos eventos académicos (simposios, cursos, intercambios, entre otros) que se realizan en nuestra unidad académica.					
ALEJANDRO SALICETTI FONSECA	DOCENTE INVITADO	ÚBEDA, JAÉN, ESPAÑA GRANADA, ESPAÑA MADRID, ESPAÑA	ACTIVIDAD: 08-09-2011 Al 11-09-2011	Apoyo Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno) , Aporte personal \$700.00 Apoyo Financiero (Hospedaje, Alimentación y Transporte Interno) Federación Española de Asociaciones de Docentes de Educación Física (FEADEF), Otros \$1,500.00 Total: \$2,200.00	Pasaje Aéreo, \$1,270.55 Total: \$1,270.55
DPTO. EDUC. FISICA Y DEPORTES			ITINERARIO: 06-09-2011 Al 18-09-2011		
Actividad en la que participará: IX Congreso Internacional sobre la enseñanza de la educación física y el deporte escolar, Organiza: Federación Española de Asociaciones de Docentes de Educación Física (FEADEF), Universidad de Jaén Justificación: i. Participar junto con otro expositor más en la mesa redonda ¿Competencias profesionales y retos educativos para una vida saludable¿ con el tema: VALORACIÓN Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN EL PROFESOR DE EDUCACIÓN FÍSICA DURANTE SU FORMACIÓN, esta ponencia ha sido aceptada por el comité organizador durante el mes de abril del 2011. Es importante mencionar que en un principio la mesa redonda fue planeada con el Dr. Cipriano Romero Cerezo, pero debido a su reciente muerte esto no va ser posible, sin embargo en este congreso se realizará un homenaje en su memoria. También durante esta mesa redonda será presentado el artículo ¿Indicadores del trabajo personal del estudiante de magisterio de Educación Física qué nos fue aceptado en la revista electrónica del INIE durante la fecha de fallecimiento del profesor Romero Cerezo. ii. Escuchar conferencias de las investigaciones más recientes en el área de la Educación Física en edades escolares. iii. Conversar con investigadores afines a mi área de trabajo para invitarlos a asistir a los próximos simposios en ciencias del deporte, el ejercicio y la salud que se realizan en nuestra unidad académica.					

q) Fallecimiento

El Consejo Universitario guarda un minuto de silencio por la muerte de la madre de la Sra. Margarita Bolaños, profesora jubilada de la Escuela de Antropología,.

LA M.Sc. MARÍA DEL ROCÍO RODRÍGUEZ hace un reconocimiento a la visión planteada por la Dirección del Consejo Universitario en relación con la conmemoración del 71.º aniversario de la Universidad de Costa Rica, ya que se ha procurado que estén representados todos los saberes y quehaceres de la Universidad, o sea, todos los sectores. Estima que será una celebración muy especial. Felicita a la Unidad que ha estado apoyando todo el proceso.

Por otra parte, insta a los compañeros y a las compañeras a divulgar ampliamente las actividades, dado que hay secuencia entre una y otra, además de que en la Universidad se realizan eventos en diferentes ámbitos. Considera que, además de la convocatoria formal que se está realizando, es necesaria la difusión personal a cada una de las actividades para que se cuente con una buena representación de cada uno de los sectores de la Institución.

Reitera la felicitación al Dr. Alberto Cortés y a la unidad encargada por esa perspectiva tan amplia e integradora de la celebración del 71.º aniversario de la Universidad de Costa Rica.

EL DR. ALBERTO CORTÉS agradece las palabras de la M.Sc. María del Rocío Rodríguez.

2. Informes de miembros

- **Situación de la Unidad de Producción Audiovisual de la Vicerrectoría de Acción Social**

EL LIC. HÉCTOR MONESTEL menciona que se referirá algunos asuntos relevantes para que el Consejo Universitario tome las consideraciones del caso.

Su primera preocupación se relaciona con el caso que se ha presentado con niveles dramáticos en la Unidad de Producción Audiovisual, de la Vicerrectoría de Acción Social, y el despido de cineasta y videoasta Pablo Ortega.

Agrega que no desea entrar en detalles ya que probablemente todos tienen antecedentes de la situación. Aprovecha la ocasión para mencionar que uno de los puntos de agenda de hoy es la propuesta de reglamento en contra del hostigamiento psicológico en el trabajo.

Seguidamente, puntualiza que la preocupación surge debido a que ahí subyace, desde hace mucho tiempo, una situación denunciada de acoso laboral, y no se trata únicamente del caso específico y particular del Sr. Pablo Ortega, hay un grupo de personas que se han visto afectadas por esta situación. Posteriormente, hará una excitativa al Consejo Universitario para ver qué consideraciones se pueden tomar.

Por otra parte, se refiere a la producción del documental sobre el Proyecto Minero *Crucitas* y la denuncia expresa de cómo se evitó que este documental se difundiera antes de la sesión de la resolución del juicio contencioso administrativo sobre dicho proyecto, y todo lo que implica.

Considera que el Proyecto Minero *Crucitas* es de índole general, por lo que debería ser de preocupación para el Consejo Universitario. Señala que antes de traer iniciativas particulares de pronunciamiento o incluso formar un equipo especial para que se aboque a determinar qué es lo que sucedió, con el propósito de hacer un pronunciamiento, está convencido de que el Consejo Universitario debería emitir un criterio; de hecho, le parece que lo van a solicitar, ya que para mañana fue invitado el Consejo Universitario a un consejo organizativo del Sindicato, en el miniauditorio de Ciencias Sociales para discutir el tema.

Reitera que desea dejar planteada la inquietud entre todos los compañeros y las compañeras antes de proponer alguna iniciativa en particular.

Agrega que desconoce si recientemente la Dirección ha tomado alguna iniciativa al respecto. Tiene conocimiento de que personas interesadas han tratado de comunicarse con la Dirección del Consejo Universitario, quienes, además, han hablado con él.

Es del criterio de que no pueden ser omisos ante las situaciones expuestas; estima que merecen al menos un criterio o una opinión de parte del Consejo Universitario sobre el tema de acoso laboral y la producción audiovisual en esta unidad.

- **Reforma del Plan Fiscal**

EL LIC. HÉCTOR MONESTEL manifiesta que es una pena que no se encuentre presente la señora Rectora, ya que desea comentar que en la sesión de la Comisión de Administración y Presupuesto, realizada el día de ayer, volvió a mencionar que el financiamiento de la Universidad está determinado en mucho por el plan fiscal del Gobierno; es sabido que si en el presente año no se da una reforma fiscal que garantice recursos para el Fondo Especial para la Educación Superior, el crecimiento va a disminuir a un 4%, lo cual es muy preocupante, ya que por todos es conocido que a nivel legislativo y político no hay ambiente para una reforma fiscal, aun sin entrar a analizar el contenido de esta.

No cree que la Universidad le apueste a financiarse a expensas de una reforma que cargue y grave más al pueblo de Costa Rica, por lo que le parece preocupante que no estén tomando las previsiones del caso o que no estén incidiendo de alguna manera para que este escenario, agregado con el de la crisis mundial que se sobreviene; para nadie es un secreto que todo lo que está pasando va a tener repercusiones, a mediano plazo, en la vida económica del país, afectando negativamente el turismo, las exportaciones y la inversión, entre otros, y cómo la Universidad no solamente se prepara para este eventual escenario, sino para, incluso, ofrecer alternativas de solución al país.

Agrega que se circunscribe a la situación del Fondo Especial para la Educación Superior porque le preocupa que esta situación se esté dando y no estén preparados para esos escenarios; se pregunta cuál sería el plan B que tendría la Administración para funcionar con solamente un 4 % de incremento en el presupuesto.

Reitera que no trae ninguna propuesta, ya que no desea precipitarse, pero deja la inquietud al plenario para que, en ambos casos, vean cómo pueden salir adelante.

Finalmente, señala que, en su defecto, personalmente trataría de presentar, para el próximo jueves o a más tardar el próximo martes, alguna iniciativa concreta para cada uno de estos asuntos.

EL DR. ALBERTO CORTÉS señala que más allá de la valoración personal que cada uno pueda tener del proceso relacionado con la Unidad de Producción Audiovisual (UPA), de la Vicerrectoría de Acción Social, la Dirección del Consejo Universitario ha hecho un acopio y traslado del expediente del caso a la Comisión de Asuntos Jurídicos.

Agrega que personalmente solicitó a la Comisión de Asuntos Jurídicos formular, de considerarlo necesario, una propuesta de dictamen para el plenario, donde se indique si en todo el proceso, que lleva poco más de dos años y que culmina con el despido del Sr. Pablo Ortega, se han dado violaciones al procedimiento, ya que se debe evaluar el tema de los ámbitos de competencia; si el caso es estrictamente laboral, corresponde al ámbito de la Administración, pero si se han dado vicios de procedimiento, el Consejo Universitario está obligado a actuar. Ese es un primer elemento.

Por otra parte, en días recientes, cuando se anunció el despido del Sr. Ortega y recibió una nota de la Sra. María Pérez cesando su nombramiento, argumentando la existencia de una reorganización laboral, inmediatamente solicitó, tanto a la Administración como a la Junta de Relaciones Laborales, información sobre esta organización administrativa, mecanismo que está claramente regulada; incluye consulta al Sindicato, una consulta formal, dos meses antes de la reforma a la Junta de Relaciones Laborales; además, tiene que darse una movilidad de al menos el 60% de los funcionarios de la unidad.

Agrega que recibió respuesta de la Junta de Relaciones Laborales, la que trasladó a la Comisión de Asuntos Jurídicos; está a la espera de la respuesta de la Administración, que está consultando a la Oficina Jurídica. Estima que pronto podrán conocer el asunto y tomar una posición al respecto.

Finalmente, le indica al Lic. Héctor Monestel que con respecto al asunto del video del Proyecto Minero *Crucitas*, la Dirección no ha recibido ninguna información, por lo que si tiene información al respecto le agradecería que se la haga llegar para canalizarla a la Comisión de Asuntos Jurídicos.

- **Cierre de la carrera de Psicología en Limón**

EL LIC. HÉCTOR MONESTEL indica que desea referirse a una situación que se suscitó durante el receso de medio período, específicamente al cierre de la carrera de Psicología en la Sede de Limón. Se ha persistido en el cierre, aun cuando el Consejo Universitario recibió a un grupo de estudiantes para que expusieran sobre la situación, la Rectoría asignó plazas para impartir los cursos; esto, sin costo adicional para la Sede; a pesar de ello, se insiste en cerrar la carrera; incluso se está prescindiendo de profesores en cursos que son mancomunados.

Agrega que no sabe hasta dónde la autonomía de las unidades académicas se puede sobreimponer a un interés más general de la Institución y de toda una comunidad. No puede ser que prevalezca un criterio de imperio, aun cuando se trate de una sede pequeña cuya Asamblea de Escuela está conformada por siete personas, e incluso, hasta donde tiene entendido, la Oficina de Contraloría Universitaria está investigando un posible conflicto de intereses en razón de que uno de los argumentos que se ha esgrimido es que de por sí la carrera de Psicología la está impartiendo la Universidad Latina en Limón, lo que le parece una aberración, una deslealtad institucional y una inconsecuencia; la Universidad de Costa Rica debe ser la que atienda esa demanda y no brindarla en bandeja a las universidades privadas.

Seguidamente, menciona que al respecto no trae una propuesta concreta, pero considera que el Consejo Universitario debe preocuparse por esta situación e insistir en que se abra una mesa de diálogo con estudiantes, profesores, personas de la sede y personeros de la Escuela de Psicología de la Ciudad Universitaria “Rodrigo Facio”.

Enfatiza en que la Escuela de Psicología de la Sede Central se está facilitando todo el proceso; sin embargo, en la sede de Limón se da un criterio unilateral y de imperio, que hasta se podría interpretar como caprichoso, porque se sabe cuál es el trasfondo.

Agrega que deja planteada la inquietud; manifiesta que desconoce si la Dirección del Consejo Universitario tiene información adicional sobre el tema o si se están tomando algunas iniciativas.

- **Reconocimiento a jubilados y catedráticos.**

EL DR. OLDEMAR RODRÍGUEZ indica que el año pasado, el día de la última sesión del Consejo Universitario, representó al señor director en el acto de entrega de reconocimientos a quienes obtienen el título de catedrático y a quienes se jubilan.

Reitera lo que había pensado hace un año cuando participó en ese mismo acto, que sería importante que el director del Consejo Universitario o quien lo represente dé unas palabras; esto, debido a que Régimen Académico es una dependencia del Consejo Universitario y curiosamente no se incluye en el programa. El año pasado, siendo director del Consejo Universitario, ni siquiera estuvo en la mesa principal, y no es que quiera estar, sino que considera que es lo más pertinente en este caso.

Estima que es un acto de suma importancia por tratarse de un reconocimiento a quienes obtienen el título de catedrático y a quienes se jubilan.

Reitera que siendo Régimen Académico una dependencia del Consejo Universitario, sería importante que disponga de un espacio en la actividad.

- **Recinto de Guápiles**

EL DR. OLDEMAR RODRÍGUEZ informa que el 20 de julio asistió al Recinto de Guápiles, Sede del Atlántico, para impartir la conferencia de apertura del I Encuentro Regional de Enseñanza de las Matemáticas.

Felicita a los personeros del Recinto, por el gran impacto que están teniendo en una zona deprimida económicamente. Asistieron aproximadamente 250 profesores y maestros, lo cual lo sorprendió bastante.

- **Informe de gestión**

EL DR. OLDEMAR RODRÍGUEZ comunica que el miércoles 3 de agosto de 2011 asistió a la Asamblea de la Facultad de Ciencias para dar el informe de su gestión en el Consejo Universitario. El espacio lo había solicitado hace casi un año, pero, por una u otra razón, se fue postergando; en ocasiones, porque no se podía realizarse la Asamblea, y en otras porque él no podía asistir; se da casi un año después.

- **Matrícula en el II ciclo de 2011**

LA SRTA. SOFÍA CORTÉS informa sobre las situaciones que se han dado en la matrícula del II semestre; si bien se presentaron menos problemas, o sea, que la cantidad de denuncias fue menor a las que se dieron en el I semestre; esto responde a que normalmente la matrícula del II semestre es menor a la del I semestre; sin embargo, durante el II semestre del 2011 la cantidad de estudiantes que solicitaron matricular fue mayor a la que se ha dado en años anteriores, en este semestre.

Agrega que haciendo un análisis más profundo del informe presentado al Consejo Universitario por el Sr. Carlos Villalobos, detectaron que hay un faltante estructural de cupos en la Universidad. En el I semestre del 2010, un 6% del estudiantado no logra matricular un solo curso anual en la Universidad, y el I semestre de 2011, un 8% no logra matricular un solo curso; la cifra es alarmante; están hablando de 2.000 a 3.000 estudiantes que no están accediendo a ningún curso.

Además, menciona que actualmente están dando seguimiento al proceso que inició el semestre pasado. Al recibir los datos de prematrícula, definieron un estimado de la demanda insatisfecha por cada curso; hicieron una lista de los cursos más problemáticos y a partir de esos datos, cuando conocieron los cupos de matrícula totales, iniciaron las negociaciones directas con las vicerrectorías de Vida Estudiantil y Docencia, así como con la Oficina de Registro para proceder con la apertura de nuevos cursos con mayor demanda.

Dice que se logró que se abrieran más de los cursos que solicitaron, pues, efectivamente, se encontraron aulas y profesores. Estas negociaciones aún están en curso, ya que esta primera semana hay estudiantes que se están dando cuenta de su situación: de que les falta para la beca, de que les cerraron un curso y que es necesario la apertura de más cursos, por lo cual están recibiendo, en la Federación de Estudiantes, el nombre de estudiantes para ir a negociar la apertura de los grupos que están solicitando.

Por otro lado, una situación que fue alarmante es que se dieron cuenta de que las unidades académicas realmente no siguen los lineamientos de matrícula que les da la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, pues muchas unidades académicas les admitían en la cara de que ellas hacían las cosas como sabían hacerlas y que aunque la Vicerrectoría enviara una circular diciendo que no se pueden pedir estos requisitos, igual lo van a seguir haciendo. Obviamente, eso lo que genera es que muchos estudiantes tengan que ir a pagar un expediente de matrícula y hacer diferentes vueltas. Para un simple procedimiento que es solicitar una inclusión, tenían que hacer alrededor de tres trámites distintos, que no están estipulados en ningún reglamento; las unidades académicas no fueron muy colaborativas con eso. Sin embargo, todas las unidades académicas que presentaron problemas fueron reportadas con la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y la Oficina de Registro, pues es un trabajo que les corresponde a ellos. Considera que se debe seguir trabajando con las unidades académicas para que se apeguen cien por ciento a los lineamientos que da esta Vicerrectoría y realizar el procedimiento de matrícula de inclusión.

Apunta que algunas de las unidades que dieron mucho que hacer fueron la Escuela de Medicina, la Facultad de Ciencias Económicas y la Facultad de Ciencias Sociales; esta última, una vez que eran reportados los errores, sí corrigió el problema, según manifestaron los estudiantes. Tuvieron que estar localizando varias veces al Dr. Carlos Villalobos para que llamara directamente a la dirección y muchas veces esta ni siquiera estaba al tanto, porque eran procedimientos que estaban a cargo de las personas que atienden a los estudiantes, y se

negaban, inclusive, en la Escuela de Estudios Generales, el encargado de los seminarios de Realidad Nacional les tiró el teléfono de manera irrespetuosa cuando le explicaron por qué no podían solicitar requisitos innecesarios y por qué no podían cerrar antes de tiempo la ventanilla para dejar de recibir inclusiones. Todo este tipo de cosas tuvieron que pasar para garantizar que la matrícula de inclusión se diera con normalidad.

En síntesis, destaca que están negociando más cupos y toda esta semana van a estar con apertura de cursos para tratar de minimizar al máximo la afectación a estudiantes que puedan quedarse por fuera de la matrícula y de su beca, para luego proceder a pedir los datos totales de lo que fue este segundo semestre y hacer un análisis más a fondo de cómo se está comportando, en general, el problema de cupos reales a lo interno de la Universidad.

LA SRTA. MARÍA ISABEL VICTORIA invita y amplía la información sobre el “I Encuentro de Mujeres Universitarias”, que es una actividad declarada por la Rectoría de interés institucional como una iniciativa de varias asociaciones estudiantiles, sobre todo de Ciencias Sociales y, en general, de varias activistas de la Universidad que se han planteado realizar un primer espacio de encuentro de mujeres de las cuatro universidades públicas en torno al tema del hostigamiento sexual y que en dos universidades que tienen datos como la Universidad de Costa Rica y la Universidad Nacional (UNA) no es un tema menor. En la Universidad de Costa Rica los estudios del Centro de Investigaciones en Estudios de la Mujer (CIEM) arrojan cifras de que una de cada cinco mujeres ha sido sexualmente hostigada en la Universidad; en la UNA es una de cada tres mujeres; es decir, muchas han pasado por esos procesos de acoso u hostigamiento, o conocen directamente a alguien que le ha pasado; sin embargo, a pesar de que la Universidad tiene una herramienta muy válida, que es el *Reglamento en contra del hostigamiento sexual*, las cifras de denuncia son muy bajas. En esta institución, las investigadoras del CIEM calculan que una de cada 10 mujeres denuncia lo que le sucede y lleva a cabo el proceso hasta su conclusión.

Indica que los obstáculos son varios. En primer lugar, el reglamento si bien es una excelente herramienta, genera procesos que tardan tiempo, dilatan mucho la situación y no contribuyen a que las mujeres quieran atravesar por un período de seis meses de estar constantemente recordando y retornando a la situación. Además, investigando para tener insumos y discutir en el encuentro, se han topado con que hay, inclusive, unidades académicas que intentan solucionar las cosas dentro de su ámbito y no contribuyen a llevar los procesos por la vía en la que se debería llevar, que es por medio de la denuncia, sino que conociendo los casos, incitan a la resolución del conflicto a lo interno de la unidad académica, lo cual no es nada saludable, ni de ninguna forma beneficioso para la víctima; simplemente lo que se evita es que exista una denuncia para la persona que hostigó y que, por lo tanto, la información trascienda a la unidad académica. Estas son varias de las barreras y esperan que en el Encuentro puedan identificar más claramente cuáles podrían ser algunas acciones para que las mujeres denuncien más este tipo de situaciones y, finalmente, se erradique el acoso y el hostigamiento sexual del ámbito universitario.

Por otra parte, agrega al informe que presentó la Srta. Sofía Cortés acerca del proceso de matrícula, que siguen existiendo muchos faltantes de cupos, especialmente en las unidades académicas que dan muchos cursos de servicio, como en Matemáticas, Física, Química, Filosofía. Están viendo que en última instancia cuando se llevan los procesos de levantar una lista, de hacer una carta, de reunirse con la directora o el director de la Escuela o de ejercer algún tipo de presión, se abre un cupo. En la Vicerrectoría de Docencia anuncian que tenían un 1/8 de tiempo, que lo pueden sumar para apoyar a la unidad académica; esto es bueno en la medida en que se abre el grupo, pero considera que podría existir un mejor proceso de

planificación y de información sobre las plazas que están realmente disponibles para eso y ver cuál es el verdadero estado financiero al que van a seguir enfrentándose para la matrícula de los próximos años, que es el tema que más preocupa.

Exterioriza que es muy decepcionante darse cuenta de que un director de una sede puede tomar una tras otra decisión errada, que no respeta en ninguna medida los principios y los parámetros en los que se está rigiendo la institución universitaria, y no existe ningún mecanismo eficiente y eficaz de hacer denuncia de eso, a menos que sea a posteriori. Dice que la Contraloría les comentaba que sí existe algún tipo de conflicto de intereses, que fue lo que se denunció, y que ellos están investigando actualmente, o algún tipo de mala decisión de gestión y de administración, ellos pueden entrar a analizarlo cuando se haya cometido, después de la decisión tomada. La decisión de cerrar la carrera de Limón le parece que, a todas luces, desde muchísimos aspectos de la Administración y de las decisiones académicas de la Universidad, es muy mala, es una decisión que, inclusive, no tuvo planificación.

Informa que ella ha hablado con todos los vicerrectores, excepto con la Dra. María Pérez, y le dijeron que en esta universidad había interés de apoyar la regionalización. La Rectoría, inclusive, se comprometió a dar las plazas, porque ya estaban listas; lo único que faltaba era la decisión y la voluntad política de que la carrera se mantuviera. Si no fuera por las demandas de los estudiantes, podría haber sido por el compromiso que tiene la Universidad con el país, pues ella dialogó con el señor vicerrector de Vida Estudiantil, quien le decía que lamentablemente nadie le había notificado tal situación. El señor vicerrector repartió 80.000 folletos a todos los colegiales del país, diciéndoles que en el 2012 la carrera de Psicología se iba a abrir. Estima que hay gente que está planificando desde hace meses entrar a esta carrera y va a llegar a tener que tomar una decisión en 5 minutos de cuál va a ser su futuro académico, porque la carrera no existe, no hay interés de abrirla y la Vicerrectoría, por solicitud de la Sede, ya planificó el presupuesto del 2012, las plazas que se dan y no se dan, y la de Psicología no está en esa lista.

Le parece que es un tema para analizar en este plenario de cómo es que en la estructura organizativa de la Universidad si bien existen esas capacidades de gestión y posibilidades democráticas de decisión en cada una de las unidades académicas, también puede pasar que en una unidad académica, como la Sede de Limón, en la que la Asamblea de Sede es de 7 personas y tiene aproximadamente 100 profesores por las cuales las decisiones se están tomando muy vertical y apresuradamente, en detrimento de toda la comunidad universitaria y de la imagen de la Universidad hacia el país. Espera que el Consejo Universitario pueda intervenir en esta situación. Estima importante que todas y todos los miembros estén informados, pues lo último que supieron fue cuando la señora rectora dijo que estaba resuelto el problema, que tenía total compromiso en dar las plazas, pero, como es lo debido, la última decisión estaba en la Asamblea de Sede; sin embargo, esta última no rectificó su decisión y siguen apoyando el proyecto del señor director de esta sede que se está a la espera de lo que va a pasar en esta sede y en qué término va a dejar a la Universidad de Costa Rica en una zona tan importante.

Informa que el Encuentro de Mujeres es el 18 y 19 de agosto, en el auditorio de la Ciudad de la Investigación. Esperan representación de las 5 universidades públicas, porque también tuvieron contacto con la Universidad Técnica Nacional, y esperan que algunas mujeres de esta universidad se hagan presentes.

- **Visita al Recinto de Santa Cruz**

LA M.Sc. MARÍA DEL ROCÍO RODRÍGUEZ dice que como hoy no está el Dr. José Ángel Vargas, quien le corresponde dar este informe, porque él es el organizador de la actividad, por lo que se referirá brevemente a la visita que hicieron al Recinto de Santa Cruz. Esta actividad fue organizada con el propósito de conocer más de cerca la forma en que está trabajando el recinto y cuál es el uso que se les está dando a las tres fincas. Una, donde está el recinto propiamente, la otra que es el bosque “Ramón Álvarez” y el otro terreno que está dedicado en gran parte a la conservación. Apunta que los atendió el señor Raziel Acevedo, director de la Sede de Guanacaste; el señor Édgar Vidal Vega, jefe de la finca, y el señor Álvaro Guevara, quien es el director del recinto.

Exterioriza que es sumamente esclarecedor conocer más de lo que es un recinto y sus particularidades. Hay 18 proyectos de investigación, acción social y docencia, proyectos tan variados, por ejemplo, hay dos de la Escuela de Física, un proyecto aeroespacial y la implementación de un perfilador de vientos para obtener datos atmosféricos de alta resolución temporal y vertical en Santa Cruz. Costa Rica es uno de cuatro países en el mundo que están produciendo datos simultáneamente con estos proyectos, situación que no conocía. Además, están los proyectos de establecimiento de evaluación de variedades, por ejemplo, de azúcar. Tienen el Centro Infantil Laboratorio, que ya tiene mucho tiempo de funcionar, la Escuela Laboratorio a donde llegan los estudiantes hasta tercer grado. Igualmente, en la finca se llevan a cabo las prácticas supervisadas de estudiantes de colegios agropecuarios. Existe también la Etapa Básica de Música, donde hay cinco proyectos, entre los cuales destaca el de marimba donde, inclusive, hay representantes que han estado participando en eventos internacionales y hay producido varios CD.

Expresa que se encontraron con un recinto lleno de actividades; muchas de ellas, lamentablemente, no están registradas, porque la cantidad de estudiantes que les aparecen en el recinto son muy pocos, porque lo que son los proyectos de la Etapa Básica de Música, los estudiantes del CIL y de la Escuela Laboratorio no aparecen registrados en el número de estudiantes, que es lo oficial que la Universidad tiene. En este momento, hay 110 estudiantes, incluyendo los del bloque de Estudios Generales, y 7 de nuevo ingreso de la carrera de Informática Empresarial. Les mencionaba el señor Raziel Acevedo que tuvieron que abrir esa carrera de manera improvisada, porque en febrero les dijeron que disponían de 5 plazas para abrir una carrera. Abrieron Informática Empresarial porque es una carrera que está disponible para todas las sedes; sin embargo, como también se da en Liberia, hay una competencia que no favorece que los estudiantes permanezcan en Santa Cruz.

Por otra parte, le llama mucho la atención que 325 personas realizaron la prueba de admisión en Santa Cruz, de las cuales 6 personas pasan la prueba, pero ingresan solo 3 a la Universidad. Esta situación del recinto les parece un dato sumamente preocupante en relación con las posibilidades de ingreso de la zona. Además, se dan cuenta de que a 500 metros del recinto está ubicada la Universidad Latina con 22 carreras, una de ellas de muy alto costo, como lo es Arquitectura, pero impartida de la manera que pueden asumir 22 carreras en Santa Cruz.

Reitera que la actividad fue muy esclarecedora. Conocen que el recinto tiene un solo presupuesto, aunque está operando una finca experimental con esos 18 proyectos y un recinto propiamente dicho; es decir, hay un solo presupuesto de operación que incluye a los dos elementos. Hay 10 profesores del recinto que colaboran con los proyectos de investigación y todos ellos ad honórem con sobrecarga. En muchas ocasiones, los proyectos que llegan de

otras vicerrectorías, fincas y de algunas escuelas, demandan del propio recinto que quieren tener peones, para chapear, y quien los cuide, y las actividades del recinto; los recursos son muy pocos.

Cree que se va a hacer un informe más detallado cuando se incorpore el Dr. José Ángel Vargas, porque se desconoce mucho lo que es la realidad cuando ven algunos datos; por ejemplo, de 10 estudiantes en el Recinto de Santa Cruz, pero, en realidad, hay muchas otras actividades que están ahí que no quedan registradas en los indicadores oficiales. También, aclara que las autoridades del Recinto, incluido el director de la Sede, no están a favor de ceder ninguna parte de su espacio físico. Les mostraron cómo está distribuido cada uno de ellos; inclusive, hay venta de alimentos que producen ahí los días sábados, por lo que muestra que todo el territorio de donde está el recinto está ocupado por diversas actividades, inclusive, tienen reservorios de endoplasma, que son declarados patrimonio de la Universidad. Repite que no les parece conveniente ceder. Por otra parte, consideran que el alcalde que está en este momento con un juicio por asuntos de compromiso con las tierras que ha cedido en la zona marino-costera, lo que está haciendo es un efecto de hacer un *show* o generar una imagen que mueva el interés hacia otro lugar y que no reconozca los compromisos que hay de la propia municipalidad.

EL DR. ALBERTO CORTÉS señala que va a solicitar un informe oficial a la dirección sobre lo ocurrido en la Sede de Limón; es decir, que la Sede ponga en blanco y negro qué es lo que está haciendo, y va a agregar en esa nota las reuniones que se hicieron, la oferta que hizo la Administración y cuál es el estado de esta situación. Manifiesta que, supuestamente, iba a haber una asamblea de sede, que no se realizó, en la que se iba a analizar la decisión de no impulsar la apertura de la carrera este semestre. Además, informa que hoy va a enviar una nota formal a la dirección, a partir del informe de miembros, indicando que existe una inquietud y que el Consejo Universitario quiere conocer cuál es la posición final de la dirección de esta sede sobre el tema de la apertura de la carrera de Psicología.

EL LIC. HÉCTOR MONESTEL expresa que le parece pertinente que el Consejo en pleno, o una delegación con su dirección, pueda, más bien, trasladarse a esa sede para que se realice una reunión y hablar con todos los sectores, incluyendo a los estudiantes, no necesariamente con la intención de ir a imponer nada, pero sí a opinar sobre todos estos criterios que subyacen, porque teme que va a darse la desmoralización en muchos docentes que están siendo afectados, por lo que si no hay una acción rápida de alta escala, siente que se va a consumir el problema. Propone a la Dirección que tenga dentro de las consideraciones una visita pronta y que el informe solicitado se le dé al Consejo Universitario, de ser posible, en Limón, pues acaba de escuchar el informe de la M.Sc. María del Rocío Rodríguez del Recinto de Santa Cruz, donde hay poca información, pero, a la vez, de la importancia que tiene y cómo, inclusive, una dirección regional defiende ese recinto y esa gestión. Se está viendo la competencia de la universidad privada a los 500 metros de la sede. Hay una actitud absolutamente opuesta y contradictoria a lo que se está anotando en este caso de la carrera de Psicología y de las Ciencias Sociales, en general. Deja la instancia para que la Dirección la acoja.

ARTÍCULO 2

El señor director, Dr. Alberto Cortés Ramos, presenta la propuesta de integración de una comisión especial para que estudie e informe a este Órgano Colegiado acerca de la solicitud del Jardín Botánico Lankester para la colocación de una placa para honrar la memoria de la profesora Dora Emilia Mora Monge.

EL DR. ALBERTO CORTÉS expone la propuesta, que a la letra dice:

“CONSIDERANDO QUE:

1. Los artículos 7 y 10 del Reglamento para conferir honores y distinciones establece lo siguiente:

***ARTÍCULO 7.** La colocación de placas o monumentos en los edificios universitarios será autorizada solamente por el Consejo Universitario (...)*

***ARTÍCULO 10.** Para acordar lo indicado en los artículos anteriores, el Consejo Universitario integrará una Comisión con tres de sus miembros, para que estudien e informen sobre la solicitud ampliamente razonada (...)*

2. El Consejo Científico del Jardín Botánico Lankester, en sesión N.º 036-2011, 23 de junio de 2011, aprobó (...) *proceder a la colocación de una placa para honrar la memoria y el trabajo de la profesora Dora Emilia Mora Monge, destacada orquideóloga y primera directora de esa Unidad de Investigación.*
3. El M.Sc. Jorge Warner Pineda, director del Jardín Botánico Lankester, mediante oficio JBL-574-2011, del 18 de julio de 2011, eleva la solicitud al Consejo Universitario.
4. De acuerdo con la normativa vigente, se debe crear una comisión especial que se aboque a estudiar la solicitud del Jardín Botánico Lankester.

ACUERDA:

Integrar una comisión especial, con el fin de que estudie e informe a este Órgano Colegiado sobre la solicitud del Jardín Botánico Lankester, para la colocación de una placa conmemorativa para honrar la memoria y el trabajo de la profesora Dora Emilia Mora Monge, destacada orquideóloga y primera directora de ese Jardín.

Dicha comisión estará conformada por el Ing. Agr. Claudio Gamboa Hernández, coordinador, _____ y _____.”

El DR. ALBERTO CORTÉS informa que dicha comisión estará conformada por el Ing. Agr. Claudio Gamboa, en calidad de coordinador, el Ing. Ismael Mazón y el Dr. Ángel Ocampo.

Seguidamente, somete a votación la propuesta de acuerdo, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Ángel Ocampo, Ing. Ismael Mazón, Lic. Héctor Monestel, Dr. Oldemar Rodríguez, Dr. Rafael González, Srta. María Isabel Victoria, Srta. Sofía Cortés, 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. Oldemar Rodríguez, Dr. Rafael González, Srta. María Isabel Victoria, Srta. Sofía Cortés, 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. Los artículos 7 y 10 del *Reglamento para conferir honores y distinciones* establece lo siguiente:

ARTÍCULO 7. La colocación de placas o monumentos en los edificios universitarios será autorizada solamente por el Consejo Universitario (...)

ARTÍCULO 10. Para acordar lo indicado en los artículos anteriores, el Consejo Universitario integrará una Comisión con tres de sus miembros, para que estudien e informen sobre la solicitud ampliamente razonada (...)

2. El Consejo Científico del Jardín Botánico Lankester, en sesión N.º 036-2011, 23 de junio de 2011, aprobó (...) *proceder a la colocación de una placa para honrar la memoria y el trabajo de la profesora Dora Emilia Mora Monge, destacada orquideóloga y primera directora de esa Unidad de Investigación.*
3. El M.Sc. Jorge Warner Pineda, director del Jardín Botánico Lankester, mediante oficio JBL-574-2011, del 18 de julio de 2011, eleva la solicitud al Consejo Universitario.
4. De acuerdo con la normativa vigente, se debe crear una comisión especial que se aboque a estudiar la solicitud del Jardín Botánico Lankester.

ACUERDA:

Integrar una comisión especial, con el fin de que estudie e informe a este Órgano Colegiado sobre la solicitud del Jardín Botánico Lankester, para la colocación de una placa conmemorativa para honrar la memoria y el trabajo de la profesora Dora Emilia Mora Monge, destacada orquideóloga y primera directora de ese Jardín.

Dicha comisión estará conformada por el Ing. Agr. Claudio Gamboa Hernández, coordinador, Ing. Ismael Mazón González y Dr. Ángel Ocampo Álvarez.

ARTÍCULO 3

El señor director, Dr. Alberto Cortés Ramos, presenta una propuesta de ampliación de viáticos para la señora Lucrecia Munguía Molina, jefa administrativa de la Oficina de Bienestar y Salud.

EL DR. ALBERTO CORTÉS expone la propuesta, que a la letra dice:

“CONSIDERANDO QUE:

- 1- El Consejo Universitario, de conformidad con lo que establece el artículo 34 del *Reglamento de gastos de viaje y transporte para funcionarios públicos*, y el *Reglamento para la asignación de recursos al personal universitario que participa en eventos internacionales*, **acordó**, en la sesión N.º 5527, artículo 5), del 29 de marzo de 2011, aprobarle a la señora Lucrecia Munguía Molina, jefa administrativa de la Oficina de Bienestar y Salud, la suma de \$1.600,00 por concepto de pasaje aéreo y viáticos.
- 2- Mediante oficio OBS-AD-199-2011, del 28 de junio de 2011, la señora Munguía Molina, le solicita al Vicerrector de Vida Estudiantil colaboración para que (...) *se valore la posibilidad de que se me reconozcan los gastos adicionales imprevistos en los que incurrí durante mi estadía en la ciudad de Orlando, Estados Unidos.*
Por el deceso del estudiante Fernando Murillo Campos, se me solicitó permanecer en Orlando coordinando la repatriación de su cuerpo. De esta manera, el viaje para el que se me designo como Delegada a cargo del equipo de Porrismo se prorrogó por ocho días, en los que debí enfrentar mis gastos de alimentación.
Le informo que el hospedaje y los gastos de transporte interno fueron cubiertos por cortesía de la USAFS (Federación organizadora del evento) (...).
- 3- La Vicerrectoría de Vida Estudiantil traslada la solicitud a la Rectoría, la cual, mediante oficio R-4380-2011, del 27 de julio de 2011, solicita (...) *reconocer un monto de \$692,16 por concepto de alimentación (...)*
#

ACUERDA:

Aprobar un monto adicional de \$692,16 (seiscientos noventa y dos dólares con 16/100) a la señora Lucrecia Munguía Molina, jefa administrativa de la Oficina de Bienestar y Salud, como complemento a los viáticos aprobados por este Órgano Colegiado en la Sesión N.º 5527, artículo 5, del 29 de marzo de 2011.”

El DR. DR. ALBERTO CORTÉS somete a discusión la propuesta de acuerdo. Al no haber observaciones, la somete a votación y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Ángel Ocampo, Ing. Ismael Mazón, Lic. Héctor Monestel, Dr. Oldemar Rodríguez, Dr. Rafael González, Srta. María Isabel Victoria, Srta. Sofía Cortés, 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. Oldemar Rodríguez, Dr. Rafael González, Srta. María Isabel Victoria, Srta. Sofía Cortés, 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, de conformidad con lo que establece el artículo 34 del *Reglamento de gastos de viaje y transporte para funcionarios públicos*, y el *Reglamento para la asignación de recursos al personal universitario que participa en eventos internacionales*, acordó, en la sesión N.º 5527, artículo 5), del 29 de marzo de 2011, aprobarle a la señora Lucrecia Munguía Molina, jefa administrativa de la Oficina de Bienestar y Salud, la suma de \$1.600,00 por concepto de pasaje aéreo y viáticos.
2. Mediante oficio OBS-AD-199-2011, del 28 de junio de 2011, la señora Munguía Molina, le solicita al vicerrector de Vida Estudiantil colaboración para que (...) *se valore la posibilidad de que se me reconozcan los gastos adicionales imprevistos en los que incurrí durante mi estadía en la ciudad de Orlando, Estados Unidos.*

Por el deceso del estudiante Fernando Murillo Campos, se me solicitó permanecer en Orlando coordinando la repatriación de su cuerpo. De esta manera, el viaje para el que se me designo como Delegada a cargo del equipo de Porrismo se prorrogó por ocho días, en los que debí enfrentar mis gastos de alimentación.

Le informo que el hospedaje y los gastos de transporte interno fueron cubiertos por cortesía de la USAFS (Federación organizadora del evento) (...).

3. La Vicerrectoría de Vida Estudiantil traslada la solicitud a la Rectoría, la cual, mediante oficio R-4380-2011, del 27 de julio de 2011, solicita (...) *reconocer un monto de \$692,16 por concepto de alimentación (...)*

ACUERDA:

Aprobar un monto adicional de \$692,16 (seiscientos noventa y dos dólares con 16/100) a la señora Lucrecia Munguía Molina, jefa administrativa de la Oficina de Bienestar y Salud, como complemento a los viáticos aprobados por este Órgano Colegiado en la sesión N.º 5527, artículo 5, del 29 de marzo de 2011.

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 4

La Comisión de Reglamentos presenta el dictamen CR-DIC-11-5, sobre la propuesta de *Reglamento de la Universidad de Costa Rica contra hostigamiento psicológico en la trabajo o acoso laboral*, para publicar en consulta.

EL DR. ALBERTO CORTÉS recuerda que este tema ya estuvo en el plenario y lo que se acordó fue que se suspendiera para ver la posibilidad de llegar a una propuesta lo más consensuada posible entre los miembros de la comisión.

EL DR. RAFAEL GONZÁLEZ informa que tuvo dos reuniones con el Lic. Héctor Monestel; luego procedió a integrar las solicitudes de cambio que él había pedido y algunas otras cosas que en el plenario se habían anotado. Dice que prefiere leer el reglamento porque ahí se hicieron las reformas solicitadas y se agregaron puntos que se modificaron.

Indica que fue con base en las solicitudes que había hecho el Lic. Héctor Monestel y el plenario. Algunas de las reformas que se le hicieron tenían que ver con la definición del acoso laboral en el artículo III para que quedara más clara. Se mejoró el procedimiento a partir del artículo IV; todo lo que era la propuesta de cómo se hacía la queja, la audiencia, el informe final, la participación real de la comisión evaluadora. Luego, cómo se pasaba todo este informe, ya sea a la Junta de Relaciones Laborales o a la Comisión Instructora; posteriormente, para que fuera la respectiva autoridad que tomara la resolución. Además, se aclararon aún más las funciones de la Comisión Evaluadora, sobre todo qué pasaba, si, por ejemplo, la autoridad se oponía, por lo que se creó una fórmula para que tuviera intervención hasta la rectora, si fuera del caso. Se mejoró bastante el aspecto de las conductas frecuentes de acoso laboral, puesto que anteriormente no habían estado de acuerdo en poner una lista muy taxativa, pero sí se introdujeron en el artículo 17 algunas conductas que consideraron importantes y que pudieran ilustrar por dónde venía lo del acoso laboral. Lo de las conductas análogas, se aclaró la redacción en el sentido de que estas conductas se hicieran bien diferenciadas de lo que podría ser el acoso laboral, como son el estrés laboral, el desgaste profesional, situaciones conflictivas laborales y la agresión aislada. Luego, en la parte sancionatoria se hizo una aclaración; se habla de la amonestación verbal en el artículo 22, por lo que se entró específicamente a decir la amonestación verbal, la suspensión de 15 días, el traslado de la persona acosadora a otro lugar de trabajo y el despido sin responsabilidad patronal, cuando sea un asunto muy apremiante. En el artículo 23 se agregó lo que ya en la Universidad se hace, que son las sanciones correctivas alternativas, lo que implica un procedimiento que se hace entre la autoridad y las partes involucradas. Si hay reconocimiento de la falta y un buen desempeño del funcionario, lo cual implicaría que puede ser una conducta aislada, le permite a la autoridad tomar medidas alternativas.

Cree que se abarcó todo lo que se podía mejorar en el reglamento.

****A las diez horas y seis minutos, sale el Dr. Ángel Ocampo. ****

“ANTECEDENTES

1. Un grupo de funcionarios y funcionarias docentes 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 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 1.º de abril de 2008).
4. El licenciado Marlon Morales, psicólogo de la Oficina de Recursos Humanos, las Licenciadas Fabiola Fernández y Vivian Vilchez, de la Oficina de Bienestar y Salud, envían los nombres de quienes serán parte 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, remite 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 el estudio respectivo y elaboración del 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 con el fin de 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 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.
12. El Consejo Universitario, en la sesión N.º 5516, del 24 de febrero de 2011, decidió suspender el debate en torno a este reglamento debido a que se le deben hacer ciertas reformas e indicó lo siguiente:

(...) el Consejo Universitario ACUERDA suspender el debate en torno a la propuesta de Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento psicológico en el trabajo o acoso laboral (...)

ANÁLISIS

1. Estatuto Orgánico y Políticas Institucionales de la Universidad de Costa Rica

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

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 fomenta la desigualdad y la exclusión, para mejorar la accesibilidad y la permanencia en la Institución tanto del estudiantado como del personal docente y administrativo³.*

En este marco humanista de intenciones y realidades, las autoridades, docentes y administrativos de la Universidad de Costa Rica encuentran terreno fértil para trabajar el tema de hostigamiento o acoso laboral y proponer iniciativas investigativas, de prevención y de acción que atiendan, aborden y resuelvan esta problemática.

2. 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 psicológico en el trabajo o acoso laboral*. Esta Oficina, en el oficio OJ-1378-2008, del 27 de octubre de 2008, 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

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

base en disposiciones del Código de Trabajo⁴ y la conceptualización de la Sala IV en relación con el acoso. Con respecto a la primera propuesta de Reglamento elaborado por la subcomisión, esta oficina expuso 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.

3. 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, en el oficio OCU-R-024, del 5 de marzo de 2009, 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

⁴ (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.

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 esbocen 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).

4. Análisis de la Comisión de Reglamentos

La Comisión de Reglamentos considera importante y pertinente crear 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, pero, además, que estimule los esfuerzos investigativos que permitan caracterizar y tipificar qué conductas y en 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 de Costa Rica.

Esta normativa que se propone asociada a la investigación sobre acoso laboral, debe complementarse con campañas de divulgación y de concienciación, que sensibilicen a la comunidad universitaria sobre un tema cuyo desconocimiento, según la investigación y experiencia internacionales, se ha demostrado casi como general.

Esta iniciativa pretende propiciar un ambiente laboral y académico, libre de todas las formas de violencia y discriminación, mediante la participación de las organizaciones sindicales y otras, con el fin de evitar y contrarrestar el avance del hostigamiento laboral cuyos efectos negativos no son solo perceptibles en el ámbito laboral, sino que perturban también la calidad de vida privada y social de las personas afectadas por este fenómeno, y por tanto también a la sociedad en general.

Después de analizar los criterios de las oficinas asesoras, la Comisión de Reglamentos aprobó los cambios sugeridos y en varias reuniones realizadas modificó la primera propuesta de Reglamento.

El Consejo Universitario en la sesión N.º 5516, artículo 7, del 24 de febrero de 2011, analizó la propuesta presentada por la Comisión de Reglamentos; en dicha sesión, los miembros del Consejo hicieron una serie de observaciones que fueron tomadas en cuenta para la presentación de la norma respectiva.

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 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 administrativos 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. La jefatura de la Oficina de Bienestar y Salud remitió el nombre de los integrantes del equipo de trabajo, compuesto por el licenciado Marlon Morales, psicólogo de la Oficina de Recursos Humanos, las licenciadas Fabiola Fernández y Vivian Vílchez (OBS-UPSS-AP-140-08, del 3 de octubre de 2008).
3. La jefatura de la Oficina de Bienestar remitió 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 trasladó la propuesta a la Comisión de Reglamentos para el estudio y la elaboración del dictamen (CR-P-08-011, del 6 de octubre de 2008).
5. La Comisión de Reglamentos conformó una subcomisión con las siguientes personas: Lic. Marlon Morales, de la Oficina de Recursos Humanos (coordinador); Licda. Fabiola Fernández Trejos y Licda. Vivian Vílchez 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). Esta subcomisión reelaboró el respectivo Reglamento de Acoso Laboral.
6. La Oficina Jurídica, en oficio N.º 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 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. (...)

7. 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.(...)

8. En lo que respecta a nuestro país, las aproximaciones al fenómeno de acoso laboral giran principalmente en torno a un acercamiento para llevar a cabo una revisión teórica del fenómeno y a una esquematización del concepto, las cuales, por lo general, han sido realizadas desde lo legal, con miras a hacer una difusión del tema.
9. El acoso laboral en el plano internacional ya ha sido investigado y existen estrategias de abordaje para su atención y solución, también, se cuenta con legislación y normativa para sancionar las conductas generadoras del hostigamiento laboral.
10. Las personas afectadas por el acoso en el trabajo presentan manifestaciones psicopatológicas significativas en comparación con la media de la población psiquiátrica; con elevaciones en las dimensiones de somatización, depresión, obsesión-compulsión, hostilidad e ideación paranoide (González de Rivera, J.L., y Rodríguez-Abuín, M., (2006) Además, el nivel socioeconómico correlaciona de manera inversa con el grado de afectación psicopatológica.
11. El acoso laboral tiene como único objetivo el destruir a la víctima; arruinar la salud de las personas trabajadoras expuestas a este, además de reducir y menoscabar la autoestima y dignidad (Paola Cartín Granados). Resalta, también, que debido a la ignorancia del tema se tiende a disimular o justificar su existencia, siendo esta y el temor una de las principales razones por las cuales no se denuncia este hecho.
12. La jurisprudencia costarricense es nula respecto al tema de acoso laboral, y se mantiene aún en la actualidad resolviendo los casos de violencia y acoso laboral, a partir de lo estipulado en el *Código de Trabajo* y en la Ley N.º 2694 del 22 de noviembre del 1960, sobre la prohibición de la discriminación en el trabajo.
13. El Consejo Universitario, mediante las *Políticas Institucionales 2010-2014*, ha hecho explícita la decisión de orientar la gestión y la convivencia universitaria en los siguientes aspectos:

5.5.1. Promoverá un ambiente laboral y académico libre de todas las formas de violencia y discriminación⁵.

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 protección⁶.

⁵ Políticas de la Universidad de Costa Rica para el año 2009. Pág. 19

⁶ Políticas de la Universidad de Costa Rica para el año 2009. Pág. 20

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 administrativo⁷.

14. En la sesión N.º 5516, artículo 7, del 24 de febrero de 2011, se analizó la primera propuesta del *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento psicológico en el trabajo o acoso laboral*, y se solicitó hacerle algunas reformas a la propuesta.

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:

Reglamento de la Universidad de Costa Rica contra el hostigamiento psicológico en el trabajo o acoso laboral

CAPÍTULO 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 este Reglamento serán de acatamiento obligatorio para todo funcionario(a) administrativo(a), docente y autoridades universitarias, sea su condición de interino o en propiedad.

Artículo 3.- Acoso laboral es toda aquella situación o comportamiento en la que una o varias personas ejerzan violencia psicológica por medio de comportamientos, palabras, insinuaciones o ciertas actitudes, la cual se ha producido de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en su lugar de trabajo, ejercida sobre un (una) funcionario (a) administrativo (a) o docente, una jefatura inmediata, un compañero o una compañera de trabajo o un (una) subalterno. El acoso laboral es también conocido como hostigamiento laboral, persecución encubierta, intimidación en el trabajo, maltrato psicológico o violencia psíquica, o como "mobbing".

CAPÍTULO II

PROCEDIMIENTO

Artículo 4.- Traslado de la queja o denuncia.

Recibida la queja o denuncia interpuesta por un o una funcionaria por parte de la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, esta deberá analizarla en relación con el expediente presentado.

Artículo 5.- Audiencia

La Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional darán audiencia a las partes y, una vez analizado el caso, lo trasladará, en forma oficiosa, a la Comisión Evaluadora de acoso laboral, que será de naturaleza investigativa-pericial y vinculante para que prepare un informe.

Artículo 6.- El *Informe final* de la Comisión Evaluadora dictaminará ante la Junta de Relaciones Laborales o ante la Comisión Instructora Institucional, según corresponda, si se constituye o no el acoso laboral.

Artículo 7.- Tomando como base el *Informe final* de la Comisión Evaluadora y la gravedad de la falta, la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional dará audiencia a las partes (acosado y supuesto acosador), por el término de 5 días para que se refieran al informe.

⁷ Políticas de la Universidad de Costa Rica para el año 2009. Pág. 20

Artículo 8.- Pasado el término mencionado en el artículo anterior y tomando en cuenta todos los argumentos del caso, la Junta o la Comisión recomendará al superior jerárquico del acosado las sanciones de acuerdo con lo que establezca el presente reglamento, o en su defecto el *Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Académico*, el *Reglamento Interno de Trabajo*, y la *Convención Colectiva*, según corresponda.

Artículo 9.- Si el superior jerárquico rechaza la recomendación, deberá presentar por escrito, ante la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, en un plazo no mayor a cinco días hábiles, los motivos por los cuales, a su juicio, se opone a aplicar la sanción.

Artículo 10.- La Junta o la Comisión, según corresponda, remitirá el expediente para que sea la Rectoría la que tome la decisión final.

Artículo 11.- Rechazada la recomendación o establecida la sanción por el superior jerárquico, tanto la persona acosada como el supuesto(a) acosador(a) podrán interponer, en un plazo de cinco días hábiles, un recurso de revocatoria y apelación ante el Rector(a) para que resuelva finalmente el diferendo.

MEDIDAS CAUTELARES

Artículo 12.- De las medidas preventivas y cautelares. Se tomarán como medidas preventivas y cautelares las siguientes:

- a. Traslado temporal de la víctima a otro lugar de trabajo.
- b. Suspensión con goce de salario de la persona acosadora, previa autorización de la Vicerrectoría correspondiente.

La Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, según sea el caso y mientras dure la búsqueda de la solución del conflicto solicitará a la autoridad respectiva inmediata de la persona acosada, las siguientes medidas cautelares:

- a. Traslado temporal de la persona acosadora a otro lugar de trabajo.
- b. Traslado temporal del funcionario acosado o la funcionaria acosada a otro lugar de trabajo, con su consentimiento.
- c. Suspensión de la persona acosadora con goce de salario.
- d. Cualquier otra que recomiende la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, ajustada a la realidad universitaria.

CAPÍTULO III

COMISIÓN EVALUADORA DE ACOSO LABORAL

Artículo 13.- Comisión Evaluadora de Acoso Laboral.

Es una comisión técnica, de naturaleza investigativo-pericial, que funciona por denuncia o queja interpuesta ante la Junta de Relaciones Laborales o ante la Comisión Instructora Institucional, según corresponda. Esta Comisión estará conformada por una persona profesional en derecho, un o una Trabajadora Social y un o una Psicóloga, quienes elegirán un coordinador. Este equipo de trabajo será nombrado por la Vicerrectoría de Administración por un período de tres años renovables. Al iniciar labores la comisión nombrará de entre sus integrantes un coordinador general.

Artículo 14.- La Comisión Evaluadora de Acoso Laboral tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

- a. Recibir la queja o denuncia que ha sido trasladada por la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional.
- b. Convocar al equipo de trabajo para iniciar la investigación pertinente.
- c. Levantar el expediente y documentar, mediante la presentación de un *Informe final*, el estudio correspondiente al diagnóstico técnico-pericial de la queja interpuesta por el funcionario o la funcionaria víctima de acoso.
- d. Delimitar la queja dentro del *Informe Final*, calificándola de acoso laboral o de conducta análoga. Deberá pronunciarse, si los antecedentes del caso lo permiten sobre la gravedad de las faltas.

- e. Presentar ante la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, el resultado del *Informe final*, el cual contendrá una recomendación si constituye acoso o alguna conducta análoga.
- f. La recomendación de la Comisión Evaluadora será vinculante.
- g. Evaluar y analizar los motivos por los cuales el superior jerárquico del supuesto(a) acosador(a) rechaza la recomendación, en cuyo caso presentará un *Informe final* ante la Rectoría.
- h. La persona quejosa, si así lo considera necesario, podrá hacerse acompañar de representación legal en todo momento.

Artículo 15.- El funcionario o la funcionaria podrá, en todo momento, acudir a las instancias superiores pertinentes si considera que su queja no ha sido atendida oportuna y diligentemente.

CAPÍTULO IV DE LA PREVENCIÓN

Artículo 16.- Toma de medidas de carácter organizativo.

Mediante las vicerrectorías y otras instancias, según corresponda, quién velará por la prevención y la erradicación de las conductas de acoso laboral.

CAPÍTULO V DE LAS CONDUCTAS FRECUENTES DE ACOSO LABORAL

Artículo 17.- Son conductas frecuentes de acoso laboral, las siguientes:

- a) Asignar trabajo sin valor o utilidad alguna.
- b) Degradar al funcionario o a la 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) Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.
- e) Asignación de deberes ajenos o distintos a las funciones propias, así como cambios injustificados de funciones.
- f) Imponer sanciones sin fundamento.

CAPÍTULO VI DE CONDUCTAS ANÁLOGAS AL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 18.- Conductas análogas al acoso laboral.

Constituyen conductas análogas al acoso laboral, las siguientes:

- a) estrés laboral
- b) desgaste profesional
- c) situaciones conflictivas laborales
- d) agresión aislada

Tales conductas deberán ser tratadas mediante mecanismos alternos, propuestos por la Comisión Evaluadora de Acoso Laboral, en el informe rendido ante el superior jerárquico de la persona quejosa.

ARTÍCULO 19.- Si la queja encaja dentro de las llamadas conductas análogas de acoso laboral determinadas en este Reglamento, se aplicarán los mecanismos alternos propuestos por la Comisión Evaluadora. Si la Comisión Evaluadora determina que existen elementos suficientes para elevar la queja, la trasladará, mediante el *Informe final* a la Comisión Instructora Institucional o la Junta de relaciones Laborales.

CAPÍTULO VII**CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL****Artículo 20.- No constituye acoso laboral.**

No constituye acoso laboral, entre otras, bajo ninguna de sus modalidades, las siguientes conductas:

- a) Las órdenes dadas por la jefatura para el fiel cumplimiento de las labores de los trabajadores.
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que a consideración de la Comisión Evaluadora de Acoso Laboral, corresponde legalmente a la jefatura sobre sus colaboradores.
- c) La formulación de exigencias razonables para la elaboración de un trabajo, o cumplimiento de funciones.
- d) La formulación de circulares o memorandos encaminados a mejorar la eficiencia laboral de colaboradores, conforme a 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 un causa legal o una justa causa, prevista en la normativa interna, Código de Trabajo o leyes conexas.
- f) La solicitud que realice una jefatura superior del fiel cumplimiento de los deberes laborales establecidos en la normativa interna, Código de Trabajo y leyes conexas.
- g) La solicitud que realice una jefatura del acatamiento de las prohibiciones y deberes establecidos en la normativa interna, Código de Trabajo y leyes conexas.

Artículo 21.- La Comisión Evaluadora deberá estudiar cada caso de acoso y constatar si cumple con los siguientes requisitos:

- a) **Intencionalidad:** tiene como fin minar la autoestima y la dignidad del acosado.
- b) **Sistemático y frecuente:** se trata de un comportamiento constante y no aislado.
- c) **Duración:** el acoso se suscita durante un período prolongado.

Fin: la agresión tiene como finalidad que el funcionario acosado o la funcionaria acosada abandone su trabajo.

**** *A las diez horas y seis minutos, sale el Dr. Alberto Cortés.* ****

CAPÍTULO VIII**DE LAS SANCIONES**

Artículo 22.- De conformidad con el dictamen de la Comisión Evaluadora sobre la gravedad de la situación analizada, la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora recomendará las siguientes sanciones o las dispuestas en el *Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Académico*, el *Reglamento Interno de Trabajo* y la *Convención Colectiva*, según corresponda.

- a) Amonestación verbal frente a un testigo.
- b) Suspensión de hasta 15 días sin goce de salario cuando el acosador o la acosadora reincida en la comisión de una falta de la misma clase.
- c) Traslado de la persona acosadora a otro lugar de trabajo.
- d) Despido sin responsabilidad patronal.

Artículo 23.- Sanciones correctivas alternativas

En caso de que ante la comisión de una falta disciplinaria deba imponerse una amonestación escrita o una suspensión sin goce de salario, podrán aplicarse sanciones correctivas alternativas por una única vez, ya sea por solicitud del acosador o la acosadora, o por iniciativa del superior jerárquico o por recomendación de la Comisión Instructora Institucional o la Junta de Relaciones Laborales.

Para la aplicación de esta alternativa, es necesario:

- que el acosador o la acosadora haya reconocido la comisión de la falta.
- que el acosador o la acosadora se haya caracterizado por un buen desempeño en el pasado, contando con un expediente en el que no conste ninguna otra falta cometida.
- que las sanciones alternativas por aplicar no sean más gravosas que la sanción que debería imponerse.

Artículo 24.- Reincidencia. La reincidencia en la infracción de cualquiera de las conductas a que se refiere el artículo anterior, deberá computarse en un período de hasta por doce meses.

GARANTÍAS DEL DENUNCIANTE Y LOS TESTIGOS

Artículo 25.- 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.

CAPÍTULO IX

FALSAS DENUNCIAS

Artículo 26.- 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.

CAPÍTULO X

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 27.- La Universidad se reserva el derecho de adicionar o modificar en cualquier momento las disposiciones del presente Reglamento, con sujeción en cada caso a las disposiciones legales vigentes nacionales o internacionales."

EL ING. AGR. CLAUDIO GAMBOA somete a discusión el dictamen.

**** *A las diez horas y once minutos, entra el Dr. Alberto Cortés.* ****

EL LIC. HÉCTOR MONESTEL manifiesta que después de la primera sesión, en donde se había discutido muy exhaustivamente esta propuesta de reglamento, tuvieron dos reuniones con el Dr. Rafael González. Él hizo ver e insistió en unos *tópicos* de carácter procesal y otros de fondo. Ahora que está viendo esta propuesta, estima que prevalece un asunto en el cual es el que más ha insistido, y es de la distorsión que habría en este reglamento para el tratamiento del acoso laboral en la Universidad, que es el papel que se le asigna a la Comisión Evaluadora que está ahí, tal como se define. Sigue siendo la recomendación de la comisión evaluadora vinculante. Cree que habían consensuado en que es una comisión consultiva de carácter pericial que, inclusive, no necesariamente para el afectado es obligatorio aportar como elemento de prueba dentro de su proceso un dictamen de una comisión oficial, institucional de la Administración, sino que, inclusive, como prueba pericial puede presentar un dictamen pericial de un particular. Entonces, ese punto le sigue preocupando, porque pregunta por la ruta que seguiría, entonces, a partir del momento en que se denuncia, porque se vuelve a insistir en asignarle ese rol a la comisión evaluadora.

Plantea que tiene un proyecto de ley contra el acoso laboral que está empezándose a discutir en la Asamblea Legislativa; se ve que no hay una instancia de este tipo que venga a

determinar el aspecto jurídico del acoso laboral, si hubo acoso laboral, atropellando o no derechos laborales a la persona. De la misma manera, han estado discutiendo en la Comisión de Reglamentos y teniendo como referencia la reforma al *Reglamento contra el Hostigamiento Sexual*, y es igual, porque no hay una instancia de carácter clínico-médico especializada y menos de carácter vinculante a la que se le tenga que subordinar la definición de si hubo o no situación de acoso.

Insiste en el criterio de reconsiderar este rol de esta comisión, a efectos de que si efectivamente se necesita de algún diagnóstico pericial clínico desde el punto de vista psicológico, pues que quede abierta la opción como prueba documental y pericial, porque puede ser que también se presente un dictamen de un perito interno que haga constar que la persona está estresada, deprimida, angustiada y que eso es producto de una situación de acoso. Dice que hace esta salvedad porque sabe que va a una primera publicación, pero lo deseable sería que salga con una mayor precisión en este sentido y consistencia en relación con lo que es el problema jurídico y anímico de este fenómeno del acoso laboral.

**** A las diez horas y doce minutos, entra el Dr. Ángel Ocampo. ****

EL DR. RAFAEL GONZÁLEZ piensa que esto va a ser difícil, por lo menos de su parte, que acepte lo que está solicitando el Lic. Héctor Monestel, porque esto se discutió en la Comisión. Están en una realidad universitaria donde esta comisión evaluadora, inclusive, desde el nacimiento del proyecto fue a raíz de las personas de la Oficina de Salud y qué mejor, poder tener una comisión evaluadora que está integrada hasta por un abogado, psicólogo y un trabajador social que puede evaluar desde la realidad universitaria y que le pueda dar un informe final, que la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora. Si se quiere presentar otro informe que se presente, eso, en la decisión final de la Junta de Relaciones Laborales o de la Comisión Instructora, podrá pesar y podrá, si es del caso, que se vaya a escala judicial. La comisión evaluadora está vista por una cuestión muy simple, porque todos los textos que leyeron sobre acoso laboral era importantísimo, que al verlo en el reglamento se entendiera que hay una parte psicológica del acoso laboral; no es solo un problema jurídico, y la parte jurídica está recogida en el reglamento. Todo lo que son sanciones, la posibilidad de observar y del procedimiento están ahí; inclusive, todos esos aspectos los tendrá que tomar en cuenta la Junta de Relaciones Laborales y la comisión institucional, pero la Universidad puede tener una comisión evaluadora que lo analice internamente. Esto, absolutamente en nada perjudica y no sabe por qué eliminar la parte psicológica de un asunto, porque si se lee la doctrina sobre esto, está tratado como un problema psicológico. No se puede dejar a un abogado solamente que diga que hay un trastorno psicológico en un problema de estos; no se puede dejar que solo el análisis de un reglamento pueda llegar y hacer la diferenciación de conductas. Eso no se puede hacer, pues al leer sobre el acoso laboral, siempre había una parte psicológica muy importante y la parte jurídica no se puede dejar solo ahí. Inclusive, lo ha discutido con personeros de la Junta de Relaciones Laborales y ellos dicen que sería de gran valor conocer la parte psicológica de lo que puede significar hacer una diferencia entre lo que es acoso laboral y estrés laboral.

Él, como abogado, se considera incompetente para poder hacer llegar esa diferencia. Si hay una junta de relaciones laborales y una comisión instructora que necesita que se le dé ese insumo y, si quieren presentar otro, que se haga, pero ya por lo menos hay una forma. Pregunta qué pasaría si no es vinculante para que la Junta de Relaciones Laborales, la Comisión instructora o el decano el día de mañana tenga una recomendación para que se tome la resolución. Qué pasaría con la parte psicológica en estas situaciones en que realmente es importante.

Cree que no se puede dejar de lado, porque si se lo están diciendo los especialistas en esa materia, que la parte psicológica es importante, no se puede deslindar de este análisis. En el reglamento está una serie de puntos, como, por ejemplo, las conductas análogas, y que alguien le diga a él del problema de poder diferenciar una conducta análoga del acoso laboral, se ven esas conductas y él no ve como una comisión de estas lo pueda hacer. Pregunta cuál sería el problema de que una comisión se haga valer de una que no está conformada solo por psicólogos, sino por un trabajador social y un abogado. No sabe, cuándo se le habla de la parte psicológica, porque el Lic. Héctor Monestel insiste en que pareciera que su tesis de fondo es desaparecer la comisión y dejar esto como si fuera simplemente un problema jurídico, cuando todo la parte de la doctrina dice lo contrario. Específicamente, en lo que es el acoso laboral hay una parte psicológica muy difícil de eliminar, por lo que insiste en que no se puede ignorar esa comisión, pues es una ayuda importante en un aspecto en el cual el trabajador funcionario necesita que el jerarca que va a tomar la decisión dictamine que es estrés laboral, desgaste profesional, situaciones conflictivas laborales, hay una agresión aislada que no se configura; es decir, va a haber un trabajo que lo pueden hacer disciplinariamente estas personas que tienen un mejor conocimiento, que solo el abogado.

Reitera que le parece importante, puesto que ahí están los elementos jurídicos que se pueden tomar en cuenta cuando se va, lógicamente, a definir la relación laboral y las situaciones que sí constituyen, como lo quiere el Lic. Monestel, desde el punto de vista jurídico, el análisis que podría hacerse para decir que es acoso laboral.

EL DR. OLDEMAR RODRÍGUEZ pregunta qué quiere decir que sea vinculante, pues lo que entiende es que es de acatamiento obligatorio; es decir, que si la comisión evaluadora le dice que si una persona tiene tales problemas, recomienda despedirla, y habría que hacerlo, o si por el contrario no se encuentra nada en esa persona y la comisión institucional no podría actuar a pesar de que, tal vez, pueda haber un criterio jurídico, de otros expertos o de testigos que digan que sí se debería o no proceder con esa persona. Esta es su duda, porque el problema se presenta si es absolutamente vinculante y la comisión de acoso laboral sería la que en última instancia resuelva. Piensa que puede ser un tema de matices.

EL DR. ALBERTO CORTÉS cede la palabra a la M.Sc. María del Rocío Rodríguez.

LA M.Sc. MARÍA DEL ROCÍO RODRÍGUEZ comenta que están revisando el reglamento de acoso laboral y que la recomendación de la Comisión no es vinculante, por lo que parece que debe haber institucionalmente una proporcionalidad para ese tipo de comisiones.

Opina que las referencias a la participación de personas especializadas en el tema, pareciera ser sumamente pertinente; incluso, las personas de la comisión les han planteado que hasta los abogados deben tener toda una formación y orientación en ese sentido.

Coincide con los planteamientos que realizó el Dr. Rafael González, pero le queda duda de cómo calza esa vinculación, porque la intervención posterior de otros órganos va a quedar supeditado o no; eso le preocupa.

Reitera que la coherencia con otros reglamentos y la vinculación con otros órganos que también deberían intervenir, le parece importante.

EL LIC. HÉCTOR MONESTEL comenta que en primer lugar se refiere al Dr. Rafael González, que lastimosamente lo señaló vehemencia, no lo conversaron cuando lo conversaron

informalmente porque no lo hubieran discutido de nuevo, porque tenía entendido que esos asuntos ya los habían solventado.

Comenta que en la Comisión Evaluadora, se realizó la descripción del itinerario del procedimiento, las inconsistencias que habían en lo que estaba y cómo tenía que hacerse coherente con la normativa vigente en la Universidad de Costa Rica, desde el Código de Trabajo, la Convención Colectiva, los procedimientos en Junta de Relaciones Laborales, los procedimientos en la Comisión Instructora, porque si hay alguien que sanciona en la Universidad no es una comisión evaluadora de peritos.

En cuanto al escenario que proyecta el Dr. Oldemar Rodríguez, aclara que la única persona que puede despedir en la Universidad es la rectora; es decir, una sanción disciplinaria, tiene un debido proceso establecido y se está quebrando al dársele carácter vinculante a una decisión de una comisión pericial técnica.

Opina que eso es importante tenerlo en cuenta para mantener coherencia, consistencia y concordancia jurídica con la normativa en el ámbito institucional, nacional e internacional.

Comenta que, ciertamente, el problema del acoso laboral ha sido tratado en doctrina, especialmente por los psiquiatras, pero es un problema de abuso de derechos y atropello de derechos laborales.

Explica que el carácter del acoso laboral, como se está concibiendo, desde el punto de vista psicológico, es uno de los efectos de los abusos de derecho; incluso, en estricto sentido, es daños y perjuicios que pueden ser dirimidos hasta en la vía civil, por lo daños y perjuicios que causa una situación de abuso de los derechos, eso es lo que está de fondo.

Agrega que también hay un sustrato, porque es una conducta continuada, haciendo la analogía con los delitos, no es un hecho aislado, es persistente, solapado, soterrado, etc. Además, esa consistencia y sus efectos en la persona acosada, deben tenerla en cuenta y; efectivamente, ni abogados, ni jueces, porque cuando resuelven problemas en materia penal o laboral son los expertos. Justamente, los abogados y los operadores del Derecho se apoyan en la experiencia de quienes se requieran para conformar sus últimos criterios, como elementos de prueba, no como elementos sentenciadores, como en ese caso.

Señala que si se quiere tener un comité de apoyo, el sistema judicial tiene una defensoría pública, y va el ciudadano que no puede defenderse por cuenta propia, o que no es abogado para defenderse por sí mismo; el ciudadano tiene una defensoría pública que lo asesora; es decir, que se entienda el rol del peritaje y de los peritos.

Recuerda que en LANAMME realizó una pregunta penal, que si se podía demandar al Estado por la calle mala y que si había peritos, y sí; los habían llamado a dar un dictamen pericial de las condiciones de una vía y qué responsabilidad había en un acontecimiento de carácter delictivo en criterio pericial, no necesariamente vinculante.

Afirma que a esa prueba le tiene que poner a otra prueba y tiene el derecho, el principio de defensa de poner otra prueba y al juzgado, en este caso; también, la Junta de Relaciones Laborales, la Comisión Instructora y, en última instancia, la Rectoría son los que deciden, no puede decidir una comisión vinculante; es muy importante el criterio, pero no puede ser determinante.

EL DR. ALBERTO CORTÉS pregunta a los miembros si en todo lo demás están de acuerdo, en lo fundamental, porque le da la impresión de que si no es de carácter vinculante, habría un consenso, excepto si el Dr. Rafael González sostuviera que debería ser vinculante el criterio.

EL DR. RAFAEL GONZÁLEZ explica que el Consejo es un órgano colegiado; si se le quiere eliminar lo vinculante, no lo va a discutir, pero dice que se puede prestar a que jurídicamente se realice, en ese tipo de litigio de acoso laboral, tanto del lado trabajador como el lado de la Universidad, un problema sin fin de quien va a definir qué es qué.

Indica que el tema de lo vinculante es desde el punto de vista técnico, pero hace una recomendación a la Junta de Relaciones Laborales o a la Comisión Instructora; esta da audiencia y el decano se puede oponer a la recomendación que se le realice para la recomendación de la falta que puede venir y vinculante, para decir qué es acoso laboral y qué no es acoso laboral.

Señala que es difícil, porque cuando se habla de conductas frecuentes de acoso laboral y da lectura del artículo N.º 17, dice que existen algunas conductas que se pueden medir por lógica o jurídicamente: “asignar trabajos sin valor o utilidad alguna”; eso lo puede medir por sentido común, por una cuestión de derecho: “degradar al funcionario asignándole trabajos por debajo de las destrezas, capacidad profesional o sus competencias habituales y propias”; explica que se podría decir que se puede medir; incluso, como decano podría ver si realmente el que lo está sometiendo a acoso lo podría decir o no; también: “intimidar o ejercer contra la persona una presión psicológica o física indebida”. Pregunta ¿puedo hacer eso?, ya que existen cosas en las cuales se puede llegar a un límite y si esas son conductas frecuentes de acoso laboral.

Comenta que se considera ignorante para hacer eso como decano, porque está muy entrelazado con un problema psicológico; “y asignar los plazos de ejecución”, dice que eso sí puede decirse jurídicamente: “mira si, le está asignando plazos de ejecución, asignación de deberes o funciones propias”; indica que eso sí se puede medir.

Reitera que el estrés laboral, el desgaste profesional, situaciones conflictivas laborales; hay algunas que sí se pueden medir desde el punto de vista jurídico, pero existen temas que son siempre de una definición por parte de la comisión; qué es estrés laboral y acoso laboral; eso es lo que está definiendo, y cuando se dice que es vinculante, es para que se sepa que se está considerando si es o no acoso laboral, ya que es importante.

Señala que los otros aspectos jurídicos no los va a juzgar necesariamente, porque está la Junta de Relaciones Laborales y la Comisión Instructora, desde un punto de vista técnico y esa parte psicológica, ellos sí van a llegar a decir: “mire, sí es acoso laboral; no, eso es estrés o no lo es” y tienen que llegar a una definición técnica.

Explica que el decano puede separarse de ese criterio, porque puede no estar de acuerdo en imponerle esa sanción, porque si es estrés o acoso laboral, eso lo define la Comisión, le llega a la Junta de Relaciones Laborales y a la Comisión Instructora. Precisamente, con la recomendación que existe se toma una resolución y viene la sanción por tomar o no, se le dice al decano si es acoso laboral de acuerdo con lo que dice la Comisión Instructora, o no; ya se les ha dado audiencia a las partes en el procedimiento para que, precisamente, estén de acuerdo o no, o digan lo que tengan que manifestarse en relación con esas recomendaciones.

Después de eso, la Junta de Relaciones Laborales y la Comisión Instructora toman la resolución.

Considera inconveniente eliminar el carácter vinculante, porque, como reglamento orientador de un problema de acoso laboral que es muy nuevo, se volvería precisamente “plato de babas” jurídicamente. En cuanto a la definición, da la orientación de qué se diría en la Universidad, estructurado como acoso laboral, estrés laboral, conductas análogas o que no lo sean.

*****A las once horas el Consejo Universitario hace un receso.*

*A las once horas y dieciocho 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. María Isabel Victoria, Srta. Sofía Cortés, M.Sc. María del Rocío Rodríguez, Ing. Agr. Claudio Gamboa y Dr. Alberto Cortés. *****

EL DR. ALBERTO CORTÉS comenta que antes de retomar a la sesión, desea informar que se escogió a la señora Giselle Quesada como nueva responsable de la Unidad de Estudios, después de un proceso de selección, que también fue complejo.

Agradece a la M.Sc. Rocío Rodríguez, quien lo ayudó en el proceso, porque valoraron la información que presentaron como requisito para el concurso. Además, realizaron entrevistas; en total hubo 6 personas que se postularon y al final tomaron la decisión de que fuera Giselle Quesada la persona que ocupara ese puesto.

EL DR. ALBERTO CORTÉS comenta que van a retomar la discusión. Pregunta a los miembros si alguno tiene algún criterio sobre esa propuesta o esa parte, que es la que los tiene en discusión; el carácter vinculante o no, y en qué sentido vinculante de la Comisión Técnica.

Recuerda que el reglamento va a salir a primera consulta, también eso les puede dar margen para que cuando regrese haber madurado los temas si no los tienen totalmente acabados.

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

*****A las once horas y veintidós minutos, entra el Dr. Oldemar Rodríguez. *****

*****A las once horas y treinta y siete minutos, sale el Dr. Oldemar Rodríguez. *****

*****A las doce horas y siete minutos, entra el Dr. Oldemar Rodríguez. *****

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

El DR. DR. ALBERTO CORTÉS somete a votación la propuesta de acuerdo con las modificaciones recomendadas, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Ángel Ocampo, Ing. Ismael Mazón, Lic. Héctor Monestel, Dr. Oldemar Rodríguez, Dr. Rafael González, Srta. María Isabel Victoria, Srta. Sofía Cortés, 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. Oldemar Rodríguez, Dr. Rafael González, Srta. María Isabel Victoria, Srta. Sofía Cortés, 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. La Dirección del Consejo Universitario solicitó a la Oficina de Bienestar y Salud la opinión de 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 administrativos 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. La jefatura de la Oficina de Bienestar y Salud remitió el nombre de los integrantes del equipo de trabajo, compuesto por el licenciado Marlon Morales, psicólogo de la Oficina de Recursos Humanos, las licenciadas Fabiola Fernández y Vivian Vílchez (OBS-UPSS-AP-140-08, del 3 de octubre de 2008).**
- 3. La jefatura de la Oficina de Bienestar remitió 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 trasladó la propuesta a la Comisión de Reglamentos para el estudio y la elaboración del dictamen (CR-P-08-011, del 6 de octubre de 2008).**
- 5. La Comisión de Reglamentos conformó una subcomisión con las siguientes personas: Lic. Marlon Morales, de la Oficina de Recursos Humanos (coordinador); Licda. Fabiola Fernández Trejos y Licda. Vivian Vílchez 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). Esta subcomisión reelaboró el respectivo Reglamento de Acoso Laboral.**

6. La Oficina Jurídica, en oficio N.º 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 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. (...)

7. 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.(...)

8. En lo que respecta a nuestro país, las aproximaciones al fenómeno de acoso laboral giran principalmente en torno a un acercamiento para llevar a cabo una revisión teórica del fenómeno y a una esquematización del concepto, las cuales, por lo general, han sido realizadas desde lo legal, con miras a hacer una difusión del tema.
9. El acoso laboral en el plano internacional ya ha sido investigado y existen estrategias de abordaje para su atención y solución, también, se cuenta con legislación y normativa para sancionar las conductas generadoras del hostigamiento laboral.
10. Las personas afectadas por el acoso en el trabajo presentan manifestaciones psicopatológicas significativas en comparación con la media de la población psiquiátrica; con elevaciones en las dimensiones de somatización, depresión, obsesión-compulsión, hostilidad e ideación paranoide (González de Rivera, J.L., y Rodríguez-Abuín, M. (2006). Además, el nivel socioeconómico se correlaciona de manera inversa con el grado de afectación psicopatológica.
11. El acoso laboral tiene como único objetivo el destruir a la víctima; arruinar la salud de las personas trabajadoras expuestas a este, además de reducir y menoscabar la autoestima y dignidad (Paola Cartín Granados). Resalta, también, que debido a la ignorancia del tema se tiende a disimular o justificar su existencia, siendo esta y el temor una de las principales razones por las cuales no se denuncia este hecho.
12. La jurisprudencia costarricense es nula respecto al tema de acoso laboral, y se mantiene aún en la actualidad resolviendo los casos de violencia y acoso laboral, a partir de lo estipulado en el *Código de Trabajo* y en la Ley N.º 2694 del 22 de noviembre del 1960, sobre la prohibición de la discriminación en el trabajo.
13. El Consejo Universitario, mediante las *Políticas Institucionales 2010-2014*, ha hecho explícita la decisión de orientar la gestión y la convivencia universitaria en los siguientes aspectos:

5.5.1. Promoverá un ambiente laboral y académico libre de todas las formas de violencia y discriminación⁸.

⁸ Políticas de la Universidad de Costa Rica para el año 2009, pág. 19.

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 protección⁹.

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 administrativo¹⁰.

14. En la sesión N.º 5516, artículo 7, del 24 de febrero de 2011, se analizó la primera propuesta del *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento psicológico en el trabajo o acoso laboral*, y se solicitó hacerle algunas reformas a la propuesta.

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:

Reglamento de la Universidad de Costa Rica contra el hostigamiento psicológico en el trabajo o acoso laboral

CAPÍTULO 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 este Reglamento serán de acatamiento obligatorio para todo funcionario(a) administrativo(a), docente y autoridades universitarias, sea su condición de interino o en propiedad.

Artículo 3.- Acoso laboral es toda aquella situación o comportamiento en la que una o varias personas ejerzan violencia psicológica por medio de comportamientos, palabras, insinuaciones o ciertas actitudes, la cual se ha producido de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en su lugar de trabajo, ejercida sobre un (una) funcionario(a) administrativo(a) o docente, una jefatura inmediata, un compañero o una compañera de trabajo o un (una) subalterno(a). El acoso laboral es también conocido como hostigamiento laboral, persecución encubierta, intimidación en el trabajo, maltrato psicológico o violencia psíquica, o como "mobbing".

CAPÍTULO II PROCEDIMIENTO

Artículo 4.- Traslado de la queja o denuncia.

Recibida la queja o denuncia interpuesta por un funcionario o una funcionaria por parte de la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, esta deberá analizarla en relación con el expediente presentado.

⁹ Políticas de la Universidad de Costa Rica para el año 2009, pág. 20.

¹⁰ Políticas de la Universidad de Costa Rica para el año 2009, pág. 20.

Artículo 5.- Audiencia

La Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional darán audiencia a las partes y, una vez analizado el caso, lo trasladará, en forma oficiosa, a la Comisión Evaluadora de Acoso Laboral, que será de naturaleza investigativa-pericial y vinculante para que prepare un informe.

Artículo 6.- El *Informe final* de la Comisión Evaluadora dictaminará ante la Junta de Relaciones Laborales o ante la Comisión Instructora Institucional, según corresponda, si se constituye o no el acoso laboral.

Artículo 7.- Tomando como base el *Informe final* de la Comisión Evaluadora y la gravedad de la falta, la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional dará audiencia a las partes (acosado y supuesto acosador), por el término de 5 días para que se refieran al informe.

Artículo 8.- Pasado el término mencionado en el artículo anterior y tomando en cuenta todos los argumentos del caso, la Junta o la Comisión recomendará al superior jerárquico del acosado las sanciones de acuerdo con lo que establezca el presente reglamento, o en su defecto el *Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Académico*, el *Reglamento Interno de Trabajo*, y la *Convención Colectiva*, según corresponda.

Artículo 9.- Si el superior jerárquico rechaza la recomendación, deberá presentar por escrito, ante la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, en un plazo no mayor a cinco días hábiles, los motivos por los cuales, a su juicio, se opone a aplicar la sanción.

Artículo 10.- La Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, según corresponda, remitirá el expediente para que sea la Rectoría la que tome la decisión final.

Artículo 11.- Rechazada la recomendación o establecida la sanción por el superior jerárquico, tanto la persona acosada como el supuesto(a) acosador(a) podrán interponer, en un plazo de cinco días hábiles, un recurso de revocatoria y apelación ante el Rector(a) para que resuelva finalmente el diferendo.

MEDIDAS CAUTELARES

Artículo 12.- De las medidas preventivas y cautelares. La Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, según sea el caso y mientras dure la búsqueda de la solución del conflicto, solicitará a la autoridad respectiva inmediata de la supuesta persona acosada o acosadora, las medidas preventivas y cautelares.

Se tomarán como medidas preventivas y cautelares las siguientes:

- c. Suspensión con goce de salario de la supuesta persona acosadora, previa autorización de la Vicerrectoría correspondiente.
- b. Traslado temporal de la supuesta persona acosadora a otro lugar de trabajo.
- c. Traslado temporal de la supuesta persona acosada a otro lugar de trabajo, en su misma unidad base o en otra, con su consentimiento y la autorización de la Vicerrectoría correspondiente, si fuera necesario.
- d. Otras medidas que recomiende la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, ajustada a la normativa universitaria.

CAPÍTULO III COMISIÓN EVALUADORA DE ACOSO LABORAL

Artículo 13.- Comisión Evaluadora de Acoso Laboral.

Es una comisión técnica, de naturaleza investigativo-pericial, que funciona por denuncia o queja interpuesta ante la Junta de Relaciones Laborales o ante la Comisión Instructora Institucional, según corresponda. Esta Comisión estará conformada por una persona profesional en Derecho, un o una Trabajadora Social y un o una Psicóloga, quienes elegirán un coordinador. Este equipo de trabajo será nombrado por la Vicerrectoría de Administración por un período de tres años renovables. Al iniciar labores la comisión nombrará de entre sus integrantes un coordinador general.

Artículo 14.- La Comisión Evaluadora de Acoso Laboral tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

- a. Recibir la queja o denuncia que ha sido trasladada por la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional.
- b. Convocar al equipo de trabajo para iniciar la investigación pertinente.
- c. Levantar el expediente y documentar, mediante la presentación de un *Informe final*, el estudio correspondiente al diagnóstico técnico-pericial de la queja interpuesta por el funcionario o la funcionaria víctima de acoso.
- d. Delimitar la queja dentro del *Informe Final*, calificándola de acoso laboral o de conducta análoga. Deberá pronunciarse, si los antecedentes del caso lo permiten, sobre la gravedad de las faltas. Este diagnóstico técnico-pericial será la base para el análisis del expediente que realizará la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, según corresponda.
- e. Presentar el *Informe Final* ante la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, indicando si el caso constituye acoso laboral o alguna conducta análoga.
- f. La persona quejosa, si así lo considera necesario, podrá hacerse acompañar de representación legal en todo momento.

Artículo 15.- El funcionario o la funcionaria podrá, en todo momento, acudir a las instancias superiores pertinentes si considera que su queja no ha sido atendida oportuna y diligentemente.

CAPÍTULO IV DE LA PREVENCIÓN

Artículo 16.- Toma de medidas de carácter organizativo.

La Administración universitaria velará por la prevención y la erradicación de las conductas de acoso laboral.

CAPÍTULO V DE LAS CONDUCTAS FRECUENTES DE ACOSO LABORAL

Artículo 17.- Son conductas frecuentes de acoso laboral, las siguientes:

- a. Asignar trabajo sin valor o utilidad alguna.

- b. Degradar al funcionario o a la 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. Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.
- e. Asignación de deberes ajenos o distintos a las funciones propias, así como cambios injustificados de funciones.
- f. Imponer sanciones sin fundamento.

CAPÍTULO VI DE CONDUCTAS ANÁLOGAS AL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 18.- Conductas análogas al acoso laboral.

Constituyen conductas análogas al acoso laboral, las siguientes:

- a. estrés laboral
- b. desgaste profesional
- c. situaciones conflictivas laborales
- d. agresión aislada

Tales conductas deberán ser tratadas mediante mecanismos alternos, propuestos por la Comisión Evaluadora de Acoso Laboral, en el informe rendido ante el superior jerárquico de la persona quejosa.

ARTÍCULO 19.- Si la queja encaja dentro de las llamadas conductas análogas de acoso laboral determinadas en este Reglamento, se aplicarán los mecanismos alternos propuestos por la Comisión Evaluadora. Si la Comisión Evaluadora determina que existen elementos suficientes para elevar la queja, la trasladará, mediante el *Informe final* a la Comisión Instructora Institucional o la Junta de relaciones Laborales.

CAPÍTULO VII CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

Artículo 20.- No constituye acoso laboral.

No constituye acoso laboral, entre otras, bajo ninguna de sus modalidades, las siguientes conductas:

- a) Las órdenes dadas por la jefatura para el fiel cumplimiento de las labores de los trabajadores.
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que a consideración de la Comisión Evaluadora de Acoso Laboral, corresponde legalmente a la jefatura sobre sus colaboradores.
- c) La formulación de exigencias razonables para la elaboración de un trabajo, o cumplimiento de funciones.
- d) La formulación de circulares o memorandos encaminados a mejorar la eficiencia laboral de colaboradores, conforme a 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 un causa legal o una justa causa, prevista en la normativa interna, Código de Trabajo o leyes conexas.

- f) La solicitud que realice una jefatura superior del fiel cumplimiento de los deberes laborales establecidos en la normativa interna, Código de Trabajo y leyes conexas.
- g) La solicitud que realice una jefatura del acatamiento de las prohibiciones y deberes establecidos en la normativa interna, Código de Trabajo y leyes conexas.

Artículo 21.- La Comisión Evaluadora deberá estudiar cada caso de acoso y constatar si cumple con los siguientes requisitos:

- a) **Intencionalidad:** tiene como fin minar la autoestima y la dignidad del acosado.
- b) **Sistemático y frecuente:** se trata de un comportamiento constante y no aislado.
- c) **Duración:** el acoso se suscita durante un período prolongado.
- d) **Fin:** la agresión tiene como finalidad que el funcionario acosado o la funcionaria acosada abandone su trabajo.

CAPÍTULO VIII DE LAS SANCIONES

Artículo 22.- De conformidad con el dictamen de la Comisión Evaluadora sobre la gravedad de la situación analizada, la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora recomendará las siguientes sanciones o las dispuestas en el *Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Académico*, el *Reglamento Interno de Trabajo* y la *Convención Colectiva*, según corresponda.

- a) Amonestación verbal frente a un testigo.
- b) Suspensión de hasta 15 días sin goce de salario cuando el acosador o la acosadora reincida en la comisión de una falta de la misma clase.
- c) Traslado de la persona acosadora a otro lugar de trabajo.
- d) Despido sin responsabilidad patronal.

Artículo 23.- Sanciones correctivas alternativas

En caso de que ante la comisión de una falta disciplinaria deba imponerse una amonestación escrita o una suspensión sin goce de salario, podrán aplicarse sanciones correctivas alternativas por una única vez, ya sea por solicitud del acosador o la acosadora, o por iniciativa del superior jerárquico o por recomendación de la Comisión Instructora Institucional o la Junta de Relaciones Laborales.

Para la aplicación de esta alternativa, es necesario:

- que el acosador o la acosadora haya reconocido la comisión de la falta.
- que el acosador o la acosadora se haya caracterizado por un buen desempeño en el pasado, contando con un expediente en el que no conste ninguna otra falta cometida.
- que las sanciones alternativas por aplicar no sean más gravosas que la sanción que debería imponerse.

Artículo 24.- Reincidencia. La reincidencia en la infracción de cualquiera de las conductas a que se refiere el artículo anterior, deberá computarse en un período de hasta por doce meses.

GARANTÍAS DEL DENUNCIANTE Y LOS TESTIGOS

Artículo 25.- 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.

CAPÍTULO IX FALSAS DENUNCIAS

Artículo 26.- 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.

CAPÍTULO X DISPOSICIONES FINALES

Artículo 27.- La Universidad se reserva el derecho de adicionar o modificar en cualquier momento las disposiciones del presente Reglamento, con sujeción en cada caso a las disposiciones legales vigentes nacionales o internacionales.

ACUERDO FIRME.

A las doce horas y cuarenta 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.