

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
CONSEJO UNIVERSITARIO
ACTA DE LA SESIÓN N.º 5675

CELEBRADA EL JUEVES 11 DE OCTUBRE DE 2012
APROBADA EN LA SESIÓN N.º 5688 DEL JUEVES 22 DE NOVIEMBRE DE 2012



TABLA DE CONTENIDO

ARTÍCULO	PÁGINA
1. REGLAMENTOS. <i>Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral</i>	2
2. ADMINISTRACIÓN Y PRESUPUESTO. Propuesta de la JAFAP para hacer efectivo el descuento de 2 puntos porcentuales en las tasas de interés de la cartera de crédito	19
3. POLÍTICA ACADÉMICA. Análisis de la situación de los funcionarios docentes interinos	19

Acta de la sesión **N.º 5675, extraordinaria**, celebrada por el Consejo Universitario el día jueves once de octubre de dos mil doce.

Asisten los siguientes miembros: Dr. José Ángel Vargas Vargas, director, Sedes Regionales; Dr. Ángel Ocampo Álvarez, Área de Artes y Letras; Ing. Ismael Mazón González, Área de Ingeniería; Dr. Oldemar Rodríguez Rojas, Área de Ciencias Básicas; Dr. Alberto Cortés Ramos, Área de Ciencias Sociales; 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. Ingrid Molina Mora y Srta. Rebeca Sura Fonseca, Sector Estudiantil, y Dr. Rafael González Ballar, representante de la Federación de Colegios Profesionales.

La sesión se inicia a las quince horas y cincuenta y tres minutos, con la presencia de los siguientes miembros, Dr. Ángel Ocampo, Ing. Ismael Mazón, Lic. Héctor Monestel, Dr. Oldemar Rodríguez, Dr. Rafael González, Srta. Rebeca Sura, Srta. Ingrid Molina, Dr. Alberto Cortés, M.Sc. María del Rocío Rodríguez, Ing. Agr. Claudio Gamboa y Dr. José Ángel Vargas

Ausente, con excusa: Dr. Henning Jensen Pennington

El señor director del Consejo Universitario, Dr. José Ángel Vargas Vargas, da lectura a la siguiente agenda:

1. Propuesta de *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral* (CR-DIC-12-010).
2. Propuesta de la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo, UCR para hacer efectivo el descuento de 2 puntos porcentuales en las tasas de interés de toda la cartera de crédito, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 44 del reglamento de la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica (CAP-DIC-12-022).
3. Análisis de la situación de los funcionarios docentes interinos (CPA-DIC-12-015).
4. Modificación presupuestaria 8-2012, de presupuesto ordinario y vínculo externo (CAP-DIC-12-020).

ARTÍCULO 1

El Consejo Universitario retoma el caso, con las observaciones incorporadas, en torno a la propuesta de *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral*, presentado por la Comisión de Reglamentos en la sesión N.º 5643-5 (CR-DIC-12-010).

EL DR. JOSÉ A. VARGAS cede la palabra al Dr. Rafael González como coordinador de la Comisión de Reglamentos.

EL DR. RAFAEL GONZÁLEZ indica que este tema ha estado en el plenario en dos o tres ocasiones; como se puede apreciar, se realizaron todas las reformas que solicitaron los miembros en el plenario. Por cuestiones de tiempo, solicita que pasen a la propuesta de acuerdo donde está en los considerandos, resumido, lo que se ha dicho; partiendo de que han leído la totalidad del nuevo reglamento, podrán apreciar que se incluyeron absolutamente todas y cada una de las reformas solicitadas por los miembros del Consejo Universitario.

Dice, si consideran que el tiempo lo permite; leería totalmente el reglamento, si no (por cuestiones de tiempo, por ser una sesión extraordinaria y la agenda está muy cargada), solamente con la lectura de la propuesta de acuerdo sería suficiente; si alguno tuviera una observación nueva al reglamento, se lo puede hacer saber. Solicita que localicen la propuesta de acuerdo.

Seguidamente, da lectura a la propuesta de acuerdo, que a la letra dice:

“ANTECEDENTES

1. Un grupo de funcionarios y funcionarias docentes de la Universidad de Costa Rica envía una carta a la Dirección del Consejo Universitario, con el fin de que se elabore 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. 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).
4. 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).
5. La Comisión de Reglamentos conforma una subcomisión, con el fin de que reelabore el respectivo reglamento de acoso laboral, dicha comisión quedó integrada por el 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).
6. La subcomisión elaboró la propuesta de *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral*, y la presentó a la Comisión de Reglamentos.
7. 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.
8. En la sesión N.º 5559, artículo 4, del martes 9 de agosto de 2011, el Consejo Universitario analizó el dictamen CR-DIC-11-5, presentado por la Comisión de Reglamentos, y acordó publicar en consulta a la comunidad universitaria la propuesta de *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral*.
9. La propuesta de *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral* fue publicada en el *Alcance a La Gaceta Universitaria* N.º 15-2011, del 6 de setiembre de 2011. Durante el periodo de consulta se recibieron observaciones por parte de la comunidad universitaria, específicamente de la Junta de Relaciones Laborales, de la Oficina de Recursos Humanos, del Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica, del Dr. Roberto Fragonero, director de la Escuela de Filosofía, y del M.Ph. Pablo Ortega Rodríguez, de la Escuela de Estudios Generales.
10. La propuesta de *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral* fue vista en la sesión N.º 5643, artículo 5, del 21 de junio de 2012, y fue devuelto para que se le incluyeran las observaciones de los miembros.

ANÁLISIS

1. Síntesis del caso

En este documento se dictamina sobre la propuesta de *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral*, analizado en la sesión N.º 5559, artículo 4, del martes 9 de agosto de 2011, y publicado en el *Alcance a La Gaceta Universitaria* N.º 15-2011, del 6 de setiembre de 2011.

Esta propuesta fue presentada en primera instancia por Oficina de Bienestar y Salud, que la remite a la Dirección del Consejo Universitario, y su estudio por la Comisión de Reglamentos, que nombra una subcomisión para el análisis.

2. Análisis de la Comisión de Reglamentos

Un grupo de funcionarios universitarios solicitó que el Consejo Universitario impulsara las acciones dirigidas a reducir y eliminar cualquier tipo de desigualdad en la comunidad, con el fin de consolidar una cultura de justicia, equidad y respeto a las personas. Es así como plantean la necesidad de una normativa dirigida en contra del acoso laboral.

La M.Sc. Marta Bustamante, directora de entonces del Consejo Universitario, le solicitó al M.Sc. Wilfridio Mathieu, jefe de la oficina de Salud, remitirle una propuesta con el fin de emitir una normativa relacionada al acoso laboral.

En ese sentido, la Comisión de Reglamentos consolidó un equipo de trabajo que durante tres años afianzó la norma y presentó un primer borrador que fue analizado, estudiado y razonado para ser visto por el plenario.

El Consejo Universitario, en la sesión N.º 5559, artículo 4, del 9 de agosto 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.

Considerando que se recibieron observaciones de la propuesta de consulta a la comunidad universitaria, la Comisión de Reglamentos considera pertinente y conveniente analizarlos para la buena marcha de la Institución y realizar la modificación planteada. La Comisión de Reglamentos aprobó los cambios sugeridos y en varias reuniones realizadas modificó la propuesta de Reglamento.

La Comisión de Reglamentos recibió las observaciones de la Oficina de Recursos Humanos, del Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica y sobre todo de la Junta de Relaciones Laborales, quienes, en reuniones periódicas con esta comisión, expusieron sus criterios en relación con la primera propuesta. Una vez hecho un cuadro comparativo de todas las observaciones, se procedió a tabular la información y tomar en cuenta todas las observaciones.

En términos generales, la comunidad comparte la preocupación de las autoridades universitarias de emitir un instrumento para regular y sancionar el hostigamiento laboral, así como que el reglamento no era claro en los plazos del procedimiento ni en el procedimiento mismo, situación que fue solventada por la Comisión de Reglamentos.

La propuesta fue vista en la sesión N.º 5643, artículo 5, del 21 de junio de 2012, en dicha sesión los miembros expresaron sus opiniones y observaciones, las cuales se incluyeron en la nueva propuesta.

PROPUESTA DE ACUERDO

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

CONSIDERANDO QUE:

1. Un grupo de funcionarios y funcionarias administrativos y docentes de la Universidad de Costa Rica envía una carta a la Dirección del Consejo Universitario, con el fin de que se 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 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).
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. 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.
6. 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.
7. 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.

8. En la sesión N.º 5559, artículo 4, del martes 9 de agosto de 2011, el Consejo Universitario analizó el dictamen CR-DIC-11-5, presentado por la Comisión de Reglamentos en torno a la propuesta de *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral*.
9. La propuesta fue publicada en el *Alcance a La Gaceta Universitaria* N.º 15-2011, del 6 de setiembre de 2011.
10. La Comisión de Reglamentos recibió las observaciones de la Oficina de Recursos Humanos, del Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica y sobre todo de la Junta de Relaciones Laborales, quienes, en reuniones periódicas con esta comisión, expusieron sus criterios en relación con la primera propuesta. Una vez hecho un cuadro comparativo de todas las observaciones, se procedió a tabular la información y tomar en cuenta todas las observaciones.
11. En la sesión N.º 5643, artículo 5, del 21 de junio de 2012, el Consejo Universitario analizó de nuevo la propuesta de *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral*, en el dictamen CR-DIC-12-005, presentado por la Comisión de Reglamentos. En dicha sesión, se le plantearon más observaciones de los miembros de este órgano colegiado, las cuales se incluyeron en la nueva propuesta.

ACUERDA

Aprobar el *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral*:

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

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- El presente Reglamento regula los procedimientos de prevención y sanción de las conductas y situaciones de acoso laboral previstas en las diferentes disposiciones del Derecho positivo costarricense y la normativa internacional aplicable al caso en concreto.

Artículo 2.- Todos los integrantes de la comunidad universitaria serán sujetos del presente reglamento, lo cual incluye al personal administrativo y docente.

En el caso de personas denunciadas por conductas de hostigamiento laboral y que no estén subordinadas laboralmente a la Universidad de Costa Rica, sino a empresas que prestan servicio a esta, la Comisión Evaluadora de Acoso Laboral (CEAL) procederá a hacer la investigación; en el presente caso bastarán las reiteradas denuncias recibidas por la CEAL para que sea remitida la respectiva denuncia al patrono o a la empresa que presta el servicio a la Universidad de Costa Rica.

Artículo 3.- La Universidad de Costa Rica incluirá en sus contratos una cláusula de rescisión en caso reiterado de incumplimiento de la normativa universitaria sobre acoso laboral a las empresas que le prestan servicios.

Artículo 4. Definición y modalidades de acoso laboral.

Para efectos del presente reglamento, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un funcionario o una funcionaria, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.

El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como funcionario o funcionaria; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre, todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del funcionario o de la funcionaria, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a entorpecer el cumplimiento de la labor, hacerla más gravosa, retardarla con perjuicio para el funcionario o la funcionaria. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre

otras, la privación, ocultación, inutilización de los insumos, documentos, instrumentos para la labor, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones ajenas al cargo o a sus atribuciones específicas en menosprecio del funcionario o de la funcionaria.
6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del funcionario o funcionaria mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.

No constituye por ningún motivo acoso laboral, entre otras, a consideración de la CEAL, lo que corresponde legalmente a la jefatura sobre sus colaboradores: las órdenes dadas por la jefatura para el fiel cumplimiento de las labores; los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria; la formulación de exigencias razonables para la elaboración de un trabajo, o cumplimiento de funciones; la formulación de circulares o memorandos encaminados a mejorar la eficiencia laboral, conforme a la normativa interna y ley aplicable al caso; las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en la normativa interna, *Código de Trabajo* o leyes conexas; 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 5.- El funcionario o la funcionaria podrá, en todo momento, acudir a las instancias superiores pertinentes si considera que su denuncia no ha sido atendida oportuna y diligentemente.

CAPÍTULO II CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

Artículo 6.- Son conductas de acoso laboral, las siguientes:

- a. Asignar trabajo sin valor o utilidad alguna.
- b. Degradar al funcionario o a la funcionaria, asignándole funciones que subestiman sus destrezas, su capacidad profesional o sus competencias habituales y propias de la categoría del puesto que desempeña.
- c. Ejercer contra la persona una presión material, psicológica o física, indebida o arbitraria para la realización del trabajo.
- d. Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo materialmente irrealizables.
- e. Asignación injustificada de deberes ajenos o distintos a sus funciones propias.
- f. Imponer sanciones sin fundamento o sin seguir el debido proceso.
- g. Cualquier otro acto u omisión de similar gravedad.

Habrá reincidencia en la infracción de cualquiera de las conductas a que se refiere este artículo cuando ocurriera de nuevo dentro de un período de doce meses.

CAPÍTULO III CONDUCTAS ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL

Artículo 7.- Constituyen conductas asociadas al acoso laboral el inducir o provocar en el funcionario o funcionaria lo siguiente:

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

Tales conductas deberán ser tratadas mediante mecanismos alternos, propuestos por la CEAL, en el informe rendido ante Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Institucional, según corresponda.

Artículo 8.- Si la queja tipifica como conducta asociada al acoso laboral determinado en este reglamento, se aplicarán los mecanismos alternos propuestos por la CEAL. En caso de que los elementos se tipifiquen como acoso laboral, esta comisión trasladará la queja mediante el *Informe Final*, a la Comisión Instructora Institucional o la Junta de Relaciones Laborales, según corresponda.

Artículo 9.- La CEAL deberá estudiar cada denuncia de acoso y constatar si cumple con las siguientes condiciones:

- a. **Intencionalidad:** tiene como fin minar la autoestima y la dignidad del acosado.
- b. **Sistemático y frecuente:** se trata de un comportamiento regulado.
- c. **Duración:** el acoso se suscita durante un periodo prolongado.
- d. **Fin:** la agresión tiene como finalidad que el funcionario acosado o la funcionaria acosada abandone su trabajo

La CEAL podrá apreciar la presencia del acoso en los casos en los cuales exista dificultad para detectar la intencionalidad, con las demás condiciones.

CAPÍTULO IV COMISIÓN EVALUADORA DE ACOSO LABORAL (CEAL)

Artículo 10.- 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 tres profesionales; uno en Derecho, uno en Trabajo Social y otro en Psicología. 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 una persona coordinadora general. La CEAL podrá solicitar el asesoramiento de expertos en comunicación, que conozcan de las características normales y patológicas de la condición humana, u otros especialistas considerados necesarios.

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

Recibir la queja o denuncia que ha sido trasladada por la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional.

- a. Convocar al equipo de trabajo para iniciar la investigación pertinente.
- b. 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 denunciante de acoso.
- c. Dictaminar, en el *Informe Final*, si se tipificó el acoso laboral o de conducta asociadas. Si los antecedentes del caso lo permiten, también debe dictaminar sobre la gravedad de las faltas. Este *Informe Final*, técnico-pericial, será la base para el análisis del expediente que realizará la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, según corresponda.
- d. La persona denunciante y la denunciada tendrá el derecho a patrocinio letrado, si lo considera necesario.

CAPÍTULO V PROCEDIMIENTO

Artículo 12.- Trámite de la denuncia.

1. La denuncia debe ser interpuesta por el funcionario o la funcionaria víctima de acoso laboral ante la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional; esta deberá resolver si le da trámite y ser firmada por quien o quienes la interpongan.
2. El procedimiento que se inicia con la denuncia no podrá exceder el plazo ordenatorio de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia, exceptuando los periodos de receso oficiales de la Universidad de Costa Rica cuando podrán ser suspendidos los plazos.
3. Se informará a la persona denunciante que tiene derecho a contar con el asesoramiento y el acompañamiento del equipo interdisciplinario institucional.
4. El expediente administrativo contendrá toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba recabada en su investigación, las actas, las resoluciones pertinentes dictadas por las autoridades universitarias y sus constancias de notificación.
5. El expediente deberá encontrarse foliado con numeración consecutiva y existirá un registro de su consulta, en que se indicará, el nombre de la persona consultante, número de identificación, firma, hora de inicio de la consulta y devolución.
6. El expediente será custodiado y permanecerá para todos los efectos en las instalaciones de la CEAL.
7. El expediente podrá ser consultado por:
 - a. Integrantes de las Junta de Relaciones Laborales y la Comisión Instructora Institucional, según corresponda.
 - b. La parte denunciante y denunciada

- c. Los abogados de las partes, debidamente autorizados por medio de poder especial administrativo.

Artículo 13.- Audiencia

La Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, según corresponda, dará audiencia a las partes. Una vez analizado el caso, si encontrare motivo suficiente para ello, lo trasladará de oficio a la CEAL, que será de índole investigativo-pericial, para que prepare un informe.

Artículo 14.- El *Informe Final* de la CEAL dictaminará ante la Junta de Relaciones Laborales o ante la Comisión Instructora Institucional, según corresponda, si se constituye o no el acoso laboral.

Artículo 15.- Tomando como base el *Informe Final* de la CEAL, la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, según corresponda, dará audiencia a las partes, según la normativa procedimental de ambos órganos.

Las personas que interponen denuncias por hostigamiento laboral como las denunciadas, deben ser consideradas como parte en el proceso administrativo.

Artículo 16.- Verificada la audiencia mencionada en el artículo anterior y tomando en cuenta todos los argumentos del caso, la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional recomendará al superior jerárquico del demandado las sanciones o acciones correspondientes, 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 17.- Si el superior jerárquico rechaza la recomendación, deberá presentar por escrito, ante la Junta de Relaciones Laborales o ante la Comisión Instructora Institucional, según corresponda, en un plazo no mayor a cinco días hábiles, los motivos por los cuales se opone a aplicar la sanción.

Para apartarse de las recomendaciones de estos órganos, el superior jerárquico del demandado deberá solicitar previamente la autorización de la Rectoría.

El superior jerárquico que no se ajuste a lo antes señalado, incurrirá en falta grave en el desempeño de sus funciones.

Artículo 18.- Rechazada la recomendación o establecida la sanción por el superior jerárquico, tanto la persona denunciante como la persona denunciada, podrán interponer los recursos referidos en el *Estatuto Orgánico*.

CÁPITULO VI MEDIDAS CAUTELARES

Artículo 19.- Medidas preventivas y cautelares. La Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, según corresponda, solicitará a la autoridad competente de la persona denunciante o de la persona denunciada, las medidas preventivas y cautelares.

Se tomarán como medidas preventivas y cautelares las siguientes:

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

La CEAL, previo al traslado de la denuncia, le otorgará a la persona denunciante un plazo de cinco días hábiles para que se presente a ratificarla, ampliarla u ofrecer prueba.

CAPÍTULO VII PREVENCIÓN

Artículo 20.- Toma de medidas de carácter organizativo.

La Administración Universitaria velará por la prevención y la eliminación de las conductas de acoso laboral.

CAPÍTULO VIII LAS SANCIONES

Artículo 21.- De conformidad con el dictamen de la Comisión Evaluadora sobre la gravedad de la situación analizada, la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora, según corresponda, además de las dispuestas en el *Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Académico*, el *Reglamento Interno de Trabajo* y la *Convención Colectiva*, recomendará las siguientes sanciones, según corresponda cuando sean aplicables:

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

Artículo 22.- Otras medidas correctivas

Podrán aplicarse otras medidas correctivas por una única vez, ya sea por solicitud de la persona acosadora, o por iniciativa del superior jerárquico o por recomendación de la Comisión Instructora Institucional o la Junta de Relaciones Laborales, según corresponda. Para la aplicación de esta alternativa, es necesario:

- a. que la persona acosadora haya reconocido la comisión de la falta.
- b. que la persona acosadora se haya caracterizado por un buen desempeño en el pasado, y que en su expediente no conste ninguna otra falta cometida.
- c. que las otras sanciones por aplicar no sean más gravosas que la sanción que debería imponerse

GARANTÍAS DEL DENUNCIANTE Y LOS TESTIGOS

Artículo 23.- 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 24.- Quien denuncie hostigamiento laboral falso, se expondrá de inmediato a la apertura de un expediente por parte de la autoridad superior y la aplicación de las sanciones, de conformidad con el *Reglamento de Régimen Disciplinario del personal académico* y la *Convención Colectiva de Trabajo*.

Lo anterior no impide que se pueda recurrir a la legislación penal por difamación o calumnia, según corresponda.”

EL DR. JOSÉ A. VARGAS agradece al Dr. Rafael González por la exposición del dictamen. Somete a discusión la propuesta.

EL DR. RAFAEL GONZÁLEZ indica que consideraron oportuno colocar una de las observaciones señaladas por el Dr. Alberto Cortés, en la parte de los antecedentes, la cual consistía en incluir la procedencia de las observaciones de la comunidad universitaria; lo anterior se colocó específicamente en el antecedente número nueve donde se plasman todas esas observaciones y sus autores (que están en los considerandos).

****A las dieciséis horas, sale la Srta. Ingrid Molina. ****

Además, se incluyeron las observaciones de la Junta de Relaciones de Laborales, la Oficina de Recursos Humanos, Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica, y las del Dr. Roberto Fragomeno y el M.Sc. Pablo Ortega Rodríguez de la Escuela de Estudios Generales.

En la parte sustancial del reglamento, se incluyeron unas observaciones realizadas por la M.Sc. Rocío Rodríguez, relacionadas con la forma cómo se había planteado lo que se consideraba o no el acoso laboral. En los artículos primeros del reglamento había algunos

puntos que definían lo que es acoso laboral; sin embargo, existían algunos aspectos que luego se volvían a repetir en el reglamento; por ejemplo, lo que tenía que ver con conductas, que no necesariamente eran. La M.Sc. Rodríguez lo que planteó fueron algunas cuestiones específicamente de forma para, precisamente, entender qué era el acoso y cuáles conductas asociadas quedaban mejor expuestas en los primeros artículos.

Señala que en los aspectos relacionados con la legislación, el Lic. Héctor Monestel había expuesto lo que tenía que ver con el *Código de Trabajo* y prohibiciones establecidas en la normativa interna, así como en otras leyes; eso quedó integrado de manera más clara. Con respecto a las sanciones y el momento en el que había que remitirse a la ley, y a cuáles otras normativas se debían dirigir, ahora ya están específicamente señaladas.

Se dirige al Ing. Ismael Mazón y le indica que con eso resume el tema. También, señala la existencia de unas observaciones realizadas por parte del Dr. Ángel Ocampo, las cuales se referían a términos, en los primeros artículos, los cuales también se cambiaron, que eran más de terminología.

Señala que en los antecedentes decidieron incluir la mención de la subcomisión en la que trabajó inicialmente el Lic. Héctor Monestel, en relación con reglamento; sin embargo, se da cuenta de que no está en el dictamen, lo cual se había discutido en la Comisión (que se debía incluir en los antecedentes), ya que forma parte de lo indicado por el Dr. Cortés en relación con incluir quiénes eran los que habían enviado observaciones, pero, también, incluir esa subcomisión en la que participó inicialmente el Lic. Monestel, y la cual dio un primer aporte y dictamen; por lo tanto, propone que en sesión de trabajo incluyan esa información.

EL DR. JOSÉ A. VARGAS agradece al Dr. Rafael González las aclaraciones, e indica que entran en sesión de trabajo.

*****A las dieciséis horas y siete minutos, entra la Srta. Ingrid Molina. *****

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

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

EL DR. JOSÉ A. VARGAS señala que como resultado de la sesión de trabajo se realizan algunas modificaciones a asuntos menores.

Inmediatamente, 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. Rebeca Sura, Srta. Ingrid Molina, Dr. Alberto Cortés, M.Sc. María del Rocío Rodríguez, Ing. Agr. Claudio Gamboa y Dr. José Ángel Vargas.

TOTAL: Once 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. Rebeca Sura, Srta. Ingrid Molina, Dr. Alberto Cortés, M.Sc. María del Rocío Rodríguez, Ing. Agr. Claudio Gamboa y Dr. José Ángel Vargas.

TOTAL: Once votos

EN CONTRA: Ninguno.

EL DR. JOSÉ A. VARGAS cede la palabra al Lic. Héctor Monestel.

EL LIC. HÉCTOR MONESTEL señala que la aprobación de este Reglamento quizás no se valora, pero es de una dimensión muy importante para la vida institucional, laboral e incluso nacional. Como se señala en el dictamen, en este país existe una gran ausencia de jurisprudencia y legislación sobre este tema, que es casi epidémico, tanto en el sector público como en el privado; también esa ausencia de legislación y normativa nacional ha permitido que haya muchos abusos de derechos no solo laborales, sino humanos.

Espera que el Consejo Universitario realice una buena divulgación de la promulgación de este Reglamento, porque es un instrumento muy importante para la comunidad universitaria en general; particularmente para los trabajadores y las trabajadoras de la Universidad de Costa Rica.

EL DR. JOSÉ A. VARGAS agradece el aporte del Lic. Héctor Monestel. Cede la palabra al Dr. Rafael González.

EL DR. RAFAEL GONZÁLEZ señala que de la misma manera como lo expresa el Lic. Monestel, cree que incluso a escala mundial ha sido poca la normativa que se ha desarrollado en la materia sobre acoso laboral; por lo tanto, le parece que el esfuerzo que ha realizado la Universidad es muy valioso; agradece a todos los que participaron en el proceso.

Indica que como todo reglamento, se puede perfeccionar aún más; incluso en alguna ocasión lo mencionó, este Reglamento hay que tomarle el pulso en la Universidad, empezar a aplicarlo y posteriormente habrá reformas al Reglamento para ajustarlo aún más, lo cual le parece sumamente importante.

Comenta que existió una dosis de discusiones con el Lic. Héctor Monestel, donde él tiene su tesis, la cual fue recogida y después de valorarla, le pareció bien, sobre todo en lo que se refiere a determinadas conductas sobre el acoso laboral que sí deberían quedar consignadas; igualmente, dio paso a la tesis de que tenía que haber una comisión de otra forma, de una manera pericial (si fuera el caso), debido a la presencia de aspectos psicológicos por tomar en cuenta, o como lo dijo el señor rector, de comunicación entre las personas que tienen una relación laboral, le parece que en el dictamen quedaron impresas todas esas observaciones.

Agradece a todos los miembros del Consejo Universitario que, de una u otra forma, aportaron lo que sentían en cuanto a lo que era la estructura que podía tener el reglamento, para perfeccionarlo aún más.

Cree que es histórico para la Universidad de Costa Rica (al igual como, está el de acoso sexual); además, señala que este proceso tiene que ser de todos los funcionarios de la

Universidad, de la misma manera que se dijo en alguna ocasión, esto es una cuestión de cultura. Agrega que, como lo señaló el Lic. Monestel, cree que sería muy positivo divulgarlo de todas las formas que se puedan, no solo las formales, sino tratar de hablar con los medios para que den a conocer a todos los funcionarios, incluso se realice hasta un foro para discutir este tema que es tan importante en la vida de la Universidad de Costa Rica.

Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

1. Un grupo de funcionarios y funcionarias administrativos y docentes de la Universidad de Costa Rica envía una carta a la Dirección del Consejo Universitario, con el fin de que se elabore 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 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).
3. La jefatura de la Oficina de Bienestar y Salud 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. 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.
6. 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.
7. 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.
8. En la sesión N.º 5559, artículo 4, del martes 9 de agosto de 2011, el Consejo Universitario analizó el dictamen CR-DIC-11-5, presentado por la Comisión de Reglamentos en torno a la propuesta de *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral*.
9. La propuesta fue publicada en el *Alcance a La Gaceta Universitaria* N.º 15-2011, del 6 de setiembre de 2011.
10. La Comisión de Reglamentos recibió las observaciones de la Oficina de Recursos Humanos, del Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica y sobre todo de la Junta de Relaciones Laborales, las que, en reuniones periódicas con esta comisión, expusieron sus criterios en relación con la primera propuesta. Una vez hecho un cuadro

comparativo de todas las observaciones, se procedió a tabular la información y tomar en cuenta todas las observaciones.

11. En la sesión N.º 5643, artículo 5, del 21 de junio de 2012, el Consejo Universitario analizó de nuevo la propuesta de *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral*, en el dictamen CR-DIC-12-005, presentado por la Comisión de Reglamentos. En dicha sesión, se le plantearon más observaciones de los miembros de este órgano colegiado, las cuales se incluyeron en la nueva propuesta.

ACUERDA

Aprobar el *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral*:

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

**CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1.- El presente Reglamento regula los procedimientos de prevención y sanción de las conductas y situaciones de acoso laboral previstas en las diferentes disposiciones del Derecho positivo costarricense y la normativa internacional aplicable al caso en concreto.

Artículo 2.- Todos los integrantes de la comunidad universitaria serán sujetos del presente reglamento, lo cual incluye al personal administrativo y docente.

En el caso de personas denunciadas por conductas de hostigamiento laboral y que no estén subordinadas laboralmente a la Universidad de Costa Rica, sino a empresas que prestan servicio a esta, la Comisión Evaluadora de Acoso Laboral (CEAL) procederá a hacer la investigación; en el presente caso bastarán las reiteradas denuncias recibidas por la CEAL para que sea remitida la respectiva denuncia al patrono o a la empresa que presta el servicio a la Universidad de Costa Rica.

Artículo 3.- La Universidad de Costa Rica incluirá en sus contratos una cláusula de rescisión en caso reiterado de incumplimiento de la normativa universitaria sobre acoso laboral a las empresas que le prestan servicios.

Artículo 4. Definición y modalidades de acoso laboral.

Para efectos del presente reglamento, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un funcionario o una funcionaria, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.

El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como funcionario o funcionaria; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre, todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del funcionario o de la funcionaria, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a entorpecer el cumplimiento de la labor, hacerla más gravosa, retardarla con perjuicio para el funcionario o la funcionaria. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación, inutilización de los insumos, documentos, instrumentos para la labor, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones ajenas al cargo o a sus atribuciones específicas en menosprecio del funcionario o de la funcionaria.
6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del funcionario o funcionaria mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.

No constituye por ningún motivo acoso laboral, entre otras, a consideración de la CEAL, lo que corresponde legalmente a la jefatura sobre sus colaboradores: las órdenes dadas por la jefatura para el fiel cumplimiento de las labores; los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria; la formulación de exigencias razonables para la elaboración de un trabajo, o cumplimiento de funciones; la formulación de circulares o memorandos encaminados a mejorar la eficiencia laboral, conforme a la normativa interna y ley aplicable al caso; las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en la normativa interna, *Código de Trabajo* o leyes conexas; 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 5.- El funcionario o la funcionaria podrá, en todo momento, acudir a las instancias superiores pertinentes si considera que su denuncia no ha sido atendida oportuna y diligentemente.

CAPÍTULO II CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

Artículo 6.- Son conductas de acoso laboral, las siguientes:

- a. Asignar trabajo sin valor o utilidad alguna.
- b. Degradar al funcionario o a la funcionaria, asignándole funciones que subestiman sus destrezas, su capacidad profesional o sus competencias habituales y propias de la categoría del puesto que desempeña.
- c. Ejercer contra la persona una presión material, psicológica o física, indebida o arbitraria para la realización del trabajo.
- d. Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo materialmente irrealizables.
- e. Asignación injustificada de deberes ajenos o distintos a sus funciones propias.
- f. Imponer sanciones sin fundamento o sin seguir el debido proceso.

- g. Cualquier otro acto u omisión de similar gravedad.

Habrá reincidencia en la infracción de cualquiera de las conductas a que se refiere este artículo cuando ocurriera de nuevo dentro de un periodo de doce meses.

CAPÍTULO III CONDUCTAS ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL

Artículo 7.- Constituyen conductas asociadas al acoso laboral el inducir o provocar en el funcionario o funcionaria lo siguiente:

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

Tales conductas deberán ser tratadas mediante mecanismos alternos, propuestos por la CEAL, en el informe rendido ante Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Institucional, según corresponda.

Artículo 8.- Si la queja tipifica como conducta asociada al acoso laboral determinado en este reglamento, se aplicarán los mecanismos alternos propuestos por la CEAL. En caso de que los elementos se tipifiquen como acoso laboral, esta comisión trasladará la queja mediante el *Informe Final*, a la Comisión Instructora Institucional o la Junta de Relaciones Laborales, según corresponda.

Artículo 9.- La CEAL deberá estudiar cada denuncia de acoso y constatar si cumple con las siguientes condiciones:

- a. Intencionalidad: tiene como fin minar la autoestima y la dignidad del acosado.
- b. Sistemático y frecuente: se trata de un comportamiento regulado.
- c. Duración: el acoso se suscita durante un periodo prolongado.
- d. Fin: la agresión tiene como finalidad que el funcionario acosado o la funcionaria acosada abandone su trabajo.

La CEAL podrá apreciar la presencia del acoso en los casos en los cuales exista dificultad para detectar la intencionalidad, con las demás condiciones.

CAPÍTULO IV COMISIÓN EVALUADORA DE ACOSO LABORAL (CEAL)

Artículo 10.- 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 tres profesionales; uno en Derecho, uno en Trabajo Social y otro en Psicología. Este equipo de trabajo será nombrado por la Vicerrectoría de Administración por un periodo de tres años renovables. Al iniciar labores, la Comisión nombrará de entre sus integrantes una persona coordinadora general. La CEAL podrá solicitar el asesoramiento de expertos en comunicación, que conozcan de las características normales y patológicas de la condición humana, u otros especialistas considerados necesarios.

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

Recibir la queja o denuncia que ha sido trasladada por la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional.

- a. Convocar al equipo de trabajo para iniciar la investigación pertinente.
- b. 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 denunciante de acoso.
- c. Dictaminar, en el *Informe Final*, si se tipificó el acoso laboral o de conducta asociadas. Si los antecedentes del caso lo permiten, también debe dictaminar sobre la gravedad de las faltas. Este *Informe Final*, técnico-pericial, será la base para el análisis del expediente que realizará la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, según corresponda.
- d. La persona denunciante y la denunciada tendrá el derecho a patrocinio letrado, si lo considera necesario.

CAPÍTULO V PROCEDIMIENTO

Artículo 12.- Trámite de la denuncia.

1. La denuncia debe ser interpuesta por el funcionario o la funcionaria víctima de acoso laboral ante la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional; esta deberá resolver si le da trámite y ser firmada por quien o quienes la interpongan.
2. El procedimiento que se inicia con la denuncia no podrá exceder el plazo ordenatorio de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia, exceptuando los periodos de receso oficiales de la Universidad de Costa Rica cuando podrán ser suspendidos los plazos.
3. Se informará a la persona denunciante que tiene derecho a contar con el asesoramiento y el acompañamiento del equipo interdisciplinario institucional.
4. El expediente administrativo contendrá toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba recabada en su investigación, las actas, las resoluciones pertinentes dictadas por las autoridades universitarias y sus constancias de notificación.
5. El expediente deberá encontrarse foliado con numeración consecutiva y existirá un registro de su consulta, en que se indicará, el nombre de la persona consultante, número de identificación, firma, hora de inicio de la consulta y devolución.
6. El expediente será custodiado y permanecerá para todos los efectos en las instalaciones de la CEAL.
7. El expediente podrá ser consultado por:
 - a. Integrantes de la Junta de Relaciones Laborales y la Comisión Instructora Institucional, según corresponda.
 - b. La parte denunciante y denunciada
 - c. Los abogados de las partes, debidamente autorizados por medio de poder especial administrativo.

Artículo 13.- Audiencia

La Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, según corresponda, dará audiencia a las partes. Una vez analizado el caso, si encontrare motivo suficiente para ello, lo trasladará de oficio a la CEAL, que será de índole investigativo-pericial, para que prepare un informe.

Artículo 14.- El *Informe Final* de la CEAL dictaminará ante la Junta de Relaciones Laborales o ante la Comisión Instructora Institucional, según corresponda, si se constituye o no el acoso laboral.

Artículo 15.- Tomando como base el *Informe Final* de la CEAL, la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, según corresponda, dará audiencia a las partes, según la normativa procedimental de ambos órganos.

Las personas que interponen denuncias por hostigamiento laboral como las denunciadas, deben ser consideradas como parte en el proceso administrativo.

Artículo 16.- Verificada la audiencia mencionada en el artículo anterior y tomando en cuenta todos los argumentos del caso, la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional recomendará al superior jerárquico del demandado las sanciones o acciones correspondientes, 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 17.- Si el superior jerárquico rechaza la recomendación, deberá presentar por escrito, ante la Junta de Relaciones Laborales o ante la Comisión Instructora Institucional, según corresponda, en un plazo no mayor a cinco días hábiles, los motivos por los cuales se opone a aplicar la sanción.

Para apartarse de las recomendaciones de estos órganos, el superior jerárquico del demandado deberá solicitar previamente la autorización de la Rectoría.

El superior jerárquico que no se ajuste a lo antes señalado, incurrirá en falta grave en el desempeño de sus funciones.

Artículo 18.- Rechazada la recomendación o establecida la sanción por el superior jerárquico, tanto la persona denunciante como la persona denunciada, podrán interponer los recursos referidos en el *Estatuto Orgánico*.

CÁPITULO VI MEDIDAS CAUTELARES

Artículo 19.- Medidas preventivas y cautelares. La Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, según corresponda, solicitará a la autoridad competente de la persona denunciante o de la persona denunciada, las medidas preventivas y cautelares.

Se tomarán como medidas preventivas y cautelares las siguientes:

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

La CEAL, previo al traslado de la denuncia, le otorgará a la persona denunciante un plazo de cinco días hábiles para que se presente a ratificarla, ampliarla u ofrecer prueba.

CAPÍTULO VII PREVENCIÓN

Artículo 20.- Toma de medidas de carácter organizativo.

La Administración Universitaria velará por la prevención y la eliminación de las conductas de acoso laboral.

CAPÍTULO VIII LAS SANCIONES

Artículo 21.- De conformidad con el dictamen de la Comisión Evaluadora sobre la gravedad de la situación analizada, la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora, según corresponda, además de las dispuestas en el *Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Académico*, el *Reglamento Interno de Trabajo* y la *Convención Colectiva*, recomendará las siguientes sanciones, según corresponda cuando sean aplicables:

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

Artículo 22.- Otras medidas correctivas

Podrán aplicarse otras medidas correctivas por una única vez, ya sea por solicitud de la persona acosadora, o por iniciativa del superior jerárquico o por recomendación de la Comisión Instructora Institucional o la Junta de Relaciones Laborales, según corresponda. Para la aplicación de esta alternativa, es necesario:

- a. que la persona acosadora haya reconocido la comisión de la falta.
- b. que la persona acosadora se haya caracterizado por un buen desempeño en el pasado, y que en su expediente no conste ninguna otra falta cometida.
- c. que las otras sanciones por aplicar no sean más gravosas que la sanción que debería imponerse

GARANTÍAS DEL DENUNCIANTE Y LOS TESTIGOS

Artículo 23.- 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 24.- Quien denuncie hostigamiento laboral falso, se expondrá de inmediato a la apertura de un expediente por parte de la autoridad superior y la aplicación de las sanciones, de conformidad con el *Reglamento de Régimen Disciplinario del personal académico* y la *Convención Colectiva de Trabajo*.

Lo anterior no impide que se pueda recurrir a la legislación penal por difamación o calumnia, según corresponda.

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 2

La Comisión de Administración y Presupuesto presenta el dictamen CAP-DIC-12-002, sobre la propuesta de la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica para hacer efectivo el descuento de 2 puntos porcentuales en las tasas de interés de la cartera de crédito, de acuerdo con lo establecido en el artículo 44 del reglamento de la JAFAP.

EL DR. JOSÉ A. VARGAS continúa con el siguiente punto de la agenda. Cede la palabra al Ing. Ismael Mazón para que se refiera.

EL ING. ISMAEL MAZÓN informa que no lograron obtener las firmas en el tiempo suficiente; por lo tanto, solicita que se posponga para la próxima semana.

El señor director, Dr. José Ángel Vargas Vargas, acoge la solicitud del Ing. Ismael Mazón, de dejar pendiente para la próxima sesión la propuesta de la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica.

ARTÍCULO 3

La Comisión de Política Académica presenta el dictamen CPA-DIC-12-015, sobre el análisis de la situación de los funcionarios docentes interinos.

EL DR. JOSÉ A. VARGAS agradece al Ing. Ismael Mazón. Continúa con el siguiente punto de la agenda. Cede la palabra al Dr. Alberto Cortés.

EL DR. ALBERTO CORTÉS explica que este dictamen es una propuesta que intenta ayudar a resolver y revertir el crecimiento del interinazgo docente, sobre todo en la Universidad. El dictamen tiene la siguiente estructura: los antecedentes, donde se incorpora el origen del caso; el análisis legal del interinazgo que se realizó; el análisis de reclutamiento y selección de personal docente interino, que es una reflexión realizada por la Oficina de Contraloría Universitaria, relativamente reciente; posteriormente, la reflexión de la Comisión. Desea realizar un recuento muy rápido de cómo llegó esto a la Comisión de Política Académica (los antecedentes), y luego pasar a la reflexión de la comisión.

“ANTECEDENTES

1. El Consejo Universitario, en sesión N.º 5610, artículo 4, celebrada el 23 de febrero de 2012, acuerda:

(...)

4. *Trasladar el tema sobre el interinazgo docente a la comisión de Política Académica con los insumos que recabo la Comisión de Administración y Presupuesto para que presente al Consejo Universitario una propuesta de acuerdo, en coordinación con la Comisión de Reglamentos Segunda.*

2. La Dirección del Consejo Universitario traslada la propuesta a la Comisión de Política Académica para su análisis y elaboración del correspondiente dictamen (CPA-P-11-007, del 8 de diciembre de 2011).
3. De conformidad con la sesión N.º 5610, la Comisión de Política Académica retoma el estudio del interinazgo docente, caso conformado por tres pases de la Comisión de Administración y Presupuesto:

- *Ampliar el análisis de la situación de los funcionarios docentes y administrativos que están nombrados interinamente (CU-P-01-04-35 del 3 de abril de 2001).*

- *Informe del congelamiento de plazas docentes y administrativas de la Universidad de Costa Rica, en cumplimiento del acuerdo de la sesión 4709, artículo 4, inciso f) del 9 de abril de 2002 (CU-P-02-09-111).*
- *Resolución N.º 23 del VI Congreso Universitario: “El profesor interino en la Universidad de Costa Rica”, conocida en sesión N.º 4736 del 13 de octubre de 2003.*

4. En el año 2009, la Comisión de Administración y Presupuesto crea dos subcomisiones sobre interinazgo: una para atender el tema en el sector administrativo, coordinada por Lic. Héctor Monestel, y otra para atender el tema docente, coordinada por Dr. Alberto Cortés Ramos, y, posteriormente, por el Dr. José Ángel Vargas Vargas.

EL DR. ALBERTO CORTÉS indica que la subcomisión coordinada por el Lic. Héctor Monestel avanzó mucho en la desinterinización del sector administrativo; sin embargo, las soluciones parciales que han ido impulsando de cara al sector docente tomaron, definitivamente, más tiempo. Recuerda lo aprobado sobre pasos, que está pendiente de un segundo debate, como una reforma en esa misma dirección.

Continúa con la lectura.

5. La Licda. Marcela Moreno y la M.Sc. Melissa Salas, asesoras legales del Consejo Universitario, elaboran el informe acerca del marco normativo que regula el proceso de nombramientos administrativos y docentes en la Universidad de Costa Rica (ref. CU-AL-09-06-001 del 9 de junio de 2009).

EL DR. ALBERTO CORTÉS señala que el estudio es bastante exhaustivo, en donde se revisa la legislación nacional e interna relacionadas con contratación docente o la contratación en general.

Continúa con la lectura.

6. La Comisión de Política Académica recibe dos pases relacionados con al caso:
 - *Estudiar el mecanismo empleado por la Oficina de Recursos Humanos para definir y calcular el tiempo servido, en especial para el personal en condición de nombramiento interino, y proponga reformas a dicho mecanismo (CAP-P-10-011 del 12 de abril de 2010)*

EL DR. ALBERTO CORTÉS indica que lo citado anteriormente se mencionó pero no fue un tema que se abordó; o sea, es un pase en el que la Comisión de Política Académica tendrá que seguir trabajando.

Continúa con la lectura.

- *Demandas del personal docente interino (CPA-P-12-004 del 15 de marzo de 2012).*

7. La Comisión de Política Académica solicita información a la Oficina de Recursos Humanos y al Centro de Evaluación Académica, con el fin de conocer aspectos puntuales en relación con el estudio (ref. oficio CPA-CU-12-015 del 30 de abril de 2012, ORH-3262-2012, y correo electrónico del 11 de mayo de 2012).

EL DR. ALBERTO CORTÉS señala que se hace una descripción del análisis legal sobre el tema de interinazgo; agrega que existe un documento mucho más largo (de aproximadamente 30 páginas), donde se incluye una elaboración de la revisión sobre la legislación mencionada anteriormente. Se incluye como un anexo del dictamen.

Agrega que la reflexión que hizo la Contraloría Universitaria, tuvieron la oportunidad de discutirla con Heyllin Lorente Marengo, funcionaria de esta instancia; algunos de sus insumos se incluyen en la propuesta.

Continúa con la lectura.

ANÁLISIS

1. Origen del caso

El Consejo Universitario, en sesión N.º 5610, artículo 4, celebrada el 23 de febrero de 2012, acuerda:

(...)

4. *Trasladar el tema sobre el interinazgo docente a la comisión de Política Académica con los insumos que recabo la Comisión de Administración y Presupuesto para que presente al Consejo Universitario una propuesta de acuerdo, en coordinación con la Comisión de Reglamentos Segunda.*

2. Análisis legal del interinazgo

Este apartado presenta el criterio legal¹ de la naturaleza de los contratos de trabajo que prevalecen en la Universidad y, específicamente, la condición de interinazgo, con el fin de determinar los procedimientos y alcances en cuanto a la admisibilidad, el control y durabilidad en el tiempo, pertinencia y límites para su otorgamiento.

Del estudio realizado acerca de la normativa nacional e institucional, se identifica que el tipo de contrato de trabajo que prevalece en la Universidad es el contrato escrito individual. Se entiende por contrato de trabajo, en su carácter individual, aquel "(...) en que una persona se obliga a prestar a otras sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma" (Código de Trabajo, artículo 18).

En este sentido, el contrato escrito individual de trabajo está regulado por los siguientes numerales del Código de Trabajo:

ARTÍCULO	FINALIDAD
Artículo 18	Descripción normativa del contrato individual de trabajo.
Artículo 21	Obligatoriedad de los contenidos garantes de derechos fundamentales en materia laboral en el contrato individual de trabajo.
Artículo 24	Contenido mínimo que debe expresarse de forma literal en el contrato individual de trabajo.
Artículo 26	Descripción normativa del contrato individual de trabajo por tiempo determinado.
Artículo 27	Límites al uso de la figura del contrato individual de trabajo por tiempo determinado.

Asimismo, el contrato escrito individual de trabajo encuentra su regulación en la normativa universitaria en el siguiente articulado:

CUERPO NORMATIVO	ARTÍCULO	FINALIDAD
Convención Colectiva de Trabajo	Artículo 16	Procedimientos para nombrar a los funcionarios administrativos a plazo determinado.
	Artículo 17	Caracterización de las plazas nuevas y de los nombramientos a plazo indeterminado.
	Artículo 21	Caracterización de la estabilidad laboral en la institución.

¹ Año 2009, *Estudio sobre los tipos de contratación en la Universidad de Costa Rica: Asesoría legal del Consejo Universitario*. Licda. Marcela Moreno Buján y M.Sc. Melissa Salas Brenes.

CUERPO NORMATIVO	ARTÍCULO	FINALIDAD
Reglamento Interno de Trabajo	Artículo 1	Caracterización del contrato individual de trabajo y sus reglas de aplicación en la institución.
	Artículo 2	Definición de trabajador/funcionario universitario.
	Artículo 3	Descripción de la tipología de los trabajadores/funcionarios universitarios.
	Artículo 16	Denominación de los contratos escritos individuales de trabajo en la institución.
Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente.	Artículo 20.	Caracterización del docente interino.
	Artículo 31A	Procedimiento del concurso para adquirir jornada en propiedad en el régimen académico.
	Artículo 32A	Apertura del concurso.
	Artículo 33A	Preselección académica.
	Artículo 34A	Acuerdo de Adjudicación.
	Artículo 35A	Ratificación.
	Artículo 36A	Formalización del nombramiento.

De la aplicación de figuras de contratación laboral ajenas a la normativa nacional e institucional, se encuentra el tipo de contratación laboral denominada por vía jurisprudencial como “régimen de estabilidad impropia” (ver anexo).

El estudio presenta las siguientes conclusiones:

1. *Que la figura del docente interino dispuesta en el artículo 20 del Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente, contraviene el artículo 17, inciso b) de la Convención Colectiva de Trabajo, generando una situación jurídica de inseguridad e inaplicabilidad de los derechos, deberes y obligaciones que otorga el régimen de estabilidad laboral para el docente interino.*
2. *Que en el ámbito de las relaciones laborales, cuando se identifica un choque de normas, debe aplicarse la norma más beneficiosa para el trabajador, la que permita, en el mayor grado, el ejercicio de las garantías sociales y los derechos fundamentales laborales.*
3. *Que el Capítulo VI del Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente induce a confusión entre la figura del contrato escrito individual de trabajo a tiempo indeterminado para los funcionarios universitarios que prestan servicios de docencia para la Institución y la figura del docente universitario que, por sus méritos académicos, ingresa a Régimen Académico, visto este régimen como un sistema de incentivos laborales que promueven el mejoramiento del personal docente de la Institución, el cual no debe homologarse como mecanismo para acceder a una estabilidad laboral.*
4. *Que no se evidencia un cumplimiento efectivo por parte de la administración² del mandato que la obliga en el artículo 17, inciso b), de la Convención Colectiva de Trabajo.*
5. *Que la Administración hace un uso abusivo de la figura de la estabilidad impropia, máxime cuando se ha determinado por parte de esta asesoría que la aplicación de la misma resulta ilegal por los vicios de constitucionalidad que arrastra.*
6. *Que en razón la autonomía universitaria que revista a la administración universitaria, la misma puede apartarse de la aplicación de la figura de la estabilidad impropia, que de por sí encuentra esta asesoría que los criterios de aplicación de esta figura emitidos por la Sala Constitucional, autorizan una movilidad laboral que podría resultar abusiva, máxime que no se logra localizar esta forma de contratación laboral en ninguna normativa nacional ni institucional,*

² Se entiende administración en su sentido amplio, no es esta administración particular. Además, esto compete a la administración superior y a la de las unidades académicas.

dando su aplicación un violentamiento al principio de legalidad,³ mismo que debe respetar todo ente de Derecho público, como lo es la institución.

7. *Que en aplicación del artículo 17, inciso b), de la Convención Colectiva de Trabajo, se determina que esta norma en materia de estabilidad laboral resulta más beneficiosa que las normas generales de Derecho Laboral dispuestas en el Código de Trabajo. En este sentido, en aplicación del principio de Derecho laboral indubio pro operario⁴, la administración debe apartarse de la aplicación de otras normas menos beneficiosas para sus trabajadores.*
8. *Que para erradicar la aplicación de la figura de la estabilidad impropia en las relaciones laborales que mantiene la institución con sus trabajadores, debe aplicarse el numeral 17, inciso b), de la Convención Colectiva de Trabajo, a aquellos contratos de trabajo que cumplan a cabalidad con los requisitos dispuestos en el artículo de comentario, labor que en cumplimiento del artículo 40, inciso m)⁵ del Estatuto Orgánico está encomendada a la Rectoría.*

3. **Reclutamiento y selección de personal docente interino**

La Oficina de la Contraloría Universitaria remite las observaciones y los comentarios acerca de los procesos de reclutamiento y selección del personal docente interino (ref. oficio OCU-R-164-2012, del 28 de setiembre de 2012); al respecto, señala:

Tomando en consideración que la normativa institucional asociada a la óptima gestión del recurso humano docente en la Universidad se ubica en:

- *Los lineamientos: artículos 4, 5, 35, 175 y 176 del Estatuto Orgánico.*
- *Los principios de las políticas de la Universidad de Costa Rica desde el año 2005 números: 2.1., 2.1.1., 2.2.10., 2.1.4.*
- *Las competencias que asigna el Estatuto Orgánico en los artículos 49, 50 ch), 50 e), 82 ch), 94, 106. i), 112 m).*
- *La definición de docente interino en el Reglamento de Régimen Académico en su artículo 20.*
- *La misión y funciones que se publican en la página web de la Vicerrectoría de Docencia.*

Las siguientes constituyen un extracto de las observaciones o debilidades vistas a la luz de esos lineamientos:

1. ***No existen políticas, ni un modelo institucional, que favorezcan prácticas o estándares mínimos de calidad para llevar a cabo los procesos de atracción, reclutamiento y selección docente interino.***
 - 1.1. *Al revisar los acuerdos históricos tomados por el Consejo Universitario, se observa que el tema sobre interinazgo universitario ha sido ampliamente abordado. Y en sus reflexiones predominan aspectos como: el presupuestario para la creación o puesta en marcha de políticas de desinterinización, las competencias de las autoridades para concretar las políticas diferenciadas por sector, sea administrativo o docente.*

De esos análisis se han generado algunas modificaciones al Reglamento de Régimen Académico y de Servicio Docente. No obstante, no se encuentra la aprobación de alguna política institucional o algún procedimiento generalizado, para atender el reclutamiento y la selección de personal docente para ser contratado de forma interina.

A pesar de que el Consejo Universitario aprobó en el año 2004 el “Perfil de competencias genéricas del profesorado de la Universidad de Costa Rica”⁶, los objetivos estratégicos del Plan de Desarrollo 2008-2012 no dan cuenta de acciones que satisfagan -desde el Eje de Docencia- la implementación de políticas en el sentido antes mencionado.

Pese a la solicitud antes indicada, a la fecha no existe evidencia de que el Consejo Universitario haya aprobado alguna norma o programa institucional que enlace el perfil aprobado con mecanismos de contratación de personal docente interino.

Antes bien, con motivo de la modificación al artículo 20 de ese Reglamento, en la sesión 5297, del 14 de octubre de 2008, la Vicerrectoría de Docencia deja sin efecto la práctica del concurso de antecedentes para optar por un

³ “**Artículo II.- I.** La Administración Pública actuará sometida al ordenamiento jurídico y sólo podrá realizar aquellos actos o prestar aquellos servicios públicos que autorice dicho ordenamiento, según la escala jerárquica de sus fuentes. **2.** Se considerará autorizado el acto regulado expresamente por norma escrita, al menos en cuanto a motivo o contenido, aunque sea en forma imprecisa” (Ley General de la Administración Pública).

⁴ “**Artículo 17** Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y sus leyes conexas, tomarán en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores y la conveniencia social” (Código de Trabajo).

⁵ **ARTÍCULO 40** Corresponde al Rector o a la Rectora: (...) m) Resolver en última instancia sobre las sanciones disciplinarias, nombramientos, remociones, traslados, ascensos, despidos, o cualquier otro asunto de orden laboral relativo a funcionarios de la Universidad.

⁶ Sesión N.º 4932, del 16 de noviembre de 2004.

puesto docente a plazo fijo, dejando en manos de las Unidades Académicas el control integral de los procesos de reclutamiento y selección de personal⁷.

- 1.2. *Del análisis realizado a la norma universitaria, no se encontraron disposiciones reglamentarias que deba acatar la Vicerrectoría de Docencia, en el sentido de formular políticas institucionales de reclutamiento y selección del docente interino.*

Por su parte, en la página web de esta dependencia se enuncian sus funciones, las cuales redundan en aspectos académicos, planes de estudio y mejoramiento docente.

La función más cercana, en lo que interesa en este estudio, dice:

“Participar en la gestión de trámites administrativos relacionados con el nombramiento de docentes interinos, en régimen académico, ad-honorem, invitados y visitantes, coordinadores de área, solicitud de permisos temporales con goce y sin goce de salario y licencia sabática para las y los Decanos (as) de la Universidad, y todos aquellos trámites que así lo requieran de conformidad con las disposiciones reglamentarias de la Institución.” (Subrayado no es del original).

Como puede observarse, aún esta disposición sigue siendo omisa, en cuanto al alcance y actividades que realizará la Vicerrectoría de Docencia en la planeación o formulación de políticas para los procesos de reclutamiento y selección docente interino.

Con respecto a la norma específica vigente (o resoluciones) para la contratación que emite la Vicerrectoría de Docencia, tampoco se encontró evidencia documental que revele acciones manifiestas por parte de los Vicerrectores para establecer mínimos institucionales, a fin de llevar a cabo el reclutamiento y la selección de personal docente interino.

2. ***Las normas institucionales que tratan el tema del profesor interino dejan ver carencias u omisiones medulares, en aspectos asociados a la contratación del docente interino.***

Aunque la norma superior institucional establece propósitos y principios referidos al ideal del personal que se espera asuma la función docente en la Institución, es posible observar, en la práctica, un nivel elevado de flexibilidad, que cae en lo discrecional, para operacionalizar el cumplimiento de los propósitos y fines enunciados en el Estatuto Orgánico.

Lo anterior se debe, entre otras razones, a que la contratación del personal docente interino es una actividad que se realiza de forma desconcentrada y sin regulación en las unidades académicas, pues las mismas cuentan, con atribuciones para su ejercicio, atribuciones que son legitimadas de hecho por la Vicerrectoría de Docencia⁸, a partir de la reforma que sufrió el artículo 20 del Reglamento de Régimen Académico en el año 2008.

Esto queda evidenciado en la lectura de las resoluciones anuales que emite la Vicerrectoría de Docencia, las cuales se limitan a recordar a las correspondientes Direcciones sobre aspectos puramente administrativos que se deben considerar a la hora de confeccionar la Acción de Personal. Algunos de ellos son:

- *Las fechas que regirán cada periodo.*
- *Que debe revisarse el contenido presupuestario.*
- *Verificar los saldos de vacaciones para liquidación laboral.*
- *Considerar los rubros que corresponden en caso de continuidad laboral.*
- *Recuerda, además, el envío del formulario “Nombramiento de Profesor interino Bachiller” a la Vicerrectoría de Docencia para su correspondiente aprobación.*
- *Que se debe rellenar el espacio de “explicación” en la Acción de Personal.*
- *Debe anotarse el nombre del profesor que se encuentra en Licencia Sabática o estudiando algún posgrado. Y la obligatoriedad de que estos nombramientos cuenten con el visto bueno del Vicerrectoría de Docencia.*

Como puede observarse, dichas resoluciones obvian por completo manifestar la importancia de realizar procesos formales y sistemáticos de atracción e incorporación de aquellos profesionales idóneos para las funciones que realizarán.

Tampoco son sugerentes en cuanto a las diferentes etapas sistemáticas, que, indefectiblemente, deberían realizarse en la Unidad Académica para concretar el nombramiento de los docentes en calidad de interinos, a saber: la publicación de necesidades docentes, el reclutamiento, la selección, la contratación y finalmente la inducción. De manera que se evite la contratación de

⁷ VD-C-6-2009.

⁸ *Idem.*

nuevo personal de forma discrecional, o solamente por recomendaciones de otras personas. O bien, por ejemplo, que se contrate solamente por inopia a docentes sin el requisito de licenciatura.

No insta, este instrumento normativo de la Vicerrectoría de Docencia, a que las autoridades académicas se apeguen al “Perfil de competencias genéricas del profesorado de la Universidad de Costa Rica” en la selección del personal interino.

No propone ni insta la Vicerrectoría de Docencia, en sus resoluciones ni otro documento, a la creación de mecanismos expresos para el control de los procesos de reclutamiento y selección de docentes interinos.

Por tanto, la carencia de este sistema institucional de lineamientos o de un modelo a seguir para el reclutamiento y selección de personal docente interino, es limitante para que, desde la Vicerrectoría de Docencia, unidades académicas u otros órganos fiscalizadores, se realicen evaluaciones o la verificación del cumplimiento de metas, así como el señalamiento de desviaciones, sobre las cuales deberán tomar decisiones para corregir o prevenir, según sea el caso.

Por tanto, a esta Vicerrectoría se le dificultaría, también, cumplir con lo estipulado en el Estatuto Orgánico, a saber:

Artículo 49. Vicerrectores

a) Velar por el cumplimiento de las disposiciones que el Rector adopte en relación con los acuerdos tomados por éste, por el Consejo Universitario o por la Asamblea Universitaria (...).

ch) Resolver los asuntos que son de su competencia y velar porque los funcionarios bajo su autoridad desempeñen eficientemente su labor.

d) Analizar periódicamente el resultado de las gestiones de las dependencias a su cargo y proponer al Consejo Universitario las modificaciones que estime pertinentes al Estatuto y a los reglamentos (...).

Artículo 50. Vicerrector de Docencia

(...)

ch) Velar porque la labor docente en la Universidad se lleve a cabo en forma eficiente y actualizada, en unidad de propósitos con la investigación, utilizando los sistemas más adecuados de enseñanza y evaluación.

3. No existe una Unidad administrativa o de índole docente que concentre las actividades de promoción, reclutamiento y control - o fiscalización- de la gestión del talento humano docente interino.

Tanto la Vicerrectoría de Docencia como la Oficina de Recursos Humanos no tienen participación en las etapas previas a la contratación del personal docente que ejercerá cargos de forma interina en esta Institución.

Las limitaciones de la Oficina de Recursos Humanos para participar, de manera oportuna, en dichas etapas, como lo son la validación de algunos requisitos, que se incrementaron luego de las instrucciones giradas por la Vicerrectoría de Docencia en oficio VD-C-14-2011 y VD-2844-011⁹. Esto contrasta con el papel que desempeña, al menos la ORH, en el reclutamiento y calificación del personal administrativo en condición de interino.

En lo que respecta a la Vicerrectoría de Docencia, tal circunstancia podría tener su fundamento en el vacío normativo que emana del artículo 50 del Estatuto Orgánico, pues en las funciones que se le asignan al Vicerrector de Docencia no figura el deber de participar o coordinar un proceso institucional de reclutamiento y selección de personal docente interino, lo que contrasta, también, con lo ordenado al Vicerrector de Administración en el artículo 53.a. de este mismo cuerpo normativo.

No obstante lo anterior, la página web de la Vicerrectoría menciona, entre sus funciones, “la gestión de trámites administrativos relacionados con el nombramiento de docentes interinos [...]”, la cual se circunscribe a otorgar vistos buenos a peticiones de nombramientos de bachilleres.

Asimismo, esta función de reclutamiento, validación de títulos, comprobación de experiencia y pruebas de idoneidad del candidato, así como la conformación de registros de elegibles, no figuran en algún reglamento ni procedimiento asociado al docente interino.

Como se ha podido observar, a través de los años las unidades académicas son las que tienen la potestad inicial- en la selección y contratación de docentes interinos, conducta avalada y estimulada, tácitamente, por los Vicerrectores.

Las situaciones anteriores justifican la imposibilidad de pretender aplicar mecanismos para la verificación de sistemas institucionales, óptimos de control de la gestión, que en este sentido se realizan en las unidades académicas. Al respecto, las Normas de Control Interno advierten con toda claridad, acerca de la importancia de observar, evaluar, monitorear y fiscalizar las actividades que se ejecutan y el funcionamiento de sus respectivos controles.

Específicamente en el Capítulo VI¹⁰ de las Normas Generales de Control Interno, en lo relativo al seguimiento de actividades, dice:

⁹ En estos oficios la Vicerrectoría de Docencia le recuerda a la Oficina de Recursos Humanos que es “a esta Vicerrectoría la que le corresponde aprobar los nombramientos a profesores con categoría de bachiller (...)”.

¹⁰ Dichas normas pueden ser consultadas en la siguiente dirección:

http://documentos.cgr.go.cr/content/dav/jaguar/documentos/cgr/auditoria_interna/NCI_publico_N_2_2009_CO_DFOE.pdf

Norma 6.3.2 Autoevaluación periódica del Sistema de Control Interno:

“El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben disponer la realización, por lo menos una vez al año, de una autoevaluación del SCI, que permita identificar oportunidades de mejora del sistema, así como detectar cualquier desvío que aleje a la institución del cumplimiento de sus objetivos.

Las estrategias y los mecanismos para la autoevaluación periódica, deben estar definidos como parte de las orientaciones a que se refiere la norma 6.2. En todo caso, se debe procurar que sea ejecutada sistemáticamente y que sus resultados se comuniquen a las instancias idóneas para la correspondiente toma de acciones y seguimiento de implementación.

El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben constituirse en parte activa del proceso que al efecto se instaure”.

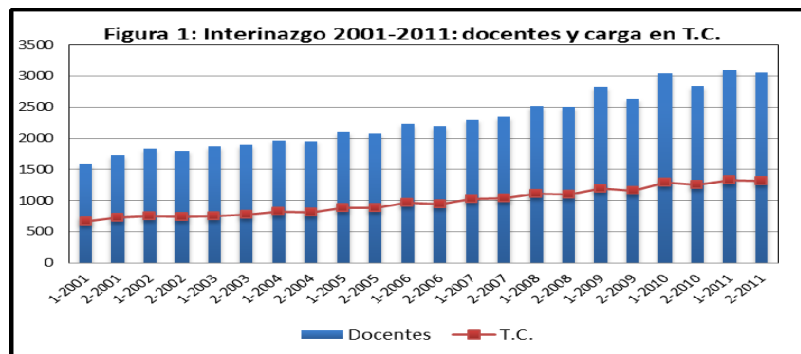
******A las dieciséis horas y treinta y dos minutos, sale la Srta. Ingrid Molina. ******

4. Reflexión de la Comisión

El interinazgo docente ha sido una preocupación de la comunidad universitaria y de sus autoridades desde hace ya varios años. Sin embargo, el tema ha adquirido particular relevancia del 2000 en adelante, periodo en el que ha crecido de forma sistemática. Según la OPLAU (Panorama Cuantitativo), en el periodo 1985-1986, solo un 39,5% del profesorado estaba fuera de régimen académico. A partir del año 1991, los nombramientos interinos superaron a los nombramientos en régimen académico. En el año 2009, el 63% fueron interinos y en el 2011, alcanzó el 66% del total de los nombramientos docentes. En la figura 1 se observa el crecimiento de este tipo de contratación:

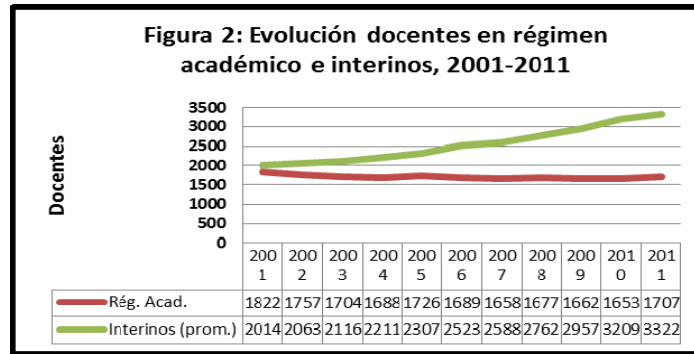
EL DR. ALBERTO CORTÉS aclara que se da tanto por número de docentes como por tiempos completos asignados a los nombramientos interinos.

Continúa con la lectura.



Fuente: Centro de Evaluación Académica, Vicerrectoría de Docencia

En la figura 2 se observa la correlación del crecimiento del interinazgo con una reducción del número de docentes en régimen académico. De hecho, en el año 2011 se reporta un leve aumento en el número de profesores en Régimen Académico (1.707), pero aún por debajo del número de docentes en esta condición que tenía la UCR en el año 2001 (1.822).



Fuente: Centro de Evaluación Académica, Vicerrectoría de Docencia

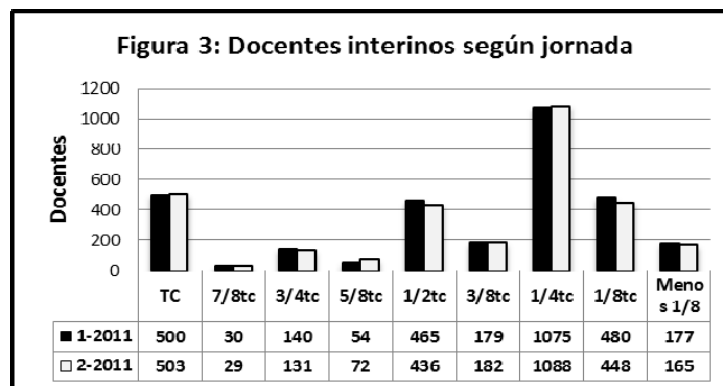
Entre los factores que han incidido directamente en el aumento del interinazgo, están la modificación a la Ley de pensiones del Magisterio de 1995 y las subsecuentes modificaciones, las cuales generaron una numerosa jubilación, anticipada, y no prevista, de profesores. De hecho, entre 1990 y 2001, se acogieron a la jubilación 1.482 funcionarios de la UCR, de los cuales 791 eran docentes (53,4%). Entre 2004 y 2008, se jubilaron 415 docentes más. Ello implicó una importante liberación de plazas, las que han sido utilizadas principalmente con nombramientos interinos.

Otra fuente de interinazgo es la existencia de carreras “itinerantes” en las Sedes Regionales, lo que dificulta seriamente que estas unidades académicas puedan sacar plazas a concurso. Esto ocasiona que estas sean las unidades con el porcentaje más alto de nombramientos interinos, con un 90% o más en la mayoría de ellas.

En los años 90 y hasta el 2002, hubo una política muy agresiva de congelamiento de plazas, debido a las restricciones presupuestarias y a la definición de la política 80/20 de la masa salarial. En el 2002, se permitió la utilización condicionada de plazas (reservas para posgrado, nombramiento de profesores “postulantes”, nombramientos derivados de proceso de acreditación, ampliación de jornada). A partir del 2007, ha habido una política de descongelamiento de plazas y de incentivo a sacar plazas a concursos, y también, a apoyar a interinos para cumplimiento de requisitos. Entre 2000 y 2008, se sacaron 1.025 plazas a concurso, de las cuales se asignaron 717 (73,1%). Entre las razones que explican el 26,9% de los concursos desiertos, están las siguientes: incumplimiento de requisitos (título, publicaciones), no obtención de los votos requeridos y no contó con la participación de concursantes.

A partir de 2004, se inició una política que permite nombramientos interciclos de interinos, con el objetivo de que el profesorado interino pueda involucrarse en labores sustantivas que posibiliten el cumplimiento de requisitos para entrar en régimen (publicaciones, investigación, estudios de posgrado). Sin embargo, muchas unidades académicas no cumplen esta disposición y continúan interrumpiendo los nombramientos en estos periodos. En términos de derecho laboral, la interrupción de nombramientos es particularmente negativa en aquella población interina con estabilidad impropia y que está vinculada a la Universidad con jornadas de medio tiempo o más.

En términos de la composición cuantitativa de la población interina, se evidencia una importante diversidad en las jornadas de contratación utilizadas por las unidades académicas. En la figura 3, se observan las contrataciones de docentes interinos realizadas durante el I y II ciclo de 2011.



Fuente: Centro de Evaluación Académica, Vicerrectoría de Docencia

Si bien es cierto el interinazgo es utilizado en todas las jornadas de contratación docente, en la información recolectada destacan algunas en particular; por ejemplo, las contrataciones interinas de ¼ de tiempo son las más utilizadas y representan un 35,6% del total de estas contrataciones; las de 1/8, ½ tiempo y de tiempo completo representan cerca de un 15% cada una.

Un análisis más cualitativo de la información obtenida permite concluir que una parte muy importante del interinazgo docente se vincula a la Universidad con jornadas iguales o inferiores a medio tiempo: 75,9% del total, si se incluye a los nombrados con jornadas de medio tiempo, y 61,7%, si son jornadas de 3/8 o menos.

Una parte importante de esta población tiene su situación laboral resuelta fuera de la UCR; es decir, colaboran con la docencia, pero la Academia no es su proyecto profesional o laboral principal. Esta población docente es necesaria para la UCR porque permite incorporar en la enseñanza aspectos relativos a la práctica profesional y al mundo laboral. En sentido estricto, esta no es una población interina, pero el régimen de contratación docente vigente no establece una categoría para atender este tipo de vínculo académico.

En el otro extremo está la población docente que tiene nombramientos de más de medio tiempo, que representan casi un 40% del total de docentes en situación interina. En este caso, la información cualitativa recolectada permite suponer que la mayoría de esta población posee su vínculo laboral principal con la Universidad. Una parte importante se encuentra en una situación inconveniente por la falta de continuidad y otra parte importante de esta población se encuentra en lo que la Sala Constitucional denomina como estabilidad impropia. Esta es una situación incorrecta para la Universidad de Costa Rica.

Para analizar el fenómeno del interinazgo docente en toda su complejidad, es necesario estudiar con más detenimiento el caso de los nombramientos con o sin continuidad. Como se observa en las dos siguientes figuras, solo un 18,7% de los docentes interinos tienen nombramiento con continuidad.

Figura 4. Interinos con continuidad

JORNADA (1)	PERSONAS (2)
¼ Tiempo	247
½ Tiempo	125
¾ Tiempo	61
Tiempo Completo	314
Total	747

**Fuente: Sección de Tecnología de la Información,
Oficina de Recursos Humanos**

Figura 5. Interinos sin continuidad

JORNADA (1)	PERSONAS (2)
¼ Tiempo	2.168
½ Tiempo	490
¾ Tiempo	263
Tiempo Completo	323
Total	3.244

**Fuente: Sección de Tecnología de la Información,
Oficina de Recursos Humanos**

Notas:

(1): Jornadas redondeadas al valor más cercano

(2): Considera a las personas nombradas en presupuesto ordinario cuyo único nombramiento es como docente.

En el caso de los interinos con jornada de tiempo completo, más de la mitad no tiene continuidad y en el caso de quienes tienen jornadas de ¾, más del 80% no tiene nombramientos continuos. Esta población interina posee su vínculo laboral principal con la UCR.

Esta situación precaria es inconveniente para los y las docentes, para las unidades académicas y para la Institución como un todo. Entre otros, se pueden mencionar los siguientes efectos negativos:

- Dificultad para lograr un adecuado proceso de renovación académica o relevo generacional.
- Impacto en la excelencia académica debido a que las condiciones de contratación interina dificultan u obstaculizan el desarrollo de la docencia, la investigación y la acción social por parte de la población docente en esta condición.
- Reducción de la participación plena de académicos y académicas en las asambleas y, por tanto, en los procesos de gestión institucional.

- d. Deterioro del vínculo de esta población docente con la Institución y un estímulo a la deserción o fuga de docentes interinos a otros espacios laborales.

Un aspecto importante es que el nombramiento de docentes en condición interina es un proceso que recae usualmente en directores y decanos de unidades académicas, y se realiza con criterio discrecional. Esto puede colocar, en una situación de vulnerabilidad al docente interino, debilita el proceso de planificación institucional y no incluye en la decisión a la asamblea de la unidad académica, razón por la cual se hace necesario plantear la modificación del artículo 20 del *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente*.

El ordenamiento vigente no ofrece una modalidad de contratación que permita nombrar a aquellas personas que desean relacionarse con la UCR a tiempo parcial, dado que tienen su jornada principal fuera de la Universidad (en otros países se tiene la categoría *lecture o maître de conférence*). Tampoco, el régimen de contratación tiene el equivalente a una categoría tipo *tenure track*, orientada hacia la preparación del docente para el ingreso en Régimen Académico. La inexistencia de este tipo de categorías termina constituyéndose en un factor que hace prácticamente obligatorio el uso de la contratación interina. En ese sentido, es pertinente la revisión y la ampliación de la categoría de profesor invitado, de tal manera que permita la incorporación de nuevas modalidades de contratación, acompañado de la supervisión de la Vicerrectoría de Docencia a las unidades académicas.

La modificación de los aspectos normativos y reglamentarios que se propone, deben estar acompañada de una política y una estrategia de desinterinización, la cual deberá contar con un papel activo de la Administración, en particular de la Vicerrectoría de Docencia, y una acción debidamente planificada de las unidades académicas, las que deben desarrollar, en un plazo adecuado, un plan de renovación docente y de reducción del interinazgo.

Reconocer la dimensión, la complejidad y el patrón del comportamiento del interinazgo en la Institución permite fundamentar la reforma normativa que cada unidad académica podrá utilizar, de acuerdo con sus necesidades y el plan de desarrollo.

*****A las dieciséis horas y treinta y siete minutos, el Consejo Universitario hace un receso.*

*A las diecisiete horas y dos minutos, se reanuda la sesión con la presencia de los siguientes miembros: Dr. Ángel Ocampo, Ing. Ismael Mazón, Lic. Héctor Monestel, Dr. Oldemar Rodríguez, Srta. Rebeca Sura, Srta. Ingrid Molina, Dr. Alberto Cortés, M.Sc. María del Rocío Rodríguez, Ing. Agr. Claudio Gamboa y Dr. José Ángel Vargas. *****

EL DR. ALBERTO CORTÉS Continúa con la exposición del dictamen.

PROPUESTA DE ACUERDO

Por lo tanto, la Comisión de Política Académica somete al plenario del Consejo Universitario la siguiente propuesta de acuerdo:

CONSIDERANDO QUE:

1. El Consejo Universitario, en sesión N.º 5610, artículo 4, celebrada el 23 de febrero de 2012, acuerda:
(...)
4. Trasladar el tema sobre el interinazgo docente a la comisión de Política Académica con los insumos que recabo la Comisión de Administración y Presupuesto para que presente al Consejo Universitario una propuesta de acuerdo, en coordinación con la Comisión de Reglamentos Segunda.
2. La Dirección del Consejo Universitario traslada la propuesta a la Comisión de Política Académica para su análisis y la elaboración del correspondiente dictamen (CPA-P-11-007, del 8 de diciembre de 2011).
3. En las normas institucionales que tratan el tema del profesor interino, se observan carencias u omisiones medulares en aspectos asociados a la contratación del docente interino.
4. La norma superior institucional establece propósitos y principios referidos al ideal del personal que se espera asuma la función docente en la Institución. Sin embargo, es posible observar en la práctica un nivel elevado de flexibilidad, que cae en lo discrecional, para operacionalizar el cumplimiento de los propósitos y fines enunciados en el *Estatuto Orgánico*.

5. La carencia de un sistema institucional o de un modelo por seguir para el reclutamiento y selección de personal docente interino, es limitante para que, desde la Vicerrectoría de Docencia, en unidades académicas u otros órganos fiscalizadores se realicen evaluaciones, se verifique el cumplimiento de metas y se señalen desviaciones del proceso, con el objetivo de contar con información para la toma de decisiones y corregir o prevenir situaciones en la aplicación de mecanismos óptimos de control de la gestión universitaria.
6. Es necesario atender con prioridad el ingreso y consolidación de personal docente a la Universidad de Costa Rica, estableciendo un proceso de selección riguroso, en procura de garantizar el cumplimiento del artículo 5, inciso e), del *Estatuto Orgánico*, que establece como una función de la Universidad: *Formar personal idóneo que se dedique a la enseñanza, las humanidades, las ciencias, la tecnología, las artes y las letras, para que participe eficazmente en el desarrollo del sistema de educación costarricense.*
7. El *Estatuto Orgánico*, en su artículo 176, establece dos clases de profesores(as): primero, las incluidas en régimen académico y las que están fuera de este régimen. Las clases que pertenecen a régimen académico son: instructor, profesor adjunto, profesor asociado y catedrático. Las que están fuera de régimen son: retirado, emérito, interino, ad honórem, invitado y visitante.
8. En el caso de la clase interina, el artículo 20 del Reglamento de Régimen Académico y de Servicio Docente establece lo siguiente:

El Profesor Interino es el profesor que se nombra hasta por un ciclo lectivo, a fin de hacer frente a una vacante repentina o para llenar una plaza nueva. Se podrá prorrogar el nombramiento interino hasta por un año con el visto bueno del Vicerrector de Docencia y hasta por dos años en caso de inopia demostrada por concurso, o por el período que sea necesario cuando se nombra en sustitución de un profesor que disfrute de permiso, o del que ha sido electo en un cargo temporal de la Institución, o cuando se trata de una plaza vinculada a un programa temporal.
(...)
9. En el análisis realizado por el Consejo Universitario se hace evidente que bajo la modalidad de contratación laboral interina, se superponen distintas categorías de población docente:
 - a. Docentes que hacen reemplazos o que tienen nombramientos a plazo fijo.
 - b. Docentes que tienen su actividad laboral principal fuera de la Universidad, pero tanto a la unidad académica contratante, como al (a la) profesional mismo(a) les interesa tener un vínculo parcial en la docencia (1/4 de tiempo o menos). Este tipo de nombramientos es muy importante en algunas unidades académicas, como la Escuela de Medicina, la Facultad de Derecho, algunas Escuelas de Ingeniería y la Escuela de Administración de Negocios, entre otras.
 - c. Docentes que la unidad académica nombra para resolver las necesidades regulares de docencia y que, en muchas ocasiones, sirve para poner a prueba a este personal docente para su eventual concurso para ingreso a régimen académico. Sin embargo, en algunas ocasiones, estos nombramientos se prolongan por muchos años, práctica que debe erradicarse de la Institución.
 - d. En las sedes y recintos se utiliza este nombramiento para el personal docente de las carreras itinerantes.
10. Durante el periodo 2002-2012 han surgido nuevas tendencias en el comportamiento de nombramientos de personal docente en la Universidad de Costa Rica. Entre estas, destacan: un aumento significativo de profesores retirados, una reducción del número de profesores catedráticos y el aumento significativo de docentes interinos.
11. El interinazgo ha crecido de forma significativa. En buena medida, este aumento se ha hecho utilizando este tipo de nombramiento de forma impropia; es decir, se ha utilizado la contratación temporal para hacer nombramientos docentes para desarrollo de actividades regulares y permanentes, no para sustitución ni nombramientos de plazo fijo.
12. El aumento de este tipo de nombramientos interinos de forma impropia no es conveniente para el personal docente, ni para la Institución. En el largo plazo, esta tendencia podría tener un impacto negativo en la calidad académica en la Universidad, al impedir la consolidación del relevo académico plenamente identificado con la misión de la Universidad, con las adecuadas condiciones laborales y motivación para desarrollar su quehacer.
13. El sistema actual de reclutamiento docente no responde a las necesidades institucionales. Uno de los puntos críticos del procedimiento de contratación actual es que la Institución no tiene una categoría de contratación previa a ingreso en Régimen Académico que, por un lado, permita a las unidades académicas poner a prueba a aquellas personas que tienen interés en vincularse de forma permanente a esa unidad y que tienen un potencial para el desarrollo de un proyecto de vida vinculado a la academia. Por otro lado, desde la perspectiva de la persona interesada, no existe una categoría de

contratación que le permita desarrollar su potencial académico en un marco de condiciones de trabajo estable y lograr productividad académica expresada en publicaciones, investigación, docencia y acción social.

14. Es necesario realizar una reforma al Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente, con el propósito de darles mayor participación a las asambleas de las unidades académicas en la política de nombramiento docente y para establecer, por medio de una modificación a la categoría de “profesor invitado”, un mecanismo de contratación laboral para el personal docente nombrado de forma interina, de manera impropia, o para que el personal docente de nueva contratación pueda, eventualmente, acceder a una plaza en Régimen Académico, después de pasar por un riguroso proceso de evaluación de su capacidad académica y vocación para realizar con excelencia sus labores de docencia, investigación y acción social.
15. Es necesario definir políticas, estrategias y acciones institucionales para que en el periodo 2015-2019 se fortalezca una política de relevo académico y de reducción de la población docente interina.

ACUERDA

1. Publicar en consulta a la comunidad universitaria, de conformidad con el artículo 30, inciso k), del *Estatuto Orgánico*, la propuesta modificación de los *artículos 20, 22, 23, 24, 26, 29, eliminación del 25 y la adición de los artículos 23 A, 23 B, 23 C, 23 D y 26 B del Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente*, con el propósito de que se lea de la siguiente manera:

Reglamento actual	Reforma propuesta
<p>ARTÍCULO 20. El Profesor Interino es el profesor que se nombra hasta por un ciclo lectivo, a fin de hacer frente a una vacante repentina o para llenar una plaza nueva. Se podrá prorrogar el nombramiento interino hasta por un año con el visto bueno del Vicerrector de Docencia y hasta por dos años en caso de inopia demostrada por concurso, o por el período que sea necesario cuando se nombra en sustitución de un profesor que disfrute de permiso, o del que ha sido electo en un cargo temporal de la Institución, o cuando se trata de una plaza vinculada a un programa temporal. El profesor que supere los dos años de servicio en su condición de interino sustituto, con una jornada de al menos un cuarto de tiempo, deberá aprobar el curso de Didáctica universitaria de la Facultad de Educación, en caso de que se requieran sus servicios por un plazo mayor. La Dirección de la unidad académica y la Vicerrectoría de Docencia propiciarán que los profesores concursen para el ingreso a Régimen Académico. Los requisitos mínimos para ser contratado como profesor Interino son los que corresponden, en la mayor medida posible, a la categoría de Instructor. Excepcionalmente, y con aprobación del Vicerrector de Docencia, podrán ser nombradas con título de bachiller las personas que realizan estudios de licenciatura o de posgrado, según corresponda. No tendrá voz ni voto en ninguna Asamblea. El nombramiento será propuesto por el Director o Decano de la unidad académica, confirmado por el Vicerrector de Docencia e informado a la Asamblea de la unidad académica. Al Profesor Interino se le remunerará según lo establecido en las <i>Regulaciones del régimen salarial académico</i> de la Universidad de Costa Rica y este Reglamento. Cuando un profesor Interino ingresa a Régimen Académico, conservará la misma condición salarial hasta que la Comisión de Régimen Académico lo califique.</p>	<p>ARTÍCULO 20. El Profesor Interino es el profesor que se nombra hasta por un ciclo lectivo, a fin de hacer frente a una vacante repentina o para llenar una plaza nueva. Se podrá prorrogar el nombramiento interino hasta por un año con el visto bueno del Vicerrector de Docencia y hasta por dos años en caso de inopia demostrada por concurso, o por el período que sea necesario cuando se nombra en sustitución de un profesor que disfrute de permiso, o del que ha sido electo en un cargo temporal de la Institución, o cuando se trata de una plaza vinculada a un programa temporal.</p> <p>El profesor que supere los dos años de servicio en su condición de interino sustituto, con una jornada de al menos un cuarto de tiempo, deberá aprobar el curso de Didáctica universitaria de la Facultad de Educación, en caso de que se requieran sus servicios por un plazo mayor.</p> <p>La Dirección de la unidad académica y la Vicerrectoría de Docencia propiciarán que los profesores concursen para el ingreso a Régimen Académico.</p> <p>Los requisitos mínimos para ser contratado como profesor Interino son los que corresponden, en la mayor medida posible, a la categoría de Instructor. Excepcionalmente, y con aprobación del Vicerrector o Vicerrectora de Docencia, podrán ser nombradas con título de bachiller las personas que realizan estudios de licenciatura o de posgrado, según corresponda. No tendrá voz ni voto en ninguna Asamblea.</p> <p>El nombramiento será propuesto por el director o decano de la unidad académica, <u>avalado por la mitad más uno de los votos de los miembros presentes en la sesión respectiva de la Asamblea de la unidad académica y confirmado por el o la Vicerrectora de Docencia. En caso de que el nombramiento no pueda realizarse en el plazo establecido, el director o decano podrá, de manera excepcional, hacer nombramientos de docentes interinos, siempre y cuando la justificación sea avalada por el vicerrector o la vicerrectora de Docencia e informar de la justificación de estos nombramientos a la asamblea en la primera sesión ordinaria que se realice durante el ciclo lectivo del nombramiento.</u></p> <p>Al Profesor Interino se le remunerará según lo establecido en las <i>Regulaciones del régimen salarial académico</i> de la Universidad</p>

	de Costa Rica y este Reglamento. Cuando un profesor Interino ingresa a Régimen Académico, conservará la misma condición salarial hasta que la Comisión de Régimen Académico lo califique.
<p>ARTÍCULO 22. El profesor Invitado es la persona contratada por la Universidad de Costa Rica por un período de hasta dos años, para dictar cursos o colaborar en algún proyecto de investigación o de acción social.</p> <p>a. Para ser contratado, el profesor debe tener como mínimo el grado de maestría o un grado o título equivalente a una especialidad profesional de posgrado superior a la licenciatura. En casos debidamente justificados por la Asamblea de la unidad académica y avalados por la Vicerrectoría de Docencia, podrá ser nombrado quien tenga el grado de licenciatura. Si es extranjero, debe haber servido a la Institución por lo menos tres años consecutivos como profesor Visitante.</p> <p>b. El nombramiento del profesor Invitado se deberá justificar por una de las siguientes razones:</p> <p>i. Se trata de un profesor nacional o extranjero de singulares méritos que goza de la recomendación de autoridades académicas de otros centros de enseñanza superior muy bien reputados y que no tenga vínculo laboral de ningún tipo con la Universidad de Costa Rica. Sus servicios a la docencia, a la investigación y a la acción social han sido distinguidos y amplios.</p> <p>ii. Se trata de un exbecario de la Universidad de Costa Rica acogido al <i>Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior del personal docente y administrativo en servicio</i> de la Universidad, que no forma parte de Régimen Académico y que cumplió con el programa establecido en su contrato de beca, comprobado por el Vicerrector de Docencia.</p> <p>c. Los profesores ex becarios de la Universidad, acogidos al <i>Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior del personal docente y administrativo en servicio</i> de la Universidad, contratados por la Institución inmediatamente después de obtenido su grado o completado el programa de estudios fijado en el respectivo contrato, se asimilarán a profesores Invitados, excepto si pertenecen al Régimen Académico.</p>	<p>ARTÍCULO 22. <u>La profesora invitada o el profesor invitado es la persona contratada por la Universidad de Costa Rica para desarrollar actividades de docencia, investigación o de acción social.</u></p> <p><u>El grado académico mínimo para ser contratado en cualquiera de las modalidades de profesor invitado o invitada es el grado de maestría o un grado o título equivalente a una especialidad profesional de posgrado superior a la licenciatura. En casos debidamente justificados por dos terceras partes de los miembros de la asamblea de la unidad académica y avalados por la Vicerrectoría de Docencia, podrá ser nombrado quien tenga el grado de licenciatura.</u></p>
<p>ARTÍCULO 23. La propuesta de nombramiento para profesores Invitados, excepto de los ex becarios, la hará la Asamblea de Sede, de Escuela o de Facultad al Vicerrector de Docencia, por medio del Director o Decano, y debe contar para que tenga validez con no menos de las dos terceras partes de los votos de los miembros de la Asamblea presentes en la sesión correspondiente. En el caso de los ex becarios, la propuesta de nombramiento la hará el Director o Decano al Vicerrector de Docencia, después de comprobarse el cumplimiento del contrato de beca. En ambos casos, la propuesta será válida por seis meses contados a partir del momento en que se aprobó la propuesta de nombramiento; por lo tanto, no se podrá mantener en suspenso más allá de ese período. En la propuesta se deben indicar las actividades que se encargarían al profesor Invitado y la sugerencia del salario, que se reconocería durante el primer año de servicios, el cual será fijado por el Rector, conforme al procedimiento establecido para tal efecto.</p>	<p>ARTÍCULO 23.</p> <p><u>El nombramiento de la profesora o del profesor invitado se realizará bajo las siguientes modalidades:</u></p> <p><u>Profesor(a) Invitado(a) externo(a),</u></p> <p><u>Profesor(a) Invitado(a) colaborador(a),</u></p> <p><u>Profesor(a) Invitado(a) exbecario(a),</u></p> <p><u>Profesor(a) Invitado(a) aspirante.</u></p>

	<p><u>ARTÍCULO 23 A. PROFESOR INVITADO EXTERNO.</u> <u>Se trata de una persona, nacional o extranjera, de singulares méritos, o que tiene una destacada trayectoria profesional o especialidad reconocida y que no tiene vínculo laboral con la Universidad de Costa Rica. Su conocimiento especializado es necesario para la unidad académica que le contrata. Si es extranjero, debe haber servido a la Institución por lo menos un año como profesor o profesora visitante.</u></p> <p><u>a. Aprobación</u> <u>Por iniciativa del director o decano, la Asamblea correspondiente de la unidad académica deberá aprobar la propuesta de nombramiento con no menos de la mitad más uno de los votos de los miembros presentes de la Asamblea en la sesión correspondiente.</u></p> <p><u>b. Ratificación</u> <u>El vicerrector o la vicerrectora de Docencia es quien deberá ratificar o rechazar el nombramiento por razones de orden reglamentario o de conveniencia institucional, debidamente justificada. En este caso devolverá la propuesta a la unidad académica.</u></p> <p><u>c. Periodo</u> <u>El nombramiento puede ser por un mínimo de un ciclo lectivo y por un máximo de un año.</u></p> <p><u>d. Ampliación</u> <u>Este nombramiento se podrá prorrogar por un año más, si después de que la unidad académica evalúe su desempeño, así lo decide la mitad más uno de los votos de los miembros presentes de la Asamblea en la sesión correspondiente</u></p> <p><u>e. Acceso a Régimen Académico</u> <u>Una vez concluido el nombramiento, si el profesor o la profesora desea ser incorporado(a) a Régimen Académico podrá ser profesor o profesora invitado aspirante.</u></p> <p><u>En caso de que haya tenido un tiempo acumulado de dos años consecutivos de ser profesor invitado externo, la asamblea, con la mitad más uno de los votos presentes en la sesión correspondiente, podría reducir el periodo de profesor invitado aspirante a dos años. Esta decisión deberá ser ratificada por el vicerrector o la vicerrectora de Docencia.</u></p>
	<p><u>ARTÍCULO 23 B. PROFESOR INVITADO COLABORADOR.</u> <u>Se trata de una persona, nacional o extranjera cuyo conocimiento especializado, experiencia práctica o docente es necesaria para la unidad académica que lo (la) contrata.</u></p> <p><u>a. Aprobación</u> <u>Por iniciativa del director o decano, la Asamblea correspondiente de la unidad académica deberá aprobar la propuesta de contratación con no menos de la mitad más uno de los votos de los miembros presentes de la Asamblea en la sesión correspondiente.</u></p> <p><u>b. Ratificación</u> <u>El vicerrector o la vicerrectora de Docencia es quien deberá ratificar o rechazar el nombramiento por razones de orden</u></p>

	<p><u>reglamentario o de conveniencia institucional, debidamente justificada. En este caso devolverá la propuesta a la unidad académica.</u></p> <p>c. Periodo <u>El nombramiento puede ser por un mínimo de un ciclo lectivo y por un máximo de tres años</u></p> <p>d. Ampliación <u>El nombramiento es prorrogable por periodos de hasta dos años, si después de que la unidad académica evalúe su desempeño, así lo deciden la mitad más uno de los votos de los miembros presentes de la Asamblea en la sesión correspondiente.</u></p> <p>e. Acceso a Régimen Académico <u>Si el profesor o la profesora tuviera interés en ingresar a Régimen Académico, podrá solicitar a la dirección o decanatura de la unidad académica que se le nombre como profesor invitado aspirante. La iniciativa también podrá surgir del director o el decano de la unidad académica.</u></p> <p><u>Para tal efecto, el director(a) o decano(a) deberá crear una comisión integrada por cinco docentes catedráticos(as) o asociados(as), que evaluará el desempeño del profesor(a) invitado(a) colaborador(a), incluyendo las evaluaciones que haya realizado la unidad académica para la aprobación de las prórrogas de nombramiento del profesor. La comisión presentará su dictamen al director(a) o decano(a).</u></p> <p><u>Si es positivo, el dictamen será conocido por la asamblea, donde deberá obtener para su aprobación al menos una mayoría de la mitad más uno de los miembros presentes en la sesión correspondiente.</u> <u>Esta decisión deberá contar con la ratificación de la Vicerrectoría de Docencia.</u></p> <p><u>En caso de que tuviera más de cinco años consecutivos de ser profesor(a) invitado(a) colaborador(a), la asamblea, con la mitad más uno de los votos presentes en la sesión correspondiente, podría reducir el periodo de profesor invitado aspirante a un año.</u></p>
	<p><u>ARTÍCULO 23 C. PROFESOR INVITADO EXBECARIO.</u> <u>Se trata de un (una) funcionario(a) que ha firmado un contrato de beca con la Universidad de Costa Rica, que no forma parte de Régimen Académico, que la Vicerrectoría de Docencia o la Oficina de Asuntos Internacionales y Cooperación Externa ha comprobado que cumplió con el programa establecido en su contrato de beca.</u></p> <p>a. Aprobación <u>En el caso de los (las) exbecarios(as), la propuesta de nombramiento la hará el director o decano al vicerrector de Docencia. En este caso, el exbecario o la exbecaria tendrá un periodo de seis meses para incorporarse a la unidad académica en condición de invitado o invitada.</u></p> <p><u>En la propuesta de nombramiento se deben indicar las actividades que se encargarían al profesor exbecario. También debe contener la sugerencia del salario, que se reconocería durante el primer año de servicios. En el caso de</u></p>

	<p><u>los exbecarios que estudiaron en el exterior, el salario será fijado conforme al artículo 34 del Reglamento del Régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior del personal docente y administrativo en servicio de la Universidad.</u></p> <p>b. Ratificación <u>El vicerrector o la vicerrectora de Docencia deberá ratificar o rechazar el nombramiento por razones de orden reglamentario o de conveniencia institucional, debidamente justificada. En este caso devolverá la propuesta a la unidad académica.</u></p> <p>c. Periodo <u>Su nombramiento será por un periodo de dos años. Cada año, la unidad académica evaluará el desempeño de esta persona.</u></p> <p>d. Ampliación <u>Este nombramiento se podrá prorrogar por un año más, si después de que la Unidad académica evalúe su desempeño, así lo decide la mitad más uno de los votos de los miembros presentes de la Asamblea en la sesión correspondiente.</u></p> <p>e. Acceso a Régimen Académico <u>Una vez concluido el periodo de nombramiento de profesor invitado exbecario, si la evaluación del desempeño de la actividad académica del profesor o la profesora invitada ha sido satisfactoria, ingresará a Régimen Académico. En este caso, la asamblea de la unidad académica podría impedirlo por razones debidamente justificadas y por una mayoría calificada de 2/3 partes de los votos de los miembros presentes en la asamblea de la sesión respectiva.</u></p> <p><u>Esta decisión deberá ser ratificada por el o la Vicerrectora de Docencia.</u></p> <p><u>En caso de que la persona exbecaria hubiera sido profesor invitado aspirante o colaborador, por más de un año, la asamblea de la unidad académica, con la mitad más uno de los votos presentes en la sesión correspondiente, podría reducir el periodo de profesor invitado exbecario a un año.</u></p>
	<p><u>ARTÍCULO 23 D. PROFESOR INVITADO ASPIRANTE.</u> <u>Se trata de una persona que aspira a ser docente e ingresar a Régimen Académico, y que la unidad académica decide contratar por un periodo de prueba de tres años.</u></p> <p><u>En este periodo, el profesor desarrollará actividades de docencia, investigación o acción social. En caso de no haberlo aprobado, el o la docente deberá llevar el curso de Didáctica Universitaria.</u></p> <p><u>Cada año, la unidad académica evaluará el desempeño de esta persona. Los resultados de las evaluaciones deben servir para retroalimentar y mejorar el desempeño del docente o la docente.</u></p> <p>a. Aprobación <u>El director o decano nombrará una comisión integrada por cinco docentes catedráticos(as) o asociados(as), que elaborará los términos de referencia del contrato, incluyendo publicaciones, estudios de posgrado (si no los tuviera</u></p>

	<p><u>completos) y cualquier otro requisito académico que la asamblea de la unidad académica establezca y sean ratificados por la vicerrectora o el vicerrector de Docencia. Además, la comisión valorará los atestados de la persona interesada y verificará el cumplimiento de los requisitos.</u></p> <p><u>La unidad académica conocerá y aprobará la propuesta de contratación y procederá a realizar el nombramiento. Ambas decisiones deberán contar con no menos de la mitad más uno de los votos de los miembros presentes de la Asamblea en la sesión correspondiente.</u></p> <p><u>Si la persona que solicita ser profesor aspirante tuvo nombramientos interinos por ciclos lectivos consecutivos durante tres años o más, podrá solicitar a la asamblea de la unidad académica acortar el periodo del contrato a dos años.</u></p> <p><u>El nombramiento en esta categoría no impide que en el transcurso del cumplimiento del contrato, la persona nombrada pueda, por razones de estudios de posgrado, optar por una reserva de plaza para realizar estudios de posgrado en el extranjero, según las disposiciones establecidas en el Reglamento del Régimen de Beneficios para el mejoramiento académico en el exterior para el personal docente y administrativo en servicio, si así lo aprueba la asamblea de la respectiva unidad académica por la mitad más uno de los votos de los miembros presentes en la sesión respectiva. A su regreso y si ha cumplido con la finalización de sus estudios, podrá incorporarse como profesor invitado exbecario.</u></p> <p><u>b. Ampliación</u> <u>El nombramiento es prorrogable a un año más, en caso de que la asamblea de la unidad académica lo considere necesario por una votación de mitad más uno de los miembros presentes en la sesión correspondiente. Esta decisión deberá ser ratificada por el vicerrector o vicerrectora de Docencia.</u></p> <p><u>c. Aprobación</u> <u>Una vez concluido el periodo de prueba, si el o la docente cumplió con lo acordado en el contrato, será incorporado a Régimen Académico por una votación de la mitad más uno de los miembros presentes de la asamblea en la sesión correspondiente.</u> <u>En caso de que la asamblea no apruebe el nombramiento, esto deberá ser debidamente justificado por la unidad académica.</u> <u>Estos procedimientos deberán ser ratificados por la Vicerrectoría de Docencia.</u></p>
<p>ARTÍCULO 24. El Vicerrector de Docencia podrá rechazar el nombramiento por razones de orden reglamentario o de conveniencia institucional en cuyo caso devolvería la propuesta a la unidad académica sin la sanción, con las observaciones del caso.</p>	<p><u>ARTÍCULO 24.</u> El vicerrector de Docencia podrá rechazar el nombramiento <u>de cualquiera de las modalidades de contratación de profesor invitado</u> por razones de orden reglamentario o de conveniencia institucional en cuyo caso devolvería la propuesta a la unidad académica sin la sanción, con las observaciones del caso.</p>
<p>ARTÍCULO 25. La propuesta de la renovación del contrato de un Profesor Invitado que no sea ex-becario deberá ser recomendada por el respectivo Director o Decano al Vicerrector de Docencia, quien podría rechazarla o aprobarla con la reserva de que, antes de que el profesor sea incorporado al Régimen Académico, la plaza sea sacada a concurso.</p>	<p><u>Se elimina.</u></p>

<p>ARTÍCULO 26. Durante el segundo año de servicios el salario del profesor Invitado exbecario será el que corresponda a su categoría, para lo cual este debe solicitar a tiempo la calificación respectiva a la Comisión de Régimen Académico. Concluido el período de dos años, el profesor podrá asimilarse totalmente al Régimen Académico, con la categoría que le ha sido asignada, siempre y cuando dicha asimilación sea acordada por la Asamblea de Escuela, Facultad o Sede y confirmada por el Vicerrector de Docencia.</p>	<p>ARTÍCULO 26. <u>Durante A partir del</u> segundo año de servicios el salario del profesor invitado exbecario <u>y aspirante</u> será el que corresponda a su categoría, para lo cual este debe solicitar a tiempo la calificación respectiva a la Comisión de Régimen Académico. Concluido el período de dos años, el profesor podrá asimilarse totalmente al Régimen Académico, con la categoría que le ha sido asignada, siempre y cuando dicha asimilación sea acordada por la Asamblea de Escuela, Facultad o Sede y confirmada por el Vicerrector de Docencia</p>
	<p><u>Artículo 26 A. Las unidades académicas deberán nombrar una comisión para analizar las solicitudes de profesor invitado en sus distintas modalidades de contratación y para evaluar el desempeño anual de estos docentes, con el propósito de tomar las decisiones que correspondan por medio de su asamblea. Esta comisión deberá estar integrada por cinco docentes pertenecientes a Régimen Académico, con categoría de catedráticos(as) o asociados(as).</u></p>
<p>ARTÍCULO 29. Las unidades académicas siempre que dispongan del respectivo presupuesto, podrán proponer durante el año el nombramiento de Profesores Invitados, cuando el porcentaje de presupuesto necesario para pagar a los profesores invitados no supere el 10% del número de equivalentes de tiempo completo del presupuesto ordinario de plazas docentes asignados a la unidad académica. Se exceptúan de este 10% a los profesores ex-becarios.</p>	<p>ARTÍCULO 29. Las unidades académicas siempre que dispongan del respectivo presupuesto, podrán proponer durante el año el nombramiento de profesores Invitados, cuando el porcentaje de presupuesto necesario para pagar a los profesores invitados no supere el 10% 20% del número de equivalentes de tiempo completo del presupuesto ordinario de plazas docentes asignados a la unidad académica. Se exceptúan de este 10% 20% a los profesores ex-becarios y aspirantes.</p>

2. Aprobar la política de renovación docente y reducción de interinazgo que será parte de las políticas quinquenales 2015-2019, con las siguientes metas:
 - a. Periodo 2013-14: Elaboración de planes de renovación docente y reducción del interinazgo en todas las unidades académicas de la Institución.
 - b. Periodo 2015-2016: Nombramientos de interinos, reservas de plazas y de docentes invitados no debe superar el 50% del total del presupuesto ordinario y de apoyo de las unidades académicas.
 - c. Periodo 2017-2018: Nombramientos de interinos, reservas de plazas y de docentes invitados(as) no deben superar el 40% del total del presupuesto ordinario y de apoyo de las unidades académicas. Este es el parámetro por mantener.

EL DR. ALBERTO CORTÉS indica que lo descrito anteriormente es el parámetro por mantener.

Continúa con la lectura.

- d. Año 2019: Realizar una evaluación del cumplimiento de las metas y de los resultados de la implementación de la política.
3. Las unidades académicas deben mantener un 20% de sus plazas para utilizarlas tanto en reservas de plaza como en profesores invitados.
 4. Aquellas unidades académicas que, por razones debidamente justificadas, no puedan cumplir con estas metas, podrán solicitar una excepción, la cual deberá ser valorada y aprobada por la Vicerrectoría de Docencia. La solicitud de excepción deberá ser aprobada por 2/3 partes de los votos de los miembros presentes de la Asamblea de esa unidad.
 5. Se solicita a la Vicerrectoría de Docencia elaborar y ejecutar un plan para implementar esta política. Este plan deberá ser presentado al Consejo Universitario en julio de 2013 y presentar el avance anual en la primera semana de noviembre de cada año.
 6. Solicitar a la Administración, con base en las resoluciones y circulares (R-7498-2006, VD-C-18-2007), que desarrolle las acciones correspondientes para reducir la interrupción de nombramientos interinos en los periodos interciclos de la población

docente que tienen una carga de más de $\frac{3}{4}$ de tiempo y más de dos ciclos consecutivos de realizar docencia en la UCR, y deberá presentar los resultados al Consejo Universitario en mayo 2013.”

EL DR. ALBERTO CORTÉS hace referencia al artículo 23 de la propuesta de reglamento, e indica que se estarían agregando dos nuevas modalidades de contratación. Existía el profesor invitado y el profesor invitado exbecario; el invitado se convierte en invitado externo; el invitado exbecario se mantiene y se crean el invitado colaborador y el invitado aspirante.

Comenta que firman la propuesta el Ing. Ismael Mazón, la M.Sc. María del Rocío Rodríguez, la Srta. Rebeca Sura, el Dr. Bernal Herrera y su persona en calidad de coordinador de la Comisión de Política Académica. Agradece a la analista Rosemary Fonseca por el acompañamiento y el trabajo que desarrolló para que el dictamen pudiera conocerse en esta sesión extraordinaria.

EL DR. JOSÉ A. VARGAS agradece al Dr. Alberto Cortés por la exposición detallada, sobre todo por los cambios que implica la propuesta del dictamen. Seguidamente, pone en discusión la propuesta.

EL ING. AGR. CLAUDIO GAMBOA comenta que se le debe dar un sustento más sólido a la propuesta; por ejemplo, en el considerando 10, opina que la forma como lo están expresando no es tan cuantitativo, no dice que lo coloquen estrictamente en números, pero si bien conoce la situación, el considerando no permite inferir cuántos son, porque dice: “durante el periodo 2012 han surgido nuevas tendencias en el comportamiento”, que más adelante dice: “entre estas destacan un aumento significativo de profesores retirados”, lo pone como ejemplo porque a pesar de que se conoce el problema, le resulta subjetivo si no ponen datos, el cual dice: “una reducción del número de profesores catedráticos”, tal vez se requiere algo más cuantitativo “y un aumento significativo de docentes interinos”.

Menciona que en el considerando 11 prácticamente dice lo mismo: “el interinazgo ha crecido de forma significativa”; en ciertas áreas es difícil y pregunta qué es “ha crecido en forma significativa”, eso significa que comparando datos hay diferencias estadísticas y queda más en forma de prosa que como considerando. Para darle sustento sugiere que se realice de manera más cuantitativa.

Agrega que en el artículo 22 viene una propuesta, y para cuando la gente esté revisando ese texto, si es que se tacha todo lo que está del lado izquierdo, es como para decir: “bueno, esto sustituye todo el texto que se encuentra en el actual”. Lo mismo ocurre en el artículo 23, porque lo que está en la izquierda tachando, le da la sensación de que quedaría eliminado.

Se refiere al artículo 23, d, si lo ven, en el tercer párrafo habla al final del contrato a dos años; tiene sus dudas si es correcto contrato o nombramiento. Le parece que contrato significa que va a ser una figura diferente, y es, más bien, para aclarar si esa es la forma correcta.

Indica que en los acuerdos tiene duda en el artículo 3 que dice: “si las unidades académicas deben mantener un 20% de sus plazas”; se pregunta si será un mandato y si será hasta un máximo del 20%. Sugiere que en los acuerdos 5 y 6, que son una petición a la Rectoría, tal vez el 5 puede convertirse en un a) y el 6 en un b), pero para que quede más claro puede decir lo siguiente: “solicitar a la Rectoría elaborar y ejecutar un plan de implementar esta política” y para que quede contemplado, sabe que se refiere al acuerdo 2, tal vez se puede indicar cuál es esa política para que a la hora del seguimiento sea más fácil saber qué se le solicitó a la Rectoría. En el 5b que está sugiriendo y que es el actual 6, también colocarle una fecha, siempre y cuando consideren que ambos son para solicitar a la Rectoría

****A las diecisiete horas y treinta y tres minutos, salen el Ing. Ismael Mazón y el Dr. Oldemar Rodríguez. ****

EL DR. ÁNGEL OCAMPO manifiesta que le complace que estén discutiendo esas modificaciones que han implicado un arduo trabajo y que vienen a subsanar una inquietud muy presente en la comunidad universitaria; esperan resolver con ello una situación de injusticia que ha prevalecido y tiende, justamente, a acrecentarse.

Comenta que esas observaciones tienen el propósito de aclarar y mejorar, si fuera el caso, la propuesta; en primer lugar, y justamente coincide con una de las observaciones que adelantaba el Ing. Agr. Claudio Gamboa, pues hacen falta los datos que están expuestos como análisis los cuales están aún mejor que lo que diciendo no está en los considerandos; sería más relevante aún que apareciera.

Da lectura: “entre el 2004 y el 2008 se jubilaron 415 docentes más, y ello implicó una importante liberación de plazas”. Supone que se refiere a las 415; sigue la lectura: “de las cuales las que han sido utilizadas principalmente para nombramientos interinos”. Comenta que no está el dato del efecto de cuántas de esas 415 fueron empleadas en ese rubro. No obstante, le parece que hay algunos señalamientos que no son decisivos, pero sí en la parte de los considerandos que menciona de la página 12, en el último párrafo, que a la letra dice: “una parte importante de esta población tiene una situación laboral resuelta fuera de la Universidad de Costa Rica”. No sabe cuánto es esa parte importante, o en términos no cuantitativos, exactos, si es más de la mitad o menos de la mitad, etc.

Da lectura a la página 13 donde dice: “hay una población docente que tiene nombramientos de más de ½ tiempo que representa casi un 40% total de docentes en situación interina”. Pregunta si es de la totalidad de los interinos o de la totalidad que está en esa situación que ha mencionado. Probablemente, sea nada más de arreglar las cifras.

****A las diecisiete horas y treinta y nueve minutos, entra el Dr. Oldemar Rodríguez. ****

Indica que en el acuerdo del artículo 20, supone que no se está proponiendo esa separación de párrafos, sino que es un asunto de impresión, porque en el artículo 20, según en la columna actual, porque en la columna aparece todo seguido como si fuera un solo párrafo y el otro aparece con los párrafos separados, lo interpreta como un problema de acomodo y no es que se está proponiendo una estructura de párrafos distintos.

****A las diecisiete horas y cuarenta y dos minutos, entra el Ing. Ismael Mazón.

Señala que es importante que queden tachados cuáles son los textos que se están proponiendo eliminar, y tal vez puedan parecer tachados en otros casos, pero va a desorientar porque eso va a la consulta. Quien esté leyendo, va a preguntarse cómo es que va a quedar y qué es lo que se está eliminando. Además, dice que hay un detalle que ya está allí, que dice: “el nombramiento será propuesto por el director o decano de la unidad académica, avalado por la mitad más uno de los votos de los miembros presentes en la sesión respectiva de la Asamblea de la unidad académica”.

Explica que la mitad más uno es un concepto que, en realidad, es conflictivo de manejar, porque, normalmente, se hace alusión a la mayoría simple, y no necesariamente es mitad más uno; por ejemplo, en una asamblea o en un colectivo que sean 49 personas, la mayoría simple sería 25, pero no es mitad más uno, porque mitad más uno nunca va a dar; la mitad sería 24,5,

más uno serían 25,5. Le parece que lo más prudente, y cree que jurídicamente se estila, es mayoría simple o algo en términos semejantes. Lo sabe, porque ha habido discusiones en asambleas sobre si hay o no, o si se está cumpliendo con mayoría más uno y la Oficina Jurídica ha tenido que estar haciendo aclaraciones.

Opina que es prudente, sencillamente, que en todos los sitios donde aparece el requisito de mayoría más uno, se diga mayoría simple.

Agrega que en el artículo 23 (esa observación la comentaban con el Ing. Ismael Mazón), que dice: “el nombramiento de la profesora o el profesor invitado se realizará bajo las siguientes modalidades”, están diciendo que se va a realizar y debería decir “bajo una de las siguientes modalidades”, no “bajo las modalidades siguientes”.

Da lectura al artículo 23 d, que a la letra dice: “se trata de una persona que aspira a ser docente”; opina que tiene un carácter un poco descalificador, porque suena a que aspira a ser contratado como docente; si es docente o no, se supone que tiene un título que ya lo acredita o no lo acredita; esa es una observación menor, pero no deja de tener relevancia.

Sugiere que en el artículo 26 a) que se propone “agregar”, ya que se está eliminando del 25, podría ser que se elimine y se sustituya por ese para aprovechar esa numeración, para que se considere.

El acuerdo segundo dice: “aprobar la política de renovación docente y reducción de interinazgo que será parte de las prácticas quinquenales 2015-2019, con las siguientes metas”(…). Señala que fracciona cada periodo de todo ese rango; sin embargo, el periodo 2013-2014 está fuera; entonces, como que hay algo que no le calza.

El 2d) de esa misma página dice lo siguiente: “(...) año 2019, realizar una evaluación del cumplimiento de las metas y los resultados de la implementación de la política”. Le parece importante que quede claro con qué propósito, a fin de hacer los ajustes para retornar al cumplimiento de los objetivos y tomar las medidas.

Indica que hay una observación general respecto al profesor invitado, al que se le puede ir renovando definitivamente el contrato; se pregunta si se puede considerar la posibilidad que después de un determinado periodo de esas renovaciones, prácticamente se declare profesor invitado ad perpetuo; por ejemplo, que después de 15 años, qué sentido tiene seguir si una asamblea ha renovado el contrato a un profesor en esas condiciones durante 20 años ya queda en esa condición y no estarlo sometiendo a esos avatares que, mal que bien, representan una inestabilidad para la persona y el profesor que está en esa situación; definir un plazo, que se considere 15 o 10 años. Y no le parece correcto que lo tengan con nombramientos a largo plazo.

EL DR. JOSÉ A. VARGAS señala que es importante que se traiga el dictamen como el resultado de un trabajo pensado, en la dirección de resolver la situación del interinazgo en la Universidad, o de aclarar más. Sin embargo, dice que tiene algunas dudas con respecto a ese asunto. Primero, no sabe si tanta subdivisión complica el procedimiento; pregunta si se ha sido muy exhaustivo y podría complicar en la parte más funcional, se imagina semestre a semestre asambleas de escuela que no pueden iniciar el periodo sin hacer ese tipo de nombramientos, y se imagina lo complicado que es. Recuerda que las asambleas no se reúnen para determinar sobre ese tipo de nombramientos.

Comenta que las asambleas podrían hacer nombramientos, pero no es ágil, y mucho menos se imaginaría en el caso de las Sedes Regionales; por ejemplo, una asamblea de Sede de Occidente dictaminando sobre ese tipo de nombramientos; eso es inoperante y complicado ese tipo de resoluciones sobre nombramientos, sobre todo en algunas de las sedes, si se toman en los departamentos, pero en una asamblea de Sede eso es muy complejo. Tendrían que darle tiempo a una asamblea de Sede que determine si se nombra, y tal vez cuando eso, ya ha pasado uno o dos meses. Llama la atención un poco sobre ese asunto, porque no lo es muy operativo.

Considera que tienen que ver lo específico del procedimiento, hacerlo lo más ágil y simple posible para que, cumpliendo con los requisitos y expectativas que se requieren, sea eficiente el procedimiento; no sabe si es necesaria tanta categoría. Le parece que los artículos, así como están redactados, podrían simplificarse de alguna manera. En cuanto a la observación que realizó el Dr. Ángel Ocampo sobre los periodos, cree que podría llegarse a resolver. Pregunta qué significa solicitar que el profesor pueda entrar a Régimen; eso no significa nada, puede solicitarlo las veces que quiera, y quiere saber cuál es el mecanismo que podrían estar proponiendo para que su condición le permita acceder realmente a régimen.

Insiste en que ingresar a Régimen no significa que va a ingresar en Régimen. Actualmente muchos solicitan y quieren entrar en Régimen, lo han solicitado, pero están interinos y siguen interinos, por lo que solicitar no implica aprobar.

En el artículo 26, cree que no era pertinente indicarlo, y da lectura: “si el profesor o profesora tuviera interés de ingresar a Régimen Académico, podrá solicitar a la dirección, o de la unidad académica, que se nombre como profesor invitado aspirante”. Explica que cuando se indica en general acceso a Régimen Académico, debería haber un mecanismo más preciso que conduzca, efectivamente, a Régimen; no que sea una solicitud.

En el acuerdo 4, pareciera una explicación más que un acuerdo, y es para ver el tema de la excepción, si realmente se quiere reglamentar. Cree que debería reglamentarse, y se imagina que habrá muchas excepciones. Sugiere que revisen si vale la pena que se pongan las excepciones, si quieren ir resolviendo ese tema, precisamente, porque ese tema es importante; esas observaciones, no deben pasarlas por alto.

Desde su punto de vista, en las Sedes Regionales y pensando en el interinazgo en términos generales y la necesidad de ir resolviendo; está bien toda esa serie de categorías, pero deberían tener algo más fuerte que les conduzca a resolverlo. Le preocupa el tema laboral, que es posible renovar, y renovar y seguir en una condición que, en el fondo, laboralmente no es la misma, no es una condición estable, es una condición interina, nada más que está con una categoría, con un nombre.

Desea aportar en una revisión más detallada de cada uno de los artículos, con todo respeto.

EL LIC. HÉCTOR MONESTEL reconoce el esfuerzo del Dr. Alberto Cortés en este tema, pues el dictamen denota la complejidad, lo que hace que tenga dudas y coincidencias con algunos aspectos.

Manifiesta que es claro que ha habido un gran esfuerzo, pues desde su llegada al Consejo Universitario, se ha tenido el propósito de ver cómo abordan el terrible tema del

interinazgo, en particular, en el sector docente, donde es más dramática la situación que en el sector administrativo.

Estima que por la complejidad de la estructura político-académica de las unidades académicas, hablar de un 66% de interinazgo es preocupante.

A su juicio, el dictamen carece de una contextualización, si lo que se busca es reducir el interinazgo por los efectos académicos negativos que se señalan para el desarrollo de la Universidad, además de las consecuencias laborales.

Se refiere al contexto que se viene anunciando de manera explícita y sistemática en las políticas del Gobierno en relación con el empleo en el sector público, donde si bien es cierto se tiene autonomía, no van a dejar de tener esa presión en términos de contratación, así como las implicaciones y la asociación que tendría la contratación laboral con el financiamiento de la Universidad, de manera que sí hay una política agresiva del Gobierno de turno, pero que no es de este Gobierno, sino del modelo de desarrollo de inflexibilización de atacar y de precarizar aún más la situación laboral en todo el sector público.

A su juicio, este esfuerzo se tiene que ver cómo se cimienta y lo respaldan para liberar a la Universidad, en la medida de lo posible, de esas presiones y que no se termine cediendo a estas políticas; de ahí, la importancia de que se contextualice el tema y el dictamen.

Manifiesta que de ser docente interino, pensaría en la posibilidad de que pasen algunos años para resolver su situación de estabilidad laboral y superar la condición de precariedad, pues el enfoque está muy bien intencionado; incluso, puede ser polémico en las categorías que se está sugiriendo, pues la orientación se centra en aspectos académicos y de gobierno, las asambleas de las unidades académicas, etc.

Considera que en el documento hace falta lo señalado por la Licda. Marcela Moreno sobre las lesiones no solo a los derechos laborales, sino, también, a los derechos humanos, lo cual es muy categórico desde el punto de vista jurídico, en lo que respecta al interinazgo en la UCR.

Enfatiza que, tal y como se ha señalado en otras oportunidades, cada uno entiende la autonomía universitaria en general, así como la de las unidades académicas; sin embargo, cuando dos normas chocan entre sí, una de las dos tiene que prevalecer, ya que las dos no pueden coexistir.

En otras palabras, si bien es cierto tienen autonomía y las unidades la tienen y esta normada en el *Estatuto Orgánico*, en la reglamentación, la autonomía; en general, viene de la Constitución Política; también, los derechos laborales están regulados en el país, por lo que cuando dos normas chocan, prevalece la que tiene que predominar. En este caso es la norma del derecho laboral, dado que en la UCR existen instrumentos laborales para superarlo, incluso si se ve a la Universidad como patrono.

Insiste en que en el documento hace falta la perspectiva de la Universidad como patrono en relación con los trabajadores, particularmente, con el sector docente, porque desde ese punto de vista, puede haber hasta una confesión de parte de una situación irregular que es ilegal, abusiva y se está tratando de cargar en el tiempo con un plan muy discutible, porque una reforma de esta naturaleza, por lo novedosa y compleja, supone que esto va a generar muchas

opiniones, discusiones, etc.; incluso a retardar aún más esta definición, mientras tanto la población interina sigue en su circunstancia adversa.

Por esa razón, considera que se debe hacer un esfuerzo desde los órganos de Gobierno, como el Consejo Universitario, la Administración superior y las autoridades de las unidades académicas, para tratar de aproximar ambas circunstancias, los derechos de los trabajadores con la naturaleza académica propia de gobierno de una universidad pública como la UCR, en donde, muchas veces, lo que prevalece no es el criterio del interés más general institucional y mucho menos de los trabajadores, sino que predominan visiones mezquinas y antiobreras por parte de muchos decanos o directores de unidades académicas.

En ese sentido, hace un llamado de atención, ya que, a su juicio, se debe hacer algo más expedito para lo cual tienen los instrumentos jurídicos convencionales, legales, de derechos humanos, convenios internacionales, etc., para abordar este asunto sin que las unidades académicas se sientan lesionadas o invadidas por esto, dado que alguien debe ponerle freno a esto.

Refiere que los mecanismos de aprobación de los nombramientos que se detallan en el documento, le genera duda que, por un lado, se hace la aprobación desde la unidad académica y la ratificación la hace la Vicerrectoría de Docencia. Se pregunta qué sucede en caso de conflicto desde la unidad académica; por ejemplo, se mantiene el nombramiento y Docencia lo veta o viceversa; es decir, quién resuelve la última instancia, pues no le queda claro a lo interno quién lo hace.

Seguidamente, da lectura al acuerdo 6, que a la letra dice: *Solicitar a la Administración con base en las resoluciones y circulares que desarrolle acciones correspondientes para reducir la interrupción de los nombramientos interinos en los períodos interciclos.*

Manifiesta que se está por discutir salarios; asimismo, han escuchado a la Administración decir que cuando se presupuesta en las partidas el salario base, todas las plazas están presupuestadas todo el año; es decir, la Administración no presupuesta las plazas con estas interrupciones, sino que las presupuesta ininterrumpidamente, por lo que esa manipulación no solo lesiona a los docentes interinos, sino que sirve para jinetear recursos, porque la Administración sabe que con esas interrupciones, al final del año va a tener un superávit en la partida de salarios base que le sirve para financiar otras partidas que le resulten deficitarias o para regatear un reajuste salarial.

Opina que esa no es solo una práctica financiera y técnica sana, sino que es inmoral, porque en buena parte, los reajustes salariales y las condiciones salariales de todos los trabajadores universitarios y todas las trabajadoras universitarias provienen del saqueo que se le hace al salario del personal docente interino, por lo que el solicitarle a la Administración, a su juicio, está probado que, por lo general, no cumple o no ha tenido la voluntad de hacerlo, especialmente en un tema tan sensible e inhumano como este.

Considera que el Consejo Universitario debe ser categórico en señalar a la Administración que de una buena vez corrija esto, ya que recursos para evitar esto, no tiene ni que buscarlos, porque las plazas están presupuestadas ininterrumpidamente, solo que se le interrumpen a los interinos.

Desconoce hasta dónde es válido discriminar y establecer que solo sea de los tres cuartos de tiempo para arriba, si están los indicadores de cuartos de tiempo, los medios tiempos cuyos

docentes interinos son bastante considerables, y quizá es donde más urge promover la estabilidad laboral. Agrega que si se va a publicar esto lo va a respaldar. Espera que salga lo mejor para los trabajadores de la UCR.

EL DR. JOSÉ A. VARGAS cede la palabra al Dr. Oldemar Rodríguez.

EL DR. OLDEMAR RODRÍGUEZ reconoce el gran trabajo que ha hecho el Dr. Alberto Cortés en este dictamen.

Agrega que esta ha sido una preocupación que el Dr. Alberto Cortés ha tenido desde su ingreso como miembro ante este Órgano Colegiado, incluso desde la campaña electoral hace más de cuatro años.

Enfatiza que con este esfuerzo se enmarca un paso adelante, al igual que el dado con lo referente a los reconocimientos de los pasos académicos en Régimen Académico.

Exterioriza que tal y como lo expresó el Lic. Héctor Monestel, este es un tema complejo, porque contrapone la excelencia académica y la estabilidad laboral, dos aspectos que deberían primar en la Universidad y que deben ir de la mano, el punto es cómo hacerlo para que vayan de la mano, dadas las complicaciones existentes, por ejemplo, en la Escuela de Matemática, algunos docentes interinos le han comentado su preocupación, en el sentido de que si todos los profesores becarios regresaran en ese momento, habría que despedir personal interino con larga data en la Escuela, desconoce hasta qué punto es cierto; el punto es cómo resolver este tema.

Se disculpa, porque debe retirarse, debido a que tiene un compromiso a las 7:00 p. m. Agrega que apoya la propuesta.

Exterioriza que ha sido un honor estar compartiendo con todos y todas durante estos cuatro años.

Agradece al Dr. José Ángel Vargas y reitera que debe retirarse, pues tiene un compromiso a las 7:00 p. m.

EL DR. JOSÉ A. VARGAS agradece al Dr. Oldemar Rodríguez las observaciones dadas.

Cede la palabra al Lic. Héctor Monestel.

*****A las dieciocho horas y ocho minutos, sale el Dr. Oldemar Rodríguez. *****

EL LIC. HÉCTOR MONESTEL comenta que en la Comisión de Administración y Presupuesto surgió un asunto que va a ser presentado al plenario pronto, aunque espera estar equivocado.

Refiere que el vicerrector de Docencia tiene proyectado que la asignación de plazas quede supeditada a un diagnóstico que se va a elaborar. Se están creando las plazas y la asignación de estas a las unidades académicas se ha reducido, pues ha disminuido el porcentaje de creación de plazas en relación con la demanda de las unidades académicas,

pues es de apenas un 28%, el 95% que va a quedar va a estar sujeto al diagnóstico que quiere hacer el Dr. Bernal Herrera.

Advierte al respecto y, a la vez, espera equivocarse, que esta no sea una modalidad sui generis de congelamiento de plazas, debido a que urge asignar plazas para dar estabilidad laboral a la gente; además, si se están presupuestando para el 2013, la Administración no tiene por qué retenerlas basado en diagnósticos, lo cual le parece innecesario, dado que ya se han hecho.

Agrega que, de ser así, solicita a los compañeros y a las compañeras que continúan en el Consejo Universitario que tomen en consideración establecer un plazo a la Administración, de manera que las plazas, a más tardar, sean asignadas en el segundo semestre del año 2013.

EL DR. JOSÉ A. VARGAS cede la palabra al Dr. Alberto Cortés.

EL DR. ALBERTO CORTÉS agradece a los miembros las observaciones exteriorizadas ante un tema tan complejo.

Destaca la importancia de que este asunto entre en la corriente y se tenga material para el debate que va a generar.

Está convencido de que cualquier cosa que se plantee en relación con el interinazgo va a generar un debate que va a atravesar a toda la comunidad universitaria, porque inevitablemente deben entrar a conversar sobre las potestades de directores y decanos, de asambleas, etc., con lo cual se toca la estructura misma del poder universitario.

Piensa que no hay forma de evitar que se dé un debate; incluso, se debe promover. Por eso, consideró importante iniciar esa discusión hoy.

Manifiesta que los miembros que han intervenido han dado elementos que evidencian que se debe afinar aspectos, tales como lo señalado por el Ing. Agr. Claudio Gamboa y el Dr. Ángel Ocampo, incluso aspectos sobre elementos que quizá los miembros de la Comisión, por no conocer en detalle la lógica el funcionamiento de las sedes, obvió que la estructura de la sede es distinta a la estructura del resto de las unidades académicas.

Lo anterior debe establecerse de acuerdo con lo planteado por el Dr. José Ángel Vargas, en el sentido de que en el caso de las sedes, sea el departamento y no la Asamblea General de la sede la que tome estas decisiones.

Ahora si viene una decisión política, se elimina o no, se reduce o no la discrecionalidad absoluta que tiene hoy el director o directora, decano o decana en este proceso de sede; ese es parte del problema. En 1986 decidían sobre el 39% de los nombramientos; hoy deciden sobre 65% o 67% de los nombramientos, unipersonalmente lo pueden hacer. Agrega que en este proceso han hablado con mucha gente y los nombramientos los decide el director o directora sin consultarle a nadie.

Cree que deben abrir el debate para definir si debe participar la asamblea de la unidad en este proceso; por ejemplo, una situación en la que saben que en ciertos meses del año la Asamblea conocerá la propuesta que tenga la Dirección para hacer los nombramientos interinos; es decir, los directores y decanos saben que en octubre tienen que tener la propuesta de profesores que van a ser nombrados en febrero, con esto no hay vuelta de hoja y la

convocatoria ordinaria a asambleas es obligatoria y tienen que asistir. Piensa que esto va a introducir rutinas; cambiaría la lógica del funcionamiento actual, que es demasiado discrecional.

Expone que en la Comisión hubo consenso en que este tema que va a generar debate, lo cual es positivo, porque, de lo contrario, se discutiría al margen de la discrecionalidad que está de por medio.

El otro aspecto de la discusión es cuándo van a hacer la interrupción de esta lógica “inercial” que tiene la Institución y cómo hacer para que eso suceda.

Al respecto, se consideró que en la actualidad la lógica de funcionamiento alimenta permanente y ampliamente la cantidad de interinos. Esa es la lógica inercial de la Institución, incluso si se piensa en lo planteado por el Dr. Bernal Herrera, sobre lo cual en la Comisión de Administración y Presupuesto habló a favor del vicerrector de Docencia.

Manifiesta que el Dr. Bernal Herrera colaboró en la construcción del acuerdo y planteó que el Consejo Universitario refuerce la política que pretende impulsar para nombramientos interciclos; de hecho, el vicerrector de Docencia desea iniciar con eso. También, quiere reducir la discrecionalidad con la que actúan los directores al nombrar docentes interinos.

Enfatiza que la lógica inercial de la Institución, si se deja a la libre, es ampliar con las plazas que se le otorguen nuevas; no van a nombrar necesariamente gente en propiedad, sino que van a nombrar más interinos. Ante esto, la conclusión a la que se llegó es que hay una parte del problema del interinazgo que tiene que ver con que las categorías de contratación, no son suficientes para la dinámica compleja de la Universidad.

Señala que a lo largo de la discusión han surgido buenas sugerencias, por ejemplo, la del Dr. Ángel Ocampo, de que al profesor colaborador no se le tenga que ratificar sempiternamente cada dos años, sino que a partir de dos ratificaciones consolida la propiedad y queda como profesor colaborador; si desea pasar a Régimen, solicita que se le nombre como profesor invitado a aspirante, hace la rutina, se le reconocen los años de servicio y entra a régimen.

También, cree que se recoge en el diagnóstico que hay una gran cantidad de profesores que son interinos porque no tienen otra opción para ser nombrados, que no les interesa entrar en Régimen Académico; es decir, cuartos de tiempo; por ejemplo, en Medicina, el 95% de los profesores están nombrados un cuarto de tiempo, y nunca les va a interesar estar en tiempo completo; en las Ingenierías se habló del tema de relación ICE-UCR, etc.

Destaca la importancia de abrir el debate sobre la relación entre complejidad en el proceso administrativo y de nombramientos, etc., y la resolución estructural de un problema que tienen entre manos.

Añade que la Comisión consideró que con las categorías existentes no es posible resolver el tema del interinazgo en el corto o mediano plazo; ese es parte del debate que se quiere. Ahora bien, la ruta por seguir requeriría de análisis y enriquecimiento del dictamen, incluso esto debe procesarse con las observaciones exteriorizadas por los miembros del Consejo Universitario y llevarse a consulta, previo a la consulta oficial.

Piensa que han aprendido mucho de la experiencia que han tenido con el *Reglamento de Becas*, el de Régimen Académico y el de Posgrado.

Estima que hay dos rutas posibles: una es devolverlo a la Comisión para ampliación de criterio; teniendo claro que entra una nueva coordinación y que posiblemente va a requerir empaparse de esto, aunque integrantes continuarán en la Comisión, como el Dr. Bernal Herrera, quien como vicerrector de Docencia está interesado en que esto avance; otra posibilidad es que se coordine con la Comisión de Reglamentos Segunda y que con el insumo elaborado por la Comisión de Política Académica, este sea mejorado con las propuestas hecha hoy para que sea trasladado a Comisión de Reglamentos Segunda para que haga la consulta del caso y apruebe la versión final.

Indica que la M.Sc. María del Rocío Rodríguez y su persona son miembros en ambas comisiones, pero no ha habido una coordinación oficial formal de la Comisión de Reglamentos.

Insiste en que esas son las dos posibles rutas que visualiza, por lo que cualquiera es adecuada; lo que se debe tener claro es que esto va a requerir una discusión, una modificación y afinamiento sustantivo antes de que esté listo para aprobarse y salga a consulta a la comunidad universitaria.

Manifiesta que el punto 6 conviene que se apruebe antes de que sea discutido lo del reglamento, por lo que cuando este caso regrese a la Comisión de Política Académica puede elaborarse una propuesta de acuerdo independiente de la consulta reglamentaria, con el fin de que esto pueda empezarse a ejecutar a partir del próximo año, que es la reducción.

Reitera que el Dr. Bernal Herrera es del pensamiento de reducir la interrupción de nombramientos interciclos; no obstante, el vicerrector de Docencia considera importante contar con el respaldo institucional del Consejo Universitario, lo cual, a su juicio, es un cambio de actitud y de política positiva por parte de la Vicerrectoría de Docencia.

Lo trae a colación, en caso de que este asunto regrese a la Comisión de Política Académica, para valorar que el punto 6 sea tomado como un acuerdo aparte, más próximo a su ejecución.

EL DR. JOSÉ A. VARGAS expresa, luego de escuchar las observaciones, comentarios y explicaciones exteriorizadas por el Dr. Alberto Cortés, acoge la sugerencia para que este caso regrese a la Comisión para una ampliación de criterio.

Posteriormente, somete a votación que el caso regrese a la Comisión de Política Académica para ampliación de criterio, y se obtiene el siguiente resultado:

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

TOTAL: Nueve votos

EN CONTRA: Ninguno.

Ausentes en el momento de la votación: Dr. Oldemar Rodríguez, Dr. Rafael González.

Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA devolver el dictamen sobre la situación de los funcionarios docentes interinos para que se tomen en consideración las observaciones expresadas en el plenario.

A las dieciocho horas y veinte y cinco minutos, se levanta la sesión.

Dr. José Ángel Vargas Vargas
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.*