

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
CONSEJO UNIVERSITARIO
ACTA DE LA SESIÓN N.º 6312 ORDINARIA

CELEBRADA EL JUEVES 12 DE SETIEMBRE DE 2019
APROBADA EN LA SESIÓN N.º 6328 DEL JUEVES 31 DE OCTUBRE DE 2019



TABLA DE CONTENIDO ARTÍCULO	PÁGINA
1. <u>ORDEN DEL DÍA</u> . Modificación.....	3
2. <u>APROBACIÓN DE ACTAS</u> . Sesiones N.ºs 6295 y 6296	4
3. <u>INFORME DE MIEMBROS DEL CONSEJO UNIVERSITARIO</u>	5
4. <u>INFORMES DE PERSONAS COORDINADORAS DE COMISIONES</u>	11
5. <u>GASTOS DE VIAJE</u> . Ratificación de solicitudes.....	13
6. <u>ADMINISTRACIÓN UNIVERSITARIA Y CULTURA ORGANIZACIONAL</u> . Dictamen CAUCO-5-2019. Modificación al <i>Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral</i> . Se suspende el análisis	23
7. <u>VISITA</u> . M.Sc. Andrea Alvarado Vargas, jefa de la Oficina de Divulgación e Información (ODI)	30
8. <u>ADMINISTRACIÓN UNIVERSITARIA Y CULTURA ORGANIZACIONAL</u> . Dictamen CAUCO-5-2019. Modificación al <i>Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral</i> . Continúa el análisis	38
9. <u>VISITA</u> . Dr. Manuel Rojas Salas, candidato a representante docente abogado titular ante el Tribunal Electoral Universitario	44
10. <u>NOMBRAMIENTO</u> . Dr. Manuel Rojas Salas como representante docente abogado titular ante el Tribunal Electoral Universitario	46
11. <u>ORDEN DEL DÍA</u> . Modificación.....	46
12. <u>ADMINISTRACIÓN UNIVERSITARIA Y CULTURA ORGANIZACIONAL</u> . Dictamen CAUCO-5-2019. Modificación al <i>Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral</i> . En consulta.....	47
13. <u>JURAMENTACIONES</u> . Directores de: Centro de Investigación en Hematología y Trastornos Afines, Centro de Investigaciones Históricas de América Central, Centro de Investigación en Ciencias Atómicas Nucleares y Moleculares, Red de Áreas Protegidas y Escuela de Geografía	51

Acta de la sesión **N.º 6312, ordinaria**, celebrada por el Consejo Universitario el día jueves doce de setiembre de dos mil diecinueve.

Asisten los siguientes miembros: Dra. Teresita Cordero Cordero, directora, Área de Ciencias Sociales; Dr. Henning Jensen Pennington, rector; M.Sc. Carlos Méndez Soto, Área de Ciencias Agroalimentarias; Ph.D. Guillermo Santana Barboza, Área de Ingeniería; Dr. Rodrigo Carboni Méndez, Área de Ciencias Básicas; M.Sc. Miguel Casafont Broutin, Área de Artes y Letras; M.Sc. Patricia Quesada Villalobos, Sedes Regionales; Lic. Warner Cascante Salas, sector administrativo; Prof. Cat. Madeline Howard Mora, Área de Salud; Srta. Paula Jiménez Fonseca y Srta. Silvana Eugenia Díaz Salazar, sector estudiantil, y MBA Marco Vinicio Calvo Vargas, representante de la Federación de Colegios Profesionales.

La sesión se inicia a las ocho horas y treinta minutos, con la presencia de los siguientes miembros: Dr. Henning Jensen, M.Sc. Carlos Méndez, M.Sc. Patricia Quesada, Prof. Cat. Madeline Howard, MBA Marco Vinicio Calvo, M.Sc. Miguel Casafont, Ph.D. Guillermo Santana, Srta. Silvana Díaz, Lic. Warner Cascante, Dr. Rodrigo Carboni y Dra. Teresita Cordero.

La señora directora del Consejo Universitario, Dra. Teresita Cordero, da lectura a la siguiente agenda:

1. Aprobación de las actas N.ºs 6295, extraordinaria, del viernes 28 de junio de 2019, y 6296, ordinaria, del martes 30 de julio de 2019.
2. Informes de miembros.
3. Informes de personas coordinadoras de comisión.
4. **Comisión de Docencia y Posgrado:** Ratificación de solicitudes de apoyo financiero.
5. **Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional:** Propuesta de reforma al *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hospedaje en el trabajo o acoso laboral* (Dictamen CAUCO-5-2019).
6. **Informe sobre el Recinto de Santa Cruz**, elaborado por el M.Sc. Carlos Méndez Soto, miembro del Consejo Universitario. Lo anterior, de conformidad con el acuerdo N.º 6237, artículo 1, inciso m), del 12 de noviembre de 2018.
7. **Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional:** Análisis del *Reglamento de la Universidad de Costa Rica contra la discriminación* (CAUCO-DIC-18-011).
8. **Propuesta de Miembro:** Propuesta orientada a contribuir con la permanencia de la población estudiantil con limitaciones económicas en la Universidad de Costa Rica. (**Propuesta de Miembros CU-14-2019**).
9. **Comisión de Docencia y Posgrado:** Solicitud del Colegio de Profesionales en Nutrición de Costa Rica para que sea la Universidad de Costa Rica la que entregue el título de doctor y doctora a los graduados de la Licenciatura en Nutrición de la UCR (Dictamen CDP-8-2019).
10. **Comisión de Investigación y Acción Social:** Modificación al *Reglamento de la Dirección y de Difusión Científica de la Investigación de la Universidad de Costa Rica* (DIEDIN) (**Dictamen CIAS-5-2019**).
11. Visita de la M.Sc. Andrea Alvarado Vargas, jefa de la Oficina de Divulgación e Información, quien se referirá a los videos producidos por el equipo audiovisual de la oficina a su cargo, denominados: *Nadie sabe lo que tiene hasta que lo pierde*.
12. Visita de las personas candidatas a representante docente abogado titular ante el Tribunal Electoral Universitario (TEU): Dr. Manuel Rojas Salas, MAG Luis Salazar Rodríguez y Hugo Mauricio Vargas González.

LA DRA. TERESITA CORDERO dice que cada persona dispondrá de diez minutos para exponer.

Continúa con la lectura.

13. Nombramiento de la persona representante docente abogado titular ante el Tribunal Electoral Universitario (TEU).
14. **Juramentación de las siguientes personas:**
 - Dr. Manuel Jiménez Díaz, director del Centro de Investigación en Hematología y Trastornos Afines (CIHATA), por el periodo del 14 de junio de 2019 al 13 de junio de 2023.
 - Dr. David Díaz Arias, director del Centro de Investigaciones Históricas de América Central (CIHAC), por el periodo del 26 de setiembre de 2019 al 25 de setiembre de 2023.
 - Dr. Elian Conejo Rodríguez, director del Centro de Investigación en Ciencias Atómicas, Nucleares y Moleculares (CICANUM), por el periodo del 17 de setiembre de 2019 al 16 de setiembre de 2023.
 - Dr. Mauricio Fernández Otárola, director de la Red de Áreas Protegidas (RAP), por el periodo del 1.º de agosto de 2019 al 31 de julio de 2023.
 - M.Sc. Pascal Girot Pignot, director del Escuela de Geografía, por el periodo del 10 de setiembre de 2019 al 9 de setiembre de 2023.

ARTÍCULO 1

El señor rector, Dr. Henning Jensen Pennington, solicita una modificación en el orden del día para adelantar la visita de la M.Sc. Andrea Alvarado Vargas, jefa de la Oficina de Divulgación e Información.

LA DRA. TERESITA CORDERO cede la palabra al Dr. Henning Jensen.

EL DR. HENNING JENSEN saluda a los compañeros y a las compañeras del plenario. Solicita, si es posible, adelantar la visita de la M.Sc. Andrea Alvarado Vargas o, bien, sea trasladada para la sesión del próximo martes.

Está muy interesado en escucharla, pero a las 11:30 a. m. debe asistir a la inauguración de un congreso; además, como la visita corresponde al punto 11 de la agenda, no cree poder estar presente cuando sea conocido; asimismo, a partir del punto 12 son puntos que no pueden postergarse dada la urgencia de estos de ser atendidos.

Repite que si es posible que la visita de la M.Sc. Andrea Alvarado sea a las 9:30 a. m., o que se traslade para otro día, si hay consenso de parte del plenario, para una fecha en la que pueda estar presente.

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD saluda a los compañeros y a las compañeras del plenario. Cree que, para atender la petición del Dr. Henning Jensen, la visita de la M.Sc. Andrea Alvarado podría ser trasladada para la sesión del próximo martes. Por ser este un órgano serio no es pertinente convocar a una persona anticipadamente, sin haberle avisado con antelación.

LA DRA. TERESITA CORDERO piensa que tienen dos opciones: 1) llamar a la M.Sc. Andrea Alvarado para conocer si es posible adelantar la visita posterior, al punto 4, y 2) colocar la visita en la agenda de la sesión del próximo martes.

Agrega que la agenda es extensa, porque hay muchos casos que están en lista. Opina que podrían optar por cualquiera de las dos alternativas. Cede la palabra al M.Sc. Carlos Méndez.

EL M.Sc. CARLOS MÉNDEZ saluda a los compañeros y a las compañeras del plenario. Concuera con lo exteriorizado por la M.Sc. Madeline Howard; de ahí que pide el apoyo a los miembros para que la visita sea trasladada para la sesión del próximo martes.

LA DRA. TERESITA CORDERO expresa que, antes de tomar una decisión, contactarán a la M.Sc. Andrea Alvarado para conocer si es posible adelantar la visita o si esta quedaría para la próxima semana.

La señora directora, Dra. Teresita Cordero Cordero, suspende la aprobación de de la modificación del orden del día, con el fin de consultar la disponibilidad de asistir a la M.Sc. Andrea Alvarado Vargas, jefa de la Oficina de Divulgación e Información.

ARTÍCULO 2

La señora directora, Dra. Teresita Cordero Cordero, somete a conocimiento del plenario las actas de las sesiones N.ºs 6295, extraordinaria, del 28 d junio de 2019, y 6296, ordinaria, del 30 de julio de 2019, para su aprobación.

En discusión el acta de la sesión N.º 6295

La M.Sc. Patricia Quesada, la Prof. Cat. Madeline Howard y el Ph.D. Guillermo Santana señalan observaciones de forma para su incorporación en el documento final.

LA DRA. TERESITA CORDERO somete a votación la aprobación del acta N.º 6295, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Henning Jensen, M.Sc. Carlos Méndez, M.Sc. Patricia Quesada, Prof. Cat. Madeline Howard, MBA Marco Vinicio Calvo, M.Sc. Miguel Casafont, Ph.D. Guillermo Santana, Srta. Silvana Díaz, Lic. Warner Cascante, Dr. Rodrigo Carboni y Dra. Teresita Cordero.

TOTAL: Once votos.

EN CONTRA: Ninguno.

En discusión el acta de la sesión N.º 6296

El M.Sc. Carlos Méndez, la M.Sc. Patricia Quesada, la Prof. Cat. Madeline Howard señalan observaciones de forma para su incorporación en el documento final.

LA DRA. TERESITA CORDERO somete a votación la aprobación del acta N.º 6296, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Henning Jensen, M.Sc. Carlos Méndez, M.Sc. Patricia Quesada, Prof. Cat. Madeline Howard, MBA Marco Vinicio Calvo, M.Sc. Miguel Casafont, Ph.D. Guillermo Santana, Srta. Silvana Díaz, Lic. Warner Cascante, Dr. Rodrigo Carboni y Dra. Teresita Cordero.

TOTAL: Once votos.

EN CONTRA: Ninguno.

LA DRA. TERESITA CORDERO informa que la M.Sc. Andrea Alvarado puede venir a las 9:30 a. m.; si los miembros están de acuerdo, más adelante procedería con la modificación en el orden del día para recibirla.

Por lo tanto, el Consejo Universitario APRUEBA las actas de las sesiones N.ºs 6295 y 6296, con modificaciones de forma.

ARTÍCULO 3

Informes de miembros del Consejo Universitario

LA DRA. TERESITA CORDERO cede la palabra al M.Sc. Miguel Casafont.

- **Reconocimiento al personal de la UCR con más de 20 años de servicio**

EL M.Sc. MIGUEL CASAFONT saluda a los compañeros y a las compañeras del plenario. Informa que el viernes 6 de setiembre de 2019 asistió, en representación del Consejo Universitario, al acto de reconocimiento para el personal con más de veinte años de servicio a la Universidad de Costa Rica.

Describe que fue un momento muy emotivo. Está convencido de que como funcionarios y funcionarias de la Universidad deben estar orgullosos y satisfechos por esa oportunidad que les brinda esta querida *Alma Máter* no solo en lo académico, sino, también, en lo humano y personal. Le correspondió entregar el reconocimiento a compañeros del CIST, al señor Norberto Rivera Romero y a la señora Rosario Hernández Hernández, así como a varios funcionarios y funcionarias de la Facultad de Bellas Artes, docentes y administrativos.

- **Exposición de la obra de *Tonantzin: madre tierra***

EL M.Sc. MIGUEL CASAFONT agradece a los compañeros del Consejo Universitario que, el jueves 12 de setiembre de 2019, asistieron a la inauguración de la obra de la señora Lorna Benavides. Destaca que la señora Benavides quiere mucho a la Universidad, al igual que la madre de ella, la señora Sonia Romero, quien fue profesora de la UCR por muchísimos años.

LA DRA. TERESITA CORDERO informa que la Srta. Paula Jiménez, debido a un atraso que se ha generado en Santo Domingo de Heredia, se integrará a la sesión en el transcurso de la mañana.

Cede la palabra a la Prof. Cat. Madeline Howard.

- **Campaña “Sin espacio para el sexismo”**

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD comunica que el jueves 5 de setiembre de 2019 asistió al lanzamiento de la campaña “Sin espacio para el sexismo”; se encontraba presente el Ph.D. Guillermo Santana.

Menciona que la señora María Isabel Chávez expuso que la campaña fue elaborada por grupos focales entre julio y noviembre de 2018, en los que participó personal docente, el personal administrativo y los estudiantes. Añade que, a escala mundial, esta campaña es pionera.

En la actividad se destacó que el sexismo no es ajeno a la Universidad de Costa Rica por lo que elaboraron un afiche, dos cápsulas en la radio, pines y cinco materiales para redes sociales. La señora Andrea Chacón, presidenta de la Federación, se refirió al tema como una problemática social, y resaltó que forma parte de la Facultad de Derecho. La Dra. Montserrat Sagot explicó que se está realizando un nuevo estudio de equidad de género para conocer la situación actual en la Universidad de Costa Rica; adicionó que, en ciertas áreas específicas de la Institución, la representación en varias unidades académicas está principalmente a cargo de personal masculino.

- **Declaración de la señora vicerrectora de Acción Social**

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD dice que le llamaron la atención las declaraciones brindadas al Semanario *Universidad* por la Dra. Yamileth Angulo, vicerrectora de Acción Social, sobre la campaña denominada: "Nadie sabe lo que tiene hasta que lo pierde", pues dijo: *Recientemente se publicó en redes sociales una campaña denominada: "Nadie sabe lo que tiene hasta que lo pierde", fue impulsada desde la Rectoría con apoyo de la directora de la Oficina de Divulgación e Información de la Universidad de Costa Rica y contratada mediante un concurso externo, pero tuvo críticas por parte de diversos sectores; entre ellos, funcionarios de la ODI, quienes dicen que no se les consultó sobre el contenido.*

Posteriormente, le preguntan a la Dra. Yamileth Angulo "¿Qué opinión le merece este tipo de contrataciones y campañas?". Responde: *Eso no lo hemos analizado porque no he tenido reunión con los diversos medios de la UCR; estoy esperando para reunirme con los directores de los medios y de la ODI.*

La campaña anterior de la ODI me pareció buena, pero esta que acabo de ver me parece que no le llega a la gente; claro que es difícil llegar al país. Es importante entender que la ODI tiene una dirección y presupuesto independiente, pero sería bueno valorar la última campaña, porque tenemos que cuidarnos de los ataques masivos que buscan desprestigiar la Universidad. Lo voy a valorar porque hasta ahora veo la campaña, desconozco si había críticas y quejas al respecto, me informaré.

Por otra parte, también manifiesta su profunda preocupación por la publicación que sale en el Semanario con el titular *Relaciones sexuales con estudiantes y acoso a funcionarias, testimonios contra el director de la UCR en Guanacaste*, porque, *si lo contrastan con el informe que les enviaron, nunca fue reportado lo que aparece en el Semanario. Nuevamente, esto la hace repetir lo que ha dicho con anterioridad, de que muchas de las noticias o mucha información que obtienen en el Consejo Universitario es por medio de La Nación o de los medios de comunicación masiva como el Semanario Universidad'.*

****A las ocho horas y cincuenta minutos, entra la Srta. Paula Jiménez. ****

LA DRA. TERESITA CORDERO cede la palabra al Ph.D. Guillermo Santana.

- **Denuncia del rector de la Universidad de Costa Rica**

EL Ph.D. GUILLERMO SANTANA comunica que el 9 de setiembre de 2019 (Día del Niño) *La Nación* invitó a dar por cierta una presunta denuncia del rector de la Universidad de Costa Rica en contra de ocho miembros del Consejo Universitario actual.

Señala que el Consejo Universitario está integrado por doce miembros, incluido el señor rector. La presunta denuncia fue interpuesta ante la Fiscalía el pasado 26 de mayo de 2019, pero, a la fecha, ninguno de los mencionados en la denuncia ha sido notificado formalmente sobre proceso alguno, a raíz de esta acción por parte de la Rectoría; significa que quienes tienen a su cargo el trámite de esta denuncia no

han resuelto respecto a la admisibilidad, lo cual es necesario para proceder a elaborar un expediente público relativo a una acusación de un caso, que conllevaría audiencias y otros procedimientos, una vez acogida la denuncia.

Al mismo tiempo, dar declaraciones sobre lo publicado en *La Nación* no solo es innecesario, sino incorrecto, porque se partiría de acciones presuntas al no existir un expediente público de referencia. Opina que esa publicación podría propiciar acciones tendientes a restarle eficacia a lo actuado por el Consejo Universitario, respecto a decisiones tomadas, en estricto apego a las prerrogativas estatutarias y reglamentarias institucionales, tal y como lo señala el texto del acuerdo cuestionado.

- **Hostigamiento sexual en la Sede de Guanacaste**

LA SRTA. SILVANA DÍAZ se refiere a la situación en la Sede de Guanacaste, posterior a lo suscitado en la Facultad de Derecho de la Sede *Rodrigo Facio*. Tiene entendido que se viene dando desde hace tiempo, y ahora la problemática se amplía. Ha tenido contacto con algunas de las estudiantes de la Sede de Guanacaste, quienes le comunicaron que ayer se inició un paro por las exigencias y la violencia sexual que se vive en ese lugar. El Semanario *Universidad* informa que desde ayer entraron en sesión extraordinaria los profesores, incluido el señor Édgar Solano, director de la Sede, al que se le exige que renuncie por los testimonios y los casos lamentables en los que se presume está implicado.

Destaca la importancia de que el movimiento estudiantil mantenga el apoyo que ha venido dando. Espera que ese tipo de violencia finalice. Estima que es el momento de que el director renuncie y que quienes estén involucrados sean apartados de la Universidad, dado el temor que sienten los y las estudiantes de asistir a clases e ir a la Universidad, hecho preocupante. Piensa que como órgano jerárquico deben conversar y tratar de influir para que todo mejore. Si los miembros desean ahondar en el tema, el Semanario *Universidad*, en la edición de esta semana, explica y le da seguimiento al tema.

- **Cursos del tercer ciclo**

LA SRTA. SILVANA DÍAZ refiere que en la Comisión de Docencia y Posgrado abordaron el tema de los cursos del tercer ciclo; la Dra. Marlen León les informó que se dispone de presupuesto para las unidades académicas; sin embargo, muchas veces no se utiliza.

Conoce que las unidades académicas alegan que no hay presupuesto, lo cual es contradictorio con la información brindada por la vicerrectora de Docencia. Ante esa circunstancia, pidió a la M. L. Marlen León que le informe, por escrito, que el presupuesto se dio para el 2019 y que es probable que se siga dando.

Resalta la importancia de que la comunidad estudiantil conozca que sí hay presupuesto y que si se organizan las asociaciones o, bien, un grupo de estudiantes que necesita llevar un curso, si tienen el grupo de estudiantes requerido y un profesor que lo imparta, que pidan a las unidades académicas, y no solo que respondan con un no, sin un respaldo real.

LA SRTA. PAULA JIMÉNEZ saluda a los compañeros y a las compañeras del plenario. Retoma los temas a los que se han referido.

Para empezar, el sentido con que el que un medio de comunicación publica el 9 de setiembre de 2019 la supuesta denuncia, así como la forma en que se enteran en la Universidad de ese tipo de cosas. Se trata de un periódico que no es *Universidad*, sino uno que continuamente está investigando a la UCR

para ver qué “trapos sucios” publica; nunca hacen alusión a los logros de la Institución, sino solo a lo negativo.

Todos y todas conocen que los noticias publicadas en ese medio nunca son a favor de la UCR, a pesar de estar de su lado. Lamentablemente, la Universidad, como lo menciona el artículo en este momento, no tiene la mejor comunicación ni relación; el artículo refiere al “conflicto de cúpulas”. Estima indignante que en un espacio con carácter democrático se hable de conflicto de cúpulas, interpretándose que la UCR no posee una administración u órgano político realmente vinculado.

Por otra parte, dice que supone que recibieron, vía correo electrónico, la noticia donde el señor Carlos Alvarado expresa que la Universidad no está cumpliendo con lo que la población requiere, y señala que la UCR no debería pedir más porcentaje de presupuesto, sino que debería controlarse internamente y distribuir correctamente los recursos.

Piensa que el señor Carlos Alvarado no solo alude a lo económico, sino, también, a la estabilidad política interna; no solo verse como la universidad políticamente correcta, que tiene buena comunicación, sino que realmente lo sean y que utilicen los instrumentos de los que dispone la UCR para resolver los conflictos internos y disminuir la cantidad de veces que deben recurrir a mecanismos externos para encontrar una solución.

Asimismo, se refiere a la problemática de la Sede de Guanacaste, un caso difícil. Considera positivo que el Organismo de Investigación Judicial (OIJ), que es el órgano competente, se encargue del asunto. Además, los y las estudiantes han tomado un papel protagónico no solo haciendo un paro, sino, también, tomaron el edificio administrativo. Estas acciones evidencian claramente la necesaria intervención de la Administración para buscar una solución al conflicto, espera que sea respaldando a los y las estudiantes, y no a los y las docentes. En este caso, las víctimas de la situación son los estudiantes y, por lo tanto, merecen que haya un apoyo de parte de la Administración.

- **Comisión de Estatuto Orgánico**

Señala que la Comisión de Estatuto Orgánico solicitó un puesto para la representación estudiantil; envió un oficio en el que rechaza oficialmente la petición, debido a que el horario de los miércoles en la mañana le dificulta asistir, porque es el día asignado para dedicarse al trabajo final de graduación, el cual es en parejas. Ante esa circunstancia, conversó con el Ph.D. Guillermo Santana y envió un oficio a la Dra. Teresita Cordero, en el cual explica que si las reuniones de la Comisión fueran en un horario más flexible, podría asumir esa responsabilidad; no obstante, debe reunirse con frecuencia ese día con el Dr. Alberto Cortés, director de tesis, y con la compañera con la que hará el trabajo de graduación. No omite manifestar que ese es el horario en que tanto el Dr. Cortés como la compañera pueden reunirse.

Refiere que ayer conversaron y quedaron oficialmente en que va a aceptar integrar la Comisión de Estatuto Orgánico, con la salvedad de que en varios momentos no va a poder asistir porque debe reunirse ese mismo día con el director de tesis y con la compañera de curso, para elaborar el trabajo de graduación; esto, con frecuencia. Actualmente, están redactando el anteproyecto para presentarlo por lo que no tiene mucha disponibilidad, pero podría participar, al menos, dos veces al mes en las reuniones de la Comisión. Una vez que el proyecto de graduación se inicie, tendrá más tiempo para dedicarse al trabajo de la Comisión, porque ya no va a tener que reunirse tanto para lo del trabajo de graduación.

LA DRA. TERESITA CORDERO manifiesta que el oficio citado por la Srta. Paula Jiménez va a ser incluido en los informes de Dirección de la sesión del próximo martes. Pregunta a los miembros si desean presentar algún otro informe.

Supone que en la presentación del M.Sc. Carlos Méndez se conocerá también el informe de la Administración sobre la "Evaluación diagnóstica de la gestión administrativa académica de la Sede de Guanacaste". La pregunta es qué acciones tomó la Administración, particularmente en aspectos académico-administrativos, que es muy serio según lo citado en el informe.

EL DR. HENNING JENSEN refiere, con respecto a la situación de hostigamiento sexual en la Sede de Guanacaste, que la Rectoría y él personalmente tomó la decisión de separar al señor Édgar Solano, director de la Sede, cuya decisión tomó hace varios días; no obstante, no ha firmado la resolución todavía porque esta requiere de una fundamentación jurídica. Informa que el señor Solano acaba de comunicar la renuncia, por lo que ya no va a ser necesario separarlo del cargo.

Señala que la Comisión encargada de analizar la gestión académica en la Sede de Guanacaste le entregó un informe que contiene otros aspectos que ameritan la toma de decisiones, pero para eso debe estar seguro sobre qué tipo de medidas aplicar; por ejemplo, una intervención a una unidad académica suspende a todas sus autoridades; significa que la administración, en su totalidad, sería asumida por la Administración Superior; además, debe haber una designación de autoridades supletorias y transitorias.

A su parecer, deben tomar en consideración si las observaciones dan pie para aplicar una medida tan radical, que incide tanto en el quehacer de la unidad académica, el hostigamiento sexual y laboral. Esas eran razones suficientes para suspender al director, acción que ya había decidido y cuyo documento estaba listo para ser firmado hoy. Con la renuncia del director, ahora es otra circunstancia, por lo que deberá estudiar la situación, y de requerirse otras medidas, éstas serán tomadas.

Relata que el informe presentado por la Comisión encargada de analizar la gestión académica de la Sede de Guanacaste, a la Rectoría, rinde un conjunto de criterios que es importante considerar. Uno de los aspectos determinante para juzgar la gestión en las Sedes Regionales es no hacerlo desde una perspectiva centralista, y no imponer a las Sedes un tipo de gestión que no toma en consideración sus particularidades. Por eso, debe estudiar con detenimiento ese informe y desde una perspectiva que no genere una visión sesgada.

Dice, con respecto a las denuncias en la Sede de Guanacaste, que, tal y como mencionó, su intención era suspender al director mientras se llevaba a cabo la investigación, apegados al debido proceso. Al presentar el señor Édgar Solano la renuncia, ahora debe analizar qué procede legalmente. Agrega que el informe detalla que hay omisiones en la responsabilidad de cumplir con sus deberes de parte del director de la Sede; ese es otro aspecto que la Administración va a atender de acuerdo con la normativa.

EL Ph.D. GUILLERMO SANTANA manifiesta que le preocupa que el problema en la Sede de Guanacaste no se circunscriba únicamente a la remoción de una persona o, bien, que el director presente la renuncia, se sustituya o se suspenda de sus funciones como director.

A su juicio, el problema de hostigamiento sexual, que se hizo manifiesto en las publicaciones del Semanario *Universidad* y por otras vías y medios, requiere una revisión de lo actuado, así como el hecho de que la remoción de un funcionario, independientemente de que se trate del que tiene mayor jerarquía en esa Sede, no resuelve el problema observado, de acuerdo con la información recibida.

Recuerda que los miembros del Consejo Universitario han solicitado información sobre la situación en la Sede de Guanacaste y la Administración se ha limitado a señalar que no se va a referir porque el caso está en sede judicial, bajo investigación del OIJ. Ahora el asunto les da en la cara, porque el Semanario *Universidad* se enfocó en la situación que estaba sucediendo en la Sede de Guanacaste, a pesar de ser un caso judicial desde hace varios meses. El punto es que no pueden pensar que con la remoción o suspensión de un funcionario eliminen el problema.

Discrepa de los argumentos de que no hay una Costa Rica, sino seis, una en cada región, definida por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) y el de que la UCR no es una, sino seis, una en cada recinto o sede universitaria, y otra en la Ciudad Universitaria *Rodrigo Facio*.

Rechaza la tesis de que la Universidad de Costa Rica se entiende como una UCR diferente en Guanacaste, en Liberia, a la ubicada en San Pedro, en lo que se refiere a las normas de ética, a la conducta. No lo acepta, porque es absurdo creer que un país de 52 000 km², aunque con el océano podría sumar más de medio millón de kilómetros, tenga tantas y tan diversas culturas, como las que posee un país como Brasil; por ejemplo, si comparan la Amazonía y Curitiba; ahí si hay diferencias enormes y sustantivas, porque la población es distinta, al igual que las costumbres y los climas, etc. Esa implicación de centralismo, cuando lo que se busca es eliminar el hostigamiento sexual en la Institución, la Universidad debe responder a Costa Rica como una sola; de ser así, pensarían en cinco rectores, uno en cada Sede Regional, incluida la Sede *Rodrigo Facio*. Esa no es la condición que quieren para la Universidad de Costa Rica.

LA DRA. TERESITA CORDERO explica que van a continuar con la discusión. Aclara que este apartado corresponde a los informes de coordinadores de Comisión, porque regresaron al punto de informes de miembros. Cede la palabra al Dr. Henning Jensen.

EL DR. HENNING JENSEN expresa que el Ph.D. Guillermo Santana interpretó algo que no ha manifestado.

LA DRA. TERESITA CORDERO interrumpe al señor rector para continuar con la discusión, pues quien seguía en el orden del uso de la palabra era la M.Sc. Patricia Quesada; dice que más adelante el señor rector podrá referirse a lo exteriorizado por el Ph.D. Guillermo Santana.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA manifiesta que alegra que el Dr. Henning Jensen se haya referido a que deben respetarse las necesidades y el desarrollo de cada una, con sus diferencias, por el espacio en el que se ubican. Aclara que el señor rector, sobre el acoso sexual se refería a la gestión administrativo-académica de cada sede o recinto. Le surge la duda de por qué en muchas de las resoluciones de la Vicerrectoría de Docencia se nota el centralismo; por ejemplo, el señor rector avala el acuerdo tomado por la Asamblea de la Facultad de Derecho, lo que generó dos programas de una misma carrera: uno que se ofrece en la Sede *Rodrigo Facio* y otro en las Sedes. Por un lado, la entusiasma que se reconozca esa diferencia y, por otro, no comprende las decisiones centralistas, las cuales son avaladas por la Rectoría. Pregunta al Dr. Henning Jensen cuál es su criterio al respecto.

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD destaca la valentía de la población estudiantil con sus denuncias en todo el proceso de la Sede de Guanacaste. Le preocupa, porque recuerda que, el año pasado, la Dra. Teresita Cordero (no era la directora en aquel momento) mencionó, cuando se suscitó la toma de uno de los edificios en la Sede de Occidente, que algunas personas de la Administración propusieron tomar medidas legales contra el estudiantado.

Pide que se garantice al respecto a la población estudiantil, porque la tónica ha sido exponerlos a procesos judiciales, lo que la ha dejado estupefacta. Siempre ha creído que la razón de ser en la Institución es la población estudiantil, que se deben a ella y están para ella.

LA DRA. TERESITA CORDERO cede la palabra al Dr. Henning Jensen.

EL DR. HENNING JENSEN aclara que no ha manifestado nada en el sentido que lo ha interpretado el Ph.D. Guillermo Santana. Explica que se refería a la gestión académica, tal y como lo mencionó la M.Sc. Patricia Quesada. No se estaba refiriendo a aspectos culturales, ni aceptaría explicaciones culturales para hacer una diferenciación respecto a cómo abordar el fenómeno del hostigamiento sexual, que es muy reprochable. Destaca la publicación *Lo normal y lo anormal*, del antropólogo George Devereaux, quien habla de que hay cosas culturales que son anormales en cualquier cultura; son aquellos que están en contra de los derechos humanos.

ARTÍCULO 4

Informes de coordinadores de comisiones

LA DRA. TERESITA CORDERO cede la palabra al M.Sc. Carlos Méndez.

- **Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios**

EL M.Sc. CARLOS MÉNDEZ informa que esta semana recibió la propuesta del presupuesto para el 2020. Ayer la Comisión se reunió para analizar el tema, invitación que fue extensiva a todos los miembros del Consejo Universitario.

Enfatiza que la Comisión debe presentar la propuesta antes de que finalice el mes de setiembre; de no cumplir con el calendario y con esa meta, se corre el riesgo de que la Contraloría General de la República (CGR) sancione a la UCR, aprobando automáticamente el presupuesto del 2018. En la Comisión están haciendo todas las gestiones necesarias para concluir el dictamen a tiempo, cuya propuesta, si no es posible conocerla en una sesión ordinaria, deberá programarse para una extraordinaria entre el 25 y el 27 de setiembre.

- **Comisión de Estatuto Orgánico**

EL Ph.D. GUILLERMO SANTANA refiere que la Comisión de Estatuto Orgánico recibió cuatro solicitudes de modificación al *Estatuto Orgánico*, las cuales pudieron concluir en el transcurso del año; de hecho, tres están listas para ser atendidas en la Asamblea Colegiada Representativa y la cuarta corresponde a una resolución de la Comisión, al proceder solo con una invitación a la señora ministra de Educación, una vez al año.

Adicionalmente, la Comisión concluyó otros casos que están listos para ser analizados en primer y segundo debates, salvo el de la propuesta de transformar el Recinto de Golfito en Sede Universitaria del Sur, que está en segunda consulta y cuyo plazo finaliza en dos semanas.

Agradece a las personas integrantes de la Comisión por el trabajo que han venido realizando durante todo este año, labor que ha sido muy productiva.

Insta al señor rector para que sea convocada la Asamblea Colegiada Representativa, con el fin de presentar los casos citados, como corresponde, para que la Comisión pueda dar por concluidos esos casos que le fueron encomendados.

- **Comisión Especial para analizar un proyecto de ley**

EL Ph.D. GUILLERMO SANTANA informa que convocó para hoy la primera reunión de la Comisión Especial encargada de revisar el proyecto de ley sobre la conformación de alianzas público-privadas, proyecto que, a su parecer, es muy importante, de modo que se disculpa por no participar hoy en la Facultad de Medicina. No fue fácil coordinar que todas las personas pudieran venir. Son solo dos reuniones (una inicial y una final). Supone que el dictamen y el informe se concluirían en tres semanas, para que el proyecto sea discutido y aprobado en el plenario, y así ser enviado a la Asamblea Legislativa.

LA DRA. TERESITA CORDERO manifiesta que tiene pendiente dirigir una nota al Dr. Henning Jensen para recordarle los casos que deben ser conocidos por la Asamblea Colegiada Representativa. Cree que el señor rector hoy recibirá la solicitud para conocer varios casos de la Comisión de Estatuto Orgánico que están pendientes de ser conocidos en la Colegiada.

Cede la palabra al Dr. Henning Jensen.

EL DR. HENNING JENSEN informa que hay varias asambleas colegiadas programadas para lo que resta del año, las cuales, oportunamente, serán convocadas.

- **Comisión para analizar la situación de la Sede de Guanacaste**

EL DR. HENNING JENSEN informa que la decisión con respecto a la Facultad de Derecho fue tomada por la Asamblea de esta Facultad. Es correcto que la decisión fue refrendada o apoyada por la señora vicerrectora de Docencia.

Menciona que, recientemente, estuvo en la Sede Guanacaste y se reunió con la Asociación de Estudiantes de Derecho; asimismo, le envió una carta al decano de la Facultad de Derecho para que se abriera el diálogo sobre ese problema, pero la decisión la tiene la Facultad de Derecho; entonces, ha realizado la gestión que le corresponde, pero no puede tomar decisiones por la Asamblea de Derecho.

Repite que le solicitó al decano que abriera el espacio y recibiera a la Asociación de Estudiantes de Derecho; no sabe si lo ha hecho, y si no lo hace, es una omisión importante. Los estudiantes le dicen, aunque no lo puede dar por cierto, que el señor decano no los atiende, y si no lo hace es una omisión, reitera, importante.

EL Ph.D. GUILLERMO SANTANA agradece a la Dra. Cordero si le permite, en algún momento durante la sesión, responder la alusión que realizó el señor rector bajo su nombre, si no lo puede hacer en este espacio.

LA DRA. TERESITA CORDERO cede la palabra al Ph.D. Santana, para que cierre con este punto.

EL Ph.D. GUILLERMO SANTANA manifiesta que se refirió, inclusive, a la opción de tener seis rectores en vez de uno, y se está refiriendo, específicamente en ese caso, a las acciones que son de gestión académica y a los otros tipos de gestión que hay que llevar a cabo en la UCR.

Expresa que le preocupa este tema; en particular, no sabe si coincide o no con la representante de las Sedes Regionales, pero no estima correcto o apropiado que la UCR tenga un plan de estudios para una carrera impartida en la Sede Central, y otro plan de estudios, que ya no es válido en la Sede Central, en otra sede universitaria.

Considera, desde su punto de vista, como ingeniero, que si enseña la Ingeniería y si la UCR está comprometida con la enseñanza de la Ingeniería, a como la entienden y la han desarrollado en la Facultad de Ingeniería, esa misma Ingeniería es la que deben enseñar en Golfito, si ahí existieran cursos de Ingeniería, así como en cualquier otra sede universitaria.

Piensa que este es un asunto que se debe tratar con mucho más detenimiento y con un análisis de las implicaciones de que la UCR tenga sedes universitarias y que ofrezca igual oportunidad a todos los costarricenses, no importa dónde hayan nacido y cuál sea su condición económica.

LA DRA. TERESITA CORDERO informa que queda una discusión abierta, pues todo es por la preocupación de la Universidad.

ARTÍCULO 5

El Consejo Universitario, de conformidad con lo que establece el artículo 34 del Reglamento de gastos de viaje y transporte para funcionarios públicos, y el Reglamento para la asignación de recursos al personal universitario que participe en eventos internacionales, conoce las siguientes solicitudes de apoyo financiero: Grethel Carolina Alfaro Campos, Rafael Herrera González, Carlos Murillo Zamora, Fernando Ureña Elizondo, Carlos Rodríguez Rodríguez, Griselda Arrieta Espinoza, Ana María Quezada Ugalde y Melissa María Rojas Marín.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA expone la solicitud de apoyo financiero de **Grethel Carolina Alfaro Campos**.

Informa que cuenta con dos años y dos meses de servir a la UCR.

LA DRA. TERESITA CORDERO somete a discusión la solicitud de apoyo financiero.

EL M.Sc. CARLOS MÉNDEZ solicita que se detalle si esta participación es consideraba activa o pasiva.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA informa que es una participación pasiva.

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD considera que si el personal docente debe enseñar al estudiantado lo idóneo es que se mantenga actualizado; en este caso, el monto es relativamente bajo y favorecerá, eventualmente, al estudiantado, y aunque lo idóneo es que exista una participación activa, el monto solicitado, reitera, es bajo.

EL M.Sc. CARLOS MÉNDEZ coincide plenamente con la Prof. Cat. Howard, no solamente el hecho de llegar a exponer es una participación, existen actividades como empaparse del *estado del arte*, lo cual es una forma también de mejorar la calidad de la excelencia académica, cuando estas personas regresan y lo transmiten a los estudiantes.

LA DRA. TERESITA CORDERO somete a votación secreta levantar el requisito, y se obtiene el siguiente resultado:

A FAVOR: Doce votos

EN CONTRA: Ninguno

Se levanta el requisito

LA DRA. TERESITA CORDERO somete a votación la solicitud de apoyo financiero, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Henning Jensen, M.Sc. Carlos Méndez, M.Sc. Patricia Quesada, Prof. Cat. Madeline Howard, MBA Marco Vinicio Calvo, M.Sc. Miguel Casafont, Ph.D. Guillermo Santana, Srta. Paula Jiménez, Srta. Silvana Díaz, Lic. Warner Cascante, Dr. Rodrigo Carboni y Dra. Teresita Cordero.

TOTAL: Doce votos.

EN CONTRA: Ninguno.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA expone la solicitud de apoyo financiero de **Rafael Herrera González**.

Informa que el profesor tiene veintiséis años y cinco meses de trabajar para la UCR como docente interino en la Escuela de Administración de Negocios.

LA DRA. TERESITA CORDERO somete a votación secreta levantar el requisito, y se obtiene el siguiente resultado:

A FAVOR: Doce votos

EN CONTRA: Ninguno

Se levanta el requisito

LA DRA. TERESITA CORDERO somete a votación la solicitud de apoyo financiero, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Henning Jensen, M.Sc. Carlos Méndez, M.Sc. Patricia Quesada, Prof. Cat. Madeline Howard, MBA Marco Vinicio Calvo, M.Sc. Miguel Casafont, Ph.D. Guillermo Santana, Srta. Paula Jiménez, Srta. Silvana Díaz, Lic. Warner Cascante, Dr. Rodrigo Carboni y Dra. Teresita Cordero.

TOTAL: Doce votos.

EN CONTRA: Ninguno.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA expone la solicitud de apoyo financiero de **Carlos Murillo Zamora**.

LA DRA. TERESITA CORDERO somete a votación secreta levantar el requisito, y se obtiene el siguiente resultado:

A FAVOR: Once votos

EN CONTRA: Un voto

Se levanta el requisito

LA DRA. TERESITA CORDERO somete a votación la solicitud de apoyo financiero, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Henning Jensen, M.Sc. Carlos Méndez, M.Sc. Patricia Quesada, Prof. Cat. Madeline Howard, MBA Marco Vinicio Calvo, M.Sc. Miguel Casafont, Ph.D. Guillermo Santana, Srta. Paula Jiménez, Srta. Silvana Díaz, Lic. Warner Cascante, Dr. Rodrigo Carboni y Dra. Teresita Cordero.

TOTAL: Doce votos.

EN CONTRA: Ninguno.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA expone la solicitud de apoyo financiero de **Fernando Ureña Elizondo**.

Agrega que posee veinticinco años y dos meses de ser profesor interino, con medio tiempo, para la UCR.

LA DRA. TERESITA CORDERO somete a discusión la solicitud de apoyo financiero.

EL M.Sc. CARLOS MÉNDEZ consulta si existe información de cuál es la relación que mantiene el docente con la Universidad Estatal a Distancia (UNED).

EL DR. RODRIGO CARBONI sabe que él es docente en la UNED.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA expresa que no posee información al respecto.

LA DRA. TERESITA CORDERO somete a votación secreta levantar el requisito, y se obtiene el siguiente resultado:

A FAVOR: Doce votos

EN CONTRA: Ninguno

Se levanta el requisito

LA DRA. TERESITA CORDERO somete a votación la solicitud de apoyo financiero, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Henning Jensen, M.Sc. Carlos Méndez, M.Sc. Patricia Quesada, Prof. Cat. Madeline Howard, MBA Marco Vinicio Calvo, M.Sc. Miguel Casafont, Ph.D. Guillermo Santana, Srta. Paula Jiménez, Srta. Silvana Díaz, Lic. Warner Cascante, Dr. Rodrigo Carboni y Dra. Teresita Cordero.

TOTAL: Doce votos.

EN CONTRA: Ninguno.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA expone la solicitud de apoyo financiero de **Carlos Rodríguez Rodríguez**.

Añade que posee catorce años y once meses, tiempo completo, de trabajar para la UCR.

LA DRA. TERESITA CORDERO somete a votación la solicitud de apoyo financiero, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Henning Jensen, M.Sc. Carlos Méndez, M.Sc. Patricia Quesada, Prof. Cat. Madeline Howard, MBA Marco Vinicio Calvo, M.Sc. Miguel Casafont, Ph.D. Guillermo Santana, Srta. Paula Jiménez, Srta. Silvana Díaz, Lic. Warner Cascante, Dr. Rodrigo Carboni y Dra. Teresita Cordero.

TOTAL: Doce votos.

EN CONTRA: Ninguno.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA expone la solicitud de apoyo financiero de **Griselda Arrieta Espinoza**.

Comunica que tiene veinticuatro años y cinco meses de ser profesora interina, con tiempo completo, para la Universidad.

LA DRA. TERESITA CORDERO somete a votación la solicitud de apoyo financiero, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Henning Jensen, M.Sc. Carlos Méndez, M.Sc. Patricia Quesada, Prof. Cat. Madeline Howard, MBA Marco Vinicio Calvo, M.Sc. Miguel Casafont, Ph.D. Guillermo Santana, Srta. Paula Jiménez, Srta. Silvana Díaz, Lic. Warner Cascante, Dr. Rodrigo Carboni y Dra. Teresita Cordero.

TOTAL: Doce votos.

EN CONTRA: Ninguno.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA expone la solicitud de apoyo financiero de **Ana María Quezada Ugalde**. Señala que posee siete años y cinco meses de trabajar, tiempo completo, para la UCR.

LA DRA. TERESITA CORDERO destaca que este tipo de pruebas son muy importantes para el país, y son asumidas por el Ministerio de Salud para evaluar el desarrollo de la niñez; entonces, es un aporte de la UCR al país.

Seguidamente, somete a votación la solicitud de apoyo financiero, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Henning Jensen, M.Sc. Carlos Méndez, M.Sc. Patricia Quesada, Prof. Cat. Madeline Howard, MBA Marco Vinicio Calvo, M.Sc. Miguel Casafont, Ph.D. Guillermo Santana, Srta. Paula Jiménez, Srta. Silvana Díaz, Lic. Warner Cascante, Dr. Rodrigo Carboni y Dra. Teresita Cordero.

TOTAL: Doce votos.

EN CONTRA: Ninguno.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA expone la solicitud de apoyo financiero de **Melissa María Rojas Marín**.

Menciona que posee once años y once meses de trabajar para la UCR.

LA DRA. TERESITA CORDERO somete a votación la solicitud de apoyo financiero, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Henning Jensen, M.Sc. Carlos Méndez, M.Sc. Patricia Quesada, Prof. Cat. Madeline Howard, MBA Marco Vinicio Calvo, M.Sc. Miguel Casafont, Ph.D. Guillermo Santana, Srta. Paula Jiménez, Srta. Silvana Díaz, Lic. Warner Cascante, Dr. Rodrigo Carboni y Dra. Teresita Cordero.

TOTAL: Doce votos.

EN CONTRA: Ninguno.

El Consejo Universitario, de conformidad con lo que establece el artículo 34 del Reglamento de gastos de viaje y transporte para funcionarios públicos, y el Reglamento para la asignación de recursos al personal universitario que participe en eventos internacionales, ACUERDA ratificar las siguientes solicitudes de apoyo financiero:

Funcionario(a), Unidad Académica o Administrativa	Puesto o Categoría	Ciudad y País Destino	Fechas	Otros Aportes	Presupuesto de la Universidad
GRETHEL CAROLINA ALFARO CAMPOS, SIST. ESTUDIOS DE POSGRADO	DOCENTE INTERINO	RIO DE JANEIRO, BRASIL	ACTIVIDAD Del 31 de octubre al 3 de noviembre de 2019 ITINERARIO Del 25 de octubre al 3 de noviembre de 2019 PERMISO Del 31 de octubre al 3 de noviembre de 2019 VACACIONES 25, 28, 29 y 30 de octubre de 2019	<u>Aporte personal</u> Pasaje aéreo \$1,384.00 <u>Aporte personal</u> Inscripción \$150.00 <u>Aporte personal</u> Apoyo financiero (hospedaje, alimentación y transporte interno) \$750.00 Total: \$2,284.00	<u>Fondo</u> <u>Restringido 2209</u> Apoyo financiero (hospedaje, alimentación y transporte interno) \$437.36 Total: \$437.36
Actividad en la que participará: XVIII CURSO ALMA.					
Organiza: Academia Latinoamericana de Medicina del Adulto (ALMA).					
Justificación: El participar en un curso de la Academia Latinoamérica de Medicina del Adulto Mayor cuyo tema central este año es Gerontotecnología permitirá transmitir el conocimiento en Geriátría y Gerontología adquirido a todos los médicos que se están formando como especialistas en todas las ramas del tronco común de las especialidades medicas, principalmente en herramientas tecnológicas en la detección y tratamiento de patologías en los adultos mayores, teniendo en cuenta como tema principal de aplicar estas herramientas en el uso tecnológico de la medicina actual, tanto en médicos de pregrado como de posgrado, que se verán beneficiados al aplicar estas tecnologías en su practica diaria futura.					
Tipo de participación: Participará del XVIII Curso ALMA.					
RAFAEL HERRERA GONZÁLEZ, ESC. ADMINISTRAC. DE NEGOCIOS	DOCENTE INTERINO	MEDELLÍN, COLOMBIA	ACTIVIDAD Del 30 de octubre al 1.º de noviembre de 2019 ITINERARIO Del 29 de octubre al 2 de noviembre de 2019 PERMISO Del 29 de octubre al 2 de noviembre de 2019	<u>Aporte personal</u> Apoyo financiero (hospedaje, alimentación y transporte interno) \$300.00 Total: \$300.00	Pasaje aéreo \$416.46 Inscripción \$259.00 Apoyo financiero (hospedaje, alimentación y transporte interno) \$342.72 Total: \$1,018.18
Actividad en la que participará: XVIII LATINO-IBEROAMERICANO DE GESTIÓN TECNOLÓGICA.					
Organiza: Universidad Pontificia Bolivariana de Colombia y Asociación ALTEC.					
Justificación: La innovación se ha convertido en factores relevantes para las organizaciones y los países que quieren ser competitivos a nivel mundial, por medio de la diferenciación y la agregación de valor. Desde hace un par de años la Escuela de Negocios ha venido incursionado en esta temática, para eso ha realizado varias acciones: para el nuevo programa se incluye un curso sobre estrategia e innovación. Se promueve que sus profesores accedan a programas de Doctorado. Promover investigación y que sus profesores participen en actividades de calidad académica en el ámbito internacional. El trabajo que estará presentando en el Seminario de Altec, es parte de un estudio realizado en conjunto con la Cámara de Industrias de Costa Rica, sobre gestión de innovación. El seminario Altec, es de alta calidad académica y participan expertos de Iberoamérica. Aspecto que es relevante para nuestra Escuela dado que nos permite hacer contactos para futuras acciones de cooperación, y además posiciona a la Escuela de Negocios como un referente en investigación en esta temática. En mi ponencia presento los resultados del estudio, para analizar los procesos de gestión					

de la innovación, y especialmente las acciones para fomentar la cultura a la innovación. Este estudio es relevante y nos permite entender por medio de la construcción de varios índices que acciones realizan las empresas para crear una cultura a la innovación que funcione. Adicionalmente es base para futuras investigaciones en esta materia. En síntesis, la participación es este seminario es de suma importancia y nos permite dar a conocer nuestro trabajo en una temática relevante y de gran actualidad. Además soy parte del Consejo Científico de la Actividad.

Tipo de participación: Ponencia: Aspectos y elementos de la cultura de innovación en las empresas costarricenses.

Viajes anteriores:

Destino	Actividad	Inicio	Finaliza	Sesión
Alicante	Workshop “Inteligencia Estratégica para Organizaciones Innovadoras”	4 de febrero 2019	8 de febrero 2019	823

CARLOS MURILLO ZAMORA ESC. ADMINISTRAC. PÚBLICA	DOCENTE CATEDRÁTICO	CIUDAD DE PANAMÁ, PANAMÁ	ACTIVIDAD Del 30 de septiembre al 4 de octubre de 2019 ITINERARIO Del 29 de septiembre al 4 de octubre de 2019 PERMISO Del 29 de septiembre al 4 de octubre de 2019	Estadía cubierta por la Universidad de Panamá. Otros Apoyo financiero (hospedaje, alimentación y transporte interno) \$1,200.00 Total: \$1,200.00	Pasaje aéreo \$293.36 Total: \$293.36
--	---------------------	-----------------------------	--	--	--

Actividad en la que participará: II Congreso de Relaciones Internacionales.

Organiza: Universidad de Panamá, Facultad de Administración Pública.

Justificación: Al igual que para el I Congreso, la Facultad de Administración Pública de la Universidad de Panamá me invita como conferencista, producto de mi trabajo en materia de análisis de política exterior (tesis doctoral en Dogopo) y autor de libros sobre la materia. En la EAP, sobre todo en la carrera de Administración Aduanera y Comercio Exterior he impartido cursos sobre temas internacionales y dirijo TFG relacionados con asuntos internacionales, área en la que trabajo con estudiantes y relacionado con mi vinculación a la Maestría en Diplomacia.

Tipo de participación: Ponencia: Un siglo de Relaciones Internacionales: la necesidad de una reconceptualización en el marco del siglo XXI.

Viajes anteriores:

Destino	Actividad	Inicio	Finaliza	Sesión
Quito	Reunión Binacional Costa Rica-Ecuador sobre Plataforma Continental	6 de mayo 2019	10 de mayo 2019	--
Concepción	XV Conferencia Anual de la Red INPAE	22 de abril 2019	26 de abril 2019	840

FERNANDO UREÑA ELIZONDO, ESCUELA DE FÍSICA	DOCENTE INTERINO	GUANAJUATO, MÉXICO	ACTIVIDAD Del 1.º al 4 de octubre de 2019 ITINERARIO Del 30 de septiembre al 6 de octubre de 2019 PERMISO Del 30 de septiembre al 6 de octubre de 2019	Otros, UNED Apoyo financiero (hospedaje, alimentación y transporte interno)\$903.00 Aporte personal Apoyo financiero (hospedaje, alimentación y transporte interno)\$602.00 Total: \$1,505.00	Pasaje aéreo \$300.00 Inscripción \$182.00 Total: \$482.00
---	------------------	-----------------------	---	---	--

Actividad en la que participará: IV Conferencia de la Asociación Latinoamericana de Investigación en Educación en Ciencias (LASERA).

Organiza: Universidad de Guanajuato.

Justificación: La organización ha aceptado que presente el taller VISIR (Virtual Instruments Systems in Reality), además de ser miembro del comité científico internacional.

Tipo de participación: Impartirá taller sobre laboratorio remoto VISIR en la IV Conferencia LASERA 2019.

Viajes anteriores:

Destino	Actividad	Inicio	Finaliza	Sesión
Punta del Este	XIII Conferencia Interamericana de educación en física	8 de julio 2019	12 de julio 2019	842

CARLOS RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, CTRO. INV. CONTAMINACIÓN AMBIENTAL	DOCENTE CATEDRÁTICO	FLORENCIA, ITALIA YORK, INGLATERRA	ACTIVIDAD Del 15 de septiembre al 3 de octubre de 2019	Proyecto KNOWPEC, Unión Europea (H2020-MSCA-RISE-690618), Otros	Pasaje aéreo \$1,220.00
			ITINERARIO Del 13 de septiembre al 6 de octubre de 2019	Apoyo financiero (hospedaje, alimentación y transporte interno) \$745.00	Fondo Restringido 8021 Inscripción \$890.00
			PERMISO Del 13 de septiembre al 3 de octubre de 2019	Fundación UCR Apoyo Complementario	Fondo Restringido 8021 Apoyo financiero (hospedaje, alimentación y transporte interno) \$650.00
			VACACIONES 4 de octubre de 2019	Apoyo financiero (hospedaje, alimentación y transporte interno) \$750.00	Total: \$2,760.00
			Total: \$1,495.00		

Actividades en las que participará:

12th European Congress of Chemical Engineering and 5th European Congress of Applied Biotechnology (12.º Congreso Europeo de Ingeniería Química y 5.º Congreso Europeo de Biotecnología Aplicada).

Pasantía corta.

Organizan:

AIDIC - The Italian Association of Chemical Engineering (Asociación Italiana de Ingeniería Química).

FERA (Fera Science Ltd - Food and Environment Research Agency).

Justificación: ACTIVIDAD 1, Italia: Se realizará una ponencia oral donde se presentarán los resultados más recientes del Laboratorio de Biorremediación del CICA, en cuanto a la implementación de sistemas biológicos (biorreactores en fase líquida) para la degradación de plaguicidas neonicotinoides (grupo de insecticidas), de reciente prohibición en la Unión Europea y de continua aplicación en Costa Rica; estos compuestos son problemáticos debido a la afectación sobre las abejas y su persistencia en el ambiente. Una segunda presentación en modalidad póster describirá los primeros hallazgos de la degradación de 17 fármacos por parte de un hongo degradador por medio de dos configuraciones de biorreactores (tanque agitado y lecho fijo). Estas labores se enmarcan además dentro del proyecto 802-B8-510 financiado por MICITT. ACTIVIDAD 2, Reino Unido. La pasantía forma parte del proyecto de la Unión Europea KNOWLEDGE FOR PESTICIDES CONTROL—KNOWPEC 690618 H2020-MSCA-RISE-2015/H2020-MSCA-RISE, en la cual se participará como Experienced Researcher. Los objetivos de la pasantía corta incluyen: coordinación de KNOWPEC; definición de pasantes (investigadores en formación), presentación de la investigación del CICA a la red de investigadores de Fera Science Ltd, y definición e inicio de trabajo en monitoreo de efectos de plaguicidas en bacterias de lodos de depuradora. Se fortalecerán las siguientes áreas del CICA: análisis de riesgo ambiental y potencial implementación de nuevas pruebas para el Laboratorio de Ecotoxicología del Centro.

Tipo de participación:**Actividad 1**

Presentación oral: Simultaneous removal and detoxification of neonicotinoid insecticides by a bacterial degrading consortium at reactor scale. (Eliminación simultánea y detoxificación de insecticidas neonicotinoides por un consorcio bacteriano degradador en escala reactor).

Póster: Removal of pharmaceuticals from artificial and real wastewater matrices using *Trametes versicolor* in fed-batch and trickle-bed bioreactors (Eliminación de fármacos a partir de aguas reales y sintéticas usando *Trametes versicolor* en biorreactores discontinuo-alimentado y lecho fijo).

Actividad 2

Corresponde a pasantía corta, descrita en apartado de justificación.

GRISELDA ARRIETA ESPINOZA, CTRO. INV. BIOL. CEL. Y MOLEC.	DOCENTE INTERINO	HANNOVER, ALEMANIA	ACTIVIDAD Del 15 al 22 de septiembre de 2019		<u>Fondo</u> <u>Restringido 6490</u> Pasaje aéreo \$1,025.00
			ITINERARIO Del 14 al 29 de septiembre de 2019		<u>Fondo</u> <u>Restringido 6490</u> Apoyo financiero (hospedaje, alimentación y transporte interno) \$1,810.00
			PERMISO Del 14 al 22 de septiembre de 2019		
			VACACIONES 23, 24, 25, 26 y 27 de septiembre de 2019		Total: \$2,835.00

Actividad en la que participará: Visita científica al Institute of Plant Nutrition of the Leibniz University Hannover.

Organiza: Leibniz University Hannover.

Justificación: La visita Institute of Plant Nutrition dirigido por el Dr. Witte en la Leibniz University Hannover será de gran relevancia para potenciar la viabilidad biotecnológica de modificar el contenido de cafeína de las plantas de café mediante la edición de su genoma utilizando CRISPR/Cas9. Para ello, se está combinando la experiencia y conocimiento de los investigadores de la Universidad de Costa Rica en el cultivo de tejidos de café, la transformación estable y transitoria del café (*Coffea arabica* y *Coffea robusta*) con la experiencia de los investigadores en Universidad de Hannover en relación al catabolismo con nucleótidos de purina (generando los precursores de la cafeína y su biosíntesis), el análisis de metabolitos y la tecnología CRISPR/Cas9). En dicha visita la parte costarricense recibirá capacitación en genética y bioquímica del metabolismo de nucleótidos purina de plantas, incluida la cuantificación de metabolitos y la implementación de CRISPR/Cas9 en plantas. El objetivo general a largo plazo de esta colaboración es generar plantas de café editadas (no transgénicas) mediante la mutación de genes involucrados en la biosíntesis de cafeína a través de CRISPR/Cas9 con el objetivo de alterar el contenido de cafeína en la planta.

Tipo de participación: Visita científica y presentación de resultados de la investigación: Public Perception of gene editing applications in Costa Rica.

ANA MARÍA QUEZADA UGALDE, ESCUELA DE ENFERMERÍA	DOCENTE INSTRUCTOR	ROMA, ITALIA	ACTIVIDAD Del 14 al 15 de octubre de 2019	<u>FundaciónUCR</u> <u>Apoyo</u> <u>Complementario</u> Apoyo financiero (hospedaje, alimentación y transporte interno) \$750.00 Total: \$750.00	Pasaje aéreo \$1,175.70
			ITINERARIO Del 12 al 19 de octubre de 2019		Inscripción \$563.50
			PERMISO Del 12 al 15 de octubre de 2019		Total: \$1,739.20
			VACACIONES 16, 17 y 18 de octubre de 2019		

Actividad en la que participará: International Conference on Pediatrics and Pediatrics Healthcare (Conferencia Internacional de Pediatría y Asistencia Sanitaria Pediátrica).

Organiza: Pulsus conferences: Pediatrics Healthcare 2019 (Conferencias Pulsus, junto con el Comité Organizador de Asistencia Sanitaria Pediátrica, 2019).

Justificación: Mi interés en esta actividad responde a la necesidad de divulgar los resultados adquiridos en el proyecto de investigación B4-370, finalizado el año anterior. Además, me permite la adquisición de conocimientos actualizados relacionados a los contenidos de desarrollo infantil articulados en el plan de estudios de la carrera de Licenciatura en Enfermería, específicamente en los módulos: EE-0221 Intervención de Enfermería con la niñez sana y EE-0312 Intervención de Enfermería con la niñez en procesos mórbidos; y del posgrado de Enfermería Pediátrica. Tales conocimientos serán socializados con los demás docentes e incluidos en el proceso de enseñanza-aprendizaje del estudiantado.

Tipo de participación: Presentación oral: Appearance validation of the General Test for the Evaluation of Development (EVADE) for children and adolescents between 6 and 14 years old (Validación de apariencia de la Prueba General para la Evaluación del Desarrollo (EVADE) en niños, niñas y adolescentes entre los 6 y 14 años).

MELISSA MARÍA ROJAS MARÍN LAB. NL. MATER. Y MODELOS ESTR	ADMINISTRATIVO PROFESIONAL B	ROANOKE, VIRGINIA, ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA	ACTIVIDAD Del 16 al 20 de septiembre de 2019	Fondo Restringido 1519 Pasaje aéreo \$1,097.30
			ITINERARIO Del 15 al 22 de septiembre de 2019	Fondo Restringido 1519 Inscripción \$550.00
			PERMISO Del 15 al 22 de septiembre de 2019	Fondo Restringido 1519 Apoyo financiero (hospedaje, alimentación y transporte interno)\$1,414.70
				Total: \$3,062.00

Actividad en la que participará: Pavement Evaluation 2019 (Evaluación de Pavimentos 2019).

Organiza: The Virginia Tech Transportation Institute (VTTI) (El Instituto del Transporte de la Universidad Tecnológica de Virginia).

Justificación: Participación activa en el Taller de Proval y en las rondas interlaboratoriales de equipos. Ambos de gran utilidad para poder realizar en un futuro cercano este tipo de talleres y rondas interlaboratoriales en el país; así como su aplicación en el sistema de gestión de calidad. Yo soy la encargada en el Lanamme del Laboratorio de Evaluación de pavimentos y manejo los equipos y programas que se van a exponer en el taller, interlaboratoriales y en las conferencias.

Tipo de participación: Participación activa en el Taller de PROVAL (Software de análisis de datos con el Perfilómetro Inercial) y en las Rondas Interlaboratoriales de equipos (RODEOS).

ACUERDO FIRME.

LA DRA. TERESITA CORDERO informa que van a un receso y regresan a las 10:10 a. m.

****A las nueve horas y cincuenta y siete minutos, el Consejo Universitario hace un receso.

A las diez horas y dieciséis minutos, se reanuda la sesión, con la presencia de los siguientes miembros: M.Sc. Carlos Méndez, M.Sc. Patricia Quesada, Prof. Cat. Madeline Howard, MBA Marco Vinicio Calvo, M.Sc. Miguel Casafont, Ph.D. Guillermo Santana, Srta. Paula Jiménez, Srta. Silvana Díaz, Lic. Warner Cascante, Dr. Rodrigo Carboni y Dra. Teresita Cordero. ****

ARTÍCULO 6

La Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional presenta el Dictamen CAUCO-5-2019, en torno a la propuesta de reforma al Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral. Para publicar en consulta.

EL LIC. WARNER CASCANTE señala que el Consejo Universitario está atendiendo la solicitud de la Comisión Evaluadora de Acoso Laboral (CEAL). Se trata de la reforma a algunos artículos, la mayoría de ellos para una precisión conceptual. Le parece que la reforma más importante, por ser un asunto de fondo, es el rol de esta Comisión en el proceso; es decir, lo que se intenta con esta reforma es cambiar el carácter del informe que rinde la CEAL, pues, conceptualmente, la instrucción no tiene que ser llevada a cabo por esta Comisión.

Resume que el aporte de esta reforma es que el rol de la CEAL no es de realizar la instrucción, sino llevar a cabo un papel pericial. Seguidamente, expone el dictamen que, a la letra dice.

Seguidamente, expone el dictamen, que a la letra dice:

“ANTECEDENTES

1. La Comisión Evaluadora de Acoso Laboral (CEAL) remitió a la Dirección del Consejo Universitario una solicitud para modificar varios artículos del *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral* (CEAL-015-2018, del 17 de mayo de 2018).
2. El asesor legal del Consejo Universitario emitió el criterio jurídico en relación con la solicitud realizada por la Comisión Evaluadora de Acoso Laboral (CU-AL-18-06-022, del 20 de junio de 2018).

ANÁLISIS

Origen del caso

El caso tiene como origen una solicitud de la Comisión Evaluadora de Acoso Laboral (CEAL)¹ para que se analice la modificación de los artículos 2, 3, 10, 12, 13, 14, 19 y 20 del *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral*.

Propósito

Atender la solicitud de la CEAL y determinar la pertinencia de incorporar las modificaciones, en razón de las funciones desarrolladas por esta comisión en la actualidad y la normativa institucional y nacional que regula esta materia.

Marco de referencia

A partir de la década de los 80 se comienza a estudiar el fenómeno denominado *mobbing*, vocablo del inglés to mob que significa asediar, agredir, acosar, atacar, maltratar. Sobre este tema, el doctor Heinz Leymann, psicólogo y psiquiatra alemán, fue el precursor, estudioso y experto internacional más reconocido en el campo del *mobbing*. Leymann definió el acoso moral en el trabajo o *mobbing* como:

Tiempo prolongado como un fenómeno en que una persona o grupo de personas, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona, en el lugar del trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona abandone el lugar de trabajo.

Por otra parte, el acoso laboral se puede definir como la *“Práctica ejercida en el ámbito del trabajo y consiste en someter a un empleado a presión psicológica para provocar su marginación”². Otra definición dada en el ámbito nacional³ es*

1 CEAL-015-2018, del 17 de mayo de 2018.

2 Tomada del Diccionario de la lengua española, Real Academia Española (RAE).

3 Tomada del Proyecto de *“Ley para prevenir y sancionar el acoso laboral en el sector público y privado”*. Expediente N.º 20.873.

“comportamiento negativo, continuo, sistemático y deliberado de una o diversas personas a otra u otras, durante la relación laboral o en el lugar de trabajo sin considerar el puesto que ocupe, sea mediante comportamientos, acciones agresivas, u omisiones con la finalidad de degradar sus condiciones de trabajo, el prestigio laboral, familiar, la salud física y/o psicológica” (sic).

El acoso laboral puede presentarse en diferentes niveles:

Horizontal: el hostigamiento se realiza entre compañeros o compañeras del ambiente de trabajo, en los cuales ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional. Es decir, el hostigamiento se da entre “iguales”.

Vertical descendente: el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima. El hostigamiento se da entre “desiguales”.

Vertical ascendente: el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado. El hostigamiento se da entre “desiguales”.

Esta práctica puede llevar a la persona hostigadora a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador o trabajadora. Respecto a los síntomas psicossomáticos más frecuentes, se pueden mencionar: pesadillas, dolor de estómago, diarreas, náuseas, falta de apetito y, en casos extremos, renuncia al trabajo y hasta el suicidio.

Otros efectos físicos y emocionales relacionados con el acoso laboral pueden ser:

Físicos: Problemas del sueño, tales como insomnio, pesadillas recurrentes, dificultades de concentración; además, migraña, problemas cutáneos, sudoración, temblores y el consumo de sustancias, tales como alcohol, tabaco y alucinógenos.

Emocionales: Ansiedad, aislamiento, pérdida de autoestima y seguridad en sí mismo, sentimiento de tristeza y depresión, ataques de pánico, irritabilidad, cambios de humor, pérdida de motivación, pensamientos acerca del suicidio, pérdida de satisfacción laboral, afectación en áreas de la vida, además de la profesional (social, familiar) y probabilidad de que se presente un trastorno de estrés postraumático (TEPT) u otros trastornos.

A lo anterior se suman los daños colaterales y efectos originados por el acoso laboral en la familia de la persona afectada y en la misma organización, propiciando, ciertamente, un clima familiar y laboral negativo, con implicaciones y efectos a nivel de las relaciones interpersonales y del rendimiento de la persona acosada.

Cabe mencionar que con la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral, la inspección de trabajo atendió casos por hostigamiento laboral de un 13%, en promedio mensual, a un 16,41%; en cuanto al tema de la discriminación en general, de un 0,29 a la cifra de 1,75%, lo que equivale a un aumento significativo en un plazo relativamente corto⁴.

En Costa Rica, la figura del acoso laboral no ha sido regulada. Actualmente se carece de un instrumento legal que prevenga y sancione este tipo de acoso de manera eficaz. El vacío existente en el régimen jurídico costarricense continuará hasta tanto no se apruebe en la Asamblea Legislativa una ley que proteja de manera efectiva los derechos fundamentales de las personas mediante la prevención y sanción del acoso laboral.

Al respecto, se han presentado proyectos de ley, pero, no se han convertido en leyes de la República. En este momento, la Asamblea Legislativa⁵ tiene el Proyecto de Ley denominado *“Ley para prevenir y sancionar el acoso laboral en el sector público y privado”*. Expediente N.º 20.873. Con esta norma se pretende llenar el vacío jurídico en esta materia y tiene como propósito: *“prevenir, regular, prohibir y sancionar el acoso laboral”*.

En la Institución existe el *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral*. Este fue aprobado por el Consejo Universitario en la sesión N.º 5675, artículo 1, del 11 de octubre de 2012. Como se indicó anteriormente, no se cuenta con una ley de la República en esta materia, por lo que en el ámbito universitario y nacional dicho reglamento es un avance muy importante, pues viene a subsanar un vacío normativo al respecto.

⁴ Fuente: Dr. Eric Briones Briones, Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, MTSS.

⁵ Este proyecto ocupa el lugar N.º 7 del orden del día de la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Sociales.

Análisis de la Comisión

La Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional analizó la solicitud de reforma de varios artículos del *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral* remitida por la Comisión Evaluadora de Acoso Laboral. A continuación se exponen las razones que fundamentan las modificaciones incorporadas y la propuesta de Comisión.

Artículo 2: En este artículo se estimó pertinente que en casos de denuncias contra personas que brindan servicios a la Institución, estas procedan con solo una vez que ocurra la situación, ya que no debe permitirse la continuidad de tales actuaciones. Asimismo, que la solicitud para que se inicie la investigación sea presentada por la persona responsable de la ejecución contractual; esto, debido a que en ocasiones las denuncias por este tipo de acoso referidas a miembros de la comunidad universitaria podrían ser contra personas que brindan servicios a la Institución (en su mayoría servicios de limpieza); estas personas se encuentran en una condición laboral desigual que las deja en una condición de desventaja, respecto al personal universitario al que se le da el servicio que ofrece la empresa; en este caso, es conveniente brindar algún tipo de seguridad jurídica a estas personas, ya que podrían terminar, eventualmente, siendo víctimas de acoso laboral por parte de las personas a las que se les da el servicio en la Universidad.

Además, se incluye una modificación para especificar que el reglamento se aplica solo a las personas funcionarias de la Universidad, ya que tal como establece la norma vigente (comunidad universitaria) se incorpora a la población estudiantil, a la cual no se le aplica este reglamento. Con ello se elimina una referencia respecto al personal docente y administrativo, cuando, en realidad, no hace falta hacer tal separación.

Asimismo, se modifica “investigación” por “dictamen pericial”, en razón de que las funciones asignadas a la CEAL son de carácter técnico-pericial, y no de investigación; esto se materializa en un informe que se presenta ante la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, según corresponda.

Artículo 3: La reforma de este apartado se incluye para concordar lo señalado en el artículo 2 y reitera lo relativo al incumplimiento de la normativa de acoso laboral, lo cual se aplicará con solo una vez que ocurra el hecho por parte de personas de empresas prestadoras de servicios.

Artículo 8: Este artículo no forma parte de la solicitud de reforma enviada por la CEAL. Sin embargo, es conveniente incorporarlo para hacer la concordancia respecto a la modificación del artículo 2, referente al carácter pericial del informe de esta comisión. Esta reforma es pertinente, pues como se indicó el informe de esta comisión es de carácter pericial y no un informe final. Actualmente, la norma puede causar confusión al estipularse “dictamen final” y entenderse que con el dictamen de esta comisión se da una resolución final del caso, lo cual no es correcto. Además, según el artículo 303 de la *Ley general de administración pública*, los dictámenes de los órganos consultivos no son vinculantes.

En este sentido, se cambia en todo el reglamento el concepto “final” por “pericial” para establecer mayor claridad en todo el texto normativo cuando se hace referencia al informe de la CEAL. Esta concordancia se hace también en los artículos 11, incisos c) y d), 14 y 15.

Artículo 11: Las modificación incluida en este artículo es de forma ya que se renumeraron las viñetas; esto, para corregir un error material que se presenta desde la aprobación del reglamento y su publicación en *La Gaceta Universitaria*, pues se omitió el inciso b), el cual dispone “convocar al equipo de trabajo para iniciar la investigación pertinente”. En este sentido, se denomina como inciso b) y se ajusta toda la numeración. Además, se hace la concordancia respecto a otros artículos en relación con el “Informe pericial”; como se ha comentado anteriormente.

Artículo 12: La Comisión estimó pertinente modificar los incisos 3 y 6 de este artículo. En el caso del primero se elimina, en razón de que la CEAL no tiene como parte de sus funciones desempeñar la labor de asesoramiento o acompañamiento; ello, no es posible debido al carácter pericial de este órgano, el cual es incompatible con el asesoramiento a cualquiera de las partes. En cuanto al inciso 6, es pertinente que la CEAL mantenga el expediente mientras se realice la investigación pericial. Una vez entregado el informe, deberá trasladarlo al órgano instructor correspondiente (Junta de Relaciones Laborales o Comisión Instructora Institucional), pues los órganos instructores son los encargados de tramitar el procedimiento.

Artículo 19: En este artículo se elimina el último párrafo puesto que la ratificación, ampliación y ofrecimiento de prueba se debe hacer ante los órganos instructores, y no ante la CEAL, como ocurre actualmente, ya que este aspecto

del procedimiento no corresponde al órgano pericial. Hacerlo de otra manera crea confusión respecto a la labor de esta comisión, siendo que dichas acciones corresponde hacerlas ante los órganos instructores.

Es importante señalar que la CEAL puede solicitar documentos o lo que se requiera en el marco de la indagatoria pericial, cuando esta lo considere necesario, como parte de las labores que esta despliega en la investigación pericial.

PROPUESTA DE ACUERDO

La Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional somete a consideración del plenario la siguiente propuesta de acuerdo:

CONSIDERANDO QUE:

1. La Comisión Evaluadora de Acoso Laboral (CEAL) remitió a la Dirección del Consejo Universitario una solicitud para modificar varios artículos del *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral* (CEAL-015-2018, del 17 de mayo de 2018).

2. El asesor legal del Consejo Universitario emitió el criterio jurídico en relación con la solicitud realizada por la Comisión Evaluadora de Acoso Laboral (CU-AL-18-06-022, del 20 de junio de 2018). Al respecto manifestó:

La propuesta tiene como objetivo señalar las reformas que la Comisión Evaluadora considera necesarias en algunas de las normas del Reglamento arriba citado; al tiempo que también se desarrolla un listado de artículos nuevos, señalándose como no exhaustivo.

3. El acoso laboral es una actuación indeseada que no debe permitirse de ninguna manera, sea que se realice por personas de la comunidad universitaria o por aquellas que brindan algún servicio a la Institución en los diferentes espacios de trabajo. En este caso, es pertinente que las denuncias sean presentadas por la persona responsable de la ejecución contractual y se tramiten ante los órganos disciplinarios externos que correspondan, ya que en la mayoría de los asuntos, las personas denunciadas se encuentran en una condición laboral desigual que las deja en desventaja respecto al personal universitario al que se le da el servicio que ofrece la empresa; por lo tanto, es conveniente brindar algún tipo de seguridad jurídica, pues, eventualmente, estas personas podrían terminar siendo víctimas de acoso laboral por parte del personal al que le brinda el servicio en la Universidad.

4. La Comisión Evaluadora de Acoso Laboral es un órgano de carácter técnico-pericial, y sus funciones están establecidas en el *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral*, siendo la Junta de Relaciones Laborales y la Comisión Instructora Institucional los órganos encargados de la instrucción y de la emisión del informe final.

EL LIC. WARNER CASCANTE informa que esto es lo más fuerte de esta reforma, pues se está subsanando una confusión que había en el rol de la Comisión y se deja claro que es técnico pericial; por lo tanto, el informe no puede ser definitivo, sino que, en realidad, es una recomendación con carácter pericial; no es el informe que finaliza la instrucción.

Continúa con la lectura.

5. La norma vigente causa confusión al establecer el informe de la CEAL como un "dictamen final", con lo cual podría entenderse que el informe de esta comisión da una resolución final del caso, lo cual no es cierto, pues lo correcto es que esta comisión emite un informe de carácter pericial.

6. El Reglamento define como órganos instructores a la Junta de Relaciones Laborales y a la Comisión Instructora Institucional, y les designa las funciones de investigación del asunto, así como la ratificación, ampliación y ofrecimiento de prueba.

7. La Comisión Evaluadora de Acoso Laboral es un órgano técnico-pericial, y no tiene como parte de sus funciones la labor de asesoramiento o acompañamiento; ello no es posible debido al carácter pericial de esta comisión, lo cual es incompatible con el asesoramiento a cualquiera de las partes.

8. Es pertinente que la CEAL mantenga el expediente mientras se realice la investigación pericial. Una vez entregado el informe, deberá trasladarlo al órgano instructor correspondiente (Junta de Relaciones Laborales o Comisión Instructora Institucional), ya que son los órganos instructores los encargados de tramitar el procedimiento, y por tanto, la custodia del expediente.

EL LIC. WARNER CASCANTE señala que este era otro asunto que estaba confuso; en realidad, un perito debe tener el expediente mientras realiza la pericia y, una vez que lo hace, debe no solamente emitir el informe, sino devolver el expediente al órgano que está llevando a cabo la instrucción.

Continúa con la lectura.

ACUERDA

1. Publicar en consulta, de conformidad con el artículo 30, inciso k), del *Estatuto Orgánico*, la modificación de los artículos 2, 3, 8, 11, 12, 14, 15 y 19 del *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral*, tal como aparece a continuación:

Texto vigente	Propuesta de Comisión
<p>ARTÍCULO 2.- Todos los integrantes de la comunidad universitaria serán sujetos del presente reglamento, lo cual incluye al personal administrativo y docente.</p> <p>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.</p>	<p>ARTÍCULO 2.- Todas <u>las personas funcionarias</u> los integrantes de la Universidad de Costa Rica comunidad universitaria <u>estarán</u> serán sujetas <u>a las disposiciones</u> del presente reglamento, lo cual incluye al personal administrativo y docente.</p> <p>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), <u>por solicitud del responsable de la ejecución contractual</u>, procederá a hacer <u>el dictamen pericial</u> la investigación; en el presente caso bastarán las reiteradas una <u>denuncias recibidas</u> para que sea remitida por la CEAL la respectiva denuncia al <u>respectivo</u> patrono o a la empresa que presta el servicio a la Universidad de Costa Rica.</p>

EL LIC. WARNER CASCANTE explica que la Universidad no puede sancionar a una persona de una empresa privada; entonces, lo correspondiente es que el funcionario o la funcionaria universitaria que está a cargo de ese proceso remita la denuncia de acoso laboral a los funcionarios de la empresa para que ellos tomen las acciones correspondientes.

Continúa con la lectura.

<p>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.</p>	<p>ARTÍCULO 3.- La Universidad de Costa Rica incluirá en sus contratos una cláusula de rescisión en caso <u>de violación, debidamente comprobada</u> reiterado de incumplimiento de la normativa universitaria sobre acoso laboral a <u>por parte de</u> las empresas que le prestan servicios.</p>
--	--

EL LIC. WARNER CASCANTE señala que si está como una cláusula en las contrataciones en el cartel, eso le daría pie a la Universidad para hacer una rescisión unilateral del contrato.

Continúa con la lectura.

<p>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 <i>Informe Final</i>, a la Comisión Instructora Institucional o la Junta de Relaciones Laborales, según corresponda.</p>	<p>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 <i>Informe pericial Final</i>, a la Comisión Instructora Institucional o la Junta de Relaciones Laborales, según corresponda.</p>
<p>ARTÍCULO 11.- La Comisión Evaluadora de Acoso Laboral tendrá las siguientes funciones y atribuciones⁶:</p> <ol style="list-style-type: none"> Recibir la queja o denuncia que ha sido trasladada por la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional. Convocar al equipo de trabajo para iniciar la investigación pertinente. 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. 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. La persona denunciante y la denunciada tendrá el derecho a patrocinio letrado, si lo considera necesario. 	<p>ARTÍCULO 11.- La Comisión Evaluadora de Acoso Laboral tendrá las siguientes funciones y atribuciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <u>Recibir la queja o denuncia que ha sido trasladada por la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional.</u> <u>Convocar al equipo de trabajo para iniciar la investigación pertinente.</u> Levantar el expediente y documentar, mediante la presentación de un <i>Informe pericial Final</i>, el estudio correspondiente al diagnóstico técnico-pericial de la queja interpuesta por el funcionario o la funcionaria denunciante de acoso. Dictaminar, en el <i>Informe pericial Final</i>, 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 <i>informe final</i>, técnico-pericial será la base para el análisis del expediente que realizará la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, según corresponda. La persona denunciante y la denunciada tendrán el derecho a patrocinio letrado, si lo consideran necesario.
<p>ARTÍCULO 12.- Trámite de la denuncia.</p> <p style="text-align: center;">(...)</p> <ol style="list-style-type: none"> Se informará a la persona denunciante que tiene derecho a contar con el asesoramiento y el acompañamiento del equipo interdisciplinario institucional. El expediente será custodiado y permanecerá para todos los efectos en las instalaciones de la CEAL. <p style="text-align: center;">(...)</p>	<p>ARTÍCULO 12.- Trámite de la denuncia.</p> <p style="text-align: center;">(...)</p> <ol style="list-style-type: none"> Se informará a la persona denunciante que tiene derecho a contar con el asesoramiento y el acompañamiento del equipo interdisciplinario institucional. El expediente será custodiado y permanecerá para todos los efectos en las instalaciones de la CEAL <u>mientras se realiza la investigación pericial. Una vez concluida, este se enviará a la Junta de Relaciones Laborales o a la Comisión Instructora Institucional, según corresponda.</u> <p style="text-align: center;">(...)</p>

EL LIC. WARNER CASCANTE detalla que se suprime lo anterior, porque un órgano que realiza pericias no está para brindar asesoramiento ni acompañamiento.

Continúa con la lectura.

⁶ El inciso b) se omite desde la aprobación y publicación del reglamento en *La Gaceta Universitaria*.

<p>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.</p>	<p>ARTÍCULO 14.- El Informe pericial 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.</p>
<p>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.</p> <p>Las personas que interponen denuncias por hostigamiento laboral como las denunciadas, deben ser consideradas como parte en el proceso administrativo.</p>	<p>ARTÍCULO 15.- Tomando como base el Informe pericial 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.</p> <p>Las personas que interpongan denuncias por hostigamiento laboral como las denunciadas, deben ser consideradas como parte en el proceso administrativo.</p>
<p>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.</p> <p>Se tomarán como medidas preventivas y cautelares las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> Suspensión con goce de salario de la persona denunciada, previa autorización de la Vicerrectoría correspondiente. Traslado temporal de la persona denunciante a otro lugar de trabajo. 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. Otras medidas que recomiende la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, ajustada a la normativa universitaria. <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>Se tomarán como medidas preventivas y cautelares las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> Suspensión con goce de salario de la persona denunciada, previa autorización de la Vicerrectoría correspondiente. Traslado temporal de la persona denunciante a otro lugar de trabajo. 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. Otras medidas que recomiende la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, ajustadas a la normativa universitaria. <p>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.</p>

EL LIC. WARNER CASCANTE dice que la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional considera que estos correctivos sobre el expediente y quien realiza la pericia, además aclarar aspectos que ha señalado CEAL, ayudarán a este órgano a llevar mejor estos casos y que se clarifiquen las competencias de cada uno de ellos. Queda atento a las inquietudes que posean.

LA DRA. TERESITA CORDERO somete a discusión el dictamen.

EL M.Sc. CARLOS MÉNDEZ expresa que, como lo ha hecho sistemáticamente desde que está en este Órgano Colegiado y se trata un tema relacionado con la Comisión Instructora o la Comisión de Acoso Laboral, solicita que lo excusen de conocer y participar en la parte de discusión y votación, pues tiene un caso abierto en su contra en esta Comisión.

LA DRA. TERESITA CORDERO cree que nadie se opone a excusarlo; sin embargo, propone suspender este punto para continuarlo posteriormente y realizar una modificación en el orden del día, para pasar de inmediato a la visita de la señora Andrea Alvarado; posteriormente, continuarían con los siguientes puntos de agenda.

Seguidamente, somete a votación suspender la discusión y realizar la modificación en el orden del día, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: M.Sc. Carlos Méndez, M.Sc. Patricia Quesada, Prof. Cat. Madeline Howard, MBA Marco Vinicio Calvo, M.Sc. Miguel Casafont, Ph.D. Guillermo Santana, Srta. Paula Jiménez, Srta. Silvana Díaz, Lic. Warner Cascante, Dr. Rodrigo Carboni y Dra. Teresita Cordero.

TOTAL: Once votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Ausente en el momento de la votación: Dr. Henning Jensen.

Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA:

- 1. Suspender, momentáneamente, el análisis del dictamen en torno a la propuesta de reforma al Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral.**
- 2. Modificar el orden del día para recibir a la M.Sc. Andrea Alvarado Vargas, jefa de la Oficina de Divulgación e Información.**

****A las diez horas y treinta y dos minutos, entran el Dr. Henning Jensen y la M.Sc. Andrea Alvarado Vargas, jefa de la Oficina de Divulgación e Información. ****

ARTÍCULO 7

El Consejo Universitario recibe a la M.Sc. Andrea Alvarado Vargas, jefa de la Oficina de Divulgación e Información (ODI), quien se refiere a los videos producidos por el equipo audiovisual de la oficina a su cargo, denominados *Nadie sabe lo que tiene hasta que lo pierde*.

LA DRA. TERESITA CORDERO saluda a la M.Sc. Andrea Alvarado y le agradece por acudir a la visita.

Informa que en otra sesión dio lectura a la nota que la M.Sc. Alvarado les envió con respecto a las preocupaciones o preguntas que habían expresado sobre la campaña *Nadie sabe lo que tiene hasta que lo pierde*, y se acordó darle esta audiencia por medio de la nota CU-1355-2019, del 5 de setiembre el presente año; entonces, le cede la palabra para que se refiera al asunto en diez o quince minutos máximo; después, pasarían a una etapa de intercambio entre los y las miembros del Consejo Universitario.

M.Sc. ANDREA ALVARADO: – Muy buenos días. Muchas gracias por recibirme e invitarme. Yo recibí una solicitud de información de ustedes y les di una respuesta formal. Estoy aquí con toda la disposición de brindar más información o de ampliar lo que sea necesario.

Esta campaña obedece a una preocupación que tenemos desde hace bastante tiempo por intentar acercar la comunicación de la Universidad a zonas alejadas de la Gran Área Metropolitana (GAM). Nosotros, desde el año pasado, hemos notado, medido y realizado un trabajo muy intenso en redes sociales y producción audiovisual.

Dos áreas que no existían antes en la Oficina de Divulgación e Información (ODI) y se crearon. Tenemos un volumen de producción audiovisual de doce videos, aproximadamente, al mes, cosa que antes se subcontrataba y se hacía en pequeñas cantidades, porque son producciones costosas; ahora, lo producimos, principalmente con estudiantes que realizan horas asistente y personal de la ODI.

De ahí han surgido distintas iniciativas de videos para alcanzar diferentes poblaciones; hemos realizado videos más de carácter político sobre el quehacer de la Universidad, la investigación, la ciencia y muchísimos campos, y vamos midiendo el impacto que van causando en estos públicos o audiencias meta.

Con estos videos, como les decía, nos propusimos intentar alcanzar provincias con las que hemos notado que tenemos muy poca interacción. La comunicación que realizamos desde la Universidad, por lo menos en redes sociales, es consumida, aproximadamente, por un 55% de población de la GAM y en provincias como Guanacaste, Limón y Puntarenas. En la zona norte de Alajuela no logramos alcanzar ni un 3% de interacciones ni de alcances totales de las publicaciones, a pesar de que tenemos una estrategia de poner pauta para que se vea en diferentes zonas.

Entonces, decidimos realizar producciones distintas para ver si los resultados eran diferentes. He recibido algunas manifestaciones de malestar por estos videos, pero también he recibido comentarios positivos de miembros de la comunidad universitaria; es decir, ambas cosas han ocurrido.

Los resultados de esta campaña, que ahora los puedo mostrar, son muy positivos, justamente, en estas provincias en las que nosotros tenemos muy poco alcance; hay una de ellas en la que se invirtió totalmente el consumo, precisamente en la zona norte de Alajuela, en Guanacaste, en Limón y en Puntarenas.

Puedo decir, sobre el estilo de las producciones, que no es lo usual, que estamos intentando alcanzar a otras poblaciones.

Ayer vi una publicación del Semanario *Universidad*, donde le hacían una pregunta a la recién electa vicerrectora de Acción Social sobre estas producciones, las cuales se hicieron con personal y recursos de la ODI; lo único que se contrató fue un cineasta que nos ayudó a dirigir la producción y se le pagaron dos mil dólares; es más, el grueso de la producción se hizo con estudiantes de la Escuela de Ciencias de la Comunicación Colectiva; no se realizó un concurso externo; eso es falso; ni se gastaron grandes sumas de dinero, como alguien se ha dejado decir.

A mí me enorgullece que la ODI tenga este nivel de producción audiovisual y que nos estemos cuestionando (es un poco la reflexión que a mí me gustaría hacer) si existe una única forma de hacer la comunicación o una forma seria, porque ese adjetivo es bastante subjetivo, así como decir que con alcanzar o pretender alcanzar a otras poblaciones, nosotros le estamos haciendo "un daño" a la imagen de la Universidad, lo cual no creo.

Ayer hicimos un ejercicio muy interesante, que les quiero comentar, y es que convocamos un taller de redes sociales y trajimos a dos personas de cada sede y recinto de la Universidad, y les pusimos los videos sin hacerles ni un solo comentario y los grabamos, porque después van a decir que yo me lo invento; las reacciones fueron, en un 90%, muy positivas; esas personas nos dijeron que que dicha que estábamos haciendo cosas distintas, cosas como las que ellos creen que se pueden consumir en las comunidades donde están.

Lo hicimos de muy buena fe, lo hicimos con muy buenas intenciones, y estoy abierta a cualquier comentario que ustedes tengan. Por supuesto, traigo los resultados; además, les envié un resumen, por si ustedes quieren ver las cifras.

Las reacciones negativas que tuvieron los videos a la par o comparado con las reacciones positivas son ínfimas. Realmente, yo creo que las redes sociales van generando burbujas en las que nosotros leemos lo que las personas piensan como nosotros, escriben; igualmente, comentamos lo que las personas más cercanas escriben ideológicamente o en términos de intereses; a veces, no vemos lo que está comunicando una población que es ajena a lo que nosotros pensamos.

Bueno, esto fue lo que hicimos y los resultados son muy positivos.

LA DRA. TERESITA CORDERO agradece a la M.Sc. Alvarado la presentación; seguidamente, la somete a discusión.

EL DR. HENNING JENSEN agradece a M.Sc. Andrea Alvarado la presentación que acaba de hacer. Expresa que iba a hacerle una pregunta que, en realidad, ya contestó; la pregunta está relacionada, efectivamente, con la interrogante que hace la comunicadora del Semanario *Universidad*, que hoy fue leída por la Prof. Cat. Madeline Howard, relativa a esta campaña, donde dice: *Recientemente se publicó en redes sociales una campaña denominada: "Nadie sabe lo que tiene hasta que lo pierde", fue impulsada desde la Rectoría.*

Recuerda que la M.Sc. Andrea Alvarado aclaró que esta fue una iniciativa de la Oficina de Divulgación e Información (ODI), realizada por el equipo que labora en esa dependencia. El verbo "impulsar" puede ser entendido de muy diferentes maneras, que va desde incitar, estimular o, inclusive, financiar, y ha quedado muy claro no solo de dónde ha surgido la iniciativa, sino, también, con qué recursos se financió.

Dice que quería que quedara muy claro, y está sumamente claro con la intervención que la M.Sc. Andrea Alvarado realizó. Con esto no quiere decir que quiera desmarcarse de la campaña; todo lo contrario, es una campaña cuya intención le parece muy importante. Entiende que esta serie de tres videos tuvo un alcance superior a las 200.000 personas y que los videos fueron reproducidos por más de 100.000 personas; además, están dentro de los más reproducidos en las historia de la Institución.

Le parece relevante que se busquen nuevas vías y estilos de comunicación. Si esta ha sido una forma de comunicación con resultados negativos, de ello se tiene que aprender, pero si ha sido con resultados positivos, y cree que los hay, se tienen que resaltar en una experiencia muy enriquecedora.

Piensa que la discusión de estos asuntos tiene que aplicarse a algo que es muy conveniente en Ciencias Sociales, y es decolonizar el saber y apartarse de lo que en comunicación se tiende a llamar como el lenguaje *Gutenberg*. Reitera que se debe apartar de aquellas tradiciones que, de manera unilateral o inclusive se podría decir "impositiva o autoritaria", han definido qué es lo correcto en la cultura y en la comunicación. Evalúa que esto fue un intento muy importante, que se debe someter a análisis y consideración.

Celebra muy bien, con énfasis, el que estos ensayos se realicen, que se busquen estas formas alternativas y que en todo ello impere el respeto y el estímulo a la creatividad de las comunicadoras y los comunicadores.

Agradece la presentación realizada. Quiere saber por dónde pensarían los miembros dirigir sus esfuerzos comunicativos. Añade que estos tres videos se insertan dentro de los más de 9.000 productos

que se hacen en un año, que es una cantidad muy grande, pero cuál es el balance final que la ODI, bajo la dirección de la M.Sc. Andrea Alvarado y con la participación de todas y todos los compañeros, que esta dependencia hará.

LA DRA. TERESITA CORDERO expresa que se hará una ronda de preguntas o comentarios.

EL LIC. WARNER CASCANTE le da la bienvenida a la M.Sc. Andrea Alvarado. Señala, antes de realizar algún comentario al respecto, que le gusta, para formar su criterio, tener un contacto con los documentos o las fuentes. Afirma que él presenció los videos y entiende que en tiempos de las redes sociales y, a veces, el clamor que se ha sentido en la comunidad universitaria, es de que se debe hacer una reflexión y tratar de ser creativos en las campañas de divulgación del quehacer de la Universidad en momentos en donde se reciben sistemáticos ataques desde afuera; por eso, felicita a esta oficina por el deseo que han tenido de elaborar algo nuevo y de innovar.

Solicita, más allá de las objetividades, gustos y preferencias, pues siempre le gusta trabajar con datos, que, en el momento oportuno y para terminar de formarse un criterio, se compartan los datos más relevantes de este caso.

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD agradece por la exposición presentada. Pregunta cuál fue el objetivo exacto de la campaña, porque ciertamente a ella le puede gustar algo; igual, puede ver un mismo video cinco, diez, quince o veinte veces, sin implicar que le guste o no. Por otro lado, dependiendo del objetivo que este tenía de reírse de algo y que se divierta, por ejemplo, no implica que es al arraigo o la proyección de la Institución, que ha estado siendo tan atacada en los últimos tiempos, sea para rescatar con estos videos.

Apunta que se están presentando cifras muy interesantes, que tiene que reconocer, que hacen, y hay evidencia clara, de que los videos se vean, pero un asunto es que ella vea un video como un programa cómico de Tres Patines, que a muchas personas les gusta, o el Chavo del Ocho, etc., que divierte; no obstante, la pregunta específica es que si esto representa una institución Benemérita de la Patria, porque, más allá de que parezca gracioso y divertido, es lo que se busca desde el punto de vista de cómo se desea que la Institución sea percibida por el pueblo costarricense.

EL M.Sc. CARLOS MÉNDEZ da las gracias por atender la invitación y estar presente hoy en el plenario. Detalla que al ver la diapositiva que dice "solo para zona rural" y con pauta en zona rural, pregunta, sobre la parte técnica, cuál fue el diagnóstico que se hizo para llegar a ese tipo de mensajes destinados a la zona rural. También, en la parte metodológica, cómo es que se pauta ese tipo de programación en la zona rural; esto, para entender un poco mejor los resultados obtenidos.

EL Ph.D. GUILLERMO SANTANA dice que el término *Lucem aspicio* significa que la Universidad de Costa Rica aspira a ser la conciencia lúcida del país. En ese contexto, pregunta a qué parte de esa máxima se refiere la escogencia temática de esta campaña.

LA DRA. TERESITA CORDERO cree, y así se lo hizo saber a la M.Sc. Andrea Alvarado, que el trabajo realizado es bastante importante y reactivo en tan poco tiempo; sin embargo, hay un supuesto básico de que todo el equipo de la Oficina de Divulgación e Información (ODI) estaba de acuerdo; no obstante, recibió una nota que dice lo contrario, y quiere entender ese proceso.

Recuerda que el Consejo tiene una función de fiscalización y de escucha a las diferentes versiones sobre un tema de la Universidad, por lo que no puede, con mucho respeto, mantener solamente esa apreciación, aunque ella puede argumentar lo contrario, porque existe una carta de las funcionarias y de los funcionarios.

También, entraron al punto de las opiniones, y cree que, más allá de estas, si están de acuerdo o no con el video, no es porque al final este podría ser que termine como uno de los más de 9.000, que señaló el Dr. Henning Jensen, que se producen al año. El punto es que podrían tener reacciones positivas o negativas de un video, y quizás, generar lo contrario de lo que se espera; sin embargo, están en el campo de la Universidad, por lo que pregunta qué se espera hacer además de esa reacción o información que tuvo ayer con las personas de las Sedes, porque le inquieta que no se vea en las personas de la Universidad de Costa Rica, porque es como que si solo fueran las Sedes Regionales, y ellos pudieran visualizarlo en un momento determinado, sobre todo, porque no es tener la posibilidad de hacer algo diferente, sino que, justamente, con respecto a la pregunta del M.Sc. Carlos Méndez, cómo fue que se hizo el estudio y con quiénes se validó dicha información. Al conocer de los cortos tiempos que obtuvieron, es interesante que ahora se vea el punto negro en todo el resto de la sábana. Con ese tema de la metodología, a veces, con tanta preocupación y tensión, últimamente podrían apostar por algo.

Estima que el Dr. Henning Jensen lo dijo claramente, de que es una apuesta que se hizo, pero no es la única, aunque sí generó reacción dentro de la comunidad, y el papel del Consejo es conocer los detalles, por si les preguntan. Alguien le preguntó quién era la comunidad y ella respondió que son las personas que manifestaron expresamente su preocupación; esto, para que quede en la historia, porque cada una de las actas quedan para la historia; por eso es la inquietud sobre este aspecto.

Quiere invitar, en algún momento, a la M.Sc. Andrea Alvarado para que presente todos los otros aspectos que podrían ser parte de esa sábana blanca. Reitera que respeta la opinión de la M.Sc. Andrea Alvarado; no obstante, cuando le llega otra nota de la ODI con otra opinión, le generó preocupación por la información que se dio de que costó \$2.000, ya que alguien podría imaginar si fue más o menos dinero. Recuerda que son fondos públicos, y eso se tiene que apreciar.

Estima, con respecto a lo que se señala de las zonas más alejadas, que rebasa los videos, y es un problema que existe como universidad. Es un conflicto el poder visualizar la regionalización no como una colocación de un enclave, sino, también, como un profundo trabajo de investigación, de acción social, en cada una de ellas.

Exterioriza que la situación los llevar a reflexionar acerca de qué está pasando en este país tan desigual, con condiciones muy distintas, y cómo ha crecido la Sede *Rodrigo Facio*. Parece ser que esa es la universidad que se desea, y está muy bien, pues no quiere demeritar el esfuerzo hecho, pero el asunto de las regiones es un punto que explota. Hace esta apreciación para visualizar algo más en la profundidad de la tarea de cada miembro, y la ODI, con ese trabajo de regionalización, también. Quizás no es un tema que se pueda cubrir hoy.

Recalca que estas son sus inquietudes, pero recuerda que es una tarea de la Administración, es responsabilidad del señor rector y de la M.Sc. Alvarado en este momento por esa innovación. Agradece nuevamente por la visita y por la nota, que puede generar esta conversación en el corto tiempo que tiene una sesión del Consejo Universitario para estas visitas. Inmediatamente, le cede la palabra a la M.Sc. Andrea Alvarado para que dé sus apreciaciones y aclare algunos puntos, que pasan también con respecto a las opiniones obtenidas, pues se cae en el tema de que están con una opinión u otra, y no es la única verdad.

Piensa que las cosas que se desecharon en algún momento pueden ser significativas en otros, o que se hizo algo creyendo que tenía un gran impacto, pero resulta que dio una reacción negativa. Además, como están en el mundo de las redes y la comunicación, todos los días hay algo nuevo, y lo de ayer ya no interesa; entonces, queda como un disgregación enorme; sin embargo, insiste en que es un tema de regionalización, porque también lo tocan como tal.

EL M.Sc. ANDREA ALVARADO agradece por los comentarios expresados. Inicia con la última reflexión, que a escala profesional es la que más le atrae y le llama la atención de toda la discusión, aunque no niega que todas las preguntas son importantes. Dice que ella es oriunda de una zona rural, de madre de Pital de San Carlos y de padre de Rincón de Zaragoza de Palmares, donde su familia comía y su abuela pelaba las gallinas en el patio.

Destaca que todo ese bagaje que tiene hizo que presentara todos esos videos no solo a su familia, sino a mucha gente; la hizo pensar que quizás en algunos sectores académicos está la idea de que eso no existe, de que no es una realidad, de que se están burlando de las personas de la zona rural, como que si esa realidad no ocurriera; dice que, esos son, sinceramente, los comentarios que más le molestaron del tema de los videos, pues escuchó varias interpretaciones positivas y negativas, pero lo que sucede es que los positivos no se envían en cartas; no obstante, los negativos sí; y eso suele pasar, y lo entiende. Esa es quizás la reflexión que le gustaría más dar.

Sostiene que habló con el director de la Escuela de Comunicación Colectiva y él coincidió con ella en que sería muy bueno realizar, internamente, algún tipo de discusión en la Escuela sobre cómo se percibe la localidad, cómo creen que debe ser una comunicación para que represente a una benemérita institución, porque esta también tiene presencia en esa zona donde las personas comen chompipes; es una realidad que no se puede obviar; de lo contrario, caerían en el error de colonizar el pensamiento, como lo expresó el señor rector, y de considerar que lo que a ellos les parece correcto es lo que a la gente les gusta ver. Asegura que ese es un error y está convencida de que sí lo es, pero está dispuesta a discutirlo; es más, si ella estuviera en un error, no tendría ningún inconveniente en llegar al Consejo y reconocerlo, y decir: *les ofrezco mis disculpas, me equivoqué*, porque eso es la comunicación.

Plantea que nadie puede afirmar que en una estrategia de comunicación no se cometen errores; no hay ningún asesor que pueda señalar que en algún momento no se equivocó. Los grandes éxitos, generalmente, se obtienen porque las personas se arriesgan a hacer cosas diferentes, y en esto están. Sabe que no hay mucho tiempo para ahondar en esa discusión, que es la más apasionada para ella.

Con respecto a la carta que presentó el personal de la ODI, responde que no fue todo el personal, sino 15 de casi 40, más 20 estudiantes; es decir, son alrededor de 60 personas en la Oficina de Divulgación. Recuerda que contestó la carta, muy detalladamente, diciendo que esos videos los presentó en una reunión donde estaba presente todo el personal y que a dicha reunión invitó a una comunicadora de la Rectoría, al comunicador de la Vicerrectoría de Docencia y al de Acción Social, y ahí, únicamente una persona opinó en contra, una sola persona que dijo, principalmente, que le preocupaba que les mandaran una señal a los vegetarianos o a los veganos con respecto a matar a un chompipe. Ella respondió a la compañera que en la zona rural las personas crecían con los patos y las gallinas, y se las comían, y les gustara o no, eso era así. Y ahí quedó el asunto.

Rememora que ella se fue tres días de vacaciones y cuando regresó tenía una carta de 15 personas, cuando había citado a una reunión para presentar los datos; es decir, cuando ellos enviaron la misiva, ella no había presentado la información de la campaña U, pues se estaban recopilando los datos. Le parece que no fue una buena forma, y esto es importante. Además, su jefatura ha sido de puertas abiertas para recibir cualquier tipo de opinión y crítica. Dice que como ese fue el camino que ellos escogieron, ella respondió por esa misma vía.

Sobre la pregunta hacia dónde va la ODI, responde que existe una estrategia muy fuerte de defensa de la Universidad, y todo el personal está trabajando en comisiones y subcomisiones para desarrollar esta campaña, tanto es así que la acaban de presentar ante el Consejo Nacional de Rectores (CONARE)

y la asumió como la campaña institucional del CONARE. Los videos y la producción que se van a realizar son recomendación de la ODI, y se está trabajando en un equipo de comunicación externa, un equipo de producción de contenidos, etc. Reitera que todo el personal está, en estos momentos, volcado en este punto.

Con respecto a cómo se enmarcan estos videos dentro de esta estrategia, señala que el objetivo de la campaña fue, precisamente, acercar lo que la Universidad es y hace en poblaciones alejadas, adonde, efectivamente, nunca se llega. Este es un problema de toda la Universidad y no de la ODI; además, es un conflicto de todas las instituciones públicas, y eso se ve cada cuatro años con las elecciones; es decir, las personas de las costas y de las zonas rurales se ven como si no existieran, y lo que intentaron fue visibilizarlas, por lo que asegura que al inicio de la presentación fue bastante amplia.

Esclarece, sobre que se puede ver varias veces el programa del Chavo y productos cómicos, que no necesariamente significa que es una cifra positiva. Entiende ese comentario, pero en comunicación no se ve, muchas veces, un asunto que le desagrade o que no le guste, y eso está comprobado. La persona no se va a sentar a ver cinco veces un programa que le desagrade; no conoce a alguien que lo haga; se refiere al consumo normal que hacen las personas de un producto de comunicación.

Detalla que el video *El chompipe* es el segundo más visto de los años 2018 y 2019 en la ODI. Tiene un alcance altísimo de 250.000 personas y tiene reproducciones de 148.000 personas. La pantalla que están viendo en este momento corresponde a cuando lo publicaron y únicamente podía ser visto en las zonas alejadas al área metropolitana. La pauta se le pagó solo ahí; es decir, las personas que lo podían ver eran las que estaban en esa zona. ¿Por qué esto? Porque al principio, cuando se dejó abierto para el área metropolitana, varias personas de la Universidad solicitaron que era mejor que no lo pusieran en el área metropolitana, por lo que solo se agregó para en la zona rural.

Asegura que las cifras se empezaron a invertir, y tanto fue así que puede mostrar las reacciones que son tendencias, porque, por ejemplo, ellos analizan las tendencias de todas las publicaciones que realizan y sus resultados.

Plantea que, según muestra la presentación, el video *El chompipe* que fue el que más malestar causó; obtuvo las siguientes reacciones: 987, "me gusta", y 14, "me molesta", por lo que puede decir que es una cifra insignificante; es más, casi que esas 14 reacciones podrían estar dentro de la estadística de troles y de ataques de voz que reciben todos los días en la ODI, porque eso es relevante que lo conozcan.

Manifiesta que, desde el año pasado, cuentan con una presencia de perfiles falsos que todos los días atacan en las redes. Espera que si ven tres o cuatro comentarios de ese tipo de ataque, no piensen que es que todo el mundo está opinando en contra; hay personas a las que les pagan por hacer eso, es una pequeña nota al margen.

Explica que tienen muchas reacciones de "me divierte" y eso es positivo en las redes. Cuando a las personas les molesta algo, ponen "me molesta" o "no me gusta"; eso también se ha visto.

Expone que un dato que tiene que ver con la reflexión que hizo antes es que de las cuatro provincias que nunca se alcanzan, estas fueron alcanzadas y con números significativos. Es exactamente lo contrario a lo que generalmente tienen.

Detalla que, según los resultados de las redes sociales, el análisis de los últimos tres meses (mayo, junio y julio), si se suma San José, Cartago y toda la Gran Área Metropolitana (GAM), tienen un 55%

de cobertura solo en la GAM; si se analiza Limón, tiene 1,67%; Alajuela, la zona más cercana a la GAM; Liberia 2,71%. Resume que esta nota invirtió todos los resultados, y cree que eso genera una reflexión interesante sobre si existe una única forma.

Estima que han sido muy responsables, y puede mostrar un listado de los diez videos más vistos que tienen en la ODI, en los últimos dos años; ahí se muestra una variedad de contenidos, unos son políticos, otros son más para estudiantes y otros menos serios.

Se pregunta, por ejemplo, si tienen videos de estudiantes que le dicen "mae" uno al otro, si eso se consideraría que violenta la conciencia crítica de la Universidad, porque los estudiantes hablan así.

Exterioriza, con todo respeto, que no deben tener miedo de explorar otras formas de hacer comunicación, y si funcionan. A veces, no les gustan, pero podría decir que hay videos que se hacen que no son de la preferencia de ella, pero cumplen un objetivo. Si se dedicaran a llevar a cabo solo lo que les gusta, se van a comunicar solo con las personas con las que se comunican siempre. Si se quieren comunicar con otras personas, se deben realizar cosas distintas. Lo dice con total sinceridad y humildad, porque, realmente, no hubo ninguna mala intención de la ODI ni de querer molestar ni provocar; es decir, eso se hizo con muy buena voluntad, y asegura que los resultados permiten generar reflexiones interesantes al respecto.

LA DRA. TERESITA CORDERO agradece a la M.Sc. Andrea Alvarado por sus palabras. Le cede la palabra a la Prof. Cat. Madeline Howard.

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD señala que no es experta en comunicación y el Órgano Colegiado tiene características bastantes particulares, como lo expresó muy bien la Dra. Teresita Cordero en la parte de fiscalizar, pero cuando la señora vicerrectora de Acción Social dice en la publicación del Semanario *Universidad: la campaña anterior de la ODI me pareció buena, pero esta que acabo de ver me parece que no le llega a la gente; claro que es difícil llegar al país, es importante entender que la ODI tiene una dirección y presupuesto independiente, pero sería bueno evaluar la última campaña*. Enfatiza que, si está en lo correcto, ella es la jefa de la M.Sc. Andrea Alvarado por estar en la Vicerrectoría de Acción Social. Solicita que se refiera a este comentario.

EL M.Sc. ANDREA ALVARADO responde que es correcto que la vicerrectora de Acción Social es su jefa directa, y además de la ODI, todos los medios están bajo la jefatura de la Vicerrectoría de Acción Social (VAS). La Dra. Yamileth Angulo acaba de ser nombrada, y ni siquiera ha tenido una conversación con ella, por lo que no conoce la cifra ni el detalle ni nada de lo que está exponiendo hoy; no obstante, espera tener un espacio en los próximos días para conversar con la Dra. Angulo.

Enuncia que la evaluación de la señora vicerrectora acerca de si la campaña anterior es mejor o la actual, la respeta, como respetaría la opinión de todas las personas. En el ámbito de las apreciaciones personales, todos tienen derecho a opinar y a que algo les guste o les parezca bien o no. Los resultados de la campaña "UCR presente" son muy buenos, pero, en general, los resultados del trabajo de la ODI, en el último año y medio, han sobrepasado, duplicado y triplicado los indicadores de éxito que se plantearon.

Señala que va a dejar en el Consejo el informe de labores de la ODI del año pasado, porque lo que la Vicerrectoría de Acción Social les hace llegar es un resumen de diez páginas que jamás refleja el trabajo que realizan. Quiere que tengan las cifras para que vean la cantidad de notas que se elaboran, las publicaciones y los resultados en todos los ámbitos, porque está segura de que este año van a superar los indicadores del año pasado, lo cual la hace sentir bastante orgullosa.

Repite que con la nueva vicerrectora de Acción Social, Dra. Yamileth Angulo, conversará en cuanto pueda, y está segura de que ella compartirá las reflexiones que se han hecho en este plenario.

LA DRA. TERESITA CORDERO agradece a la M.Sc. Andrea Alvarado que les dé la información para distribuirla en el plenario; inclusive, se puede agregar en los informes de Dirección.

Refiere que la reacción hay que evaluarla, y no es un asunto en contra de solo esos videos, pues es un tema directo. Recuerda el trabajo que se realizó por parte de los estudiantes de *Suave un toque*, que tenía mucha comunicación e información, y *Suave un toque* es una frase muy coloquial que, en la cotidianidad del Consejo y de los estudiantes, la acomodan con un tema menos coloquial para ciertas generaciones. Le parece que hay que tomar en cuenta lo que ha pasado y escuchar.

Hace notar que están atentos para conversar y conocer las informaciones, ya que el Consejo no siempre puede seguir el pulso a todo lo que elabora la Universidad a pesar de que algunos de los miembros sí tienen Facebook, otros no.

Agradece la presencia de la M.Sc. Andrea Alvarado y espera seguir en comunicación con la Oficina.

EL DR. HENNING JENSEN informa que en la Universidad hay diferentes propuestas e intentos de comunicación alternativa, y ya se mencionó la de *Suave un toque*, también está el programa *La Doble Tracción TV*, y como un proyecto adicional a este programa, el señor Ernesto Núñez Montes de Oca acaba de empezar una comunicación muy vinculada a la vida cantonal y lanzó, hace tres semanas, otra iniciativa; está tratando de buscar su título, pero no lo encuentra en este momento. En todo caso, es igualmente una alternativa de comunicación en que él articula a la Universidad con el gobierno local y con las y los habitantes del cantón de Montes de Oca, Pérez Zeledón y Santo Domingo de Heredia. Este tipo de iniciativas son verdaderamente interesantes y muestran cuán dinámica se ha vuelto la comunicación. El programa nuevo de Ernesto Núñez Montes de Oca se llama *Los guachis*.

EL M.Sc. ANDREA ALVARADO da las gracias por haberla recibida y queda a la orden de todos. Exterioriza que les ha tocado un año muy duro y de mucha tensión hacia afuera, pero seguirán intentando realizar mucho para defender a la Universidad, y en eso están.

****A las once horas y catorce minutos, sale la M.Sc. Andrea Alvarado Vargas, jefa de la Oficina de Divulgación e Información. ****

ARTÍCULO 8

El Consejo Universitario continúa con el análisis y el debate en torno del dictamen, presentado por la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional, en torno a la propuesta de reforma al Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral. Para publicar en consulta (Dictamen CAUCO-5-2019).

****A las once horas y dieciséis minutos, salen el M.Sc. Carlos Méndez y el Dr. Henning Jensen.****

LA DRA. TERESITA CORDERO pregunta si hay comentarios u observaciones a la reforma. Le cede la palabra al Dr. Rodrigo Carboni.

EL DR. RODRIGO CARBONI tiene una pequeña observación de forma en el artículo 11, y es que cuando se define por primera vez y se realiza la corrección de que debe ser un informe pericial, que se deje de llamar informe final, sino pericial, pues ahí lo define más adelante en el inciso d) como informe técnico pericial; es decir, le agregan la palabra “técnico” pero más adelante se llama pericial. No sabe si por ser una normativa sería bueno uniformar el nombre y quitar la palabra “técnico” o agregárselo todas las veces que se cite como técnico pericial.

LA DRA. TERESITA CORDERO informa que el artículo 2 señala: (...) *en 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 servicios de estas, la Comisión de Acoso Laboral, por solicitud del responsable de la ejecución contractual, procederá a hacer el dictamen pericial. En el presente caso bastará una denuncia recibida para que sea remitida al respectivo patrono que preste el servicio de la Universidad de Costa Rica.* No le queda claro quién es el responsable de la ejecución contractual, si lo puede pedir la persona que tiene el convenio o se debe solicitar, porque es un servicio que da la Universidad y tiene un costo.

Reitera que no comprende si lo adecuado –hará un paralelismo con la discusión sostenida– será, más bien, la revisión del *Reglamento contra el acoso laboral*, y debería ser una solicitud que realice la Rectoría a la empresa para que lleve a cabo el estudio, porque se está dando la potestad de que si ella está en la parte empresa le pida a la Universidad el dictamen pericial. Esa parte no la tiene clara, por lo que solicita una explicación al respecto, ya que la forma de redacción es extraña.

EL LIC. WARNER CASCANTE responde que es completamente válida y se podría dejar únicamente el término “dictamen pericial” y suprimir el técnico pericial, para una homologación de la nomenclatura en todo el reglamento, que puede corregirse en una sesión de trabajo.

Con respecto a lo que señala la Dra. Teresita Cordero, explica que hay una empresa que resultó adjudicataria en una licitación, y en los carteles de licitaciones se indica cuál es la unidad, por parte de la Universidad, responsable de la ejecución contractual; es decir, la unidad responsable de la ejecución contractual es la contraparte universitaria de que esa obra o ese servicio se preste adecuadamente; entonces, la unidad responsable de la ejecución contractual, en algunos casos, es la Oficina de Suministros; en otros, la Oficina Ejecutora del Programa de Inversiones (OEPI) o la Oficina de Servicios Generales; es decir, ya están distribuidas las competencias.

Refiere que la idea es que cuando una persona trabajadora de una empresa que fue contratada por la Universidad de Costa Rica, por ejemplo, una constructora que presente una práctica de hostigamiento laboral evidente y que, en realidad, puede estar causando perjuicio a la Universidad, aunque esta sea la cliente, lo que corresponde es que la unidad encargada de la ejecución contractual, en este caso, la Oficina Ejecutora del Programa de Inversiones (OEPI), unidad que tiene a cargo la interlocución con la empresa contratista, entonces, que sea esa unidad la que ponga en conocimiento, formalmente, a la empresa de los hechos que se denuncian sobre hostigamiento laboral y otra serie de situaciones también de este mismo tipo.

Destaca que se está activando uno de los canales que ya existen y que se originan desde el cartel de licitación, que en la práctica y en la fase no es selección del contratista, sino que en la fase de ejecución del contrato, cuando se esté construyendo el edificio, que sea esa unidad de la Universidad la que ponga en conocimiento a la empresa sobre las posibles irregularidades.

Manifiesta que esta es una forma de llevarlo a cabo, pero bien podrían canalizar todo a la Rectoría, que es la que tiene la representación judicial y extrajudicial de la Universidad, pero como la persona

que ocupa la Rectoría no puede estar en todos los sitios a la vez, ni servir de contraparte directa o contractual, se ha delegado a las diferentes unidades, y estas ya quedaron establecidas desde el cartel de la licitación.

Añade que la legitimización de esta unidad universitaria encargada de la ejecución contractual es posible y está apalancada y fundamentada desde el cartel que está en el contrato que se firma. Lo que se estaría dando es un paso más a que la Universidad no solamente pueda ser garante de las acciones de sus agentes en el tema del mobbing (anglicismo) que significa “asediar”; “acosar”; “acorralar en grupo”, es decir, el hostigamiento laboral en todas sus formas, sino que las personas en las empresas que estén dentro del campus prestando servicios, no realicen prácticas que vayan en contra de la idea y la posición de la Universidad.

EL Ph.D. GUILLERMO SANTANA expresa que le surge una duda y no quiere darle un matiz que no sea positivo, en aras de mejorar, pero sí que se refleje la inquietud que tiene. En el asunto de las empresas que, por ejemplo, estén brindando un servicio, es claramente entendible que empresas constructoras que están temporalmente en la Institución, porque vienen por un contrato, traigan a sus empleados, quienes interactúan en la Universidad, pero, también, tienen dentro de las diferentes Sedes de la Universidad en este momento una serie de personas contratadas que no forman parte de la comunidad universitaria, tal y como se definió en el *Estatuto Orgánico*, e inclusive con una permanencia mayor, casi que abierta, y no hay una finalización de contrato en muchos de los casos; entonces, pregunta, si dentro de lo que se está contemplando, existe alguna calificación o designación especial para ese tipo de personas que colaboran, pero que no son docentes ni administrativos ni estudiantes, para cerrar esa posible brecha.

LA DRA. TERESITA CORDERO insiste en el punto de cómo está redactado el artículo, pues este apunta: (...) *en caso de personas denunciadas por conductas de hostigamiento laboral y que no estén subordinadas laboralmente en la Universidad de Costa Rica, sino a empresas que prestan servicio a esta, la Comisión de Acoso Laboral, sea por solicitud del responsable de la ejecución contractual –que ahí entiende que es de parte de la Universidad de Costa Rica, pero ahí no lo dice–, procederá a hacer el dictamen pericial. En el presente caso, bastará una denuncia recibida para que sea remitida al respectivo patrono que preste el servicio de la Universidad de Costa Rica.*

Plantea que no le queda claro si es solo la denuncia o si la Comisión debe elaborar un dictamen pericial, porque le parece que están entrando en un campo que no les corresponde. Pregunta cómo se va a llevar a cabo un dictamen pericial de una empresa si lo que se entiende es que es un tema de esa empresa. Quiere entender si eso es así o no.

Cree que este no debe ser el responsable de la ejecución contractual, sino la Rectoría, porque quien tiene la potestad legal es la Rectoría, y si se plantea como una tarea de una oficina podría ser una adicional; por ejemplo, la Oficina Ejecutora del Programa de Inversiones (OEPI); respeta mucho su trabajo, pero conoce que están muy saturados, y en el plenario se escuchó que le iban a quitar personal, porque ya no tenían ciertas tareas. Otro ejemplo, al pensar que le toque a otra oficina, pero esta no ejecuta; entonces, quién va a darle seguimiento al caso, si no sería desde la más alta escala, como la tiene la Rectoría, pues cuenta con sus abogados, o la misma Oficina Jurídica, en caso de que esto no proceda.

Recalca que le queda un sinsabor en cuanto a si lo que se le está pidiendo a la Comisión o se le está permitiendo es no solamente enviar esta información como una denuncia, sino intervenir; inclusive, realizar un dictamen pericial. Esta es la parte que también le genera ruido.

EL LIC. WARNER CASCANTE manifiesta que sobre la consulta que hizo el Ph.D. Guillermo Santana, que, efectivamente, el propósito que tiene este reglamento es no solamente que el acoso laboral sea

un tema de interés entre los funcionarios de planta de la Universidad, sino también de las personas que estén prestando servicios a la Universidad; por ejemplo, las contrataciones privadas de los conserjes, los que estén construyendo una obra; en fin, las diversas personas que no son funcionarias o funcionarios de la Institución. Este es un esfuerzo más que se está realizando para que este tipo de situaciones no sucedan en el campus universitario.

Con respecto a lo que remarca la Dra. Teresita Cordero, responde que tan factible o viable es que sea la Rectoría, como tan factible o viable es que lo haga la oficina encargada de la ejecución contractual; no hay ningún problema, porque podría ser una u otra. También, en una sesión de trabajo esa norma puede mejorarse, o si consideran que se le agregue a la Rectoría, se podría realizar, y es correcto.

Informa que hay otro elemento, y es que no bastaría con que se traslade como una simple denuncia –eso se discutió en la Comisión– sino darle algún tipo de insumo objetivo, porque las denuncias tienden a ser pocos funcionales o útiles, sobre todo en la prueba; mientras que si se elabora un breve un dictamen, por lo menos se hizo una averiguación preliminar, o inclusive, si se observa que no hay mérito, ni siquiera se le debe pasar esto a la empresa; pero sí se considera que ya hubo algún tipo de mérito en esa revisión preliminar, que culmina con ese dictamen de investigación preliminar, ya habría una base más objetiva y clara para molestar a la empresa que está prestando un servicio. Apunta que es para dar una mayor seriedad, pero se puede decidir en cualquiera de los dos sentidos: que sea la oficina encargada de la ejecución contractual o la Rectoría. Reitera que se puede discutir en una sesión de trabajo. Agradece por la observación.

EL Ph.D. GUILLERMO SANTANA explica que se refería al caso en el cual no existe un contrato con una empresa, una personería jurídica; ese es al que quería atender; es decir, si es conserjería que se tergiversó; habría, entonces, una personería jurídica detrás de la contratación y las responsabilidades laborales de disciplina, etc., se pueden trasladar a esa personería jurídica y esa se encarga. Aclara que él se refiere a otro tipo de contratación que hay en la Universidad; inclusive, ha sido usada en un famoso reglamento, del cual parece que no se puede hablar mucho, pues puede terminar reformado, y es en el que aparece el término “profesionales”, que fue uno de los temas de discusión. Se está empezando a utilizar el término “profesionales” como personas que son contratadas por la Universidad, no una empresa que brinda servicios profesionales, sino personas profesionales.

Apunta que es en ese tipo de contratación donde quiere que se explore, o si se puede ver la posibilidad de que exista, en esos casos de contratación, donde específicamente se puede determinar que no pertenecen al cuerpo docente ni al administrativo *per se*, ni son estudiantes, una cláusula en los contratos –no sabe si es una petición a la Administración Superior para que esa cláusula exista. En otras palabras, que esa responsabilidad que no puede ser descargada a la persona jurídica, porque no hay un contrato con una empresa, sea asumida por la persona física que está siendo contratada para una tarea específica en la Universidad; es ahí adonde quería llegar.

LA DRA. TERESITA CORDERO le cede la palabra al Lic. Warner Cascante.

EL LIC. WARNER CASCANTE opina que es muy atinente y adecuado el comentario del Ph.D. Guillermo Santana; le parece que en una sesión de trabajo se puede incorporar en el texto propuesto del artículo 2 no solo empresas, sino a personas físicas o jurídicas que presten servicio a la Universidad. El tema de los servicios profesionales se podría incorporar.

LA DRA. TERESITA CORDERO insiste en que le den más información sobre la parte legal, porque la inquieta que es un punto de competencias con respecto a dictámenes, y un dictamen pericial tiene,

también, un aspecto que podría ser determinado en estrados judiciales, ahora que están en ese campo. Piensa que realmente es un asunto fundamental.

Propone entrar a una sesión de trabajo, pero quiere que se vea este punto de manera aguda, porque no quiere comprometer a la Universidad en situaciones en las que deba dar un dictamen que no le corresponde administrativamente.

Sabe de la buena voluntad que puede tener la Universidad y que, muchas veces, en las empresas lo que puede ocurrir es que si hay algún tipo de acoso laboral, ellos podrían terminar diciendo que se destituye a la persona u otro tipo de cosas que ya les compete, pero quiere conocer ese límite entre las potestades de la Institución y las responsabilidades con esas empresas.

Está totalmente de acuerdo en que algunas de esas empresas brindan un servicio muy especial y que esas personas son parte de la gran cantidad de gente que transita en la Universidad, pero sigue preocupando la parte legal.

EL LIC. WARNER CASCANTE manifiesta que su duda está en qué consiste la gran inquietud de la Dra. Teresita Cordero expresada reiteradamente, si es en la utilización instrumental de un dictamen pericial, que puede cambiarse por un informe preliminar, o si esto, en definitiva, es jurídicamente improcedente el que un órgano de la Universidad pueda realizar un informe preliminar para que la persona físico-jurídica, que está contratada por la Institución, pueda tomar decisiones internamente en su empresa, teniendo en cuenta que los informes no son obligantes, ni esto es una judicialización.

Argumenta que ve la situación muy sencilla, y le pregunta a la Dra. Cordero si su preocupación es acerca de que esto, definitivamente, no es procedente, o es en cuanto al instrumento que se está utilizando en cuanto a dictamen por informe, o algo así.

LA DRA. TERESITA CORDERO considera que una comisión que pueda dar un apoyo a la Universidad no debería elaborar dictámenes periciales para una empresa donde no tiene capacidad de toma de decisiones, por un lado; por otro, desconoce si, jurídicamente, es posible o no, porque él es el abogado y ella no.

Por otra parte, dice que se le puede trasladar porque procederá a hacer el dictamen pericial, tal y como está; asimismo, en el presente caso bastará una denuncia recibida para que sea remitida al respectivo patrono y entiende que es el dictamen pericial, con solo la base de una denuncia.

Opina que sí se debe trasladar la denuncia al patrono, pero realizar un dictamen para la Comisión, si tuvieran muchas solicitudes, esa es una tarea más que desconoce si le compete a la Comisión y esa es la preocupación que tiene; es decir, se le va a obligar a la Comisión a elaborar un dictamen pericial sobre una denuncia recibida de una empresa que, al final, es la empresa la que tiene que hacer ese proceso y tomarlo en cuenta. Si la Universidad en el contrato, como se menciona: "Podría rescindir el caso de violación debidamente comprobada de la normativa universitaria sobre acoso laboral o por parte de las empresas que le prestan servicio", lo cual tendría que estar más claramente definido. Pregunta qué tipo de acciones son las que serían comprobadas o solo por la denuncia.

EL LIC. WARNER CASCANTE aclara que es un tema de intensidad de las acciones de la Universidad. Existen dos escenarios de menos a más; el primero, podría ser simplemente el traslado de la denuncia para que la empresa tome sus acciones, y más rápido; el otro es que se conoce la denuncia por parte de la Unidad de Ejecución Contractual, se elabora un breve informe y se le traslada la denuncia con la

opinión preliminar o informe de la Universidad sobre el tema. Insiste en que es un asunto de intensidad, ambas son viables jurídicamente, pero el punto es tomar una decisión y la opción más adecuada.

Señala que una opción tiene la ventaja de que el proceso puede fluir más rápidamente, nada más el traslado de la denuncia y que la persona física o jurídica se pronuncie si va a hacer algo o no, o si requiere más elementos se le podría hacer algún tipo de revisión preliminar, otra es el informe preliminar. Cualquiera de las dos son válidas y le parece que lo pueden discutir.

Eso sí, algo deben trasladarle a la empresa, porque la Universidad no posee la potestad disciplinaria para ningún agente de la empresa; lo podrían analizar sin problema.

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

****A las once horas y cuarenta y cinco minutos, se reanuda la sesión ordinaria del Consejo Universitario.*****

LA DRA. TERESITA CORDERO menciona que van a suspender ese punto, aunque han reflexionado, les falta un tiempo para terminar. A la vez solicita realizar una modificación de agenda, porque tienen la visita de las personas candidatas a representante docente abogado titular ante el Tribunal Electoral Universitario, de modo que solicita trasladar los puntos 13 y 14 inmediatamente después, porque son visitas que ya están programadas y tienen que hacer también la juramentación.

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

VOTAN A FAVOR: M.Sc. Patricia Quesada, Prof. Cat. Madeline Howard, MBA Marco Vinicio Calvo, M.Sc. Miguel Casafont, Srta. Paula Jiménez, Srta. Silvana Díaz, Lic. Warner Cascante, Ph.D. Guillermo Santana, Dr. Rodrigo Carboni y Dra. Teresita Cordero.

TOTAL: Diez votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Ausentes en el momento de la votación: Dr. Henning Jensen y M.Sc. Carlos Méndez.

Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA:

- 1. Suspender, momentáneamente, el análisis y debate en torno a la propuesta de reforma al Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral.**
- 2. Modificar el orden del día para continuar con la visita de las personas candidatas a representante docente abogado titular ante el Tribunal Electoral Universitario, proceder al nombramiento de la persona representante; finalmente, la juramentación de varias autoridades universitarias.**

****A las once horas y cuarenta y seis minutos, entra el M.Sc. Carlos Méndez. ****

****A las once horas y cuarenta y ocho minutos, entra el Dr. Manuel Rojas Salas, candidato a representante docente abogado titular ante el Tribunal Electoral Universitario. ****

ARTÍCULO 9

El Consejo Universitario recibe al Dr. Manuel Rojas Salas, candidato a representante docente abogado titular ante el Tribunal Electoral Universitario.

LA DRA. TERESITA CORDERO da la bienvenida al Dr. Manuel Rojas Salas. Explica que la idea es que les refiere cuál es el interés de participar en ese importante órgano colegiado de la Universidad y sus expectativas. Cede la palabra al Dr. Rojas.

DR. MANUEL ROJAS SALAS:– Buenos días a todos y a todas. Agradecerles al Cuerpo Colegiado la gentileza de convocarme.

En realidad, hay varias situaciones que me mueven, una de ellas es el deseo de aportar más a la Universidad de Costa Rica como mi *alma mater* y donde también honrosamente, ejerzo funciones desde hace 15 años. Soy jubilado del Poder Judicial, trabajé 30 años, me jubilé en el año 2015 y desde antes era docente en la Facultad de Derecho.

Creo que una de las motivaciones, a pesar de que se trata de un órgano diferente, es que estuve como integrante de Tribunal de Juicio o Tribunal de Sentencia, en el Primer Circuito Judicial de San José.

Hay una vigencia de principios siempre que se trata del ejercicio de una potestad o un poder derivado del ordenamiento. Conozco bien que la labor del Tribunal Electoral Universitario es diferente; sin embargo, estimo que, a partir de la experiencia acumulada durante ese tiempo, donde ve uno tanta cosa ciertamente, así como la labor docente, humildemente, puedo dar algún aporte desde la perspectiva jurídica, campo en el que me he desempeñado desde siempre en relación con esa labor que ejerce el TEU.

Ahora sí, enlazándolo con la función que desempeñé durante mucho tiempo, es una función que tiene que estar apegada a los principios de legalidad y la transparencia, sobre todo con miras a que en una situación se logra lo que es la vivencia real de la institucionalidad democrática de nuestro país solo si conjugamos esos principios.

En esto, la Universidad de Costa Rica, por lo menos por mi experiencia, siempre procura ir a la vanguardia; esa, les podría decir, es mi motivación.

Sé también que en los últimos tiempos el Tribunal ha procurado, de alguna forma, más que el ejercicio de una potestad, constituirse en una especie de órgano facilitador de los procesos, precisamente, apostando por un entendimiento y una motivación para lograr estos objetivos.

No sé si me expresé bien o si queda alguna duda.

LA DRA. TERESITA CORDERO agradece al Dr. Rojas. Cede la palabra al M.Sc. Carlos Méndez.

EL M.Sc. CARLOS MÉNDEZ señala que no es una pregunta, sino un comentario. Dice que que en el tiempo que lleva en el Consejo ha visto personas que han venido a ese puesto, cree que ha sido una de las respuestas mejor elaboradas cuando se han preguntado cuál es la motivación. Le agradece por participar y querer ser parte del TEU.

EL DR. MANUEL ROJAS SALAS considera que, a veces, existen oportunidades, situaciones; pasó más de 10 años en un puesto de cuatro horas docente; esos puestos están extintos en la Institución, pero le correspondió asumir uno de ellos, y lo asumió con responsabilidad.

Expresa que le gustan los retos y desafíos en el campo del Derecho, de modo que debe estar reinventándose siempre. Informa que tiene algunos compromisos profesionales en este momento, debido a algunas situaciones asumidas de antemano, pero son contadas y pocas. Considera el momento en el que está de su vida es algo que se puede compaginar adecuadamente con las restantes labores que desempeña.

Reitera su agradecimiento por las palabras. Dice que no tenía el gusto de conocer a ninguno ni a ninguna, pero sabía, incluso, que lo iban a recibir así. Pensó, sinceramente, que era una situación donde algún miembro iba a sentarse con él a hacerle algún tipo de abordaje, para utilizar un termino en donde las personas no se sientan tan ofendidas, pero lo ha sorprendido, y agradablemente.

Menciona que no es de las personas que acostumbran a elaborar su trabajo; a veces, incluso, los comentarios de los estudiantes en la Facultad de Derecho lo obligan a procurar la espontaneidad dentro de todo.

LA DRA. TERESITA CORDERO agradece al Dr. Manuel Rojas. Menciona que el TEU es un órgano muy importante. Agradece su participación y se disculpa que no se hayan presentado, porque hay poco tiempo, pero están a la orden. Quiere que conozca que son un Órgano Colegiado, y si fuera el elegido, o cualquiera de las otras personas, le desea lo mejor, porque es lo mejor para la Institución.

EL DR. MANUEL ROJAS SALAS agradece de nuevo por el tiempo que le brindaron.

****A las once horas y cincuenta y nueve minutos, sale Dr. Manuel Rojas Salas, candidato a representante docente abogado titular ante el Tribunal Electoral Universitario.****

LA DRA. TERESITA CORDERO informa que el señor Luis Salazar no ha llegado y fue convocado a las 11:55 a. m. Lee el correo enviado por el señor Hugo Mauricio Vargas, quien es la tercera persona convocada a las 12:05 p. m., envió el siguiente correo electrónico hoy a las 10:26 a. m., que a la letra dice: "Actualmente formo parte de la Comisión Instructora Institucional y esta sesiona o realiza audiencia los días miércoles, dado que el Tribunal Electoral Universitario también realiza sus actividades los días miércoles, mi eventual participación en este último se vería afectada por un choque de horarios. En tal sentido, al estar programadas las actividades de la Comisión Institucional para este año se me torna difícil participar en el TEU. En caso de que no se completara la designación de sus miembros, sí me sería factible participar para el próximo año, previa organización del trabajo en la Comisión Institucional. Conforme a lo anterior, retiro mi aspiración a este concurso y ofrezco mis disculpas por cualquier inconveniente. Saludos cordiales, Sr. Hugo Vargas".

LA DRA. TERESITA CORDERO señala que en vista de que ya pasó el tiempo y que tienen un candidato que asistió a la entrevista, otro candidato que no llegó a la entrevista y un tercer candidato que acaba de declinar, solicita al plenario pasar al siguiente punto.

ARTÍCULO 10

El Consejo Universitario procede al nombramiento de la persona representante docente abogado titular ante el Tribunal Electoral Universitario.

LA DRA. TERESITA CORDERO seguidamente el plenario vota en secreto.

Candidato	votos
Dr. Manuel Rojas	11

Declara que quedaría electo el Dr. Manuel Rojas Salas, como el representante titular abogado ante el Tribunal Electoral Universitario.

Explica que, posiblemente lo van a citar a la juramentación y tienen que definir el periodo específico, ya que es por cinco años. Aclara que el periodo es de cinco años, del 12 de setiembre de 2019 al 11 de setiembre de 2024.

Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA nombrar, de conformidad con el artículo 136 del Estatuto Orgánico, al Dr. Manuel Rojas Salas como representante docente abogado titular ante el Tribunal Electoral Universitario por un periodo de cinco años, del 12 de setiembre de 2019 al 11 de setiembre de 2024.

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 11

La señora directora, Dra. Teresita Cordero Cordero, propone una modificación en el orden del día para continuar con el análisis y el debate en torno al dictamen, presentado por la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional, sobre la propuesta de reforma al Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral.

LA DRA. TERESITA CORDERO señala que van a regresar al punto que habían suspendido y que estaban en una sesión de trabajo. Consulta a los miembros si están de acuerdo en volver al punto y después seguirían con las juramentaciones, para lo cual somete a votación la modificación de agenda, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Carlos Méndez, M.Sc. Patricia Quesada, Prof. Cat. Madeline Howard, Ing. Marco Vinicio Calvo, M.Sc. Miguel Casafont, Ph.D. Guillermo Santana, Srta. Paula Jiménez, Srta. Silvana Díaz Lic. Warner Cascante Dr. Rodrigo Carboni y Dra. Teresita Cordero.

TOTAL: Once votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Ausente en el momento de la votación: Dr. Henning Jensen.

Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA modificar el orden del día para continuar con el análisis y el debate en torno al dictamen, presentado por la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional, sobre la propuesta de reforma al Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral.

ARTÍCULO 12

El Consejo Universitario continúa con el análisis y el debate en torno al dictamen, presentado por la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional, sobre la propuesta de reforma al Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral (Dictamen CAUCO-5-2019). Para publicar en consulta.

LA DRA. TERESITA CORDERO explica que el M.Sc. Carlos Méndez se retira del plenario, como ya lo había señalado anteriormente.

****A las doce horas y once minutos, sale el M.Sc. Carlos Méndez.****

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

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

LA DRA. TERESITA CORDERO señala que han discutido los artículos 2 y el 3. El artículo 2 en el párrafo 2, en el caso de personas denunciadas por conducta de hostigamiento laboral, que no formen parte del personal de planta de la Universidad, pero que hayan sido contratadas por esta, la Rectoría le trasladará la denuncia al contratista y le solicitará a este que dentro de un plazo máximo de un mes calendario, rinda un informe motivado acerca de las decisiones tomadas sobre el caso. Artículo 3 se le hizo un cambio para que quede acorde con el tema de contratista: "La Universidad de Costa Rica incluirá en sus contratos una cláusula de rescisión en caso de violación, debidamente comprobada de la normativa universitaria sobre acoso laboral por parte del contratista que presta el servicio.

LA DRA. TERESITA CORDERO solicita la votación para que salga a consulta el reglamento, con los cambios ya incorporados.

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

VOTAN A FAVOR: M.Sc. Patricia Quesada, Prof. Cat. Madeline Howard, MBA Marco Vinicio Calvo, M.Sc. Miguel Casafont, Srta. Paula Jiménez, Srta. Silvana Díaz, Lic. Warner Cascante, Ph.D. Guillermo Santana, Dr. Rodrigo Carboni y Dra. Teresita Cordero.

TOTAL: Diez votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Ausentes en el momento de la votación: Dr. Henning Jensen y M.Sc. Carlos Méndez.

Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

1. La Comisión Evaluadora de Acoso Laboral (CEAL) remitió a la Dirección del Consejo Universitario una solicitud para modificar varios artículos del *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral* (CEAL-015-2018, del 17 de mayo de 2018).
2. El asesor legal del Consejo Universitario emitió el criterio jurídico en relación con la solicitud realizada por la Comisión Evaluadora de Acoso Laboral (CU-AL-18-06-022, del 20 de junio de 2018). Al respecto, manifestó:

La propuesta tiene como objetivo señalar las reformas que la Comisión Evaluadora considera necesarias en algunas de las normas del Reglamento arriba citado; al tiempo que también se desarrolla un listado de artículos nuevos, señalándose como no exhaustivo.

3. El acoso laboral es una actuación indeseada que no debe permitirse de ninguna manera, sea que se realice por personas de la comunidad universitaria o por aquellas que brindan algún servicio a la Institución en los diferentes espacios de trabajo. En este caso, es pertinente que las denuncias sean presentadas por la persona responsable de la ejecución contractual y se tramiten ante los órganos disciplinarios externos que correspondan, ya que en la mayoría de los asuntos, las personas denunciadas se encuentran en una condición laboral desigual que las deja en desventaja respecto al personal universitario al que se le da el servicio que ofrece la empresa; por lo tanto, es conveniente brindar algún tipo de seguridad jurídica, pues, eventualmente, estas personas podrían terminar siendo víctimas de acoso laboral por parte del personal al que le brinda el servicio en la Universidad.
4. La Comisión Evaluadora de Acoso Laboral es un órgano de carácter técnico-pericial, y sus funciones están establecidas en el *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral*, siendo la Junta de Relaciones Laborales y la Comisión Instructora Institucional los órganos encargados de la instrucción y de la emisión del informe final.
5. La norma vigente causa confusión al establecer el informe de la CEAL como un “dictamen final”, con lo cual podría entenderse que el informe de esta comisión da una resolución final del caso, lo cual no es cierto, pues lo correcto es que esta comisión emite un informe de carácter pericial.
6. El Reglamento define como órganos instructores la Junta de Relaciones Laborales y la Comisión Instructora Institucional, y les asigna las funciones de investigación del asunto, así como la ratificación, ampliación y ofrecimiento de prueba.
7. La Comisión Evaluadora de Acoso Laboral es un órgano técnico-pericial, y no tiene como parte de sus funciones la labor de asesoramiento o acompañamiento; ello no es posible debido al carácter pericial de esta comisión, lo cual es incompatible con el asesoramiento a cualquiera de las partes.
8. Es pertinente que la CEAL mantenga el expediente mientras se realice la investigación pericial. Una vez entregado el informe, deberá trasladarlo al órgano instructor correspondiente (Junta de Relaciones Laborales o Comisión Instructora Institucional), ya que son los órganos instructores encargados de tramitar el procedimiento, y por tanto, la custodia del expediente.

ACUERDA

Publicar en consulta, de conformidad con el artículo 30, inciso k), del Estatuto Orgánico, la modificación de los artículos 2, 3, 8, 11, 12, 14, 15 y 19 del Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral, tal como aparece a continuación:

Texto vigente	Propuesta de Comisión
<p>ARTÍCULO 2.- Todos los integrantes de la comunidad universitaria serán sujetos del presente reglamento, lo cual incluye al personal administrativo y docente.</p> <p>En el caso de personas denunciadas por conductas de hostigamiento laboral 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.</p>	<p>ARTÍCULO 2.- Todas <u>las personas funcionarias</u> los integrantes de la <u>Universidad de Costa Rica</u> comunidad universitaria <u>estarán</u> serán sujetas <u>a las disposiciones</u> del presente reglamento, lo cual incluye al personal administrativo y docente.</p> <p>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, <u>que no formen parte del personal de planta de la Universidad, pero que hayan sido contratadas por esta, la Rectoría le trasladará la denuncia al contratista y le solicitará a este que, dentro del plazo máximo de un mes calendario, rinda un informe motivado acerca de las decisiones tomadas sobre el caso.</u> La Comisión Evaluadora de Acoso Laboral (CEAL), procederá a hacer la investigación; en el presente caso bastarán las reiteradas denuncias recibidas para que sea remitida por la CEAL la respectiva denuncia al patrono o a la empresa que presta el servicio a la Universidad de Costa Rica.</p>
<p>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.</p>	<p>ARTÍCULO 3.- La Universidad de Costa Rica incluirá en sus contratos una cláusula de rescisión en caso <u>de violación, debidamente comprobada</u> reiterado de incumplimiento de la normativa universitaria sobre acoso laboral a <u>por parte del contratista</u> las empresas que le prestan <u>el</u> servicios.</p>
<p>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 <i>Informe Final</i>, a la Comisión Instructora Institucional o la Junta de Relaciones Laborales, según corresponda.</p>	<p>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 <i>Informe <u>pericial</u> Final</i>, a la Comisión Instructora Institucional o la Junta de Relaciones Laborales, según corresponda.</p>
<p>ARTÍCULO 11.- La Comisión Evaluadora de Acoso Laboral tendrá las siguientes funciones y atribuciones⁷:</p> <p>a) Recibir la queja o denuncia que ha sido trasladada por la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional. Convocar al equipo de trabajo para iniciar la investigación pertinente.</p> <p>b) Levantar el expediente y documentar, mediante la presentación de un <i>Informe Final</i>, el estudio correspondiente al diagnóstico técnico-pericial de la queja interpuesta por el funcionario o la funcionaria denunciante de acoso.</p>	<p>ARTÍCULO 11.- La Comisión Evaluadora de Acoso Laboral tendrá las siguientes funciones y atribuciones:</p> <p>a) <u>Recibir la queja o denuncia que ha sido trasladada por la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional.</u></p> <p>b) <u>Convocar el equipo de trabajo para iniciar la investigación pertinente.</u></p>

7 El inciso b) se omite desde la aprobación y publicación del reglamento en *La Gaceta Universitaria*.

<p>c) Dictaminar, en el <i>Informe Final</i>, 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 <i>Informe Final</i>, técnico-pericial, será la base para el análisis del expediente que realizará la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, según corresponda.</p> <p>d) La persona denunciante y la denunciada tendrá el derecho a patrocinio letrado, si lo considera necesario.</p>	<p>c) Levantar el expediente y documentar, mediante la presentación de un <i>Informe pericial Final</i>, el estudio correspondiente al diagnóstico técnico-pericial de la queja interpuesta por el funcionario o la funcionaria denunciante de acoso.</p> <p>d) Dictaminar, en el <i>Informe pericial Final</i>, 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 <i>informe final</i>, técnico-pericial será la base para el análisis del expediente que realizará la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, según corresponda.</p> <p>e) La persona denunciante y la denunciada tendrán el derecho a patrocinio letrado, si lo consideran necesario.</p>
<p>ARTÍCULO 12.- Trámite de la denuncia.</p> <p>(...)</p> <p>3. Se informará a la persona denunciante que tiene derecho a contar con el asesoramiento y el acompañamiento del equipo interdisciplinario institucional.</p> <p>6. El expediente será custodiado y permanecerá para todos los efectos en las instalaciones de la CEAL.</p> <p>(...)</p>	<p>ARTÍCULO 12.- Trámite de la denuncia.</p> <p>(...)</p> <p>3. Se informará a la persona denunciante que tiene derecho a contar con el asesoramiento y el acompañamiento del equipo interdisciplinario institucional.</p> <p>6. El expediente será custodiado y permanecerá para todos los efectos en las instalaciones de la CEAL, <u>mientras se realiza la investigación pericial. Una vez concluida, este se enviará a la Junta de Relaciones Laborales o a la Comisión Instructora Institucional, según corresponda.</u></p> <p>(...)</p>
<p>ARTÍCULO 14.- El <i>Informe Final</i> 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.</p>	<p>ARTÍCULO 14.- El <i>Informe pericial Final</i> 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.</p>
<p>ARTÍCULO 15.- Tomando como base el <i>Informe Final</i> 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.</p> <p>Las personas que interponen denuncias por hostigamiento laboral como las denunciadas, deben ser consideradas como parte en el proceso administrativo.</p>	<p>ARTÍCULO 15.- Tomando como base el <i>Informe pericial Final</i> 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.</p> <p>Las personas que interpongan denuncias por hostigamiento laboral como las denunciadas, deben ser consideradas como parte en el proceso administrativo.</p>

<p>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.</p> <p>Se tomarán como medidas preventivas y cautelares las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> Suspenden con goce de salario de la persona denunciada, previa autorización de la Vicerrectoría correspondiente. Traslado temporal de la persona denunciante a otro lugar de trabajo. 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. Otras medidas que recomiende la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, ajustada a la normativa universitaria. <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>Se tomarán como medidas preventivas y cautelares las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> Suspensión con goce de salario de la persona denunciada, previa autorización de la Vicerrectoría correspondiente. Traslado temporal de la persona denunciante a otro lugar de trabajo. 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. Otras medidas que recomiende la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, ajustada a la normativa universitaria. <p>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.</p>
--	--

ACUERDO FIRME.

****A las doce horas y veinte minutos, entra el M.Sc. Carlos Méndez. ****

****A las doce horas y veintitrés minutos, entran Dr. Manuel Jiménez Díaz, director del Centro de Investigación en Hematología y Trastornos Afines (CIHATA); Dr. David Díaz Arias, director del Centro de Investigaciones Históricas de América Central (CIHAC); Dr. Elian Conejo Rodríguez, director del Centro de Investigación en Ciencias Atómicas, Nucleares y Moleculares (CICANUM); Dr. Mauricio Fernández Otárola, director de la Red de Áreas Protegidas (RAP), y M.Sc. Pascal Girot Pignot, director del Escuela de Geografía. ****

ARTÍCULO 13

La señora directora, Dra. Teresita Cordero Cordero, procede a la juramentación del Dr. Manuel Jiménez Díaz, director del Centro de Investigación en Hematología y Trastornos Afines (CIHATA); Dr. David Díaz Arias, director del Centro de Investigaciones Históricas de América Central (CIHAC); Dr. Elian Conejo Rodríguez, director del Centro de Investigación en Ciencias Atómicas, Nucleares y Moleculares (CICANUM), Dr. Mauricio Fernández Otárola, director de la Red de Áreas Protegidas (RAP), y M.Sc. Pascal Girot Pignot, director de la Escuela de Geografía.

LA DRA. TERESITA CORDERO los saluda y les da la bienvenida a los señores directores de las diferentes unidades e instancias de la Universidad.

Explica que va a realizar un acto sencillo de juramentación, pero primero va a dar lectura de las cartas que los acreditan a cada uno. Dice que tiene una carta del Dr. Fernando García, en la que señala

que al Dr. Manuel Jiménez Díaz como director del Centro de Investigación en Hematología y Trastornos Afines (CIHATA), por el periodo del 14 de junio del 2019 al 13 de junio del 2023.

Da lectura al otro oficio del Dr. Fernando García en la que ratifica el nombramiento del Dr. David Díaz Arias como director del Centro de Investigaciones Históricas de América Central (CIHAC), por el periodo comprendido entre el 26 de setiembre del 2019 al 25 de setiembre del 2023. Asimismo, da lectura a la carta del Dr. Fernando García, en la que ratifica la designación del Dr. Elián Conejo Rodríguez como director del Centro de Investigación en Ciencias Anatómicas, Nucleares y Moleculares (CICANUM), por el periodo comprendido entre el 17 de setiembre del 2019 al 16 de setiembre del 2023.

Igualmente de la Vicerrectoría de Investigación ratifica, por medio de un oficio, la designación del Dr. Mauricio Fernández Otárola, como director de la Red de Áreas Protegidas (RAP), por el periodo comprendido entre el 1.º de agosto del 2019 al 31 de julio del 2023.

Finalmente, de parte del Tribunal Electoral Universitario, la señora Virginia Borloz, presidenta, certifica que se eligió al M.Sc. Pascal Girot Pignot como director de la Escuela de Geografía, por el periodo del 10 de setiembre del 2019 al 9 de setiembre del 2023.

Seguidamente, da lectura al artículo 11 de la *Constitución Política*, que a la letra dice:

ARTÍCULO 11.

Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad. Están obligados a cumplir los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella. Deben prestar juramento de observar y cumplir esta Constitución y las leyes. La acción para exigirles la responsabilidad penal por sus actos es pública.

La Administración Pública en sentido amplio, estará sometida a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, con la consecuente responsabilidad personal para los funcionarios en el cumplimiento de sus deberes. La ley señalará los medios para que este control de resultados y rendición de cuentas opere como un sistema que cubra todas las instituciones públicas.

Inmediatamente, procede a tomar el juramento de estilo:

DRA. TERESITA CORDERO: *–Juran ante lo más sagrado de sus convicciones, y prometen a la Patria y a la Universidad de Costa Rica observar y defender la Constitución y las leyes de la República, y cumplir fielmente los deberes y responsabilidades que impone el ejercicio del cargo.*

DR. MANUEL JIMÉNEZ DÍAZ: *– Sí, juro.*

DR. DAVID DÍAZ ARIAS: *–Sí, juro.*

DR. ELIAN CONEJO RODRÍGUEZ: *–Sí, juro.*

DR. MAURICIO FERNÁNDEZ OTÁROLA: *–Sí, juro.*

M.Sc. PASCAL GIROT PIGNOT: *–Sí, juro.*

LA DRA. TERESITA CORDERO: *–Si así lo hacen, sus conciencias se lo indiquen, y si no, ella, la Patria y la Universidad de Costa Rica se lo demanden.*

LA DRA. TERESITA CORDERO señala que tienen pocos minutos, pero si alguno quisiera hacer algún comentario u observación, le cedería la palabra.

DR. ELIAN CONEJO: – Quisiera expresar unas palabras de agradecimiento al Consejo Universitario.

Como ustedes bien saben, en el CICANUM, una parte en mi periodo anterior, hemos estado trabajando para hacer realidad el Proyecto Ciclotron-PET/CT; es un proyecto que realmente va a impactar, de manera muy positiva, en la salud costarricense y por eso quiero agradecer al Consejo Universitario por el apoyo que nos ha brindado. A la vez, nosotros estamos tratando de que este proyecto sea declarado de interés público en el futuro; les agradezco.

LA DRA. TERESITA CORDERO expresa que el Consejo Universitario está a la orden, y se disculpa que no se hayan presentado, pero, como conocedores, los pueden buscar si necesitan algo, en la medida de sus posibilidades. Al final los felicita nuevamente.

Seguidamente, se les hace entrega de un presente del Consejo Universitario como símbolo del compromiso que adquieren.

*****A las doce horas y treinta y un minutos, salen Dr. Manuel Jiménez Díaz, Dr. David Díaz Arias, director del Centro de Investigaciones Históricas de América Central (CIHAC), Dr. Elian Conejo Rodríguez, Dr. Mauricio Fernández Otárola, director de la Red de Áreas Protegidas (RAP) y M.Sc. Pascal Girot Pignot, director del Escuela de Geografía. *****

A las doce horas y treinta y tres minutos, se levanta la sesión.

Dra. Teresita Cordero Cordero
Directora
Consejo Universitario

NOTAS:

1. 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.
2. El acta oficial actualizada está disponible en <http://cu.ucr.ac.cr>

