

# UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA

*Consejo Universitario*

---

## ACUERDOS TOMADOS EN SESION 2043-2010

### CELEBRADA EL 22 DE JULIO DEL 2010

#### ARTICULO III, inciso 1)

Se conoce oficio O.J.2010-235 del 12 de julio del 2010 (REF. CU-288-2010), suscrito por el M.Sc. Federico Montiel, Asesor Legal de la Oficina Jurídica, en el que brinda dictamen sobre el Proyecto “Reforma de los artículos 95, 96, 97 y 100 del Código de Trabajo, Ley No. 2 del 26 de agosto de 1943, Expediente No. 17105.

Se acoge el dictamen O.J.2010-235 de la Oficina Jurídica, que se transcribe a continuación:

#### DE LA JUSTIFICACIÓN

La Iniciativa de Ley que se conoce bajo el expediente 17.105 indica en lo sustantivo que:

“A pesar de que Costa Rica muestra avances significativos en materia de atención a la maternidad, y supera estándares internacionales establecidos en el Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aún persisten debilidades en la protección para aquellas madres cuyos hijos nazcan prematuros, de partos múltiples, con alguna discapacidad o con alguna enfermedad que requiera su acompañamiento.

El artículo 95 del Código de Trabajo prevé una licencia de maternidad mayor a la establecida en el Convenio 183, toda vez que se extiende durante el mes anterior al parto y los tres meses posteriores a este, para un total de cuatro meses (16 semanas), de las cuales las últimas 12 semanas son consideradas tiempo mínimo de lactancia.

En relación con las prestaciones a las madres en virtud de la licencia de maternidad, enfermedad o complicaciones, el Convenio establece una gama de regulaciones, principalmente en cuanto a las prestaciones pecuniarias que debe proporcionar la legislación nacional a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia de maternidad o en caso de enfermedad o de complicaciones originadas por el parto, el postparto o el aborto.

Sobre esta materia, el artículo 95 del Código de Trabajo establece, un sistema de remuneración regido por la Caja Costarricense de Seguro Social, en los términos que establece el Reglamento del Seguro de Salud.

La normativa nacional establece una prestación pecuniaria que deberá ser el equivalente del cien por ciento del salario, de la mujer trabajadora, manteniéndose, durante el período de licencia, las contribuciones sociales, tanto del patrono como de la mujer en estado de embarazo.

No obstante lo anterior, el Reglamento del Seguro de Salud, en sus artículos 18, 19 y 20, restringe el disfrute del plazo de la licencia preestablecido, en razón del nacimiento sin vida del bebé o si fallece dentro del primer mes posterior al nacimiento. Así, indica que en esos casos: "...el período original de la licencia se modificará otorgando una nueva licencia hasta por 45 días a partir de la fecha del parto".

En el caso de adopción, la licencia se autoriza hasta por 90 días contados a partir del momento en que la asegurada demuestre haber recibido al menor, en calidad de madre, de acuerdo con los términos de la Ley de adopciones.

Para el caso de madres cuyos hijos nacen prematuros, de partos múltiples, menores con alguna discapacidad o alguna enfermedad que requiera su acompañamiento, tanto el Código de Trabajo como el reglamento aludido, son omisos completamente a estas cada vez más numerosas condiciones de nacimiento.

Cabe apuntar que en Costa Rica, la mortalidad infantil en el 2006 mostró que de 71.291 nacimientos y 692 muertes, arrojó una tasa de 9.78 muertes por 1.000 nacidos vivos.

Las principales causas de muerte son las afecciones originadas en el período perinatal con un 53,76%. Dentro de ese grupo el mayor porcentaje lo tienen los trastornos respiratorios y cardiovasculares con 45,97%, seguidos por los que se relacionan con la duración del embarazo, la gestación y el crecimiento fetal con 16,40%. Las enfermedades del sistema circulatorio y las enfermedades del sistema nervioso pasan de 1% a 1,30% y de 1,29% a 1,45% respectivamente.

En ese mismo orden de ideas, cabe señalar que se adiciona a este panorama, la conclusión de un estudio publicado por la revista británica *The Lancet*, mismo que indica que: "Las probabilidades de que los niños nacidos prematuramente padezcan discapacidades motrices y mentales aumentan a medida que la edad de gestión de su parto disminuye..." Estos resultados imponen remozar la normativa a efecto de proteger y prever la discapacidad en este grupo etario y atender con la mejor calidad y calidez, la ampliación del plazo de las licencias por maternidad para con esta población.

La situación en términos numéricos la muestran los datos del 2007, a saber: la tasa de mortalidad infantil fue de 10,05 por 1.000 durante ese año, lo que representó un aumento de 0,34 por 1.000 al compararla con el año 2006, donde hubo 735 defunciones infantiles y 73.144 nacimientos ocurridos e inscritos en el 2007. Las principales causas de muerte son las afecciones originadas en el período perinatal con un 50,2%. Dentro de ese grupo el peso mayor lo tienen los trastornos respiratorios y cardiovasculares con un 44%, seguido por las relaciones con la duración de la gestación y el crecimiento fetal con un 23,3%. La solución para estos problemas se encuentra en garantizar el plazo completo de la licencia por maternidad en embarazos de alto riesgo, o en embarazos producto de tratamientos de fertilidad que dan como resultado nacimientos de niñas y niños prematuros, de partos múltiples, menores con alguna discapacidad o con alguna enfermedad.

## MARCO LEGAL DEL PROYECTO

Es importante y a manera de preámbulo del proyecto, que esta Reforma tiene su cimiento dentro de la concepción misma del Estado Social de Derecho, así como el

esquema tripartito prestacional de la Seguridad Social (Estado-patrono-trabajador), y que toca otros derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras de Costa Rica, como es el derecho a la salud, la protección a la niñez, y a la familia como eje medular de la sociedad costarricense.

Es importante mencionar lo que dispone el Artículo 50 de nuestra Carta Magna:

**Artículo 50.-**

El Estado procurará el mayor bienestar a todos los habitantes del país, organizando y estimulando la producción y el más adecuado reparto de la riqueza. Toda persona tiene derecho a un ambiente sano y ecológicamente equilibrado. Por ello está legitimada para denunciar los actos que infrinjan ese derecho y para reclamar la reparación del daño causado.

El Estado garantizará, defenderá y preservará ese derecho. La ley determinará las responsabilidades y las sanciones correspondientes.

El concepto de Estado Social de Derecho ha sido de amplísima construcción a nivel doctrinario como en la Jurisprudencia de la Sala Cuarta Constitucional y en sendos dictámenes de la Procuraduría General de la República:

Para el Jurista Rubén Hernández, el concepto que se comenta se describe así:

“La norma en examen es una de las más complejas e importantes de la Constitución. Tiene dos partes radicalmente diferentes, a saber: 1.- la potestad de organización y estímulo de la producción por parte del Estado; y 2.- Los Derechos de Contenido Ecológico. En primer párrafo consagra una norma de legislación o programática (Crisafulli); cuyos destinatarios son los órganos estatales (Asamblea y Administración Pública), imponiéndoles determinados comportamientos o directrices que deberá seguir en la disciplina de la materia económica. Por otra parte, la norma establece una finalidad a perseguir (el mayor bienestar de los habitantes del país) y establece simultáneamente tres medios para conseguirla: a.- la organización de la producción, b.- el estímulo de la producción y c.- el más adecuado de la riqueza.”<sup>1</sup>

Por su parte el ente Procurador, dijo en dictamen 057 del 11 de febrero del 2004:

“El Estado Social y Democrático de Derecho, cuyos principios fundamentales se derivan de los artículos 50 y 74 de la Constitución Política, se orienta hacia el logro del mayor bienestar de los habitantes. Los principios de justicia social y solidaridad pretenden la conformación de un orden social, donde el ser humano cuente con la posibilidad de lograr la máxima expresión de su personalidad. Posibilidad ésta que se conforma, entre otras cosas, con el derecho a elegir la profesión que a bien se tenga y el derecho a ejercerla. Todo, claro está, dentro de los límites básicos que fije el ordenamiento jurídico.”

Como bien lo indica la norma de comentario, el Estado Social de Derecho se crea de la conjunción armónica de los artículos 50 y 74 de la Constitución Política y por medio del cual se procura el mayor bienestar de los habitantes del país, dicho logro se asienta en los principios rectores de justicia social y solidaridad que integran el orden social, y que por ellos se logra una plena coexistencia de los distintos órdenes sociales que integran el conglomerado de personas que integran la nación.

De medular importancia, se indica lo que menciona los artículos 73 y 74 de la Constitución Política.

<sup>1</sup> **HERNADEZ VALLE** (Rubén) , **La Constitución Política de Costa Rica, Anotada y Comentada**, Editorial Juricentro, Primera Edición, San José, 1998.Pagina 184.

### Artículo 73.-

Se establecen los seguros sociales en beneficio de los trabajadores manuales e intelectuales, regulados por el sistema de contribución forzosa del Estado, patronos y trabajadores, a fin de proteger a éstos contra los riesgos de enfermedad, invalidez, maternidad, vejez, muerte y demás contingencias que la ley determine.

La administración y el gobierno de los seguros sociales estarán a cargo de una institución autónoma, denominada Caja Costarricense de Seguro Social.

No podrán ser transferidos ni empleados en finalidades distintas a las que motivaron su creación, los fondos y las reservas de los seguros sociales.

Los seguros contra riesgos profesionales serán exclusiva cuenta de los patronos y se regirán por disposiciones especiales

En cuanto al grado de autonomía que goza la CCSS para la administración y gobierno de los seguros sociales, la Procuraduría General en Dictamen 355 del 3 de octubre del 2008 indicó:

*“La Constitución Política originalmente estipulaba, en su artículo 188, que las instituciones autónomas gozaban de “independencia en materia de gobierno y administración”, es decir, de autonomía en los dos ámbitos.*

*Como bien sostenía Mauro Murillo desde hace más de dos décadas [1], cuyas palabras son reproducidas en la sentencia constitucional que el accionante cita (n° 6256-94), la **autonomía administrativa** supone la posibilidad jurídica de la respectiva organización de realizar su cometido legal sin sujeción a otro ente (capacidad de auto administrarse); mientras que la **política o de gobierno** consiste en la aptitud de señalarse o fijarse el ente a sí mismo sus propios objetivos o directrices (capacidad de auto gobernarse o auto dirigirse políticamente). O, en términos de una reciente resolución de la propia Sala, “... la potestad de gobierno alude a la determinación de políticas, metas y medios generales, más o menos discrecionales, mientras que la de administración implica, fundamentalmente, la realización de aquellas políticas, metas y medios generales, utilizando y, por ende, estableciendo a su vez- medios, direcciones o conductas más concretas y más o menos regladas ...” (voto n.° 6345-97 de las 8 :33 horas del 6 de octubre de 1997).*

*En 1968, sin embargo, al referido precepto constitucional fue modificado para someter a esas instituciones autónomas “a la ley en materia de gobierno”. Con acierto se sostiene en la última resolución citada, que dicha reforma constitucional obedecía al propósito de “... relativizar un mito de autonomía institucional que obstaculizaba la eficacia vincular de la Planificación nacional del desarrollo ...”; reforma que constituye lo que algún trabajo universitario calificaba, en su oportunidad, como la punta de lanza de un proceso de “recentralización administrativa” que permitió al Poder Ejecutivo recobrar control político sobre el sector administrativo descentralizado [2].*

*Indudablemente, la comentada enmienda permitió incrementar el nivel de tutela administrativa que el Poder Ejecutivo ejercía sobre las instituciones autónomas, mediante la promulgación de normas legales que diseñaron distintos instrumentos de esa naturaleza. Así, por ejemplo, con razón ha sido dicho que dicha reforma permitió imponerles “... los criterios de planificación nacional y en particular, someterlas a las directrices de carácter general dictadas desde el Poder Ejecutivo central o de órganos de la Administración Central (llamados a complementar o a*

*fiscalizar esa política general). Como parte de esos órganos políticos, fue establecida la Autoridad Presupuestaria, con el objeto de formular y ejecutar las directrices generales en materia de salarios, entre otras, emanadas del Poder Ejecutivo o de órganos de la administración central...” (voto n.º 3309-94 de las 15 horas del 5 de julio de 1994). Como veremos, en esa misma circunstancia se encuentra la figura del presidente ejecutivo, introducido en nuestro ordenamiento en 1974, cuya existencia hubiera sido inconstitucional antes de 1968.*

*Ahora bien, queda por determinar si la comentada reforma del artículo 188 de la Constitución Política afectó la autonomía de la Caja Costarricense de Seguro Social, toda vez que el artículo 73 del mismo Texto Fundamental le encarga la “administración y el gobierno de los seguros sociales”.*

La respuesta clásica a dicho interrogante la dio, en nuestro medio, el autor Mauro Murillo:

*“Si ésta [se refiere a la Caja] tiene no sólo la administración sino también el « gobierno » de la materia de su competencia, si en el Constituyente hubo clara conciencia de la distinción entre « administración » y « gobierno » , como lo demuestra el texto original y el vigente del artículo 188, y en caso de conflicto sobre normas de un mismo cuerpo rige el principio de que lo especial prevalece sobre lo general, no cabe entonces duda de que la autonomía de la Caja no sufrió mengua en las tantas veces aludida reforma” [3].*

La Sala Constitucional parece haber prohiado dicha tesis no solo en la ocasión que cita el accionante [4]. También en su resolución n.º 3403-94 estableció lo siguiente:

*“El artículo 73 de la Constitución Política, que establece lo seguros sociales, encomienda su administración y gobierno a la Caja Costarricense de Seguro Social, otorgándole a esta institución un grado de autonomía distinto y superior al que se define en términos generales en el artículo 188 ídem ...” (15 :42 horas del 7 de julio de 1994).*

Por su parte, en otra importante resolución, la n.º 6256-94, el Tribunal Constitucional señaló lo siguiente:

*“La Caja Costarricense de Seguro Social encuentra su garantía de existencia en el artículo 73 constitucional, con las siguientes particularidades: a) el sistema que le da soporte es el de la solidaridad, creándose un sistema de contribución forzosa tripartida del Estado, los patronos y los trabajadores; b) la norma le concede en forma exclusiva a la Caja Costarricense de Seguros Sociales, la administración y gobierno de los seguros sociales, grado de autonomía que es, desde luego, distinto y superior al que se define en forma general en el artículo 188 ídem; c) los fondos y reservas de los seguros sociales no pueden ser transferidos ni empleados en finalidades distintas a su cometido.”*

Ahora bien, vemos que la autonomía de la CCSS es distinta y superior a la que poseen otras instituciones autónomas. Además, está claro que a esta entidad se le asigna una competencia, en forma exclusiva y excluyente, por norma constitucional, sea la administración y el gobierno de los seguros sociales.

Como se desprende de lo explicado por el ente Procurador, la CCSS goza de un grado de autonomía “diferente” del estipulado para el resto de las instituciones autónomas que se rigen por el Artículo 188 de la Constitución Política, dicha particularidad de la Caja estriba en la misión sustantiva que le ha conferido nuestro constituyente para llevar a cabo labor para el beneficio de los todos los asegurados y otras poblaciones que se benefician de la labor prestacional de la dicha entidad.

Por su parte, el Artículo 74 de la Constitución Política menciona:

**Artículo 74.-**

Los derechos y beneficios a que este Capítulo se refiere son irrenunciables. Su enumeración no excluye otros que se deriven del principio cristiano de justicia social y que indique la ley; serán aplicables por igual a todos los factores concurrentes al proceso de producción y reglamentados en una legislación social y de trabajo, a fin de procurar una política permanente de solidaridad nacional.

De igual manera, el ente Procurador se ha expresado sendamente sobre el contenido de dicha norma constitucional, esto en Dictamen 124 del 26 de abril del 2004:

“Por último, con base en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, no podemos perder de vista en este análisis de que somos un Estado Social y Democrático de Derecho. Al respecto, el Alto Tribunal de la República, en el voto número 5058-93, señaló lo siguiente:

“V).-

*Una de las connotaciones básicas del Estado costarricense y, en general, de todo Estado "social" de Derecho, lo constituye la intervención -cada vez más frecuente- de los gobernantes, para dar solución a la problemática social.- La propia Constitución Política obliga al Estado a participar activamente, no sólo en los procesos de producción (Artículo 50), sino también en los relativos al desarrollo de derechos fundamentales del individuo (vivienda, educación, vestido, alimentación, etc.) que les garantice una existencia digna y útil para la sociedad”.*

Además, de conformidad con el numeral 74 de la Carta Fundamental, no se puede dejar de lado que ahí se consignan el principio de solidaridad y el principio cristiano de justicia social, los cuales informan el derecho a la pensión y jubilación. Como bien lo ha reseñado la Sala Constitucional en el voto n.º 1441-92, estos principios son presupuestos esenciales del Estado Social y Democrático de Derecho, al señalar lo siguiente:

*“El principio general básico de la Constitución Política está plasmado en el artículo 50, al disponer que ‘el Estado procurará el mayor bienestar a todos los habitantes del país, organizando y estimulando la producción y el más adecuado reparto de la riqueza’ lo que unido a la declaración de adhesión del Estado costarricense al principio cristiano de justicia social, incluido en el artículo 74 ibídem, determina la esencia misma del sistema político y social que hemos escogido para nuestro país y que lo definen como un Estado Social de Derecho.”*

## **DE LA REFORMA PROPUESTA**

La versión actual del Artículo 95 indica:

**Artículo 95.-**

La trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior al parto, y los tres meses posteriores a él. Estos tres meses también se considerarán como período mínimo de lactancia, el cual, por prescripción médica, podrá ser prorrogado para los efectos del artículo anterior.

Durante la licencia, el sistema de remuneración se regirá según lo dispuesto por la Caja Costarricense de Seguro Social, para el "Riesgo de Maternidad". Esta remuneración deberá computarse para los derechos laborales que se deriven del contrato de trabajo. El monto que corresponda al pago de esta licencia deberá ser equivalente al salario de la trabajadora y lo cubrirán, por partes iguales, la Caja Costarricense de Seguro Social y el patrono. Asimismo, para no interrumpir la cotización durante ese período, el patrono y la trabajadora deberán aportar esta

Caja sus contribuciones sociales sobre la totalidad del salario devengado durante la licencia.

Los derechos laborales derivados del salario y establecidos en esta Ley a cargo del patrono, deberán ser cancelados por él en su totalidad.

La trabajadora que adopte a un menor de edad disfrutará de los mismos derechos y la misma licencia de tres meses, para que ambos tengan un período de adaptación. En casos de adopción, la licencia se iniciará el día inmediato siguiente a la fecha en que sea entregada la persona menor de edad. Para gozar de la licencia, la adoptante deberá presentar una certificación, extendida por el Patronato Nacional de la Infancia o el Juzgado de Familia correspondiente, en la que consten los trámites de adopción.

La reforma que se propone para el párrafo anterior dice:

La persona trabajadora que adopte a un menor de edad disfrutará de los mismos derechos y la misma licencia de **cuatro meses**, para que ambos tengan un período de adaptación. En casos de adopción, la licencia se iniciará desde el inicio de la convivencia **del niño o la niña** con la familia solicitante de adopción. Para gozar de la licencia, la persona adoptante deberá presentar una certificación extendida por el Patronato Nacional de la Infancia **o la autoridad judicial competente**, en la que consten los trámites de adopción.

(\*) Como se denota con esta reforma se equipara la Licencia de Maternidad de la mujer adoptante a la de la madre biológica, esto para garantizar que el niño o niña que se adopta tenga un periodo de convivencia efectivo para lograr su mejor adaptación a la nueva familia.

Se agrega a este Artículo párrafos para que se lea de la siguiente manera:

*En casos en que la madre dé a luz un hijo o hija prematuro (a), el período de licencia por maternidad se mantendrá al menos por un período de cuatro meses, el cual podrá ser ampliado según criterio del especialista correspondiente.*

*En los casos de nacimientos múltiples, el período de postparto será de cuatro meses.*

*En los casos de enfermedades crónicas de personas menores de edad (v.gr. hereditarias, congénitas y perinatales) de gran complejidad que requieran atención individualizada (i.e. procedimientos y terapia domiciliaria) durante las veinticuatro horas del día, el período de la licencia podrá ser ampliado según criterio del especialista correspondiente. Esta licencia se denominará: licencia para madres de personas menores de edad portadores de enfermedades crónicas.*

*El Estado costarricense cubrirá el cien por ciento (100%) de esta licencia por medio de la Caja Costarricense de Seguro Social, quien definirá las políticas correspondientes.*

*Las incapacidades originadas por el embarazo no afectarán el cálculo del monto de la licencia por maternidad. Para tal efecto se tomarán los meses previos en que la trabajadora haya recibido el salario completo*

(\*) Como base en la reforma que se comenta, se extiende la protección de la Licencia por Maternidad hacia otro tipo de circunstancias que no estaban claramente tipificadas, como el caso de nacimientos prematuros, partos múltiples, y enfermedades congénitas. Otro elemento importante es que el Estado Costarricense cubrirá el 100% de la Licencia, por medio de la CCSS quien dispondrá las políticas pertinentes. Esto reafirma aún más los principios cristianos de solidaridad y justicia sobre los cuales descansa el Estado Social de Derecho.

La trabajadora embarazada adquirirá el derecho de disfrutar de la licencia remunerada sólo si presenta a su patrono un certificado médico, donde conste que el parto sobrevendrá probablemente dentro de las cinco semanas posteriores a la fecha de expedición de este documento. Para efectos del artículo 96 de este código, el patrono acusará recibo del certificado.

Los médicos que desempeñen cargo remunerado por el Estado o sus instituciones deberán expedir ese certificado.

Por su parte el Artículo 96 Actual dispone:

**Artículo 96.- (\*)**

Dicho descanso puede abonarse a las vacaciones de ley pagando a la trabajadora su salario completo. Si no se abonare, la mujer a quien se le haya concedido tendrá derecho, por lo menos a las dos terceras partes de su sueldo o a lo que falte para que lo reciba completo si estuviere acogida a los beneficios de la Caja Costarricense de Seguro Social y a volver a su puesto una vez desaparecidas las circunstancias que la obligan a abandonarlo o a otro puesto equivalente en remuneración, que guarde relación con sus aptitudes, capacidad y competencia.

Si se tratare de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados se reducirán a la mitad. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido, a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar tendrá también derecho a las prestaciones de que habla el párrafo anterior durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres meses.

El artículo 96 que propone la Reforma Indica:

**Artículo 96.-** Si se tratara de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, la licencia por maternidad se reducirá a dos meses. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor de lo concedido, a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al aborto no intencional, al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, tendrá también derecho a **las prestaciones de que habla el párrafo anterior durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que este no exceda de tres meses.** (Lo destacado no es del texto original)

Como se desprende de la contraposición de ambas normas, el texto que se propone para el Artículo 96 precisa las condiciones y los términos de la Licencia que brindará la CCSS a la mujer que ha tenido un aborto no intencional o prematuro, para lo cual la licencia será solamente de dos meses

Esta Oficina hace la observación en las líneas subrayadas, que no guarda coherencia ni relación con "párrafo anterior", como se denota, eso sería correcto sí estuviera el primer párrafo que está actualmente vigente, pero con la reforma pierde sentido porque el mismo se elimina en su totalidad. Así las cosas, se recomienda que se analice el texto de la reforma del Artículo 96 para que guarde coherencia con lo que se propone.

El actual Artículo 97 del Código de Trabajo preceptúa:

**Artículo 97.-**

Toda madre en época de lactancia podrá disponer en los lugares donde trabaje **de un intervalo de quince minutos cada tres horas o si lo prefiere, de media hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de amamantar a su hijo.** salvo el caso de que mediante un **certificado médico** se pruebe que sólo necesita un intervalo menor. (Lo subrayado no es del texto original)

El patrono se esforzará también por procurarle algún medio de descanso dentro de las posibilidades de sus labores, que deberá computarse como tiempo de trabajo efectivo, al igual que los intervalos mencionados en el párrafo anterior, para el efecto de su remuneración.

El Artículo 97 que se propone indica:

**Artículo 97.-** Toda madre en período de lactancia, podrá disponer, de un intervalo **de una hora, al inicio o a la terminación de su jornada para amamantar a su hijo o hija.** (Lo destacado no es del texto original)

Para gozar de este beneficio será necesaria la presentación de un **dictamen médico** por parte de la trabajadora, **expedido por una persona profesional de la CCSS o por un profesional de consulta privada.** (Lo subrayado no es del texto original)

Es importante acotar, que este artículo presenta dos aspectos medulares en la reforma que se pretende, el primero de ellos es que unifica en una hora el periodo de la lactancia que tendrá la madre, sea al inicio o al final de la jornada laboral. En segundo lugar, permite a los profesionales de consulta privada otorgar un “dictamen médico”, y ya no un “certificado” como lo indica la versión vigente del Artículo 97. Ya que según la normativa, solamente se aceptaba el certificado médico de un profesional médico de la Caja Costarricense de Seguro Social.

Finalmente el Artículo 100 vigente del Código de Trabajo dice:

**Artículo 100.-**

Todo patrono que ocupe en su establecimiento **más de treinta mujeres**, quedará obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres amamenten sin peligro a sus hijos. **Este acondicionamiento se hará en forma sencilla, dentro de las posibilidades económicas de dicho patrono, a juicio y con el visto bueno de la Inspección General de Trabajo.** (Lo subrayado no es del texto original)

Por su parte el texto que propone la Iniciativa de Ley para el Artículo 100 dice:

**“Artículo 100.-** Todo patrono(a) estará obligado(a) **a acondicionar un espacio físico para que las trabajadoras** que se encuentren en período de lactancia y que lo requieran, **amamenten al menor, se extraigan la leche y puedan almacenarla en el lugar de trabajo, bajo las normas de seguridad e higiene que dicte el Consejo de Salud Ocupacional.**” (Lo destacado no es del texto original)

La reforma elimina el número de mujeres que eran necesarios a efectos de que el patrono tuviera la obligación de acondicionar un lugar para brindar la lactancia a la madre y al menor. En otro aspecto, es que la reforma también contempla que el lugar disponga de las condiciones para extraer y almacenar la leche materna en el centro de trabajo. Este es un aspecto importante, ya que las administraciones tendrán que valorar las posibilidad tanto económicas como espacio para el cumplimiento de esta norma, que en otro aspecto a considerar elimina las consideraciones o posibilidad económicas del patrono a efectos de acondicionar el lugar.

## CONCLUSIONES

Visto el proyecto de Ley “Reforma de los artículo 95, 96, 97 y 100 del Código de Trabajo, Ley N. 2 del 26 de agosto de 1943” esta Oficina considera que el Consejo Universitario debe apoyar dicha iniciativa, ya que descansa en los más sólidos principios de justicia social y solidaridad que son rectores de la construcción de nuestro modelo de Estado Social. Así mismo, es importante señalar a la Comisión Permanente de Asuntos Sociales que se revise la redacción del Artículo 96 para que la misma guarde coherencia con el texto original que se pretende reformar.

**Por lo tanto, SE ACUERDA:**

1. **Apoyar la aprobación del Proyecto “ Reforma de los artículos 95, 96, 97 y 100 del Código de Trabajo, Ley No. 2 del 26 de agosto de 1943, Expediente No. 17105.**
2. **Instar a la Comisión Permanente de Asuntos Sociales de la Asamblea Legislativa, que realice una revisión de la redacción del Artículo 96, de manera que la misma guarde coherencia con el texto original que se pretender reformar.**

**ACUERDO FIRME**

**ARTICULO III, inciso 2)**

**Se conoce oficio O.J.2010-237 del 13 de julio del 2010 (REF. CU-289-2010), suscrito por el M.Sc. Federico Montiel, Asesor Legal de la Oficina Jurídica, en el que brinda dictamen sobre el Proyecto de “Ley para el tratamiento del Síndrome de Dependencia del Alcohol de los Servidores de la Administración Pública”, Expediente No. 16.824.**

**Se acoge el dictamen O.J. 2010-237 de la Oficina Jurídica, que se transcribe a continuación:**

**DE LA JUSTIFICACION**

La Iniciativa de Ley 16824 en lo conducente indica

“ La tendencia científico – medica que considera al alcoholismo una enfermedad no es novedosa, pues desde 1976 la OMS adoptó el concepto de “síndrome de dependencia del alcohol” y en la Clasificación Internacional de Enfermedades No.10 ( CIE-10) se considera al alcoholismo un trastorno mental y del comportamiento.

Los síntomas que se incluyen son aquellos relativos al consumo excesivo de alcohol (tolerancia, dependencia, síndrome de abstinencia) y trastornos de personalidad, por ejemplo, los trastornos paranoide, esquizoide, antisocial, límite, narcisista, por evitación, por dependencia – compulsivo entre otros”.

**MARCO LEGAL DE REFERENCIA**

El derecho a la salud es un derecho fundamental consagrado por la interpretación armónica que ha efectuado la Sala Constitucional del Artículo 21 de la Carta Magna.

Sobre este importante derecho, el Jurista Rubén Hernández Valle ha dicho:

“Sobre el particular ha dicho la Sala Constitucional que “En cuanto al derecho a la salud... si bien nuestra Constitución Política no contempla en forma expresa este derecho – aunque sí se ocupa de regular expresamente los aspectos con ella relacionados, catalogados como parte de los derechos constitucionales sociales, como el derecho a la seguridad social-, no se puede negar su existencia, por ser derivado directo del derecho a la vida protegido por el artículo 21 de nuestra Constitución, ya que éste – derecho a la vida- es la razón de ser y la explicación última derecho a la salud. La conexión existente entre ambos es innegable, el derecho a la salud tiene como propósito fundamental hacer efectivo el derecho a la vida, por éste no protege únicamente la existencia biológica de la persona, sino también los demás aspectos que de ella se derivan. Se dice con razón, que el ser humano es el único ser de la naturaleza con conducta teleológica, porque vive de acuerdo a sus ideas, fines y aspiraciones espirituales, en esa condición de ser cultural radica la explicación sobre la necesaria protección del derecho a la vida en toda su extensión, en consecuencia a una vida sana. Si dentro de las extensiones que tiene este derecho está, como se explicó, el derecho a la salud o de atención a la salud, ello incluye el deber del estado de garantizar la prevención y tratamiento de las enfermedades (S.C.V 1915-92)”<sup>2</sup>

Para el cumplimiento efectivo del derecho constitucional que se comenta, la Caja Costarricense de Seguro Social es la institución creada para brindar la prestación de los servicios de seguridad social, esto por disposición de los Artículos 73 y 74 de la Constitución Política. Así mismo, dada la autonomía que goza la CCSS para la administración y gobierno de los seguros sociales, la Junta Directiva de la CCSS dicta la normativa competente para la regulación de los seguros sociales. Entre la normativa que se comenta, se encuentra el Reglamento de Salud, y el Reglamento de Incapacidades Médicas, así como el Reglamento de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja.

### DEL TEXTO PROPUESTO DE REFORMA

La reforma que propone el expediente legislativo 16.824 dice:

TEXTO VIGENTE ESTATUTO DE SERVICIO CIVIL, ARTÍCULO 41	VERSIÓN PROPUESTA
<p><b>De las correcciones disciplinarias</b>  <b>Artículo 41.-</b> Para garantizar mejor el buen servicio público se establecen cuatro clases de sanciones disciplinarias:</p> <p>a) Advertencia oral, que se aplicará por faltas leves, a juicio de las personas facultadas para imponer las sanciones, según lo determine el Reglamento Interior de Trabajo.</p> <p>b) Advertencia escrita, que se impondrá</p>	<p><b>De las correcciones disciplinarias</b>  <b>Artículo 41.-</b> Para garantizar mejor el buen servicio público establece cuatro clases de sanciones disciplinarias <i>que podrán ser aplicadas a aquellos servidores y servidoras cuya falta se origine en el síndrome de dependencia alcohol, y se encuentren en asesoramiento, tratamiento y rehabilitación de su enfermedad.</i></p>

<sup>2 2</sup> **HERNADEZ VALLE** (Rubén) , **La Constitución Política de Costa Rica, Anotada y Comentada.** Editorial Juricentro, Primera Edición, San José, 1998. Página 66.

<p>cuando el servidor haya merecido durante un mismo mes calendario dos a más advertencias orales, o cuando las leyes de trabajo exijan que se haga un apercibimiento escrito antes de efectuar el despido y en los demás casos que determinen los reglamentos interiores de trabajo.</p> <p>c) Suspensión del trabajo sin goce de sueldo, que se aplicará hasta por quince días una vez oídos el interesado y los compañeros de trabajo que aquél indique, en todos aquellos casos en que conforme a los reglamentos interiores de trabajo se cometa una falta de cierta gravedad a los deberes impuestos por el contrato de trabajo; y</p> <p>d) La suspensión del trabajo sin goce de sueldo procederá también en los casos de arresto y prisión preventiva, durante todo el tiempo que una y otro se mantengan, pero dará lugar al despido en cuanto excedan de tres meses. Si el arresto o la prisión preventiva es seguida de sentencia absolutoria después de transcurrido el referido término, el servidor tendrá derecho a ser tomado en cuenta para ocupar el primer puesto que quede vacante de clase igual a la que ocupaba. Conforme a la gravedad del cargo y mérito de los autos, el Jefe Superior decidirá si la excarcelación bajo fianza interrumpe o no los efectos de dicha corrección disciplinaria. Es entendido que la suspensión del trabajo sin goce de salario podrá aplicarse por más de quince días en los casos de excepción que expresamente determinen los reglamentos de trabajo.</p>	
---	--

Para el Código de Trabajo, se propone la siguiente Reforma en su Artículo 72

<b>Artículo 72 inciso c) Vigente del Código de Trabajo</b>	<b>Texto Propuesto</b>
<p><b>Artículo 72.-</b> Queda absolutamente prohibido a los trabajadores: (...)</p> <p>c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga</p>	<p><b>Artículo 72.-</b> Queda absolutamente prohibido a los trabajadores: (...)</p> <p>c) Trabajar en estado de embriaguez, o bajo cualquiera otra condición análoga.</p> <p><b><u>En el caso de tratarse de servidores y Servidoras sometidos al régimen de Contratación del Estatuto de Servicio Civil, en caso de presentar síndrome de Dependencia de alcohol, deberán</u></b></p>

	<b><u>someterse a asesoramiento, tratamiento y rehabilitación de su enfermedad.</u></b>
--	---

Sí bien es cierto, la reforma que se propone mediante esta iniciativa de Ley pretende garantizar la estabilidad laboral del funcionario(a) público que cometa una falta disciplinaria por encontrarse bajo el estado de embriaguez, considera esta Oficina que la reforma propuesta al Artículo 72 inciso c) del Código de Trabajo carece del poder de conminación suficiente para hacer cumplir ese “deber” del funcionario de someterse al asesoramiento, tratamiento y rehabilitación. Asimismo consideramos, que el legislador tiene que dotar de más herramientas a las Administraciones Públicas para garantizar de una manera efectiva que la persona se someta a un proceso de tratamiento por el padecimiento de su enfermedad para el licor.

Para un adecuado entendimiento de la problemática del tratamiento del alcoholismo como enfermedad (Artículo 81 inciso l) que da lugar al despido sin responsabilidad patronal del centro de trabajo, y la embriaguez ocasional (Artículo 72 inciso c) ambos del Código de Trabajo, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en Voto **2007-000820 de las** once horas diez minutos del treinta y uno de octubre del dos mil siete, manifestó:

“...De conformidad con el inciso c), del artículo 72 al cual hace referencia uno de los numerales citados en la contestación de la demanda como fundamento para el despido -concretamente el artículo 81 inciso i)-, el trabajador tiene absolutamente prohibido trabajar en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga y en caso de que lo haga después de haber sido apercibido por una vez, puede ser despedido sin responsabilidad patronal al amparo de esa última disposición normativa. Más tal como lo sostuvo la Sala en su voto N° 182 de las 10:20 horas, del 23 de marzo de 2001, la misma regula el caso de la embriaguez ocasional y no del alcoholismo enfermedad. Esta última, por las consecuencias que puede traer consigo, debe estudiarse a la luz del inciso l), del numeral 81 del Código de Trabajo, también citado por el demandado. Por la importancia que tiene para la correcta resolución de este asunto, conviene transcribir una cita del voto de esta Sala N° 126 de las 09:50 horas, del 3 de marzo de 2004, en el que se abordó el tema del alcoholismo y su tratamiento por parte del Derecho Laboral: *“La Organización Internacional del Trabajo se ha pronunciado sobre el tema en estudio, recalcando que la estabilidad que ofrece un empleo es, a menudo, un factor importante para facilitar la superación de las dificultades que le ocasiona el consumo de alcohol, o de drogas, al trabajador, por lo que los copartícipes sociales deberían reconocer el papel especial que el lugar de trabajo puede desempeñar para ayudar a las personas que enfrentan esa situación. En virtud de lo anterior, en su 259ª reunión, celebrada en marzo de 1994, el Consejo de Administración de dicho organismo internacional convocó una Reunión de Expertos en Ginebra, Suiza, del 23 al 31 de enero de 1995, para examinar un repertorio de recomendaciones prácticas sobre el tratamiento de los problemas relacionados con el consumo de alcohol y drogas en los lugares de trabajo. Entre otras, se incluyeron las siguientes: “8.1.1: Los trabajadores que experimenten problemas relacionados con el alcohol o las drogas deberían recibir el mismo trato que los trabajadores que tienen otros problemas de salud; por ejemplo, en términos de beneficios, licencia remunerada por enfermedad, vacaciones anuales pagadas, licencia sin goce de sueldo y prestaciones del seguro por enfermedad. 9.1: El empleador debería considerar los problemas de alcohol o de drogas como un problema de salud. En tales casos, el empleador debería normalmente ofrecer servicios de asesoramiento, tratamiento y rehabilitación a los trabajadores, antes de considerar la aplicación de medidas disciplinarias. 9.2.1: Debería reconocerse que el empleador tiene autoridad para sancionar a los trabajadores cuya conducta profesional sea impropia como*

consecuencia de problemas relacionados con el consumo de alcohol o de drogas. Sin embargo, es preferible que los remitan a los servicios de asesoramiento, tratamiento y rehabilitación en vez de aplicarles sanciones disciplinarias. Si un trabajador no colabora plenamente con el tratamiento, el empleador podrá tomar las medidas disciplinarias que considere oportunas” (O.I.T., TRATAMIENTO DE CUESTIONES RELACIONADAS CON EL ALCOHOL Y LAS DROGAS EN EL LUGAR DE TRABAJO, REPERTORIO DE RECOMENDACIONES PRÁCTICAS DE LA O.I.T., Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1996). En el ámbito de la legislación nacional, consideramos que se encuentran previstas dos situaciones distintas, cada una con un tratamiento disciplinario también diferente: el consumo alcohólico ocasional, por un lado, y la dependencia del alcohol, por el otro. El numeral 72 inciso c) del Código de Trabajo contempla el primer supuesto, cuando dispone: “Queda absolutamente prohibido a los trabajadores (...) c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga”. Por su parte, el inciso i) del artículo 81 ídem contempla como justa causa de despido: “Cuando el trabajador después de que el patrono lo aperciba una vez, incurra en las causales previstas por los incisos a, b, c, d y e del artículo 72”. Tales normas se refieren, claramente, a la embriaguez ocasional, la cual, al afectar negativamente la capacidad laboral, es considerada por nuestro ordenamiento como una falta a las obligaciones impuestas por el contrato de trabajo, pero sin que se le estime de una gravedad tal como para justificar, por sí sola, el despido, sino que se exige, para su procedencia, el apercibimiento previo y la reiteración de la falta. Ello se distingue de la embriaguez-enfermedad -segundo supuesto a considerar-, que sí configura una falta grave, en los términos del inciso l) del artículo 81 del Código de Trabajo, debido a las consecuencias negativas que el consumo de alcohol genera en el lugar de trabajo, tales como el deterioro de la salud y de las relaciones interpersonales, incremento del ausentismo, disminución del rendimiento del trabajo, merma de la productividad, aumento de accidentes y problemas disciplinarios, así como de la frecuencia de cambio de personal y de los costos de formación y de contratación, y, por último, daños a la reputación de la empresa (según se citan en la obra TRATAMIENTO DE CUESTIONES RELACIONADAS CON EL ALCOHOL Y LAS DROGAS EN EL LUGAR DE TRABAJO, REPERTORIO DE RECOMENDACIONES PRÁCTICAS DE LA O.I.T., op.cit., p. 42) (ver, en igual sentido, CARRO ZÚÑIGA, Las justas causas de despido en el Código de Trabajo y jurisprudencia de Costa Rica, Editorial Juritexto, San José, 1992, p.57)”. De los lineamientos que, sobre esta materia, ha dictado la O.I.T., se extrae que debe dársele un trato distinto a la enfermedad del alcoholismo respecto de los demás padecimientos que puedan afectar al trabajador. Su especialidad consiste en que, tratándose de un enfermo alcohólico, sería recomendable que el empleador le brindase una oportunidad para que intente rehabilitarse, antes de proceder a despedirlo por ese motivo. Así lo ha considerado UBALDO SERE al indicar que: “(...) cabe afirmar que debe revertirse el enfoque puramente economicista que ve en el trabajador adicto un factor de distorsión en el proceso productivo y compatibilizar el mismo con un enfoque más humano que procure la rehabilitación del trabajador. El trabajo o mejor dicho el mantenimiento de la fuente de trabajo en el caso del trabajador adicto debe ser visto como una de las más firmes posibilidades de rehabilitación. La pérdida del mismo -a través de una política puramente sancionatoria- lo único que consigue es aumentar el grado de marginalización. Deberá reconocerse asimismo que el empleador tiene la potestad de sancionar a los trabajadores que incurran en faltas derivadas del consumo de alcohol y drogas, luego que se le haya dado al trabajador la posibilidad de asesoramiento, tratamiento y rehabilitación y no haya colaborado plenamente en los mismos” (UBALDO SERE (Jorge), “Aspectos laborales referidos al consumo de alcohol y drogas en los lugares de trabajo”, en Revista Derecho Laboral, N° 190, abril-junio 1998, Montevideo, p. 687). La política patronal, entonces, no debería ser sancionatoria, sino más bien dirigida a presionar al trabajador para que busque y obtenga ayuda. El artículo 29 de la Ley General de Salud, N° 5395 de 30 de octubre de 1973 dispone: “Las personas con trastornos emocionales severos así como las personas con dependencia del uso de drogas u otras sustancias, incluidos los alcohólicos, podrán someterse voluntariamente a tratamiento

*especializado ambulatorio o de internamiento en los servicios de salud y deberán hacerlo cuando lo ordene la autoridad competente, por estimarlo necesario, según los requisitos que los reglamentos pertinentes determinen” (no subrayado en el original). De ello se desprende que, en nuestro país, el empleador no puede obligar al trabajador a someterse a tratamiento alguno, pero sí puede informarlo, asesorarlo o remitirlo para que lo reciba. Si el empleado se niega a colaborar, procede su despido sin mayores miramientos. Las consideraciones expuestas, por su enorme trascendencia social y económica, sólo deben tenerse para aquellos trabajadores que acrediten, por medios idóneos, ser dependientes del alcohol, y así se concluya luego de analizar su comportamiento general en el desarrollo de la relación laboral. Como última observación, cabe destacar que el alcoholismo es una enfermedad incurable, pero tratable. Por ello, el que sea incurable no da licencia para consumir ni para justificar las faltas en que, por ese motivo, incurran los trabajadores. Al empleador no se le puede imponer una carga de tal magnitud, sino tan sólo la de brindarle una oportunidad al afectado, quien, si no la aprovecha y continúa dando problemas, puede perfectamente ser despedido (aunque, por ejemplo, presente un dictamen médico que haga constar sus problemas de salud provocados por el alcoholismo, con el fin de tratar de justificar sus ausencias). Es, entonces, dentro de estos lineamientos, que cabe considerar al alcoholismo-enfermedad como una falta grave, en los términos del artículo 81 inciso l) del Código de Trabajo”.*

Como se desprende de este importante Voto de la Sala Segunda, el empleador ante el padecimiento del alcoholismo como enfermedad, debe darle la oportunidad al empleado para que reciba el tratamiento médico adecuado para su enfermedad y que procure su rehabilitación, pero si la persona decide por su propia voluntad no someterse a la recomendación de su patrono, da pie para el despido sin responsabilidad patronal de parte del centro de trabajo.

Considera esta Oficina, que el proyecto de Ley 16.824 no contempla en su totalidad el abordaje de la materia sancionatoria para los casos de embriaguez – no habitual – contemplada en el Artículo 72 inciso c) , y el padecimiento del alcoholismo como enfermedad (Artículo 81 inciso L) ambos del Código de Trabajo, ya que el proyecto de Ley no hace referencia a este último artículo, y el problema mayor es que equipara para los propios efectos la embriaguez ocasional con el alcoholismo como enfermedad lo cual no es procedente.

## CONCLUSION

Visto el Proyecto de Ley N. 16.842 denominado “**Ley para el tratamiento del síndrome de dependencias del alcohol de los servidores de la administración pública**”, esta Oficina recomienda al Consejo Universitario no apoyar esta iniciativa de Ley, por cuanto el proyecto presenta aspectos de fondo que deben ser revisados y subsanados según el tratamiento jurisprudencial que se le ha dado a la materia sancionatoria laboral para el caso del padecimiento del alcoholismo como enfermedad.

**Por lo tanto, SE ACUERDA:**

**No apoyar el Proyecto de “Ley para el tratamiento del Síndrome de Dependencia del Alcohol de los Servidores de la Administración Pública”, Expediente No. 16.824, por las razones expuestas por la Oficina Jurídica, en el oficio O.J.2010-237.**

**ACUERDO FIRME**

**ARTICULO III, inciso 3)**

Se recibe oficio CCP.486 del 14 de julio del 2010 (REF. CU-290-2010), suscrito por el M.Sc. Oscar Bonilla, Coordinador de la Comisión de Carrera Profesional, en el que transcribe el acuerdo tomado por la Comisión de Carrera Profesional, sesión 626, Art. XIX del 6 de julio del 2010, en el que solicita interpretación auténtica del Artículo 22, inciso b) del Reglamento de Carrera Universitaria.

**SE ACUERDA:**

Remitir a la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico la solicitud de interpretación auténtica del Artículo 22, inciso b) del Reglamento de Carrera Universitaria, solicitada por la Comisión de Carrera Profesional, y brinde un dictamen al Plenario, en un plazo de quince días.

**ACUERDO FIRME****ARTICULO IV, inciso 4)**

Se recibe nota del 15 de julio del 2010 (REF. CU-291-2010), suscrita por el Dr. Gabriel Quesada, Presidente de la Asociación de Profesionales de la UNED (APROUNED), y el Prof. Mario Valverde, Presidente de la Asociación de Tutores (APROFUNED), en el que manifiestan su respaldo a los cambios planteados por la Junta de Relaciones Laborales, al Reglamento Interno de esa Junta.

**SE ACUERDA:**

Trasladar este oficio a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, con el fin de que lo analicen en conjunto con la nota enviada por la Junta de Relaciones Laborales, el 1 de julio del 2010 (REF. CU-267-2010).

**ACUERDO FIRME****ARTICULO III, inciso 5)**

Se recibe oficio ORH-RS-10-720 del 14 de julio del 2010 (REF. CU-292-2010), suscrito por la Mag. Rosa María Vindas, Jefa de la Oficina

de Recursos Humanos, en el que remite la propuesta de perfil del Jefe de la Oficina Institucional de Mercadeo y Comunicación, solicitado por el Consejo Universitario, en sesión 2015-2010, Art. V, inciso 8), celebrada el 4 de febrero del 2010.

**SE ACUERDA:**

Remitir a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organización y Administrativo, la propuesta de perfil para el puesto de Jefe de la Oficina Institucional de Mercadeo y Comunicación, con el fin de que la analice y brinde su dictamen en un plazo de ocho días.

**ACUERDO FIRME**

**ARTICULO IV, inciso 1)**

En atención a la solicitud planteada por el señor Joaquín Jiménez, sobre la organización del Día del Tutor, **SE ACUERDA:**

1. Trasladar la sesión extraordinaria de celebración del Día del Tutor, para el 6 de agosto del 2010, a las 6:00 p.m., en el Paraninfo Daniel Oduber.
2. Designar al Sr. Orlando Morales, para que brinde un discurso, en representación del Consejo Universitario.
3. Solicitar a los Directores de Escuela, a la Directora del Sistema de Estudios de Posgrado y a la Directora de Extensión Universitaria, que convoquen a los docentes a la actividad de celebración del Día del Tutor.
4. **ACUERDO FIRME**

**ARTICULO IV, inciso 2)**

**SE ACUERDA** realizar sesiones extraordinarias del Consejo Universitario, el 29 de julio, 5 y 12 de agosto del 2010, a las 2:00 p.m., con el fin de analizar puntos pendientes de la agenda y conocer los informes semestrales de los Vicerrectores, sobre el logro de los objetivos y metas aprobados en la Plan – Presupuesto del 2010.

**ACUERDO FIRME**

**ARTICULO IV, inciso 3)**

**SE ACUERDA** integrar a las señoras Grethel Rivera y Julia Pinell, y al Jefe del Centro de Planificación y Programación Institucional (CPPI), como miembros de la Comisión Plan – Presupuesto.

Asimismo, se integra al Sr. Minor Herrera, como miembro de la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico y en la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Centros Universitarios.

**ACUERDO FIRME**

**ARTICULO IV, inciso 4)**

Se acoge la siguiente propuesta de acuerdo (REF. CU-299-2010), presentada por el Sr. Orlando Morales, para la creación de una Comisión de Innovación y Recuperación de Propuestas de Políticas Universitarias:

**ANTECEDENTES:**

- 1.- El recién pasado proceso de elección de cuatro consejales obligó a la presentación al TEUNED de un plan de trabajo, rico en propuestas para el desarrollo universitario.
- 2.- Por otro lado, en las múltiples presentaciones a los potenciales electores hubo oportunidad de exponer ideas y sobre todo de atender valiosas sugerencias de los funcionarios.
- 3.- La parte esencial de la propaganda consistió en plegables informativos y correos a los funcionarios donde lo esencial consistió en propuestas de cambios.

**CONSIDERANDO QUE:**

- 1.- Existe un banco de propuestas elaboradas por 19 candidatos al Consejo Universitario.
- 2.- La comunidad universitaria presentó informalmente una serie de ideas que fueron reelaboradas por los candidatos, cuatro de ellos hoy electos.
- 3.- Se debe aprovechar la oportunidad para canalizar ese rico ideario de propuestas hacia políticas innovadoras de desarrollo institucional.

**SE ACUERDA:**

- 1.- Crear una comisión constituida por los cuatro consejales recién electos, para que seleccione aquellos proyectos de mayor importancia y presente las propuestas correspondientes al Consejo Universitario.
- 2.- Nombrar al Dr. Orlando Morales coordinador de esta comisión.
- 3.- Fijar como horario de reunión para los días jueves de 8 a 9 a.m.
- 4.- Solicitar a la Comisión que brinde un informe al Consejo Universitario, en un plazo de tres meses.

**ACUERDO FIRME**

**ARTICULO IV, inciso 5)**

Se conoce dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico, sesión 326-2010, Art. I, celebrada el 29 de julio del 2010 (CU.CPDA 2010-068), en el que da respuesta al acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2042-2010, Art. VI, inciso 9) del 15 de julio del 2010, en relación con la situación planteada por estudiantes de la Maestría en Administración de Negocios (MBA), referente al requisito de la elaboración de un artículo científico para poder graduarse.

Además se recibe una propuesta de la Sra. Ilse Gutiérrez (REF. CU-298-2010), en relación con este mismo asunto.

**SE ACUERDA:**

1. Trasladar nuevamente este asunto a la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico, con el fin de averiguar la verdad real de lo acontecido, en relación con los proyectos de graduación de los estudiantes de la XIV cohorte de la Maestría de Administración de Negocios.
2. Solicitar a la Oficina Jurídica que, en la próxima sesión ordinaria del Consejo Universitario, brinde un dictamen sobre la competencia que tiene este Consejo, para resolver la situación planteada por la Defensoría de los Estudiantes, en relación con los estudiantes de la XIV cohorte de la Maestría en Administración de Negocios.

**ACUERDO FIRME**

**ARTICULO IV, inciso 6)**

**SE ACUERDA integrar el Jurado Calificador del Reconocimiento Anual de Funcionarios y Estudiantes Distinguidos de la UNED para el año 2010, de la siguiente manera:**

- Virginia Ezpeleta
- Silvia Barrenechea Azofeifa
- Maritza Isabel Zúñiga Naranjo
- Eugenio Rojas Mora
- Juan Manuel Blanco Umaña (estudiante)

**Asimismo, se solicita a la Federación de Estudiantes (FEUNED) que avale la designación del estudiante Juan Manuel Blanco Umaña, como su representante en este Jurado, del 22 de junio al 10 de octubre del 2010.**

**ACUERDO FIRME**

**Amss\*\***