



# LA GACETA UNIVERSITARIA

ÓRGANO OFICIAL DE COMUNICACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

## CONSEJO UNIVERSITARIO

### Artículo

### Página

#### SESIÓN ORDINARIA N.º 6853 MARTES 12 DE NOVIEMBRE DE 2024

1. MINUTO DE SILENCIO. En memoria del estudiante Sr. Bryam Aguinaga Amador..... 2
2. INFORMES DE DIRECCIÓN DEL CONSEJO UNIVERSITARIO..... 2
3. PROPUESTA DE MIEMBROS CU-16-2024. Solicitud a la Comisión de Administración y Cultura Organizacional para analizar una reforma integral al *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra de la discriminación* ..... 3
4. DICTAMEN CAE-10-2024. Propuesta de modificación al artículo 5 al *Reglamento de adjudicación de becas a la población estudiantil*. En consulta ..... 18
5. ORDEN DEL DÍA. Modificación ..... 19
6. PROPUESTA DE MIEMBROS CU-19-2024. Instancia a la Administración para que cada 7 de diciembre se rinda homenaje a las personas asesinadas por defender el derecho humano a un ambiente sano y ecológicamente equilibrado ..... 19
7. DICTAMEN CAFP-20-2024. Informe de labores de la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica, correspondiente al 2023 ..... 21
8. DICTAMEN CAJ-15-2024. Gestión de adición y aclaración interpuesta por el Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta contra el acuerdo firme de la sesión n.º 6838, artículo 5, del Consejo Universitario..... 23

## Resumen del Acta de la Sesión Ordinaria n.º 6853

Celebrada el martes 12 de noviembre de 2024

Aprobada en la sesión n.º 6887 del jueves 27 de marzo de 2025

**ARTÍCULO 1.** El Consejo Universitario guarda un minuto de silencio en memoria del Sr. Bryam Aguinaga Amador, estudiante de la carrera de Contaduría Pública.

### ARTÍCULO 2. Informes de Dirección

El señor director, Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera, se refiere a los siguientes asuntos:

#### I. Correspondencia

##### *Dirigida a CU*

- a) Solicitudes del Movimiento Indígena Interuniversitario de Costa Rica

El Movimiento Indígena Interuniversitario de Costa Rica (MIINTÚ) remite el oficio MINTU-DOC-0002-2024, donde informa que llevaron a cabo una reunión junto con la Rectoría, vicerrektorías, Consejo Universitario, personal administrativo, y representación del rector electo. En dicha reunión abordaron diversos temas y plantearon una serie de solicitudes.

La diputada Sonia Rojas Méndez, del Partido Liberación Nacional, envía el documento AL-FPLN-SRM-OFI-1853-2024, donde solicita que se atiendan las necesidades expresadas por el MIINTÚ en los oficios MINTU-DOC-0002-2024 y MINTU-DOC-0003-2024, y recuerda que las y los estudiantes indígenas no están obligados a adaptarse al sistema administrativo vigente de la Universidad de Costa Rica si este no respeta su cosmovisión.

##### *Con copia al CU*

- b) Respuesta a consulta sobre personas con más de 144 puntos en Régimen Académico (CRA)

La Rectoría envía, con el oficio R-6961-2024, la nota CRA-2092-2024 de la CRA, donde brinda respuesta a la consulta sobre las personas con más de 144 puntos en Régimen Académico, y aporta dos archivos de hoja de cálculo denominados: "Listado de docentes activos al 9 de marzo 2023 (interinos, invitados, propietarios)", uno se encuentra en el marco del artículo 56 del *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente*, independientemente de que la firmeza del puntaje por parte de la CRA se diera antes o después del 10 de marzo de 2023, y otro con las aprobaciones de dicho puntaje en firme por parte de la CRA antes del 10 de marzo de 2023.

- c) Solicitud de atención inmediata de orden emitida por la Contraloría General de la República

La Rectoría remite copia de la nota R-6912-2024, dirigida a la Oficina de Recursos Humanos, donde solicita atender de manera inmediata la orden de la Contraloría General de la República consignada en el punto b), del oficio DFOE-CAP-2577, específicamente lo correspondiente al pago de auxilio de cesantía de las personas que ostenten el cargo de rector, vicerrector, miembro del Consejo Universitario, auditor interno, subauditor interno, jefatura y subjefatura de la Oficina Jurídica, o jefatura de las oficinas de Administración Financiera, Recursos Humanos y Planificación Universitaria, para que se ajuste a lo dispuesto en el artículo 39 de la *Ley de Salarios de la Administración Pública*, n.º 2166, y en el transitorio XXVII de la *Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*, n.º 9635.

- d) Solicitud de información por parte de la Oficina de Contraloría Universitaria (OCU)

La OCU envía copia del oficio OCU-824-S-2024, dirigido a la Rectoría, donde solicita información sobre las acciones realizadas para atender las sugerencias del informe de alerta OCU-R-183-A-2024, de fecha 9 de octubre de 2024. La OCU destaca que en los próximos días se formalizará el salario global definitivo para el sector administrativo, razón por la cual es esencial que se atienda su solicitud antes de su aprobación, a fin de que queden incorporados los ajustes requeridos por ley.

#### II. Seguimiento de Acuerdos

- e) Encargo de la sesión n.º 6590, artículo 5

La Rectoría envía, con el oficio R-6942-2024, la nota VRA-6196-2024 de la Vicerrektoría de Administración (VRA), para completar la documentación de avance y así cumplir con el encargo 2, incisos 1), 2) y 4), artículo 5, de la sesión n.º 6590, referentes a las directrices necesarias para cumplir con la *Ley de protección al ciudadano del exceso de requisitos y trámites administrativos* (Ley n.º 8220) y con la *Ley de protección de la persona frente al tratamiento de sus datos personales* (Ley n.º 8968). La VRA informa sobre los avances de las oficinas respecto al cumplimiento de cada ley. Las oficinas involucradas en estos procesos son: la VRA, Administración Financiera, Recursos Humanos, Suministros y Servicios Generales.

### III. Asuntos de la Dirección

- f) Análisis preliminar de Proyectos de Ley CU-31-2024
- *Ley para el fomento de la pesca responsable en Costa Rica. Reformas y adiciones a la Ley n.º 8436, Ley de pesca y acuicultura de 1 de marzo de 2005 (texto sustitutivo), Expediente n.º 24.263.*
  - *Ley de transparencia de los exámenes de incorporación a los colegios profesionales, Expediente n.º 24.479.*
  - *Reforma a varios artículos de la Ley Orgánica del Ambiente, n.º 7554, del 4 de octubre de 1995, y adición de dos incisos al artículo 4 del Código Municipal, Ley n.º 7794, del 30 de abril de 1998, para transferir competencias a las municipalidades y modernizar estructuralmente la Secretaría Técnica Nacional Ambiental y el Modelo de Evaluación de Impacto Ambiental, Expediente n.º 24.466.*
  - *Ley de Creación del Depósito Libre Comercial de la provincia de Limón (DELI), Expediente n.º 24.513.*
  - *Reforma del artículo 217 de la Ley de Tránsito por Vías Públicas Terrestres y Seguridad Vial, n.º 9078, de 4 de octubre de 2012, Expediente n.º 24.005.*

### IV. Solicitudes

- g) Permiso de miembro

El Consejo Universitario **ACUERDA**, de conformidad con el artículo 11, inciso k), de su reglamento, aprobar el permiso a la MTE Stephanie Fallas Navarro, el 12 de noviembre de 2024, a fin de que disfrute de vacaciones.

#### **ACUERDO FIRME.**

**ARTÍCULO 3.** La Br. Noelia Solís Maroto y el Sr. Samuel Víquez Rodríguez continúan con la presentación de la Propuesta de Miembros CU-16-2024 referente a reformas al *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra de la discriminación*.

El Consejo Universitario, **CONSIDERANDO QUE:**

1. La *Constitución Política de la República de Costa Rica*, consagrando la igualdad ante la ley y el ejercicio de todos los derechos civiles, sociales, políticos, económicos y culturales de los habitantes, establece en los artículos 20 y 33 lo siguiente:

*ARTÍCULO 20.- Toda persona es libre en la República, (sic) quien se halle bajo la protección de sus leyes no podrá ser esclavo ni esclava.*

*ARTÍCULO 33.- Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.*

2. En el año 1965, la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas Formas de Discriminación Racial. Al respecto, Costa Rica ha reconocido la competencia del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial<sup>1</sup>. En la Convención, los Estados parte se comprometen a tomar medidas especiales y concretas para asegurar el adecuado desenvolvimiento y protección de ciertos grupos raciales, con el fin de garantizarles en condiciones de igualdad el pleno disfrute de sus derechos humanos. Asimismo, los Estados acordaron prohibir y eliminar la discriminación racial, particularmente en el goce de los derechos al trabajo, derecho a la salud, derecho a la educación y formación profesional, derecho a participar en actividades culturales, derecho de entrada a todos los lugares de acceso público, derechos políticos, entre otros<sup>2</sup>.
3. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible, de la Agenda 2030, aprobados por la Asamblea General de Naciones Unidas en el 2015, establecen en las metas del objetivo 4, "Educación de calidad", que se debe  
(...) *asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y mujeres a la formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la universitaria; eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables.*

Con lo anterior, se concluye la importancia del papel de la educación en la reducción de la desigualdad y en la lucha contra la discriminación.

4. El Objetivo de Desarrollo Sostenible número 10, "Reducción de desigualdades", *busca garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.*
5. El *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, en el artículo 4, incisos d) y e), dispone:
  - d) *Respeto a la diversidad de etnias y culturas: Reconocer el carácter pluriétnico y multicultural de la sociedad costarricense, fomentando el respeto a la diversidad de las tradiciones culturales, modos de vida y patrimonio histórico-cultural.*
  - e) *Respeto a las personas y a la libre expresión: Garantizar, dentro del ámbito universitario, el diálogo y la libre expresión de las ideas y opiniones, así como la coexistencia de las diferentes visiones del mundo y corrientes de pensamiento, sin otra limitación que el respeto mutuo.*

1. OHCHR. (s.f.). Status of Ratification: Costa Rica. <https://indicators.ohchr.org/>

2. OHCHR. (1965). Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (arts. 2.2.c y 5). <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>

6. Las *Políticas Institucionales 2021-2025* contienen diversas disposiciones que promueven la igualdad y no discriminación en la Universidad de Costa Rica, a saber:
  - i. En el eje III, "Cobertura y equidad", el objetivo 3.1.3 propone *articular, desarrollar y evaluar las acciones institucionales para promover la equidad como mecanismo de movilidad social de la educación superior pública*. Asimismo, el objetivo 3.1.5 busca *promover acciones afirmativas que favorezcan la equidad en la admisión a poblaciones tradicionalmente excluidas y vulnerables*.
  - ii. El eje VIII, "Igualdad e inclusividad", en la política 8.1, pretende constituir una *cultura inclusiva, basada en los valores y principios humanísticos con perspectiva de género, que considere la diversidad, la no discriminación y el respeto a los derechos y dignidad de las personas*. Asimismo, la política 8.2 *promueve el desarrollo de un entorno académico y laboral, libre de toda forma de violencia y discriminación*.
7. La Ley n.º 7711, *Ley de Eliminación de la Discriminación Racial en Educación y Medios de Comunicación*, del 22 de octubre de 1997, en el artículo 4, prohíbe la difusión de conceptos y mensajes publicitarios o educativos que involucren contenido discriminatorio, basado en la raza, color, religión, creencias, descendencia o el origen étnico<sup>3</sup>.
8. Mediante la Ley n.º 9358, del 11 de noviembre de 2017, Costa Rica ratificó la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y formas conexas de Intolerancia, en la cual los Estados se comprometen *a prevenir, eliminar, prohibir y sancionar, de acuerdo con sus normas constitucionales y con las disposiciones de esta Convención, todos los actos y manifestaciones de racismo, discriminación racial y formas conexas de intolerancia, lo cual incluye —entre otros— lo siguiente:*
  - i. *Cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia aplicada a las personas con base en su condición de víctima de discriminación, cuyo objetivo o resultado sea negar o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos y libertades fundamentales, así como su protección, en igualdad de condiciones.*
  - ii. *Cualquier restricción racialmente discriminatoria del goce de los derechos humanos consagrados en los instrumentos internacionales y en la jurisprudencia de las cortes internacionales de derechos humanos, en especial los aplicables a las minorías o grupos en condiciones de vulnerabilidad y sujetos a discriminación racial.*
  - iii. *Cualquier restricción o limitación al uso del idioma, tradiciones, costumbres y cultura de las personas, en actividades públicas o privadas.*
- iv. *La elaboración y la utilización de contenidos, métodos o herramientas pedagógicos que reproduzcan estereotipos o preconcepciones.*
- v. *La denegación del acceso a la educación pública o privada, así como a becas de estudio o programas de financiamiento de la educación.*
- vi. *La denegación del acceso a cualquiera de los derechos sociales, económicos y culturales*<sup>4</sup>.
9. Costa Rica se comprometió<sup>5</sup> a:
 

(...) *adoptar políticas especiales y acciones afirmativas para garantizar el goce o ejercicio de derechos y libertades fundamentales de personas o grupos que sean sujetos de racismo, discriminación racial o formas conexas de intolerancia con el objetivo de promover condiciones equitativas de igualdad de oportunidades, inclusión y progreso para estas personas*<sup>6</sup>.
10. El *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra de la discriminación* fue aprobado por el Consejo Universitario en la sesión n.º 6368, artículo 5, del 16 de abril de 2020.
11. La presente reforma al *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra de la discriminación* plantea la necesidad de:
  - i. Integrar nuevos capítulos que fortalezcan la estructura del reglamento, tales como la inclusión de la Defensoría contra la Discriminación, los deberes y garantías, y las medidas cautelares y de protección, lo que asegura una respuesta más efectiva para prevenir, atender y sancionar actos discriminatorios. Además, se añade un segmento que garantiza adaptaciones para personas con discapacidad, en procura del respeto pleno a sus derechos, y se amplía la definición de discriminación para abarcar diversas formas de exclusión y lograr así una protección más integral.
  - ii. Crear la Defensoría contra la Discriminación para asegurar un acompañamiento integral a las víctimas mediante asistencia legal, apoyo emocional y orientación por parte de profesionales en derecho y psicología, a fin de lograr una respuesta más empática y efectiva. Además, se refuerzan las funciones de la Comisión Institucional Contra la Discriminación (CICDI) para gestionar adecuadamente las denuncias y recomendar medidas compensatorias y sancionatorias, lo cual asegura una representación equilibrada y diversa con la inclusión de dos representantes del sector estudiantil.

3. Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1997). Ley N.º 7711. Elimina la *Discriminación Racial en Educación en Educación y Medios de Comunicación*. [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=26287](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=26287)

4. Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2017). Ley N.º 9358. *Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y formas conexas de Intolerancia*. [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=82227&nValor3=105167&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=82227&nValor3=105167&strTipM=TC)

5. A partir de la Ley N.º 9358. *Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y formas conexas de Intolerancia*.

6. *Ibid*, art. 5.

- iii. Fortalecer el compromiso de la Universidad con la educación y la sensibilización sobre diversidad, respeto y equidad, a través de capacitaciones obligatorias para el personal docente y administrativo y campañas educativas dirigidas a toda la comunidad universitaria. Además, se establece la lectura y divulgación del *Reglamento contra la discriminación* el primer día de clases de cada curso, gestionado por la Vicerrectoría de Docencia, para asegurar que los estudiantes conozcan las políticas y recursos disponibles desde el inicio. También se promoverán campañas anuales de sensibilización en coordinación con la Oficina de Divulgación e Información para fomentar la conciencia sobre derechos humanos e igualdad.
  - iv. Reforzar las medidas cautelares y de protección para evitar la revictimización y asegurar la integridad de personas denunciantes y testigos, incluyendo la reubicación temporal de la persona denunciada y las protecciones necesarias para que las personas testigos no sufran represalias por su participación. Además, se plantean medidas reparativas para las víctimas, que abarcan atención médica y psicológica, cambios en normativas discriminatorias y campañas de sensibilización.
  - v. Normalizar la obligación, por parte de la Rectoría, de dar seguimiento a las denuncias, mediante la solicitud de informes sobre procesos disciplinarios y acciones correctivas, con el fin de asegurar que se atiendan adecuadamente los casos de discriminación y se cumplan las recomendaciones de la CICDI. Además, la Rectoría tendrá la obligación de aplicar cláusulas sancionatorias a entidades externas que incumplan el reglamento, de manera que se refuerce el control sobre terceros vinculados a la Universidad.
  - vi. Ampliar la definición de faltas graves para incluir acciones como la negación de acceso a servicios básicos y el uso de métodos pedagógicos discriminatorios, estableciendo un marco más riguroso contra la discriminación. Además, se extiende el período de prescripción de sanciones de un mes a un año, lo que permite otorgar más tiempo a las personas víctimas de denunciar. En general, se propone una estructura clara para aplicar medidas cautelares y sancionatorias, asegurando que se implementen de forma justa y efectiva.
  - vii. Respalda los principios de la *Constitución Política de Costa Rica*, leyes nacionales contra la discriminación y convenios internacionales de derechos humanos, a fin de reafirmar el compromiso de la Universidad de Costa Rica de garantizar un entorno inclusivo que respete la diversidad y promueva la equidad. Además, se incluyen disposiciones supletorias para aplicar normativas adicionales cuando el reglamento no cubra aspectos específicos, con lo que se asegura una cobertura integral de la lucha contra la discriminación.
12. La presente propuesta de reforma al *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra de la discriminación* representa un esfuerzo integral para fortalecer el marco normativo y asegurar un entorno académico y laboral libre de toda forma de discriminación; así como la inclusión de mecanismos de apoyo, medidas educativas preventivas y acciones reparativas, que destacan el compromiso de la Institución de promover una cultura inclusiva, equitativa y respetuosa para toda su comunidad.

## ACUERDA

Solicitar a la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional analizar la pertinencia de realizar una reforma integral al *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra de la discriminación*, tal como se presenta a continuación:

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p><b>ARTÍCULO 1.- Propósito</b></p> <p>Los propósitos del presente reglamento son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Prevenir y sensibilizar en materia de discriminación.</li> <li>b) Tipificar las conductas y situaciones de discriminación que en el ámbito de la Universidad de Costa Rica se pudiesen presentar.</li> <li>c) Regular el procedimiento para atender las denuncias que acontezcan sobre esta materia.</li> </ul>	<p><b>ARTÍCULO 1.- Propósito</b></p> <p>Los propósitos del presente reglamento son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Prevenir y sensibilizar en materia de discriminación.</li> <li>b) Tipificar las conductas y situaciones de discriminación que en el ámbito de la Universidad de Costa Rica se pudiesen presentar <b><u>con el objetivo de reducir y erradicar comportamientos discriminatorios.</u></b></li> <li>c) Regular el procedimiento para atender las denuncias que acontezcan sobre esta materia.</li> </ul>

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p><b>ARTÍCULO 6.- Integración de la Comisión Institucional Contra la Discriminación (CICDI)</b></p> <p>Es el órgano encargado de generar medidas preventivas en la comunidad universitaria en contra de acciones discriminatorias. Asimismo, deberá instruir las denuncias presentadas al amparo de este reglamento. Esta comisión será nombrada, salvo la representación estudiantil, por la Rectoría y estará adscrita a esta.</p> <p>Esta comisión estará integrada por cinco miembros propietarios y tres miembros suplentes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Una persona representante del sector docente, propuesta por la Vicerrectoría de Docencia, y su suplente.</li> <li>Una persona representante del sector administrativo, propuesta por la Vicerrectoría de Administración, y su suplente.</li> <li>Una persona representante del sector estudiantil, designada por el Directorio de la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica (FEUCR), y su suplente.</li> <li>Una persona representante del Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM), propuesta por la Dirección del Centro.</li> <li>Una persona representante de la Comisión Institucional en Materia de Discapacidad (CIMAD), propuesta por la Dirección de la Comisión.</li> </ol> <p>Las personas representantes a las que se refieren los incisos a), b), d) y e) serán nombradas por un periodo de dos años, renovable una única vez. Las personas representantes a las que se refiere el inciso c) serán nombradas cada año, al cambiar el Directorio de la FEUCR, y se podrá nombrar a la misma persona hasta por tres periodos consecutivos.</p> <p>Para estos nombramientos deberá tomarse en consideración la hoja de vida, conocimiento y formación en torno a la problemática de discriminación y derechos humanos. No podrá ser parte de la Comisión ninguna persona que haya sido sancionada en aplicación del presente reglamento.</p>	<p><b>ARTÍCULO 6.- Integración de la Comisión Institucional Contra la Discriminación (CICDI)</b></p> <p>Es el órgano encargado de generar medidas preventivas en la comunidad universitaria en contra de acciones discriminatorias. Asimismo, deberá instruir las denuncias presentadas al amparo de este reglamento. Esta comisión será nombrada, salvo la representación estudiantil, por la Rectoría y estará adscrita a esta.</p> <p>Esta comisión estará integrada por <del>seis</del> <b>cinco</b> miembros <b>en propiedad</b> propietarios y <b>cuatro</b> tres miembros suplentes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Una persona representante del sector docente, propuesta por la Vicerrectoría de Docencia, y su suplente.</li> <li>Una persona representante del sector administrativo, propuesta por la Vicerrectoría de Administración, y su suplente.</li> <li><del>Una persona representante</del> <b>Dos personas representantes</b> del sector estudiantil, designada <b>ambas designadas</b> por el Directorio de la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica (FEUCR), <del>y su suplente</del> <b>con una persona suplente cada una.</b></li> <li>Una persona representante del Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM), propuesta por la Dirección del Centro.</li> <li>Una persona representante de la Comisión Institucional en Materia de Discapacidad (CIMAD), propuesta por la Dirección de la Comisión.</li> </ol> <p>Las personas representantes a las que se refieren los incisos a), b), d) y e) serán nombradas por un periodo de dos años, renovable una única vez. Las personas representantes a las que se refiere el inciso c) serán nombradas cada año, al cambiar el Directorio de la FEUCR, y se podrá nombrar a la misma persona hasta por tres periodos consecutivos.</p> <p>Para estos nombramientos deberá tomarse en consideración la hoja de vida, conocimiento y formación en torno a la problemática de discriminación y derechos humanos. No podrá ser parte de la Comisión ninguna persona que haya sido sancionada en aplicación del presente reglamento.</p>
<p><b>ARTÍCULO 8.- Funciones y atribuciones de la CICDI</b></p> <p>La CICDI tendrá las siguientes funciones y atribuciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Velar por el cumplimiento del presente reglamento y de las políticas que se establezcan en la Institución, relativas a cualquiera de las causantes de discriminación mencionadas en este reglamento.</li> <li>Promover y generar medidas compensatorias y acciones afirmativas en las materias específicas que contiene este reglamento.</li> <li>Desarrollar actividades para sensibilizar, prevenir y erradicar la discriminación.</li> <li>Tramitar las denuncias por discriminación que le sean presentadas.</li> </ol>	<p><b>ARTÍCULO 8.- Funciones y atribuciones de la CICDI</b></p> <p>La CICDI tendrá las siguientes funciones y atribuciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Velar por el cumplimiento del presente reglamento y de las políticas que se establezcan en la Institución, relativas a cualquiera de las causantes de discriminación mencionadas en este reglamento.</li> <li>Promover y generar medidas compensatorias y acciones afirmativas en las materias específicas que contiene este reglamento.</li> <li>Desarrollar actividades para sensibilizar, prevenir y erradicar la discriminación.</li> <li>Tramitar las denuncias por discriminación que le sean presentadas.</li> </ol>

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>e) Resolver los casos en que la persona denunciada sea referida a un curso de sensibilización en contra de la discriminación.</p> <p>f) Dirigir el proceso de instrucción; es decir, documentar y recabar prueba pertinente, útil e idónea, de conformidad con el presente reglamento y el respeto al debido proceso.</p> <p>g) Recomendar a las autoridades competentes la aplicación de sanciones y medidas cautelares, cuando procedan.</p> <p>h) Elaborar el informe, las recomendaciones correspondientes y trasladar el caso al superior jerárquico que proceda.</p> <p>i) Garantizar, durante la tramitación del proceso, la confidencialidad de los casos de denuncia por discriminación.</p> <p>j) Presentar un informe anual ante la Rectoría y al Consejo Universitario sobre las acciones implementadas por la Universidad en este ámbito.</p> <p>k) Recomendar al Consejo Universitario el cambio de cualquier normativa vigente que provoque discriminación o sea causal de esta.</p>	<p>e) Resolver los casos en que la persona denunciada sea referida a un curso de sensibilización en contra de la discriminación.</p> <p>f) Dirigir el proceso de instrucción; es decir, documentar y recabar prueba pertinente, útil e idónea, de conformidad con el presente reglamento y el respeto al debido proceso.</p> <p>g) Recomendar a las autoridades competentes la aplicación de sanciones y medidas cautelares, cuando procedan.</p> <p>h) Elaborar el informe, las recomendaciones correspondientes y trasladar el caso al superior jerárquico que proceda.</p> <p>i) Garantizar, durante la tramitación del proceso, la confidencialidad de los casos de denuncia por discriminación.</p> <p>j) Presentar un informe anual ante la Rectoría y al Consejo Universitario sobre las acciones implementadas por la Universidad en este ámbito.</p> <p>k) Recomendar al Consejo Universitario el cambio de cualquier normativa vigente que provoque discriminación o sea causal de esta.</p> <p><b><u>l) Acompañar, guiar e instruir a la persona denunciante en la determinación de las medidas compensatorias o sancionatorias a aplicar en contra de la persona victimaria, incluyendo la naturaleza y grado de dichas medidas, sean estas de carácter restaurativo o sancionatorio. Esto, siempre que la persona denunciante decida participar activamente en el procedimiento.</u></b></p>
<p><b>NUEVO</b></p>	<p><b><u>CAPÍTULO III</u></b></p> <p><b><u>DEFENSORÍA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN</u></b></p> <p><b><u>ARTÍCULO 10.- Integración y jerarquía</u></b></p> <p><b><u>La Defensoría contra la Discriminación estará conformada por un equipo de profesionales en derecho y psicología, con formación especializada en discriminación.</u></b></p> <p><b><u>El equipo de la Defensoría elegirá de entre sus miembros, cada dos años, la coordinación de esta instancia.</u></b></p>
<p><b>NUEVO</b></p>	<p><b><u>ARTÍCULO 11.- Funciones de la Defensoría contra la Discriminación</u></b></p> <p><b><u>a) Realizar intervenciones interdisciplinarias con las personas que hayan sufrido discriminación de cualquier índole.</u></b></p> <p><b><u>b) Brindar acompañamiento psicológico y legal a las presuntas víctimas de discriminación, antes de interponer la denuncia y durante la tramitación del procedimiento administrativo.</u></b></p> <p><b><u>c) Desarrollar actividades académicas y de prevención sobre la discriminación.</u></b></p>

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;"><b>NUEVO</b></p>	<p><b><u>ARTÍCULO 12.- Funciones y atribuciones de las personas profesionales en derecho</u></b></p> <p><b><u>a) Recibir las denuncias por discriminación y trasladarlas a la CICDI.</u></b></p> <p><b><u>b) Asesorar e informar a las personas denunciantes sobre sus derechos y obligaciones, así como el procedimiento establecido en este reglamento al momento de interponer la denuncia.</u></b></p> <p><b><u>c) Asumir la representación legal de las personas denunciantes que lo soliciten.</u></b></p> <p><b><u>d) Ejercer los actos procesales cuando la persona denunciante lo solicite o bien podrá hacerlo de oficio cuando la CICDI declare el caso de interés institucional o cuando los hechos sean públicos y notorios.</u></b></p> <p><b><u>e) Practicar las diligencias pertinentes y útiles que permitan acreditar los hechos de la denuncia por discriminación.</u></b></p> <p><b><u>f) Presentar los recursos legales ante las instancias correspondientes.</u></b></p> <p><b><u>En los asuntos que se inicien por acción de la Defensoría, esta se tendrá como parte y podrá realizar todos los actos y ejercer los recursos que se le conceden a la persona denunciante en forma directa.</u></b></p>
<p style="text-align: center;"><b>NUEVO</b></p>	<p><b><u>ARTÍCULO 13.- Funciones de las personas profesionales en psicología</u></b></p> <p><b><u>a) Brindar atención en crisis de primer y segundo orden.</u></b></p> <p><b><u>b) Preparar emocionalmente a las personas denunciantes para participar en el procedimiento administrativo.</u></b></p> <p><b><u>c) Acompañar en las audiencias a las personas denunciantes que lo soliciten.</u></b></p> <p><b><u>d) Valorar el impacto de los hechos denunciados en el estado general de bienestar físico, mental y social de la persona denunciante.</u></b></p> <p><b><u>e) Elaborar informes de la atención brindada a la persona denunciante y de los hallazgos de la valoración, cuando esta lo solicite.</u></b></p>
<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTO</b></p> <p>ARTÍCULO 10.- Inicio del procedimiento</p> <p>El proceso se inicia con la presentación de una denuncia ante la CICDI.</p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO V IV PROCEDIMIENTO</b></p> <p>ARTÍCULO <del>10</del> <b>14</b>.- Inicio del procedimiento</p> <p>El proceso se inicia con la presentación de una denuncia ante la CICDI.</p>



TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>ARTÍCULO 11.- <i>Presentación y requisitos de la denuncia</i></p> <p><i>La denuncias deberán ser presentadas personalmente o mediante correo electrónico ante la CICDI. En los casos en los cuales se presenta mediante correo electrónico, la CICDI deberá validar la identidad de la persona denunciante. En ambos casos, será deber de la Comisión verificar la veracidad de los hechos denunciados por los medios que estime pertinentes. La denuncia deberá contener, como mínimo, los datos de la persona denunciante, de la persona o instancia denunciada, de la persona víctima de discriminación y un recuento de los hechos que sustentan la denuncia. La persona denunciante aportará las pruebas concretas e idóneas para justificar la denuncia. En caso de que la denuncia no cumpla con los elementos básicos señalados en el presente artículo, la CICDI podrá, de forma razonada y justificada, rechazar la gestión.</i></p>	<p>ARTÍCULO <del>11</del> <b>15</b>.- <i>Presentación y requisitos de la denuncia</i></p> <p><b><u>La denuncia podrá ser interpuesta directamente por la presunta víctima o por la Defensoría contra la Discriminación, para ello, la persona denunciante podrá solicitar que se reciba la denuncia en su lugar de trabajo o estudio.</u></b></p> <p><i>La denuncias deberán ser presentadas personalmente o mediante correo electrónico ante la CICDI. En los casos en los cuales se presenta mediante correo electrónico, la CICDI deberá validar la identidad de la persona denunciante. En ambos casos, será deber de la Comisión verificar la veracidad de los hechos denunciados por los medios que estime pertinentes. La denuncia deberá contener, como mínimo, los datos de la persona denunciante, de la persona o instancia denunciada, de la persona víctima de discriminación y un recuento de los hechos que sustentan la denuncia. La persona denunciante aportará las pruebas concretas e idóneas para justificar la denuncia. En caso de que la denuncia no cumpla con los elementos básicos señalados en el presente artículo, la CICDI podrá, de forma razonada y justificada, rechazar la gestión.</i></p>
<p>ARTÍCULO 12.- <i>Garantías del denunciante y de las personas testigos</i></p> <p><i>Ninguna de las partes, así como tampoco otras personas que hayan comparecido como testigos en los procedimientos ante la CICDI, podrá sufrir perjuicio personal indebido en su empleo o en sus estudios por su participación en el proceso. La CICDI recibirá cualquier denuncia relacionada con represalias por la participación en estos procesos, y procederá a trasladarlas a las instancias correspondientes para su sanción disciplinaria</i></p>	<p>ARTÍCULO <del>12</del> <b>16</b>.- <i>Garantías del denunciante y de las personas testigos</i></p> <p><i>Ninguna de las partes, así como tampoco otras personas que hayan comparecido como testigos en los procedimientos ante la CICDI, podrá sufrir perjuicio personal indebido en su empleo o en sus estudios por su participación en el proceso. La CICDI recibirá cualquier denuncia relacionada con represalias por la participación en estos procesos, y procederá a trasladarlas a las instancias correspondientes para su sanción disciplinaria</i></p>
<p>ARTÍCULO 13.- <i>Trámite de la denuncia</i></p> <p>a) <i>Al recibir la denuncia, la CICDI tendrá un plazo de ocho días hábiles para trasladar los cargos a la persona o instancia denunciada y comunicar acerca de la existencia del proceso a quien ostenta el cargo de superior jerárquico del funcionario denunciado o de la funcionaria denunciada.</i></p> <p><i>La parte denunciada tendrá un plazo de quince días hábiles posterior a la notificación para presentar su respuesta a los argumentos de hecho que se le imputan y ofrecer los medios de prueba que considere necesarios para dicho descargo.</i></p> <p><i>El procedimiento no podrá exceder el plazo ordenatorio de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia, exceptuando los periodos de receso oficiales de la Universidad de Costa Rica cuando podrán ser suspendidos los plazos.</i></p> <p>b) <i>Una vez recibido el descargo de los hechos por parte de la persona denunciada, o si transcurre el plazo señalado, sin que se presente descargo alguno, la CICDI procederá a recabar la prueba que considere pertinente y útil para emitir su resolución sobre el caso planteado. Para ello, la CICDI podrá convocar a las partes, a las personas testigos a audiencias orales, y solicitar cualquier otro tipo de prueba documental que requiera.</i></p> <p><i>Es obligación de la CICDI notificar a las partes de toda prueba que esté siendo incorporada al análisis, la cual debe constar en el expediente para consulta de las partes.</i></p>	<p>ARTÍCULO <del>13</del> <b>17</b>.- <i>Trámite de la denuncia</i></p> <p>a) <i>Al recibir la denuncia, la CICDI tendrá un plazo de ocho días hábiles para trasladar los cargos a la persona o instancia denunciada y comunicar acerca de la existencia del proceso a quien ostenta el cargo de superior jerárquico del funcionario denunciado o de la funcionaria denunciada.</i></p> <p><i>La parte denunciada tendrá un plazo de quince días hábiles posterior a la notificación para presentar su respuesta a los argumentos de hecho que se le imputan y ofrecer los medios de prueba que considere necesarios para dicho descargo.</i></p> <p><i>El procedimiento no podrá exceder el plazo ordenatorio de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia, exceptuando los periodos de receso oficiales de la Universidad de Costa Rica cuando podrán ser suspendidos los plazos.</i></p> <p>b) <i>Una vez recibido el descargo de los hechos por parte de la persona denunciada, o si transcurre el plazo señalado, sin que se presente descargo alguno, la CICDI procederá a recabar la prueba que considere pertinente y útil para emitir su resolución sobre el caso planteado. Para ello, la CICDI podrá convocar a las partes, a las personas testigos a audiencias orales, y solicitar cualquier otro tipo de prueba documental que requiera.</i></p> <p><i>Es obligación de la CICDI notificar a las partes de toda prueba que esté siendo incorporada al análisis, la cual debe constar en el expediente para consulta de las partes.</i></p>

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p><i>Si alguien se niega, sin justificación alguna, a comparecer a una audiencia debidamente notificada, se considerará falta grave, y la CICDI deberá notificarlo a las instancias correspondientes para que se inicie el procedimiento sancionatorio, de acuerdo con los reglamentos disciplinarios correspondientes.</i></p> <p>c) <i>Finalizado el periodo de recepción y recopilación de pruebas, que no podrá superar los 30 días naturales, la CICDI emitirá el informe técnico respectivo. Este informe presentará, de forma clara, precisa y circunstanciada, los hechos que se han comprobado como ciertos, la prueba recabada en la que se sustenta dicha conclusión, los fundamentos legales y la recomendación de la Comisión de sancionar o proceder al archivo del caso.</i></p> <p>d) <i>Una vez finalizado el informe realizado por la CICDI, este deberá ser trasladado a la persona que ostenta el cargo de superior jerárquico y que posee la potestad disciplinaria.</i></p> <p>e) <i>Por tratarse de un procedimiento de instrucción, no cabrá contra las resoluciones de la Comisión Institucional Contra la Discriminación ningún recurso más que el de adición y aclaración, el cual deberá ser presentado hasta ocho días hábiles posteriores a la notificación de la resolución. La CICDI tendrá un plazo de quince días hábiles para resolver el recurso.</i></p>	<p><i>Si alguien se niega, sin justificación alguna, a comparecer a una audiencia debidamente notificada, se considerará falta grave, y la CICDI deberá notificarlo a las instancias correspondientes para que se inicie el procedimiento sancionatorio, de acuerdo con los reglamentos disciplinarios correspondientes.</i></p> <p>c) <i>Finalizado el periodo de recepción y recopilación de pruebas, que no podrá superar los 30 días naturales, la CICDI emitirá el informe técnico respectivo. Este informe presentará, de forma clara, precisa y circunstanciada, los hechos que se han comprobado como ciertos, la prueba recabada en la que se sustenta dicha conclusión, los fundamentos legales y la recomendación de la Comisión de sancionar o proceder al archivo del caso.</i></p> <p>d) <i>Una vez finalizado el informe realizado por la CICDI, este deberá ser trasladado a la persona que ostenta el cargo de superior jerárquico y que posee la potestad disciplinaria.</i></p> <p>e) <i>Por tratarse de un procedimiento de instrucción, no cabrá contra las resoluciones de la Comisión Institucional Contra la Discriminación ningún recurso más que el de adición y aclaración, el cual deberá ser presentado hasta ocho días hábiles posteriores a la notificación de la resolución. La CICDI tendrá un plazo de quince días hábiles para resolver el recurso.</i></p>
<p><b>ARTÍCULO 14.- Solicitud de criterios a otras instancias</b></p> <p><i>Cuando la CICDI requiera el criterio técnico de una oficina o instancia universitaria, esta contará con un plazo de ocho días hábiles, luego de recibida la solicitud, para presentar su dictamen o aportar la información solicitada. Si existiere impedimento para que la información sea aportada, total o parcialmente, en el plazo establecido, la oficina o instancia universitaria deberá notificarlo a la CICDI, la cual podrá otorgar un plazo adicional para este efecto. Una vez vencido el plazo, si la CICDI no ha recibido la información requerida, la Comisión planteará la solicitud ante la persona que ocupa la condición de superior jerárquico, para que se tomen las medidas correspondientes.</i></p>	<p><b>ARTÍCULO 14. <u>18</u>.- Solicitud de criterios a otras instancias</b></p> <p><i>Cuando la CICDI requiera el criterio técnico de una oficina o instancia universitaria, esta contará con un plazo de ocho días hábiles, luego de recibida la solicitud, para presentar su dictamen o aportar la información solicitada. Si existiere impedimento para que la información sea aportada, total o parcialmente, en el plazo establecido, la oficina o instancia universitaria deberá notificarlo a la CICDI, la cual podrá otorgar un plazo adicional para este efecto. Una vez vencido el plazo, si la CICDI no ha recibido la información requerida, la Comisión planteará la solicitud ante la persona que ocupa la condición de superior jerárquico, para que se tomen las medidas correspondientes.</i></p>
<p><b>ARTÍCULO 15.- Expediente administrativo</b></p> <p><i>La CICDI tendrá un expediente administrativo para cada caso, el cual contendrá, al menos, toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba recabada en su investigación, información de contacto de testigos (si los hubiere), las actas de la CICDI relativas al caso, sus resoluciones y las constancias de notificación. La CICDI será responsable de la custodia del expediente administrativo y de mantener su confidencialidad. El expediente podrá ser consultado por cualquier persona que ostente la condición de "parte".</i></p>	<p><b>ARTÍCULO 15. <u>19</u>.- Expediente administrativo</b></p> <p><i>La CICDI tendrá un expediente administrativo para cada caso, el cual contendrá, al menos, toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba recabada en su investigación, información de contacto de testigos (si los hubiere), las actas de la CICDI relativas al caso, sus resoluciones y las constancias de notificación. La CICDI será responsable de la custodia del expediente administrativo y de mantener su confidencialidad. El expediente podrá ser consultado por cualquier persona que ostente la condición de "parte".</i></p>
<p><b>ARTÍCULO 16.- Confidencialidad</b></p> <p><i>La CICDI garantizará a todas las partes la confidencialidad durante el trámite y procedimiento de las denuncias presentadas ante esta instancia.</i></p>	<p><b>ARTÍCULO 16. <u>20</u>.- Confidencialidad</b></p> <p><i>La CICDI garantizará a todas las partes la confidencialidad durante el trámite y procedimiento de las denuncias presentadas ante esta instancia.</i></p>

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;"><b>NUEVO</b></p>	<p style="text-align: center;"><b><u>CAPÍTULO VI</u></b></p> <p style="text-align: center;"><b><u>DEBERES Y GARANTÍAS</u></b></p> <p><b><u>ARTÍCULO 21.- Garantías procesales</u></b></p> <p><b><u>a) Se garantizará en el procedimiento la aplicación de los principios generales del debido proceso, la proporcionalidad y la libertad probatoria, así como los principios específicos en materia de hostigamiento sexual, que se señalan a continuación:</u></b></p> <p style="padding-left: 40px;"><b><u>i. La confidencialidad implica el deber de las instancias, las personas representantes, las personas que comparecen a testificar, las partes y cualquier otra persona que tenga conocimiento de los hechos denunciados o que intervenga en la investigación y en la resolución, de no dar a conocer el contenido de la denuncia ni la identidad de las personas denunciantes ni de las personas denunciadas, durante la tramitación del proceso hasta el acto final.</u></b></p> <p style="padding-left: 40px;"><b><u>ii. El principio províctima, el cual implica que en caso de duda se interpretará a favor de la víctima.</u></b></p> <p><b><u>b) La parte denunciante o denunciada y cualquier otra persona que haya comparecido como testigo, no podrán sufrir por ello perjuicio personal indebido en su empleo o en sus estudios. Si esto ocurriese, podrá denunciarlo ante la CICDI, la que recomendará a las autoridades universitarias las medidas pertinentes, tanto para que cese el perjuicio personal, como para que se sancione a quien esté causando o permitiendo el perjuicio.</u></b></p>
<p style="text-align: center;"><b>NUEVO</b></p>	<p><b><u>ARTÍCULO 22.- Garantías para personas en condición de discapacidad</u></b></p> <p><b><u>En caso de que una de las partes tenga una condición de discapacidad, se tomarán las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de sus derechos.</u></b></p>
<p style="text-align: center;"><b>NUEVO</b></p>	<p><b><u>ARTÍCULO 23.- Reportes</u></b></p> <p><b><u>Salvo voluntad expresa de la presunta víctima, toda persona funcionaria o docente de la Universidad de Costa Rica podrá reportar, ante la CICDI, a quien haya incurrido en hechos presuntamente constitutivos de discriminación y remitir las pruebas que tenga en su poder.</u></b></p> <p><b><u>En el caso de que la presunta víctima sea menor de edad, se procederá conforme a lo establecido en el Código de la Niñez y la Adolescencia.</u></b></p>

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;"><b>NUEVO</b></p>	<p><b><u>ARTÍCULO 24.- Principio de protección</u></b></p> <p><i><u>En todo momento, la persona denunciante tiene derecho a que se le garantice su estabilidad e integridad física, psicológica, emocional y sexual. Es deber de los órganos competentes evitar cualquier forma de revictimización. En razón de ello y ante sospechas fundamentadas de eventuales daños o alteraciones, se decretarán las medidas cautelares o de protección que sean necesarias.</u></i></p>
<p style="text-align: center;"><b>NUEVO</b></p>	<p style="text-align: center;"><b><u>CAPÍTULO VII</u></b></p> <p style="text-align: center;"><b><u>MEDIDAS CAUTELARES Y DE PROTECCIÓN</u></b></p> <p><b><u>ARTÍCULO 25.- Solicitud de medidas cautelares o de protección</u></b></p> <p><i><u>Una vez solicitadas las medidas de protección o cautelares, estas deberán resolverse con carácter de urgencia, considerando en todo momento la seguridad de la persona denunciante o testigos. Su vigencia será determinada por la necesidad del proceso de instrucción. Las medidas de protección carecen de ulterior recurso, excepto el de adición o aclaración.</u></i></p> <p><i><u>El trámite de las medidas cautelares o de protección son responsabilidad directa de quien ejerza la potestad disciplinaria sobre la persona denunciada. Dicha autoridad deberá acatar las recomendaciones que emita la CICDI. El incumplimiento de estas será considerado falta grave, por lo que la CICDI lo comunicará a la persona de superior jerarquía que corresponda, quien deberá iniciar el proceso disciplinario e informar a la CICDI sobre el resultado de este.</u></i></p>
<p style="text-align: center;"><b>NUEVO</b></p>	<p><b><u>ARTÍCULO 26.- Medidas cautelares a la persona denunciada</u></b></p> <p><i><u>La CICDI, según la etapa del proceso en que se encuentre, podrá, de oficio o por solicitud de parte, y mediante resolución fundada, solicitar a la autoridad competente las siguientes medidas cautelares:</u></i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i><u>a) Que la persona denunciada se abstenga de perturbar y acercarse a la persona denunciante y a sus testigos.</u></i></li> <li><i><u>b) Que la persona denunciada se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona denunciante.</u></i></li> <li><i><u>c) La reubicación laboral de la persona denunciada por un plazo de tres meses, prorrogables por otro tanto igual, siempre que existan las condiciones materiales que hagan posible administrativamente la reubicación.</u></i></li> <li><i><u>d) La permuta del cargo, siempre que cumpla con los requisitos y procedimientos establecidos en la normativa universitaria.</u></i></li> <li><i><u>e) Excepcionalmente, la separación temporal del cargo con goce de salario.</u></i></li> <li><i><u>f) Tratándose de estudiantes, reubicación en otro grupo del curso o cursos correspondientes y otras opciones que la normativa permita, garantizando siempre su derecho a la educación.</u></i></li> </ul>

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
	<p><i>g) Así como cualquier otra medida cautelar, principal o complementaria, que sea necesaria para garantizar la protección de la persona denunciante y el transcurso oportuno del proceso.</i></p> <p><i>La ejecución de dichas medidas no podrá acarrear la pérdida de ningún derecho o beneficio de la persona denunciada.</i></p>
<p><b>NUEVO</b></p>	<p><b><u>ARTÍCULO 27.- Medidas de protección a la persona denunciante</u></b></p> <p><i>En cualquier momento del proceso, y a petición de la persona denunciante, la CICDI podrá solicitar a la autoridad competente:</i></p> <p><i>a) Reubicación laboral.</i></p> <p><i>b) Permuta del cargo, siempre que cumpla con los requisitos y procedimientos establecidos en la normativa universitaria.</i></p> <p><i>c) En el caso de estudiantes, reubicación en otro grupo, cambio de modalidad de estudio, o solicitar ante la unidad académica otras facilidades que les permitan cumplir con sus responsabilidades académicas, así como otras opciones que la normativa permita.</i></p> <p><i>d) Cualquier otra medida de protección que se considere pertinente y necesaria, siempre y cuando no violente los principios de proporcionalidad y razonabilidad.</i></p> <p><i>En ningún caso, las medidas de protección podrán generar un perjuicio en la condición laboral o estudiantil de la persona denunciante.</i></p>
<p><b>NUEVO</b></p>	<p><b><u>ARTÍCULO 28.- Medidas de protección a las personas testigos</u></b></p> <p><i>En cualquier momento del proceso, la CICDI, de oficio o a petición de las personas testigos, podrá solicitar a la autoridad competente su reubicación en otra instancia institucional, curso, grupo u otras condiciones que les permitan cumplir con sus responsabilidades académicas y laborales, cuando:</i></p> <p><i>a) Exista una relación laboral o académica de subordinación con alguna de las partes.</i></p> <p><i>b) Exista intimidación o amenazas contra las personas testigos.</i></p> <p><i>c) La CICDI considere que las circunstancias del caso lo ameritan, siempre y cuando no violente los principios de proporcionalidad y razonabilidad.</i></p> <p><i>En ningún caso, la reubicación podrá implicar un desmejoramiento en la condición laboral o estudiantil de las personas testigos.</i></p>
<p><b>NUEVO</b></p>	<p><b><u>CAPÍTULO VIII</u></b></p> <p><b><u>SEGUIMIENTO DE DENUNCIAS CONTRA DISCRIMINACIÓN POR PARTE DE RECTORÍA</u></b></p> <p><b><u>ARTÍCULO 29.- Seguimiento de las denuncias contra personas vinculadas con la Universidad de Costa Rica</u></b></p>

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
	<p><u>Corresponde a la Rectoría dar seguimiento a la denuncia presentada, para lo cual solicitará un informe a la entidad a la que está vinculada la persona denunciada con respecto al procedimiento disciplinario y las sanciones aplicadas.</u></p> <p><u>La Rectoría remitirá el informe a la CICDI, y solicitará a las instancias correspondientes la aplicación de las cláusulas sancionatorias incluidas en los contratos, acuerdos o convenios suscritos con la empresa o institución de la cual provenga la persona denunciada.</u></p> <p><u>La CICDI comunicará la resolución del caso a la(s) instancia(s) institucional(es) a la(s) cual(es) esté vinculada la persona, para las acciones que correspondan.</u></p>
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO IV</p> <p style="text-align: center;">ACCIONES PREVENTIVAS</p> <p>ARTÍCULO 17.- Acciones educativas</p> <p>La Universidad de Costa Rica deberá tomar acciones educativas para prevenir la discriminación en todas sus manifestaciones, garantizando un clima institucional fundamentado en los principios constitucionales, la normativa nacional y convenciones internacionales suscritas sobre derechos humanos, que conduzca al crecimiento intelectual, profesional y social, libre de cualquier forma de discriminación y violencia.</p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO <del>IV</del> <b>IX</b></p> <p style="text-align: center;">ACCIONES PREVENTIVAS</p> <p>ARTÍCULO <del>17</del> <b>30</b>.- Acciones educativas</p> <p>La Universidad de Costa Rica deberá tomar acciones educativas para prevenir la discriminación en todas sus manifestaciones, garantizando un clima institucional fundamentado en los principios constitucionales, la normativa nacional y convenciones internacionales suscritas sobre derechos humanos, que conduzca al crecimiento intelectual, profesional y social, libre de cualquier forma de discriminación y violencia.</p> <p><b><u>Para ello, la Vicerrectoría de Docencia gestionará que en la primera clase de cada curso se informe a la población estudiantil sobre el Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra de la discriminación.</u></b></p>
<p>ARTÍCULO 18.- Acciones de la Administración frente a terceros</p> <p>Las autoridades universitarias velarán porque en todo proceso de contratación administrativa, convenio u otro instrumento legal se incluya la información institucional sobre la materia de discriminación, así como una cláusula que indique la obligación de respeto al presente reglamento.</p> <p>En caso de acciones discriminatorias, en los términos de este reglamento por parte de terceros dentro del campus universitario, la Universidad se reservará el derecho de imponer las sanciones correspondientes, de conformidad con los instrumentos normativos suscritos.</p>	<p>ARTÍCULO <del>18</del> <b>31</b>.- Acciones de la Administración frente a terceros</p> <p>Las autoridades universitarias velarán porque en todo proceso de contratación administrativa, convenio u otro instrumento legal se incluya la información institucional sobre la materia de discriminación, así como una cláusula que indique la obligación de respeto al presente reglamento.</p> <p>En caso de acciones discriminatorias, en los términos de este reglamento por parte de terceros dentro del campus universitario, la Universidad se reservará el derecho de imponer las sanciones correspondientes, de conformidad con los instrumentos normativos suscritos.</p>
<p style="text-align: center;"><b>NUEVO</b></p>	<p><b><u>ARTÍCULO 34.- Capacitaciones al personal docente y administrativo</u></b></p> <p><b><u>La Vicerrectoría de Administración y la Vicerrectoría de Docencia dispondrán, dentro de los procesos de inducción dirigidos al personal docente y administrativo, de un espacio para divulgar el Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra de la discriminación. Las unidades académicas y administrativas tendrán la obligación de realizar capacitaciones periódicas sobre este reglamento y su procedimiento, dirigidas a su personal.</u></b></p>

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;"><b>NUEVO</b></p>	<p><b>ARTÍCULO 35.- Campañas de información</b></p> <p>a) <u>La CICDI, en coordinación con la Oficina de Divulgación e Información, desarrollará al menos una campaña anual de prevención contra la discriminación, dirigida a la comunidad universitaria y personas vinculadas con la Universidad. Las sedes regionales, unidades académicas y administrativas deberán facilitar el desarrollo de estas actividades.</u></p> <p>b) <u>La CICDI divulgará de forma sistemática y activa, lo dispuesto en el Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra de la discriminación, con énfasis en:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><u>i. el procedimiento a seguir y el debido proceso,</u></li> <li><u>ii. la protección que se ofrece a la persona denunciante y testigos,</u></li> <li><u>iii. y el acompañamiento psicológico y representación legal para las personas víctimas.</u></li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>NUEVO</b></p>	<p><b>ARTÍCULO 36.- Actividades académicas</b></p> <p><u>El CICDI tendrá a cargo el desarrollo de actividades académicas, tales como conferencias, seminarios y presentación de investigaciones sobre la problemática de la discriminación; dichas actividades las podrá realizar en conjunto con otras instituciones y universidades públicas.</u></p> <p><u>El CICDI podrá impartir cursos de sensibilización sobre la discriminación, para lo cual definirá sus contenidos y la instancia que los impartirá.</u></p>
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO V MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN</p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO V <del>X</del> MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN</p>
<p><b>ARTÍCULO 19.-</b> Curso de sensibilización sobre discriminación</p> <p>La CICDI podrá autorizar, previo análisis, la participación en el curso de sensibilización sobre discriminación cuando la persona ofensora no sea reincidente o cuando lo solicite. En todo caso, será potestad de la CICDI autorizarlo o rechazarlo, motivadamente. Este curso será coordinado por la CICDI, la cual definirá sus contenidos y la instancia que lo impartirá.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Eliminar</b></p>
<p><b>ARTÍCULO 20.-</b> Medidas restaurativas</p> <p><i>Si se realiza el proceso de instrucción y se comprueba la existencia de una conducta discriminatoria, la CICDI podrá ofrecer a la persona ofensora la aplicación de una medida restaurativa, consistente en horas de trabajo para una instancia universitaria que se ocupe de la temática de discriminación o con poblaciones vulnerables a esta. La cantidad de horas, la instancia y el cumplimiento satisfactorio serán determinadas por la CICDI, según las particularidades del caso. Si la persona accede a esta medida, una vez comprobado su cumplimiento, se procederá al archivo del caso.</i></p>	<p><b>ARTÍCULO <del>20</del>.- 37.-</b> Medidas restaurativas</p> <p><i>Si se realiza el proceso de instrucción y se comprueba la existencia de una conducta discriminatoria, la CICDI podrá ofrecer a la persona ofensora la aplicación de una medida restaurativa, consistente en horas de trabajo para una instancia universitaria que se ocupe de la temática de discriminación o con poblaciones vulnerables a esta. La cantidad de horas, la instancia y el cumplimiento satisfactorio serán determinadas por la CICDI, según las particularidades del caso. Si la persona accede a esta medida, una vez comprobado su cumplimiento, se procederá al archivo del caso.</i></p>

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p><b>ARTÍCULO 21.- Declaración pública</b></p> <p>Cuando la Comisión Institucional Contra la Discriminación lo estime conveniente, podrá motivar la realización de una declaración pública que contribuya a restablecer la dignidad de la persona o grupo y que incluya una disculpa por parte de la persona ofensora o de la persona que ostenta la condición de superior jerárquico, según corresponda. En todo caso, para que se realice la declaración pública, se deberá contar con el consentimiento de la persona ofensora, quien además deberá asumir el costo de la publicación.</p>	<p><b>ARTÍCULO 27. <del>38</del>.- Declaración pública</b></p> <p>Cuando la Comisión Institucional Contra la Discriminación lo estime conveniente, podrá motivar la realización de una declaración pública que contribuya a restablecer la dignidad de la persona o grupo y que incluya una disculpa por parte de la persona ofensora o de la persona que ostenta la condición de superior jerárquico, según corresponda. En todo caso, para que se realice la declaración pública, se deberá contar con el consentimiento de la persona ofensora, quien además deberá asumir el costo de la publicación.</p>
<p><b>ARTÍCULO 22.- Medidas reparatorias</b></p> <p>Toda persona o grupo que sufre un acto de discriminación directa, indirecta o institucional, tendrá derecho a medidas de reparación, que pueden incluir:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El establecimiento de garantías de no repetición del acto, omisión o práctica discriminatoria, como: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Cambios en normativa institucional que sean causales comprobadas de discriminación;</li> <li>b) La realización de procesos de capacitación y elaboración de cambios curriculares y manuales de formación contra la discriminación;</li> <li>c) La realización de campañas para prevenir la discriminación.</li> </ol> </li> <li>2. La atención médica y psicológica, así como el acceso a los servicios sociales de que dispone la Universidad para su soporte emocional, físico y mental.</li> <li>3. La realización de actos que sirvan de homenaje o conmemoración a víctimas de discriminación, en consulta y en consenso con las propias víctimas del caso en específico.</li> </ol>	<p><b>ARTÍCULO 22 <del>38</del> <b>39</b>.- Medidas reparatorias</b></p> <p>Toda persona o grupo que sufre un acto de discriminación directa, indirecta o institucional, tendrá derecho a medidas de reparación, que pueden incluir:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El establecimiento de garantías de no repetición del acto, omisión o práctica discriminatoria, como: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Cambios en normativa institucional que sean causales comprobadas de discriminación;</li> <li>b) La realización de procesos de capacitación y elaboración de cambios curriculares y manuales de formación contra la discriminación;</li> <li>c) La realización de campañas para prevenir la discriminación.</li> </ol> </li> <li>2. La atención médica y psicológica, así como el acceso a los servicios sociales de que dispone la Universidad para su soporte emocional, físico y mental.</li> <li>3. <del>La realización de actos que sirvan de homenaje o conmemoración a víctimas de discriminación, en consulta y en consenso con las propias víctimas del caso en específico.</del></li> </ol>
<p><b>ARTÍCULO 23.- Calificación de las faltas</b></p> <p>Las autoridades encargadas de recomendar y aplicar las sanciones que señala este reglamento calificarán las conductas discriminatorias, de conformidad con las siguientes categorías:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Faltas leves</li> <li>b) Faltas graves</li> <li>c) Faltas muy graves.</li> </ol>	<p><b>ARTÍCULO 23. <del>40</del>.- Calificación de las faltas</b></p> <p>Las autoridades encargadas de recomendar y aplicar las sanciones que señala este reglamento calificarán las conductas discriminatorias, de conformidad con las siguientes categorías:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Faltas leves</li> <li>b) Faltas graves</li> <li>c) Faltas muy graves.</li> </ol>
<p><b>ARTÍCULO 24.- Sanciones</b></p> <p>La CICDI tendrá la potestad de instaurar las medidas reparatorias, de acuerdo con la gravedad de la falta. La reiteración de una falta es uno de los elementos que deberá ser tomado en cuenta para calificar y fijar la sanción. Se tendrá como reincidente a la persona que haya sido sancionada previamente por este tipo de faltas.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) En el caso del personal docente o administrativo, se aplicarán las siguientes sanciones: <p>Faltas leves: Amonestación escrita, con copia al expediente y suspensión sin goce de salario hasta por quince (15) días.</p> </li> </ol>	<p><b>ARTÍCULO 24. <del>41</del>.- Sanciones</b></p> <p>La CICDI tendrá la potestad de instaurar las medidas reparatorias, de acuerdo con la gravedad de la falta. La reiteración de una falta es uno de los elementos que deberá ser tomado en cuenta para calificar y fijar la sanción. Se tendrá como reincidente a la persona que haya sido sancionada previamente por este tipo de faltas.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) En el caso del personal docente o administrativo, se aplicarán las siguientes sanciones: <p>Faltas leves: Amonestación escrita, con copia al expediente y suspensión sin goce de salario hasta por quince (15) días.</p> </li> </ol>



TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p><i>Faltas graves: Suspensión sin goce de salario no menor a 15 días hábiles ni mayor a 6 meses calendario.</i></p> <p><i>Faltas muy graves: Despido sin responsabilidad patronal.</i></p> <p><i>En el caso de haberse realizado un despido sin responsabilidad patronal, la Universidad se abstendrá de recontratar a la persona despedida por un plazo mínimo de diez años.</i></p> <p>b) <i>En el caso de estudiantes, se aplicarán las siguientes sanciones:</i></p> <p><i>Faltas leves: Amonestación escrita, con copia al expediente o suspensión de su condición de estudiante hasta por quince (15) días lectivos.</i></p> <p><i>Faltas graves: Suspensión de su condición de estudiante regular no menor de quince días ni mayor de 6 meses calendario.</i></p> <p><i>Faltas muy graves: Suspensión de su condición de estudiante regular no menor de seis (6) meses calendario y hasta por 6 años calendario.</i></p>	<p><i>Faltas graves: Suspensión sin goce de salario no menor a 15 días hábiles ni mayor a 6 meses calendario.</i></p> <p><i>Faltas muy graves: Despido sin responsabilidad patronal.</i></p> <p><i>En el caso de haberse realizado un despido sin responsabilidad patronal, la Universidad se abstendrá de recontratar a la persona despedida por un plazo mínimo de diez años.</i></p> <p>b) <i>En el caso de estudiantes, se aplicarán las siguientes sanciones:</i></p> <p><i>Faltas leves: Amonestación escrita, con copia al expediente o suspensión de su condición de estudiante hasta por quince (15) días lectivos.</i></p> <p><i>Faltas graves: Suspensión de su condición de estudiante regular no menor de quince días ni mayor de 6 meses calendario.</i></p> <p><i>Faltas muy graves: Suspensión de su condición de estudiante regular no menor de seis (6) meses calendario y hasta por 6 años calendario.</i></p>
<p>ARTÍCULO 25.- De las faltas leves</p> <p><i>Se considerarán faltas leves las siguientes: a) burlas y bromas ofensivas; b) prohibición o represión de muestras de afecto que no sean exhibicionistas o excesivas; c) bromas y uso de vocabulario discriminatorio para insultar a terceras personas; d) trato diferencial o despectivo hacia personas en cualquier ámbito de las actividades universitarias; e) frases indirectas (comentarios al aire) que menoscaben o atenten contra una persona.</i></p>	<p>ARTÍCULO 25. <b>42.</b>- De las faltas leves</p> <p><i>Se considerarán faltas leves las siguientes: a) burlas y bromas ofensivas; b) prohibición o represión de muestras de afecto que no sean exhibicionistas o excesivas; c) bromas y uso de vocabulario discriminatorio para insultar a terceras personas; d) trato diferencial o despectivo hacia personas en cualquier ámbito de las actividades universitarias; e) frases indirectas (comentarios al aire) que menoscaben o atenten contra una persona.</i></p>
<p>ARTÍCULO 26.- De las faltas graves</p> <p><i>Se considerarán faltas graves las siguientes:</i></p> <p>a) <i>insultos y ofensas dirigidos directamente hacia la persona o grupo;</i></p> <p>b) <i>desinterés, negligencia o maltrato en la atención de personas.</i></p> <p><i>Además, la reincidencia en cualquiera de las faltas leves dispuestas en este reglamento será calificada como una falta grave.</i></p>	<p>ARTÍCULO 26. <b>43.</b>- De las faltas graves</p> <p><i>Se considerarán faltas graves las siguientes:</i></p> <p>a) <i>insultos y ofensas dirigidos directamente hacia la persona o grupo;</i></p> <p>b) <i>desinterés, negligencia o maltrato en la atención de personas.</i></p> <p><b><u>c) Restringir, negar o impedir el acceso a la información, educación, capacitación y formación profesional, recreación, deporte, cultura, servicios de atención médica, seguridad social, alimentación, y cualquier otro servicio o aspecto de acceso general, conforme a la normativa nacional e institucional vigente.</u></b></p> <p><b><u>d) Denegar o condicionar injustificadamente el derecho a elegir, ser elegible, o acceder a cargos académicos, administrativos y estudiantiles dentro de la institución, según corresponda.</u></b></p> <p><b><u>e) Implementar contenidos, métodos o herramientas pedagógicas que asignen roles estereotipados o discriminatorios y promuevan o legitimen de manera directa o indirecta valores, criterios o prácticas que atenten contra la dignidad humana.</u></b></p>

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>ARTÍCULO 27.- De las faltas muy graves</p> <p><i>Se considerarán faltas muy graves las siguientes: a) ataques físicos; b) exclusión o segregación de personas de actividades educativas, docentes o laborales, autorizadas por la Institución; c) negación de brindar servicios académicos o laborales, y d) difamación de personas por motivos de discriminación.</i></p>	<p>ARTÍCULO 27.- <del>44</del>.- De las faltas muy graves</p> <p><i>Se considerarán faltas muy graves las siguientes: a) ataques físicos; b) exclusión o segregación de personas de actividades educativas, docentes o laborales, autorizadas por la Institución; c) negación de brindar servicios académicos o laborales, y d) difamación de personas por motivos de discriminación.</i></p>
<p>ARTÍCULO 28.- Graduación de las sanciones</p> <p><i>Para la graduación de la sanción referente a las conductas discriminatorias tipificadas en los artículos precedentes, el órgano competente deberá considerar tanto los elementos agravantes como atenuantes, y la reincidencia.</i></p>	<p>ARTÍCULO 28.- <del>45</del>.- Graduación de las sanciones</p> <p><i>Para la graduación de la sanción referente a las conductas discriminatorias tipificadas en los artículos precedentes, el órgano competente deberá considerar tanto los elementos agravantes como atenuantes, y la reincidencia.</i></p>
<p>ARTÍCULO 29.- Sobre la presentación de denuncias falsas</p> <p><i>Quien denuncie conductas, acciones o actitudes de discriminación falsas, se expondrá a la apertura de un expediente disciplinario por parte de la autoridad superior y a la aplicación de las sanciones, conforme a la normativa aplicable en cada caso. Lo anterior no impide que se pueda recurrir a la legislación penal por difamación o calumnia, según corresponda.</i></p>	<p>ARTÍCULO 29.- <del>46</del>.- Sobre la presentación de denuncias falsas</p> <p><i>Quien denuncie conductas, acciones o actitudes de discriminación falsas, se expondrá a la apertura de un expediente disciplinario por parte de la autoridad superior y a la aplicación de las sanciones, conforme a la normativa aplicable en cada caso. Lo anterior no impide que se pueda recurrir a la legislación penal por difamación o calumnia, según corresponda.</i></p>
<p>ARTÍCULO 30.- Prescripción de las sanciones</p> <p><i>El derecho para sancionar prescribirá en un mes calendario, contado a partir de que el órgano competente con potestad disciplinaria tenga conocimiento de la falta o de la recomendación de la CICDI. El no iniciar el procedimiento sancionatorio o dejar que prescriba la aplicación de la sanción se tendrá como falta grave, y se seguirá el procedimiento disciplinario institucional correspondiente.</i></p>	<p>ARTÍCULO 30 <del>47</del>.- Prescripción de las sanciones</p> <p><i>El derecho para sancionar prescribirá en un mes <del>mes</del> <b>año</b> calendario, contado a partir de que el órgano competente con potestad disciplinaria tenga conocimiento de la falta o de la recomendación de la CICDI. El no iniciar el procedimiento sancionatorio o dejar que prescriba la aplicación de la sanción se tendrá como falta grave, y se seguirá el procedimiento disciplinario institucional correspondiente.</i></p>
<p>ARTÍCULO 30.- Prescripción de las sanciones</p> <p><i>El derecho para sancionar prescribirá en un mes calendario, contado a partir de que el órgano competente con potestad disciplinaria tenga conocimiento de la falta o de la recomendación de la CICDI.</i></p> <p><i>El no iniciar el procedimiento sancionatorio o dejar que prescriba la aplicación de la sanción se tendrá como falta grave, y se seguirá el procedimiento disciplinario institucional correspondiente.</i></p>	<p>ARTÍCULO 30 <del>48</del>.- Prescripción de las sanciones</p> <p><i>El derecho para sancionar prescribirá en un mes calendario, contado a partir de que el órgano competente con potestad disciplinaria tenga conocimiento de la falta o de la recomendación de la CICDI.</i></p> <p><i>El no iniciar el procedimiento sancionatorio o dejar que prescriba la aplicación de la sanción se tendrá como falta grave, y se seguirá el procedimiento disciplinario institucional correspondiente.</i></p>
<p style="text-align: center;"><b>NUEVO</b></p>	<p><b>ARTÍCULO 49.- Disposiciones supletorias</b></p> <p><b><i>Para lo no regulado expresamente en este reglamento, se aplicarán, supletoriamente, las disposiciones de la normativa universitaria compatible, Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer N.º 7142, Ley para Igualdad de Oportunidad para las Personas con Discapacidad N.º 7600, Ley Integral para la Persona Adulta Mayor N.º 7935, Ley de Acciones Afirmativas a favor de las personas afrodescendientes N.º 10120, Ley general de la Administración Pública y el Código de Trabajo.</i></b></p>

## ACUERDO FIRME.

**ARTÍCULO 4.** La Comisión de Asuntos Estudiantiles presenta el Dictamen CAE-10-2024 sobre la modificación del artículo 5 del Reglamento de adjudicación de becas a la población estudiantil, para consulta.

**Nota del editor:** La modificación del artículo 5 del Reglamento de adjudicación de becas a la población estudiantil se publicó en consulta en La Gaceta Universitaria 62-2024, del 19 de noviembre de 2025.

**ARTÍCULO 5.** El Consejo Universitario **ACUERDA**, modificar el orden del día para pasar a la Propuesta de Miembros CU-19-2024 sobre rendir homenaje y tributo a las luchas ambientales costarricenses y a las personas asesinadas por defender el derecho humano a un ambiente sano y ecológicamente equilibrado.

**ARTÍCULO 6.** El Dr. Carlos Araya Leandro, el Dr. Eduardo Calderón Obaldía, el Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera, la MTE Stephanie Fallas Navarro, la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, el Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta, el Lic. William Méndez Garita, el Dr. Carlos Palma Rodríguez, la Br. Noelia Solís Maroto, la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo y el Sr. Samuel Viquez Rodríguez presentan la Propuesta de Miembros CU-19-2024 sobre rendir homenaje y tributo a las personas asesinadas por defender el derecho humano a un ambiente sano y ecológicamente equilibrado.

El Consejo Universitario, **CONSIDERANDO QUE:**

- Costa Rica es reconocida internacionalmente por su normativa e institucionalidad ambiental. Por medio de una serie de instrumentos legales, incentivos económicos y esquemas de gobernanza destinados específicamente a la conservación de los recursos naturales, busca sostener la estrecha y compleja relación sociedad-naturaleza.
- A lo largo de varias décadas, diferentes sectores como comunidades, movimientos sociales y activistas, universidades y organizaciones no gubernamentales han exigido el cumplimiento de la normativa ambiental, como lo explica Franceschi (2002, pp. 106-107)<sup>7</sup> quien sostiene que desde los años setenta en Costa Rica se han dado movimientos sociales ambientalistas para defender los recursos naturales. Algunos ejemplos de esa década fueron el Comité de Defensa del Patrimonio Nacional, la Asociación Costarricense para la Conservación de la Naturaleza y la lucha estudiantil contra el contrato-ley entre el gobierno costarricense con la Aluminium Company of America.
- Esta defensa ocurre, como lo expone Hernández y Picón (2011, p. 31)<sup>8</sup> como resultado de los conflictos socioambientales, los cuales son *procesos de pugna en los que participan agentes sociales interesados en el mantenimiento o mejora de las condiciones naturales de un lugar. Estas pugnas se originan, principalmente, por las transformaciones provocadas por el desarrollo.*
- A medida que la conciencia y educación ambiental se desarrolló en el país, cada vez es más común que lo que en otro momento era un simple problema ecológico o un daño ambiental, se convierta en un conflicto ambiental que plantea desacuerdos o disputas por la distribución y el uso de los recursos naturales entre los pobladores de un territorio determinado, como lo plantean Álvarez y Casas en su libro *Una memoria que se transforma en lucha: 30 años de criminalización del movimiento ecologista en Costa Rica*<sup>9</sup>:  
*En Costa Rica estamos viviendo una conflictividad que va en aumento, debido a disputas territoriales y por recursos estratégicos. Según datos del Estado de la Nación, 2014 fue el año con mayor número de acciones colectivas en temática ambiental desde 1994 –año en que se empezó a llevar registro–. Durante 2014 se dieron 57 acciones; mientras en 2015 se llevaron a cabo 50, lo cual aún representa un número alto. En 2016 la cifra de acciones colectivas por conflictos ambientales volvió a aumentar –a 51–. Un 15,8% de las acciones colectivas totales registradas en el 2016 fueron por temas ambientales; mientras en 1994 este porcentaje era de apenas un 1,8% (...).*  
*Esta conflictividad va tornándose en un círculo de violencia y criminalización contra las personas activistas, que involucra prácticas de estigmatización, judicialización, acoso, torturas, amenazas de muerte y, finalmente, acciones directas contra las personas (...)* (2020, p. 3).
- El undécimo informe *Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible*<sup>10</sup> (2005, p. 218) señala:  
*La presión por el uso de recursos naturales escasos y vulnerables, en un contexto de competencias dispersas, facilita el surgimiento de conflictos. Además, las instancias formales no canalizan todas las preocupaciones ambientales, por lo que a menudo los problemas se resuelven fuera del marco institucional o en el nivel judicial. Durante los últimos años se han presentado serios conflictos relacionados con los recursos ambientales compartidos (...).*
- A pesar del prestigio internacional del país por promover la sostenibilidad y conservación del ambiente, las personas defensoras de los derechos humanos ambientales<sup>11</sup> están expuestas a riesgos, como amenazas, hostigamiento, persecución, estigmatización, aislamiento social, violencia física o política e incluso la muerte. El desamparo de los

7. Franceschi, H (2002). Trayectoria socio-política del movimiento ambientalista en Costa Rica (1980-2001). *Inter Sedes*, 3(4), 105-113. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/intersedes/article/view/762>

8. Hernández, A. y Picón, J (2011). En la frontera del conflicto socio-ambiental: el modo de vida rural y el desarrollo del turismo de sol y playa en Guanacaste, Costa Rica. *Revista de Ciencias Ambientales*, 42(1), 31-44. <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ambientales/article/view/7703/8339>

9. Álvarez, M. y Casas, A. (2020), *Una memoria que se transforma en lucha: 30 años de criminalización del movimiento ecologista en Costa Rica*. <https://semanariouniversidad.com/wp-content/uploads/2020/12/Libro-30-anos-de-Criminalizacion.pdf>

10. Programa Estado de la Nación (Costa Rica). (2005). Armonía con la naturaleza. *En Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible*. [file:///C:/Users/Dell/Downloads/81.%20Armon%C3%ADa%20con%20la%20naturaleza\\_XI%20Informe\\_capitulo%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Dell/Downloads/81.%20Armon%C3%ADa%20con%20la%20naturaleza_XI%20Informe_capitulo%20(1).pdf)

11. De acuerdo con la terminología utilizada en el *Acuerdo Regional sobre el Acceso a la Información, la Participación Pública y el Acceso a la Justicia en Asuntos Ambientales en América Latina y el Caribe* (conocido como acuerdo Escazú del 2018).

defensores ambientales, normalmente activistas o vecinos de los proyectos, ha producido ya muertes no explicadas en el país.

7. Desde 1975 se han registrado asesinatos vinculados a disputas ambientales, muchos de los cuales aún siguen impunes. Entre las personas que en la lucha por la defensa de los derechos humanos ambientales han perdido su vida figuran las siguientes<sup>12</sup>: Olof Nicolás Wessberg (1975), Antonio Zúñiga Obando (1990), Óscar Quirós (1992)<sup>13</sup>, Jorge Aguilar (1992), Óscar Fallas Baldí, Jaime Bustamante Montaña y María del Mar Cordero Fernández (1994), David Maradiaga Cruz (1995), Kimberley Blackwell (2011), Jairo Mora Sandoval (2013), Diego Armando Saborío González (2014), Sergio Rojas Ortíz (2019) y Yehry Rivera Rivera (2020).
8. María del Mar Cordero Fernández, Óscar Fallas Baldí, Jaime Bustamante Montaña y David Maradiaga Cruz fueron estudiantes de la Universidad Nacional y de la Universidad de Costa Rica que mediante su participación activa en la Federación Costarricense para la Conservación de la Naturaleza (FECON) generaron un vínculo muy fuerte entre los movimientos estudiantiles universitarios y las luchas a favor del ambiente, esto debido a la cercanía de la FECON (Sabanilla de Montes de Oca) con la Universidad de Costa Rica. El trabajo de estas personas permeó fuertemente la cultura universitaria en cuanto al pensamiento ecologista.
9. El 7 de diciembre de 1994, María del Mar Cordero Fernández, Óscar Fallas Baldí y Jaime Bustamante Montaña, integrantes de la Asociación Ecologista Costarricense (AECO) murieron asesinados en un incendio en la casa de habitación de Fallas y Cordero, en Guadalupe de San José.  
  
Cabe recordar que desde finales de 1992 la AECO lideró una campaña ambiental para frenar la instalación de un puerto astillero en la Reserva Forestal Golfo Dulce, en la península de Osa y evitar un plan de monocultivo forestal de melina en el Pacífico Central y Sur. La empresa desarrolladora fue la Ston Forestal S. A. subsidiaria de Stone Container Corporation.
10. Sobre el legado de Óscar Fallas Baldí, María del Mar Cordero Fernández y Jaime Bustamante, Álvarez (2018, p. 70)<sup>14</sup> manifestó:

12. Ver descripción de cada uno de los acontecimientos en el anexo 1.  
13. Sobre el nombre de esta persona en el libro *Una memoria que se transforma en lucha: 30 años de criminalización del movimiento ecologista en Costa Rica* se contempla como Óscar Quirós; sin embargo, en la noticia del 2 de febrero del 2015 del periódico La Nación: "9 muertes de ambientalistas permanecen sin castigo", se nombra como Gerardo Quirós Acosta (<https://www.nacion.com/sucesos/crimenes/9-muertes-de-ambientalistas-permanecen-sin-castigo/3MLDAAK5FBA6ZMLEGTGVE4DLSY/story/>). Al haber inconsistencia se consultó ambos nombres en la página del Tribunal Supremo de Elecciones pero no hay registros que coincidan con estos nombres, por lo que se decide mantener el nombre que consta en el libro antes señalado.  
14. Álvarez, M. (2018). Los terrorismos a la tica. Casos y relatos que vinieron a mí. *Temas de nuestra América*, volumen 34(64), 67-81. <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/tdna/article/view/11344/14523>

*si no hubo industrialización y destrucción del Golfo Dulce y expansión del odioso y devastador monocultivo de melina en Osa, tiene que ver directamente con el trabajo de aquellas tres sonrisas. Que hoy no exista minería o exploración petrolera ha sido un logro impulsado por su inspiración y por las bases que ellos crearon. Si hoy hay un gran protagonismo de comunidades en la acción ecologista, tiene que ver con su contribución con un modelo de trabajo que apostó por una alianza popular ecologista con una base amplia de participación comunitaria.*

11. Treinta años después de este triple asesinato resulta oportuno reflexionar sobre la importancia de generar memoria histórica y fortalecer la conciencia ciudadana para reconocer la labor y entrega de aquellas personas que en la defensa de los derechos humanos ambientales han perdido su vida.
12. La Universidad de Costa Rica tiene la posibilidad y el deber ético y moral de reconocer con espíritu crítico y autoreflexivo esta faceta triste de nuestro desarrollo ambiental, al visibilizar, rememorar y rendir homenaje a las personas defensoras ambientales que perdieron sus vidas en la lucha por el sagrado derecho humano a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado, principio desarrollado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos<sup>15</sup> y consagrado en el artículo 50 de nuestra *Constitución Política*.
13. Nuestra institución ha sido baluarte en el compromiso y respeto de los derechos humanos ambientales, la promoción del estudio y la comprensión de estos complejos procesos sociales, políticos, económicos y ambientales y el acompañamiento a los líderes ambientalistas y organizaciones protectoras de los recursos naturales, así como a las comunidades en el respeto y la defensa de sus derechos. Este interés ha sido constante y del más alto nivel, como se puede notar en los acuerdos relacionados con estas temáticas, que el Consejo Universitario (CU) ha adoptado en diferentes momentos. A continuación, se incluyen las sesiones y la materia sobre la cual versan estos:
  - Sesión n.º 5303, del 29 de octubre de 2008: pronunciamiento sobre la declaratoria de interés público y conveniencia nacional del Proyecto Minero Crucitas.
  - Sesiones n.º 5318, del 9 de diciembre de 2008, y n.º 6235, del 6 de noviembre 2018: en ambas sesiones se emitieron pronunciamientos sobre las consecuencias socioambientales de la industria piñera en Costa Rica.
  - Sesión n.º 5499, del 22 de noviembre de 2010: acuerdo respecto al dragado del río San Juan por parte de Nicaragua sin contar con una evaluación estratégica ambiental.

15. [https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/resumen\\_seriea\\_23\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/resumen_seriea_23_esp.pdf)

- Sesión n.º 6487, del 6 de mayo de 2021: el Órgano Colegiado hizo un llamado al Gobierno de la República sobre la importancia de ratificar el Acuerdo Regional sobre acceso a la información ambiental, la participación pública y el acceso a la justicia en América Latina y el Caribe, conocido como el Acuerdo de Escazú.
  - Sesión n.º 5867, del 16 de diciembre de 2014: el CU tomó varios acuerdos a la luz de la situación de violencia en contra del pueblo indígena de la comunidad de Salitre. Al respecto, se retoma el considerando 5 del pronunciamiento que se aprobó en esa ocasión:
    5. *Existe evidencia de que el conflicto por la tenencia de tierras en el territorio indígena de Salitre ha generado reiterados hechos de violencia desde hace tres años, los cuales no han llegado a instancias judiciales para ser debidamente investigados y sancionados. Entre estos hechos de violencia, se incluyen: quema de viviendas, golpizas, hostigamiento, agresiones y amenazas con armas de fuego, retención ilegal de personas, represión, amenazas de muerte y actos de tortura.*
  - Sesión n.º 6000, del 16 de junio del 2016: también con respecto a los pueblos indígenas, el Órgano Colegiado acordó: *Condenar, una vez más, los ataques perpetrados en contra de las comunidades indígenas de Cabagra, Térraba y Salitre.*
  - Sesión n.º 6265, del 21 de marzo de 2019: sobre el homicidio del líder indígena bribri Sergio Rojas Ortiz.
  - Sesión n.º 6355, del 27 de febrero de 2020: sobre la muerte de Jerhy Rivera Rivera, líder indígena Térraba del Pueblo Brórán.
14. El *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, en su artículo 4, inciso f), establece como principio orientador del quehacer universitario el compromiso con el medio ambiente, el cual señala: *Fomentar el mejoramiento de la relación del ser humano con el ambiente y el conocimiento, el respeto, la conservación y el uso sostenible de los recursos ambientales, así como una mejor calidad del ambiente.* En concordancia con este principio, es menester el reconocimiento a las personas que han perdido su vida en las luchas que se han forjado en el marco de los conflictos socioambientales.
15. La Universidad de Costa Rica desde el 2007 cuenta con el Programa Kioscos socioambientales<sup>16</sup> de la Vicerrectoría de Acción Social, que tiene como objetivo *incentivar el fortalecimiento de organizaciones rurales comunitarias*
16. Mora, J., Montoya, V. y Sanabria, L. (2022), *MEMORIA, Programa Kioscos Socioambientales para la Organización Comunitaria Sistematización teórica-metodológica de 14 años de experiencia del Programa de Acción Social Kioscos Socioambientales para la Organización Comunitaria (2007-2021)*. <file:///C:/Users/Dell/Downloads/DIGITAL%20memoria%20kioscos%202022.pdf>
- mediante procesos que permitan la construcción colectiva de alternativas frente a conflictos socioambientales* (p. 25). Asimismo, este programa se enfoca en atender las problemáticas desde un acompañamiento académico y metodológico a las personas y organizaciones que viven de forma directa estos procesos de despojo y afectación, y que están activamente buscando alternativas que respondan a los intereses y deseos de las mismas personas y no solo a los intereses privados (p. 39).
16. En correspondencia con los principios orientadores universitarios, en el eje “Universidad y sociedad” de las Políticas Institucionales 2021-2025, se definió como parte de las acciones para este quinquenio que la Universidad de Costa Rica:
- Política 10.1 Fortalecerá la cultura institucional en defensa del ambiente y su sustentabilidad.*
- Objetivo 10.1.1 Fortalecer la dimensión ambiental en las actividades del quehacer universitario, para generar conciencia y transformación en la comunidad universitaria y la sociedad.*

## ACUERDA

Instar a la Administración para que cada 7 de diciembre, a partir del año 2024, lleve a cabo actividades para rendir homenaje a las personas asesinadas por defender el derecho humano a un ambiente sano y ecológicamente equilibrado y recuperar en la memoria histórica institucional las luchas socioambientales.

## ACUERDO FIRME.

**ARTÍCULO 7.** La Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios presenta el Dictamen CAFF-20-2024 en torno al Informe de labores de la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica (JAFAP), correspondiente al periodo 2023.

El Consejo Universitario, **CONSIDERANDO QUE:**

1. La Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica (JAFAP) remitió al Consejo Universitario (CU), para su análisis, el Informe de labores del periodo 2023 (G-JAP-059-2024, del 21 de marzo de 2024).
2. La Dirección del CU trasladó el caso a la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios (CAFF) (Pase CU-32-2024, del 19 de abril de 2024).
3. La Oficina de Contraloría Universitaria (OCU), mediante el oficio OCU-R-102-A-2024, del 20 de junio de 2024, emitió su criterio con respecto al tema.

4. El CU, en la sesión n.º 6812, artículo 11, del 13 de junio de 2024, recibió a las siguientes personas para la exposición del Informe de labores de la JAFAP correspondiente al 2023:

Junta Directiva de la JAFAP	Administración de la JAFAP	Oficina de Contraloría Universitaria
Dr. Federico Rivera Romero Mag. María Gabriela Mayorga López Mag. Irwin Salazar Rodríguez Dra. Margoth Mena Young	MBA Gonzalo Valverde Calvo, gerente general  Licda. Yenory Méndez Arce, coordinadora de la Unidad de Contabilidad y Presupuesto	Licda. Mariela Pérez Ibarra, subcontralora  MA Jorge Padilla Zúñiga  Lic. Mauricio Araya Núñez

Posteriormente, en la sesión n.º 6813, artículo 7, del 18 de junio de 2024, se continuó con dicha exposición y participaron:

Junta Directiva de la JAFAP	Administración de la JAFAP	Oficina de Contraloría Universitaria
Mag. María Gabriela Mayorga López	MBA Gonzalo Valverde Calvo, gerente general  Licda. Yenory Méndez Arce, coordinadora de la Unidad de Contabilidad y Presupuesto	Licda. Mariela Pérez Ibarra, subcontralora  MA Jorge Padilla Zúñiga  Lic. Mauricio Araya Núñez

5. A solicitud de la CAFP, la JAFAP se pronunció respecto de las recomendaciones planteadas por la OCU en el oficio OCU-R-102-A-2024 (G-JAP-146-2024, del 1.º de agosto de 2024).
6. En general, los componentes contables de la JAFAP se estiman razonables. Respecto a los acuerdos adoptados por el CU, a partir de las sugerencias hechas por la OCU, la JAFAP señaló que algunos ya se cumplieron y otros están en proceso de atención.
7. El informe realizado por la firma de auditores Crowe Horwath CR, S. A., emitido el 26 de febrero de 2024, indica lo siguiente:

*En nuestra opinión, los estados financieros presentan razonablemente, en todos los aspectos importantes, la posición financiera de la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica al 31 de diciembre de 2023 así como sus excedentes integrales, cambios en el capital contable y sus flujos de efectivo correspondientes al ejercicio terminado en dicha fecha, de acuerdo con las Normas Internacionales de Información Financiera.*

8. La CAFP se reunió el 8 de octubre de 2024 para analizar las observaciones de la OCU (OCU-R-102-A-2024), así como la respuesta por parte de la JAFAP (G-JAP-146-2024). Esta convocatoria contó con la participación de funcionarios y funcionarias de la JAFAP (MBA Gonzalo Valverde Calvo, gerente general; Licda. Yenory Méndez Arce, coordinadora de la Unidad de Contabilidad y Presupuesto; MBA Rafael Hernández Herrera, coordinador de la Unidad de Finanzas), miembros de la Junta Directiva de la JAFAP (Dr. Federico Rivera Romero, MBA Irwing Salazar) y funcionarios de la Oficina de Contraloría Universitaria (Lic. Mauricio Araya

Núñez, auditor, y el MBA Jorge Padilla Zúñiga, jefe, ambos de la Auditoría Contable-Financiera).

#### ACUERDA

- Dar por recibido el Informe de labores de la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica, correspondiente al periodo 2023.
- Dar por cumplidos los acuerdos tomados por el Consejo Universitario en las sesiones n.ºs 4899, artículo 5, acuerdo 2 del 3 de agosto de 2004; 5611, artículo 2, punto 2 f), del 24 de febrero de 2012; 6022, artículo 4, punto 4, del 13 de setiembre de 2016; 6203, artículo 9, punto 2, del 31 de julio de 2018; 6336, artículo 8, punto 4, del 26 de noviembre de 2019; y 6444, artículo 7, punto 2, del 24 de noviembre de 2020.
- Solicitar a la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica:
  - Incluir en el informe de labores las justificaciones de las variaciones de mayor importancia relativa de las cuentas de gastos. Cuando se presente alguna pérdida o resultado negativo, se justifique con mayor detalle y presenten acciones para mitigar cada una de las pérdidas catalogadas como de "carácter excepcional", a fin de evitar que se debilite la posición financiera de la JAFAP en el tiempo.
  - Elaborar una propuesta para modificar la metodología de descuento en las tasas de interés, aprobada por el Consejo Universitario en la sesión n.º 6106, artículo 3, del 24 de agosto de 2017. Esta nueva fórmula deberá contemplar, además de los elementos que se toman en cuenta para la vigente, que el descuento en las

tasas de interés en la cartera crediticia abarque todo el año y no solo el segundo semestre; además, que sea proporcional entre el tipo de crédito que tenga la persona afiliada con la JAFAP y las tasas con productos similares en el mercado.

## ACUERDO FIRME.

**ARTÍCULO 8.** La Comisión de Asuntos Jurídicos presenta el Dictamen CAJ-15-2024 referente a la interposición formal de gestión de adición y aclaración por el Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta contra el acuerdo firme de la sesión n.º 6838, artículo 5, del Consejo Universitario.

El Consejo Universitario, **CONSIDERANDO QUE:**

1. En la Resolución R-74-2024, del 8 de marzo de 2024, la Rectoría creó la Unidad de Equidad e Igualdad de Género, razón por la que solicitó la creación de cuatro nuevas plazas de tiempo completo para suplir las necesidades de dicha unidad.
2. En la modificación presupuestaria n.º 5-2024, elaborada por la Oficina de Planificación Universitaria, la cual fue elevada al Consejo Universitario por medio de la Rectoría se contempló la creación de los 25,25 tiempos completos equivalentes a 27 plazas nuevas para administrativos y docentes, que incluyeron las 4 plazas para la Unidad de Género y 8 plazas para las Sedes Regionales.
3. El plenario en la sesión ordinaria n.º 6827, artículo 11, punto 4, celebrada el 22 de agosto de 2024, analizó la modificación presupuestaria n.º 5, la cual como ya se indicó lo que pretendía era la creación de 25,25 tiempos completos equivalente a 27 plazas nuevas administrativas y docentes y luego del análisis correspondiente, la propuesta contenida en esa modificación presupuestaria no fue aprobada, debido al momento coyuntural *complejo para la educación pública universitaria, en el que la negociación del Fondo Especial para la Educación Superior (FEES) ha sido muy compleja y la posición del Gobierno deja en riesgo el financiamiento de las universidades para el año entrante*. Con esta consideración el plenario no las aprueba y se indica que se evaluarán nuevamente cuando se tenga mayor certeza respecto al presupuesto del 2025. Dicho acuerdo se comunicó en el oficio CU-1638-2024.
4. En el oficio R-5353-2024, del 29 de agosto de 2024, el Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta interpuso recurso de reconsideración contra el acuerdo del artículo número 11, punto 4 de la sesión n.º 6827 del Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica. Posteriormente, en el oficio R-5465-2024, del 2 de septiembre de 2024, el Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta le solicitó al Consejo Universitario corregir el error material contenido en el escrito de interposición del recurso de reconsideración, al señalar que lo está realizando a título personal y no en su calidad de rector.
5. En el Pase CU-85-2024, del 4 de septiembre de 2024 y de conformidad con el artículo 11, inciso d), del *Reglamento del Consejo Universitario*, la Dirección del Órgano Colegiado le solicitó a la Comisión de Asuntos Jurídicos atender el recurso de reconsideración o reposición incoado por el Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta, en contra del acuerdo adoptado en el artículo 11 de la sesión n.º 6827, del 22 de agosto de 2024.
6. La Comisión de Asuntos Jurídicos presentó al plenario el Dictamen CAJ-12-2024, del 19 de septiembre de 2024, el cual fue discutido y analizado por el Órgano Colegiado en la sesión n.º 6838, artículo 5, celebrada el 24 de septiembre de 2024, en la que se adoptó el siguiente acuerdo: *rechazar por inadmisibles e improcedentes de conformidad con el artículo 219 del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica, el recurso de reconsideración o reposición interpuesto por el Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta, en su condición de rector, en contra del acuerdo adoptado por el Consejo Universitario en la sesión n.º 6827, artículo 11, punto 4, celebrada el 22 de agosto de 2024*. Dicho acuerdo se comunicó a la Rectoría en el oficio CU-1988-2024, del 24 de septiembre de 2024.
7. El 25 de septiembre de 2024, la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios, presentó al plenario el Dictamen CAF-18-2024 (Presupuesto Ordinario Institucional y Plan Operativo para el 2025), el cual fue analizado y discutido en la sesión extraordinaria n.º 6840, artículo único, celebrada el 27 de septiembre de 2024, donde se acordó aprobar tres plazas equivalentes a dos tiempos completos para la Unidad de Equidad e Igualdad de Género y 8 plazas para las Sedes Regionales.
8. Además de las plazas para la Unidad de Equidad e Igualdad de Género, se aprobó la creación de otras nuevas plazas, más concretamente 25,75 tiempos equivalentes a 27 plazas nuevas. Resulta conveniente señalar que la creación de esas nuevas plazas están aprobadas por el Consejo Universitario pero para que realmente formen parte de la relación de puestos institucional se requiere de la aprobación del presupuesto 2025 por parte de la Contraloría General de la República, situación que aún está pendiente.
9. El acuerdo de la sesión extraordinaria n.º 6840, artículo único, celebrada el 27 de septiembre de 2024 (considerandos 7 y 8), se comunicó en el oficio CU-2041-2024, del mismo 27 de septiembre de 2024.
10. En el oficio R-6103-2024, del 30 de septiembre de 2024, el Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta presentó lo que denominó "interposición de formal recurso de adición y aclaración

contra el acuerdo firme de la sesión N.º 6838 del Consejo Universitario (sic)", y en Pase CU-97-2024, del 9 de octubre de 2024, se le solicitó a la Comisión de Asuntos Jurídicos dictaminar acerca del siguiente caso: Interposición formal de gestión de adición y aclaración por el Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta contra el acuerdo firme de la sesión n.º 6838, artículo 5, del Consejo Universitario.

11. Los argumentos esgrimidos en la gestión de adición y aclaración son los siguientes:

a) *Que no se tomó en consideración la corrección de error material presentada por medio del oficio R-5465-2024, en dónde me apersoné en tiempo y forma ante el Consejo Universitario para indicar de manera explícita que el recurso de reconsideración lo interpuse en mi condición personal, como miembro de la comunidad universitaria, en defensa de los intereses y derechos de dicha comunidad y no en mi condición de Rector.*

b) *En el Acuerdo del Consejo Universitario, sesión N°6838, artículo 5, se menciona que la Comisión de Asuntos Jurídicos "(...) comparte en todos sus extremos los criterios ofrecidos en el criterio Legal CU-31-2024 (...)"; sin embargo, dicho criterio no se adjunta a la comunicación realizada por el Consejo Universitario.*

*Razón por la cual, para efectos de conocer dicho criterio legal, solicito que se adicione a la comunicación del acuerdo adoptado en la sesión N°6838 el mencionado criterio legal, para conocer con integridad el estudio legal realizado y evitar así una indefensión jurídica sobre lo resuelto.*

12. La petitoria consignada en la gestión de adición y aclaración es la siguiente:

*En virtud de todo el fundamento fáctico y jurídico expuesto, solicito que se aclare y adicione el acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en la Sesión N°6838, artículo 5, para efectos de que se indique si se tomó en consideración la corrección de error material presentada el 02 de septiembre del 2024, por medio del oficio R-5465-2024, en dónde indiqué de manera expresa que el Recurso de Reconsideración fue interpuesto en mi condición personal, como miembro de la comunidad universitaria y no en mi condición de rector. Asimismo, solicito se adicione el criterio legal CU-31-2024, sobre el cual se sustenta el rechazo de mi recurso, para efectos de conocer de manera integral el estudio legal realizado.*

13. Para la Comisión de Asuntos Jurídicos el alegato presentado por el señor rector de si se tomó o no en consideración la corrección de error material presentada el 02 de septiembre del 2024, por medio del oficio R-5465-2024, en dónde indiqué de manera expresa que el Recurso de Reconsideración fue interpuesto en mi condición personal, como miembro de la comunidad universitaria y no en mi condición de rector, no posee mayor transcendencia, en razón de que:

a) En el considerando 12 del Dictamen CAJ-12-2024, posteriormente aprobado por el plenario en la sesión n.º 6838 se indica que ni el señor Rector, Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta ni ninguna persona miembro de la comunidad universitaria sufrieron quebranto a un interés legítimo directo o particular por la no aprobación de la apertura de plazas incluidas en la modificación presupuestaria n.º 5-2024, tomando en cuenta lo indicado en el oficio R-5465-2024.

b) En el análisis del oficio R-5465-2024 a la CAJ no le fue posible desligar los argumentos vertidos en el recurso sobre la posible afectación a la figura del señor Rector o a la Rectoría del alegato posteriormente incluido en dicho oficio al indicar que lo presentaba a título personal.

14. El otro elemento que solicita el señor Rector, Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta es que no conoce la integralidad del criterio legal emitido por el Asesor Legal del Consejo Universitario, en el cual se sustentó el rechazo del recurso de reconsideración o de reposición. Sobre el particular es importante indicar que en el considerando n.º 10 del Dictamen CAJ-12-2024, del 19 de septiembre de 2024 y del Oficio CU-1988-2024 del 24 de septiembre de 2024, se transcribió en ambos documentos la parte de interés del Criterio Legal CU-31-2024, del 3 de septiembre de 2024, suscrito por el Mag. José Pablo Cascante Suárez, Asesor Legal, el cual fue solicitado por la Comisión de Asuntos Jurídicos y que sirvió como sustento para recomendar al plenario rechazar el recurso interpuesto.

15. Para la Comisión de Asuntos Jurídicos la gestión de adición y aclaración presentada por el señor Rector Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta pierde interés actual, ya que las plazas que originalmente fueron rechazadas en la modificación presupuestaria n.º 5, originando con ello la presentación del recurso de reconsideración o de reposición, fueron finalmente analizadas y aprobadas por el Órgano Colegiado en la sesión extraordinaria, n.º 6840, artículo único, celebrada el 27 de septiembre de 2024.

#### **ACUERDA**

1. Dar por atendida la gestión de adición y aclaración interpuesta por el Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta relacionada con el acuerdo firme de la sesión n.º 6838, artículo 5, del Consejo Universitario.

#### **ACUERDO FIRME.**

**Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera**  
**Director**  
**Consejo Universitario**