

UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA

Consejo Universitario

ACUERDOS TOMADOS EN SESION 2052-2010

CELEBRADA EL 02 DE SETIEMBRE DEL 2010

ARTICULO III, inciso 1)

Se conoce propuesta de acuerdo presentada por el Sr. Ramiro Porras (REF. CU-404-2010), referente al tema de la negociación del Fondo Especial de la Educación Superior (FEES).

SE ACUERDA:

Nombrar una Comisión Especial, integrada por los miembros del Consejo Universitario, con el fin de que:

1. Analice la propuesta planteada por el señor Ramiro Porras y brinde el dictamen respectivo.
2. Proponga al Plenario una propuesta de pronunciamiento del Consejo Universitario, en relación con el proceso de la negociación del FEES.

ACUERDO FIRME

ARTICULO III, inciso 2)

Se recibe nota del 1 de setiembre del 2010 (REF. CU-410-2010), suscrita por el señor Mainor Herrera, Consejal Interno, en la que solicita que se modifique el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2046-2010, Art. VI, inciso 2), celebrada el 5 de agosto del 2010, de manera que se sustituya el término “expediente administrativo” por “procedimiento administrativo”.

CONSIDERANDO:

Lo que establece el Artículo 112 del Estatuto de Personal, y lo indicado por el Jefe de la Oficina Jurídica, Sr. Celín Arce, el término “expediente administrativo” es sinónimo de “procedimiento administrativo”.

SE ACUERDA:

Desestimar la solicitud del Sr. Mainor Herrera, para que se modifique el acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2046-2010, Art. VI, inciso 2).

ACUERDO FIRME

ARTICULO III, inciso 3)

Se conoce oficio O.J.2010-314 del 31 de agosto del 2010 (REF. CU-413-2010), suscrito por el Sr. Celín Arce, Jefe de la Oficina Jurídica, en el que brinda dictamen en relación con el escrito presentado por el señor Elmer Acevedo Sánchez, solicitando una reconsideración del acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2045-2010, Art. I, inciso 2), celebrada el 29 de julio del 2010.

CONSIDERANDO QUE:

El petente no logra desvirtuar el análisis jurídico anterior ni aporta hechos nuevos que den base para reconsiderar el dictamen O.J.2010-217 de la Oficina Jurídica, y particularmente el hecho de que el fallo fue elevado a ejecución de sentencia y existe cosa juzgada material.

SE ACUERDA:

Rechazar ad portas la solicitud planteada por el señor Elmer Acevedo Sánchez, en su nota del 31 de agosto del 2010.

ACUERDO FIRME

ARTICULO III, inciso 4)

Se conoce oficio CR.2010.611 del 30 de agosto del 2010 (REF. CU-414-2010), suscrito por la Sra. Theodosia Mena, Secretaria del Consejo de Rectoría, en el que transcribe el acuerdo tomado en sesión 1646-2010, Art. I, inciso 1), celebrada el 30 de agosto del 2010, sobre la sustitución del Sr. Alvaro García Otárola, en vista de

que disfrutará de permiso con goce de salario, del 1 de setiembre al 30 de noviembre del 2010.

SE ACUERDA:

Recargar el Centro de Operaciones Académicas en el Sr. Luis Guillermo Angulo Sandí, del 1 de setiembre al 30 de noviembre del 2010.

ACUERDO FIRME

ARTICULO III, inciso 5)

Se conoce oficio R.367-2010 del 01 de setiembre del 2010 (REF. CU-417-2010), suscrito el Sr. Luis Guillermo Carpio, Rector, en el que solicita la prórroga del nombramiento interino del Sr. Carlos Morgan Marín, como Vicerrector de Planificación, del 1 de setiembre del 2010 al 28 de febrero del 2011, en vista de que considera importante que el Sr. Morgan continúe hasta el final del proceso de transformación de esa Vicerrectoría.

SE ACUERDA:

Prorrogar el nombramiento interino del Sr. Carlos Manuel Morgan Marín, como Vicerrector de Planificación, del 1 de setiembre del 2010 al 28 de febrero del 2011.

ACUERDO FIRME

ARTICULO III, inciso 6)

Se recibe oficio CPPI-051-2010 del 2 de setiembre del 2010 (REF. CU-419-2010), suscrito por el Sr. Juan Carlos Parreaguirre, Jefe del Centro de Planificación, en el que remite el documento final de la "Propuesta de Políticas y Objetivos Estratégicos para el 2011", elaborada de manera conjunta por miembros del Consejo Universitario y Consejo de Rectoría.

SE ACUERDA:

1. Agradecer al Vicerrector de Planificación, Sr. Carlos Morgan, así como al Sr. Juan Carlos Parreaguirre y su equipo de trabajo del Centro de Planificación y Programación Institucional, por el apoyo brindado en la elaboración de la propuesta de Políticas y Objetivos Estratégicos para el 2011.

2. Dejar pendiente de aprobación el documento definitivo, con el fin de que los miembros externos del Consejo Universitario, hagan llegar sus observaciones.
3. Autorizar a la Oficina de Presupuesto y al Centro de Planificación y Programación Institucional, para que trabajen en el POA – Presupuesto para el 2011, con base en la propuesta de Políticas y Objetivos Estratégicos para el 2011, presentado en esta sesión, mientras se aprueba el documento definitivo.

ACUERDO FIRME

ARTICULO III, inciso 7)

Se recibe oficio CSOCGP 91-2010 del 25 de agosto del 2010 (REF. CU-415-2010), suscrito por el Sr. Dionisio Rodríguez, Encargado del Centro de Salud Ocupacional y Gestión Preventiva, en el que invita a las actividades de celebración del Día de la Salud Ocupacional, que se realizará el martes 7 de setiembre del 2010, la cual estará dedicado a las autoridades universitarias.

SE ACUERDA:

Agradecer la invitación y se toma nota.

ACUERDO FIRME

ARTICULO III, inciso 8)

Se recibe oficio ORH-UCP-262-2010, del 19 de agosto del 2010 (REF. CU392-2010), suscrito por la Sra. Rosa María Vindas, Coordinadora del Consejo Asesor de Becas y Capacitación, en el que informa sobre las dificultades que ha tenido ese Consejo para reunirse, por falta de quórum, y por lo tanto solicita al Consejo Universitario que dé prioridad al nombramiento del representante por parte de la Carrera Administrativa.

SE ACUERDA:

Agradecer y tomar nota de la solicitud de la Sra. Rosa María Vindas, Coordinadora del Consejo Asesor de Becas y Capacitación.

ACUERDO FIRME

ARTICULO III, inciso 9)

Se conoce oficio O.J.2010-291 del 10 de agosto del 2010 (REF. CU-393-2010), suscrito por el Sr. Federico Montiel, Asesor Legal de la Oficina Jurídica, en el que brinda criterio sobre el Proyecto de “LEY DE COMPETITIVIDAD DEL ESTADO COSTARRICENSE”, Expediente No. 17.623.

Se acoge el dictamen O.J.2010-291 de la Oficina Jurídica, que se transcribe a continuación:

JUSTIFICACION

La Iniciativa de Ley 17623 indica:

“El complejo conjunto de ideas y prácticas abarcado por las palabras **governabilidad y buen gobierno** tiene antiguas raíces. Cómo organizarse socialmente, cómo articular y regular las relaciones entre las personas, cómo organizar la provisión de servicios colectivos, cómo definir los ámbitos apropiados para lo público y lo privado y cómo establecer controles y contrapesos para el ejercicio del poder, han sido preocupaciones de pensadores y líderes políticos a través de la historia de la humanidad.

En la Costa Rica contemporánea, caracterizada por la gran complejidad de sus procesos sociales y por carencias de toda índole, estos temas han adquirido gran importancia debido a que el buen gobierno, en su sentido más amplio, es condición necesaria para lograr el desarrollo económico, el bienestar social, la estabilidad política y, de manera especial, mejorar la atención que se brinda a los ciudadanos.

Los conceptos de **governabilidad** y de **buen gobierno** se refieren al ejercicio eficiente, eficaz y legítimo del poder y la autoridad para el logro de objetivos sociales y económicos. Ambos conceptos están asociados a la noción de eficiencia, en el sentido de alcanzar los objetivos de gobierno en forma transparente y sin dispendio de recursos; a la de eficacia, en el sentido de lograr estos objetivos manteniendo la estabilidad y la credibilidad de las instituciones y el sistema político; y a la de legitimidad, en el sentido de que la ciudadanía reconoce el derecho de los gobernantes a ejercer el poder y la autoridad, y se identifica con las instituciones del Estado, siempre que ellas estén sujetas a ciertos límites establecidos de antemano y respeten las reglas del juego.

Es por lo anterior que el Gobierno -comprendido este no solo por el Poder Ejecutivo, sino también por el conjunto de todas las instituciones públicas- debe ser útil, eficiente y eficaz, que contribuya a lograr lo planeado en materia de crecimiento económico, desarrollo humano y social, así como en materia de orden y respeto.

Este proyecto pretende desarrollar mediante líneas de acción al interior de las instituciones los siguientes objetivos:

- Transformar al Gobierno en un aparato eficaz y eficiente que alcance los resultados planeados.

- Reformar radicalmente la orientación y la capacidad de respuesta del Gobierno a las necesidades de la ciudadanía, procurando mejorar la capacidad de gobernar y clarificando el papel central del Gobierno.

- Romper con apatías culturales, administrativas, económicas y políticas, para realizar los cambios necesarios.

- Recuperar el papel de liderazgo y la confianza de los ciudadanos en el Gobierno.

La apertura del mundo y el proceso de globalización en el que participamos nos motiva a tener un gobierno de calidad, que pueda compararse con el resto de las naciones en el mundo, no solo como una comparación de calidad sino también para la unión y el mejor funcionamiento de metas en común acuerdo. Todo lo anterior acompaña y sustenta procesos, nuevas estructuras, propuestas y acciones. El proceso de la innovación y el cambio es conducido por el propio presidente de la República, junto con las principales instancias paraestatales, entre las cuales destaca este Congreso y correspondiente responsabilidad en cuanto a realizar las reformas legales que contribuyan a lograr todo eso.

Para lo anterior es necesario generar los resultados que espera la sociedad en materia de crecimiento económico, de orden y respeto, de desarrollo social y humano, y de mejoramiento en los servicios que le prestan al ciudadano las instituciones públicas. Para esto es necesario primero transformar al Gobierno en un aparato competitivo e innovador, enfocado al ciudadano, con base en criterios internacionales de calidad. Este proyecto promueve esta reingeniería institucional para poder así alcanzar un gobierno de clase mundial, pero se requiere el esfuerzo y trabajo de todos en conjunto, para obtener los mejores resultados posibles.

Hoy en día es vital la presencia de líderes que respondan eficazmente a este proceso para ser un gobierno de clase mundial; un gobierno eficaz y con mejores servicios, un gobierno honesto y transparente, un gobierno que funcione como todos queremos.

DEL PROYECTO Y ASPECTOS LEGALES

El presente proyecto de Ley es una “ambiciosa” propuesta de modificación de muchas instituciones públicas, con ámbitos de acción, facultades, misiones y visiones totalmente disimiles, y que se presente por una única iniciativa de Ley “estructurarlas”, según los proponentes en un Esquema Competitivo.

Desde épocas recientes se viene hablando en las esferas de los diferentes gobiernos de turno, sobre la necesidad de transformar el Estado costarricense, para lograr con ello una mayor eficiencia y eficacia en sus acciones. Muchos esfuerzos se han realizado, pero la reforma propuesta por varias administraciones no se ha logrado llevar hasta un avance significativo, por ende han sido esfuerzos aislados de transformar ciertos sectores o instituciones específicas.

El Primer capítulo del Proyecto de Ley tiene por objeto la transformación de 81 Juntas Directivas, órganos desconcentrados que pertenecen o están adscritos a las instituciones del gobierno central. La reforma consiste en darle al Ministro de turno el poder gubernativo sobre cada una de ellas.

A manera de ejemplo se citan las siguientes instituciones: Consejo Nacional para la Persona Adulta Mayor, Ley Fodea, Ministerio de Agricultura y Ganadería, Ley de Fomento Avícola, Oficina de Semillas, Ministerio de Cultura, entre otras instituciones.

Entre las instituciones mencionadas, y las otras que se enuncian en el extenso proyecto de Ley, la reforma se circunscribe en dotar al Ministerio del ramo la Jerarquía sobre dichas instituciones, eliminando para los efectos la “figura de la desconcentración” y la relación de dirección que contempla la Ley General de la Administración Pública, y sometiéndolas bajo el poder directo del Poder Ejecutivo.

De igual manera, en los subsiguientes capítulos se plantean reformas para los Ministerios de Ciencia y Tecnología, Ministerio de Educación Pública, Ley FONABE, Ministerio de Obras Públicas y Transportes, Ministerio de Justicia y Gracia, todos bajo el mismo esquema de la subordinación directa al Ministro de Gobierno, Ministerio del Ambiente (así como todos sus órganos desconcentrados).

Igual suerte, según se desprende del texto del proyecto para las Instituciones descentralizadas, como los Bancos, el IDA, INCOPECA, INCOP, la Caja Costarricense de Seguro Social, el INA, JUDESUR, entre otras.

Así mismo se plantea la transformación del Ministerio de Planificación, el Ministerio de Planificación, Política Económica y Competitividad, así como el Ministerio de Ciencia y Tecnología, el Ministerio del Ambiente, Energía y Telecomunicaciones.

En otro orden de ideas, nuevamente se regula el tema de la transparencia institucional, así como lo relativo al Gobierno Digital

Se promueve la Contratación del Estado por medios electrónicos:

“DE LA MEJORA EN CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA

ARTÍCULO 105.- Modificase los artículos 46 y 103 de la Ley de Contratación Administrativa, N.º 7494, de 2 de mayo de 1995 y sus reformas, de la siguiente manera:

“Artículo 46.- Registro

Existirá un registro electrónico oficial de proveedores y contratistas de la Administración, el cual estará a cargo de la Dirección General de Compras Públicas. En dicho registro se inscribirán todas las personas, físicas y jurídicas nacionales y extranjeras, que estén interesados en contratar con las entidades del Estado, según lo previsto en la sección segunda del capítulo XIII de la presente Ley.

Por lo menos una vez al año, la Dirección General invitará, mediante publicación en La Gaceta, a formar parte del registro de proveedores. No obstante, en cualquier momento los proveedores interesados podrán solicitar que se les incorpore al registro.

El Reglamento de esta Ley definirá las condiciones para la inscripción, su plazo de vigencia, así como sus reglas de funcionamiento, que permita la participación de los proveedores inscritos y el acceso de la administración a las mejores ofertas. En igual forma, se regulará el procedimiento de exclusión del registro y su régimen recursivo.

La Dirección General podrá fijar cánones semestrales o anuales de incorporación a cargo de los proveedores interesados a participar, con el objetivo de poder financiar el costo directo de operación del registro, velando por que las mismas no impidan o limiten el libre e igualitario acceso de los proveedores comerciales al registro.

La Administración podrá exigir a los proveedores su inscripción en el registro electrónico de proveedores a cargo de la Dirección General, para llegar a formalizar la relación contractual.

La Dirección General realizará evaluaciones, las cuales tendrán por objeto acreditar la veracidad de los antecedentes, la situación legal y financiera, entre otras, de los proveedores. El proceso de evaluación será realizado por la Dirección General, sin embargo esta podrá contratar, previa licitación pública, a profesionales y técnicos, personas naturales o jurídicas para que realicen dicha evaluación. La decisión sobre el rechazo o aprobación de las inscripciones o actualizaciones corresponderá a la Dirección General”

CONCLUSIÓN

Esta Oficina considera que el proyecto de Ley 17623 aborda una temática sumamente compleja y ambiciosa que pretende “organizar” todo el aparato Estatal de nuestro país, desde el Sector Central hasta el Descentralizado. En el esquema propuesto, todo el aparato estatal estaría prácticamente en manos del Poder Ejecutivo, en una sola línea de poder. El proyecto aspira a lograr la competitividad del Estado sometiendo a las Instituciones Públicas bajo un mando directo desde la Presidencia de la República. Las Teorías Modernas de Fortalecimiento del Estado enfocan la tendencia hacia la transferencia de competencias, y robustecer a las instituciones descentralizadas, para lograr con ello un mayor señorío en el ejercicio de sus competencias administrativas, dotándolas de mayor autonomía presupuestaria, de gobierno o bien en el plano de la Administración.

En razón de lo anterior, consideramos que este Proyecto dada su trascendencia y complejidad, tiene que ser discutido en un debate más amplio; ya que como se indicara líneas supra, el fenómeno de la modernización estatal, no abarca únicamente el sometimiento de todo el aparato estatal en poder de la presidencia de la república.

En razón de lo anterior, se recomienda no apoyar el mismo, e instamos a las autoridades universitarias a promover escenarios y debates desde la perspectiva académica y nacional que requiere este importante tema.

Por lo tanto, SE ACUERDA:

- 1. No apoyar el proyecto de “LEY DE COMPETITIVIDAD DEL ESTADO COSTARRICENSE”, Expediente No. 17.623, por cuanto, dada su trascendencia y complejidad, debe ser discutido en un debate más amplio.**
- 2. Solicitar al Vicerrector Académico promover espacios de debates sobre este tema, desde la perspectiva académica y nacional.**

ACUERDO FIRME

ARTICULO III, inciso 10)

Se recibe oficio O.J.2010-292 del 10 de agosto del 2010 (REF. CU-394-2010), suscrito por el Sr. Federico Montiel, Asesor Legal de la Oficina Jurídica, en el que brinda criterio sobre el Proyecto de “LEY PARA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO”, Expediente No. 17.620.

Se acoge el dictamen O.J.2010-292 de la Oficina Jurídica, que se transcribe a continuación.

JUSTIFICACIÓN

La Iniciativa de Ley 17.620 indica:

“La presente propuesta lleva como fin, llenar un vacío legal relacionado con la regulación del acoso psicológico en materia laboral, el cual debe ser solucionado lo más pronto posible, partiendo que nuestra Constitución Política, veda toda práctica discriminatoria, contraria a la dignidad humana. El artículo 33, es claro al señalar que “Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”. En igual sentido el artículo 56 constitucional indica “El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo”. En igual sentido Costa Rica ha firmado y ratificado convenios internacionales, que deben de materializarse en la realidad social.

Es así como por mandato constitucional el trabajo es un derecho del individuo y una obligación de la sociedad. El Estado por lo tanto debe procurar para todos los habitantes sin excepción, no solo una ocupación honesta y útil, sino que ese trabajo no atente o violente derechos humanos como la libertad, la dignidad y que le permita un desarrollo como individuo y como parte de la sociedad.

El acoso psicológico a escala laboral desencadena una serie de efectos nocivos, es de esta forma, un maltrato que se sufre y no pocas veces y lamentablemente en silencio, afectando indudablemente al individuo como tal. Este tipo de acoso psicológico si no es tratado y solucionado en debida forma puede acarrear graves repercusiones a escala familiar y social, produciendo un daño en las diferentes áreas del quehacer humano.

El Dr. Jorge Enrique Romero Pérez, en su obra **MOBBING LABORAL: acoso moral, psicológico**, define el mismo como "...una conducta abusiva que atenta por su repetición contra la dignidad o integridad psicológica o física de una persona (o grupo de personas), poniendo en peligro su posición de trabajo o deteriorando el ambiente laboral". La Organización Internacional del Trabajo, en el año 1998, procede a realizar un estudio, sobre este fenómeno. En su Informe titulado "Violencia en el Trabajo", ("InFocus Programme on Safety and Health at work and the Environment. Safe Work: Violence at Work"), establece que el Mobbing o acoso laboral tiene un costo a nivel del ambiente laboral que se traslapa a la empresa y a la sociedad, denominado como "efecto dominó". Igualmente, se señalan algunas consecuencias individuales a causa de este fenómeno, como "violencia, humillación, afectación de la confianza, depresión, problemas físicos, problemas de drogas, accidentes laborales". En el lugar de trabajo, desmejora el ambiente laboral en general. A escala social, "tiene un costo en la rehabilitación de la víctima", entre otros efectos nocivos.

La Sala Constitucional ha tratado el tema en diferentes resoluciones señalando: "... la violencia en el trabajo ha sido durante mucho tiempo ignorada, solo recientemente, ha comenzado a merecer atención como un serio problema de seguridad y salud, con un alto costo para las víctimas, las empresas, y en general, para la sociedad, de ahí que, en la actualidad se ha denominado "la plaga del siglo XXI". (Exp. 98-003837-0166-LA-Res: 2004-00692, de las nueve horas veinte minutos del veintisiete de agosto de dos mil cuatro.). En igual sentido (Exp. 02-300233-0641-LA -Res: 2003-00792, de las catorce horas treinta y cinco minutos del dieciocho de diciembre de dos mil tres. Exp. 99-001427-0166-LA- Res: 2005-00655 de las catorce horas cinco minutos del tres de agosto de dos mil cinco.)

Este fenómeno no es nuevo, sin embargo adquiere en la actualidad relevancia ante los efectos de la crisis mundial, entre ellos las pocas o limitadas oportunidades de trabajo y un miedo generalizado ante la posibilidad de pérdida de empleo, debido a ello, más que nunca se hace necesario un instrumento legal sobre este tema. ..."

MARCO LEGAL Y COMENTARIOS AL PROYECTO

En épocas recientes en Costa Rica, viene tomando más fuerza dentro de las organizaciones laborales, el tema de acoso laboral o psicológico o "mobbing" (por sus siglas en inglés). Es importante mencionar, que el Código de Trabajo no establece específicamente esta figura, sino lo que estipula son comportamientos generales o deberes del trabajador en el entorno laboral.

El Código de Trabajo dentro de sus obligaciones para el Patrono, indica:

Artículo 69.- (*)

Fuera de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamentos y en sus Leyes supletorias o conexas, son obligaciones de los patronos: (...)

c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;

En reciente Voto de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, N. 2010-000197 de las nueve horas y cincuenta minutos del 10 de febrero del 2010, dijo:

“La figura del “acoso laboral”, “acoso en el trabajo”, o también denominada “mobbing”, ha sido poco desarrollada en la jurisprudencia laboral, pues en realidad, no es sino hasta recientemente que ha merecido reconocimiento por parte de la doctrina jurídica encargada del estudio de las relaciones laborales. Se atribuye al psicólogo Heinz Laymann la creación de esta teoría, en la década de los 80; sin embargo, día con día la misma ha llegado a adquirir un mayor desarrollo. La psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen define el acoso moral como *“toda conducta (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integración psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo”* (MÁRQUEZ GARMENDIA (M) Acoso moral en el trabajo en Derecho Laboral» en *Derecho Laboral*, Tomo XLVI, n°.210, abril-junio 2003, p. 316). Algo más genérica es la definición ofrecida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el informe para la discusión de la reunión de expertos encargada de elaborar un repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia y el estrés en el sector de los servicios para octubre de 2003, en Ginebra, en el sentido de que el mobbing es *«la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta»*. Si se accede a los modernos sistemas de búsqueda de información que permite la tecnología, se puede encontrar todo un conglomerado de estudios en relación con esta novedosa figura. La generalidad de ellos atribuye al acoso laboral, como elemento definidor, el tratarse de una serie de comportamientos que se mantienen en el tiempo con la finalidad de provocar un resultado dañino en la víctima. Ahora bien. No es posible desconocer que en la vida de relación, patronos y trabajadores se encontrarán enfrascados en muchas situaciones de divergencia de criterio y de imposición legítima de la voluntad patronal respecto del empleado. Se estima legítima porque dentro del poder de dirección para llevar adelante su empresa, el patrono tiene la potestad de direccionar los recursos y medios contratados precisamente para la consecución de sus fines lo cual tiene sus límites en el respeto a la dignidad y al ejercicio efectivo de los derechos, por parte de trabajadores y trabajadoras. Aunque nuestro ordenamiento jurídico no ha regulado expresamente la figura del acoso laboral, ello no implica que el trabajador no tenga derecho a su reclamo y correspondiente indemnización, en aplicación de los artículos 19, 69 inciso c) y 83, todos del Código de Trabajo; y del más general, artículo 1045 del Código Civil, por virtud del cual, todo aquel que por dolo, falta, negligencia o imprudencia causa a otro un daño, está obligado a repararlo, junto con los perjuicios. Establecer si en la especie nos encontramos frente a una situación de acoso laboral exige establecer cuáles hechos han quedado plenamente acreditados para que, a partir de ahí, estimar si la acción resulta o no, procedente...”

Dentro del contexto indicado por la Sentencia que se transcribe, el Proyecto de Ley 17.620 menciona:

ARTÍCULO 2.- Definiciones

1.- Acosador: Es la persona que ejerce alguna de las acciones u omisiones descritas en esta Ley en el ámbito de trabajo y contra quien deberá dirigirse la denuncia por acoso psicológico.

2.- Acoso psicológico en el trabajo: Se entiende como el maltrato continuo, sistemático y deliberado de una persona a otra u otras, durante la relación laboral o en el lugar de trabajo sin considerar el puesto que ocupe, sea mediante comportamientos, acciones agresivas, u omisiones con la finalidad de degradar sus condiciones de trabajo, el prestigio laboral o familiar, o la salud física y psicológica. (**Lo subrayado no es del texto original**)

3.- Persona trabajadora: Toda persona física que presta a otra u otras sus servicios, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo.

4.- Víctima: Es la persona ofendida que es objeto de la conducta(as) constitutiva(s) de acoso psicológico en el ámbito laboral y que puede afectar su salud integral, así como las áreas: familiar, laboral y social.

Dentro de las manifestaciones de las conductas de acoso, son:

ARTÍCULO 4.- Manifestaciones del acoso psicológico

- 1.- Amenazar implícita o expresamente en forma verbal, escrita o física.
- 2.- Asignación de puestos de trabajo que conlleve al aislamiento de sus compañeros(as).
- 3.- Sobrecarga de funciones, asignación de tareas innecesarias o inferiores o no asignar ninguna.
- 4.- Circular rumores que afecten la imagen personal y laboral.
- 5.- Insultar, gritar o criticar aspectos de personalidad o de la vida privada en forma reiterada.
- 6.- Violentar la intimidad de la persona trabajadora tanto en sus estaciones de trabajo, el equipo requerido, conversaciones telefónicas, correo personal u otro equipo requerido para el desempeño de las labores contratadas.
- 7.- Desacreditar públicamente a la víctima, atribuyéndole reiteradamente errores, despreciando su trabajo o comparándolo con otra persona por ser supuestamente mejor.
- 8.- Ignorar su presencia al dirigirse exclusivamente a terceros o no responder a sus preguntas.
- 9.- Impedir dirigirse a terceras personas y prohibir a las demás personas trabajadoras que le hablen.
- 10.- Exclusión de reuniones sin justificación razonable y no informar sobre el resultado de estas.
- 11.- Supervisar y registrar su desempeño laboral mediante la aplicación de controles excesivos, innecesarios o diferenciados, con el fin de causar daño o perturbación de las labores.
- 12.- Ordenar la ejecución de tareas humillantes o incompatibles con sus conocimientos.
- 13.- Denegar u obstaculizar ascensos, capacitaciones, permisos o licencias así como, vacaciones sin justificación razonable.
- 14.- Impedir o restringir el acceso de equipo de oficina sin motivación alguna.
- 15.- Discriminación en razón del sexo, raza, nacionalidad, religión o de idioma.
- 16.- Cualesquier otra acción u omisión humillante recurrente, de abuso de poder o de irrespeto con el fin de dañar personal o laboralmente

Es importante acotar que las conductas descritas, no tienen que visualizarse de manera aislada, sino que son dentro del concepto de “acosador” descrito en el Artículo 2, como aquella persona que de manera continua, sistemática y deliberada ejecuta dichos comportamientos.

Dentro del aspecto preventivo, el Proyecto de Ley que comentamos preceptúa:

ARTÍCULO 6.- Responsabilidades de prevención

Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de acoso psicológico laboral. Con ese fin, deberán tomar medidas expresas en los reglamentos internos, los convenios colectivos, los arreglos directos o de otro tipo. Sin limitarse solo a ellas, incluirán las siguientes:

- 1.- Comunicar, en forma escrita y oral, a los supervisores, los representantes, las empleadas, los empleados y los clientes la existencia de una política contra el acoso psicológico en el ámbito laboral.

2.- Establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo, para permitir las denuncias de acoso psicológico laboral, garantizar la confidencialidad de las denuncias y sancionar a las personas acosadoras cuando exista causa. Este procedimiento, en ningún caso, podrá exceder el plazo de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por acoso psicológico laboral.

3.- Contar con personal capacitado en materia de acoso psicológico laboral.

ARTÍCULO 7.- Responsabilidades de divulgación y capacitación

Todo patrono o jerarca deberá garantizar que las personas trabajadoras o colaboradoras puedan acceder oportunamente a la información necesaria para comprender y prevenir el acoso psicológico en el lugar de trabajo. De igual forma deberá recurrir a las diversas estrategias de capacitación las cuales podrán desarrollarse a través de las oficinas o departamentos de recursos humanos y como parte de los incentivos no salariales.

ARTÍCULO 8.- Información sobre denuncias

Todo patrono estará obligado a informar sobre las denuncias de acosos psicológico laboral, que se reciban en su lugar de trabajo, así como el resultado del procedimiento que se realice, a la Defensoría de los Habitantes, si se trata de instituciones públicas, o a la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, si se trata de patronos privados.

Para efectos del sector público, se entiende por patrono al superior jerárquico de cada institución

En el aspecto procesal y de relevancia en este Proyecto se menciona:

ARTÍCULO 11.- Medidas cautelares

Toda persona víctima de acoso psicológico en el trabajo podrá obtener una medida cautelar la cual no podrá superar los tres meses a partir de la comunicación por escrito del inicio de la acción por acoso. Por medio de estas medidas se podrá imponer a la persona acosadora restricciones limitaciones u obligaciones de hacer o abstenerse de hacer. En casos especiales y a solicitud de la persona interesada, la medida podrá acordarse sin previa audiencia. Finalizado el plazo de tres meses indicado en este artículo, se podrá solicitar una ampliación del mismo siempre y cuando medie una solicitud expresa debidamente justificada, acompañando a la misma un certificado de un médico psiquiatra o profesional en psicología que indique que el paciente aún presenta padecimientos que lo incapaciten para llevar a cabo sus tareas en el lugar de trabajo.

ARTÍCULO 12.- Tipo de medidas cautelares

1.- Suspensión con goce de salario de la persona denunciada como posible acosadora hasta la resolución dentro del sector laboral correspondiente.

2.- Traslado de puesto de la persona denunciante cuando ésta lo solicite expresamente y si éste fuere posible materialmente.

3.- Cambio en la supervisión de las labores de la persona denunciante. Cuando la persona denunciada sea su superior inmediato. La supervisión podrá ser efectuada por otra persona trabajadora de igual o superior jerarquía, cuando sea posible.

4.- Cualquier otra medida que se considere idónea y oportuna para proteger los derechos de las partes y en caso de ser funcionarios, que no afecte el servicio público.

Cuando la denuncia que se interponga sea falsa, el Proyecto indica:

ARTÍCULO 19.- Denuncia falsa

Quien denuncie acoso psicológico falso podrá incurrir cuando así se tipifique en las conductas propias de difamación, injuria o calumnia contempladas en el Código Penal.

La persona trabajadora víctima de acoso psicológico podrá acudir a la vía penal cuando la persona acosadora incurra en las conductas tipificadas como amenazas, la coacción, así como por injurias, calumnias o difamación sin perjuicio de otras conductas constitutivas de hechos punibles, conforme al Código Penal.

En el tema propiamente sancionatorio, en el marco de la relación de trabajo se enuncia:

ARTÍCULO 20.- Tipo de sanciones

Las sanciones por acoso psicológico se aplicarán según la gravedad del hecho y serán:

- 1.- Amonestación escrita con copia al expediente.
- 2.- La suspensión con goce de salario hasta la terminación del proceso.
- 3.- La suspensión y el despido según corresponda sin responsabilidad patronal.
- 4.- Sin perjuicio de acudir a la vía correspondiente cuando las conductas constituyan igualmente hechos punibles, conforme al Código Penal.

Finalmente, en el tema de los derechos laborales, se agrega:

ARTÍCULO 21.- Derechos laborales de la persona trabajadora cesante

Cuando la persona acosada haya terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal o haya sido despedida y considerada como víctima de acoso psicológico tendrá derecho a:

- 1.- Que se le cancelen la totalidad de las prestaciones correspondientes.
- 2.- Pago de los salarios caídos y demás extremos laborales que el juez determine en sentencia razonada.
- 3.- Reinstalación a su puesto si expresamente así lo hubiere solicitado.

ARTÍCULO 22.- Despido de la persona acosadora

Toda persona a quien se le compruebe haber incurrido en acoso psicológico en el trabajo, podrá ser despedida sin responsabilidad patronal.

ARTÍCULO 23.- Indemnización por daño moral

Cuando mediante sentencia se compruebe el acoso psicológico, la persona víctima del mismo, tendrá derecho a una indemnización por daño moral si este se ha acreditado durante la sustanciación del proceso y será del conocimiento del juez de la Jurisdicción de Trabajo.

CONCLUSIÓN

Esta Oficina, dada la importancia y trascendencia del Proyecto, recomienda brindar el apoyo a esta iniciativa de Ley.

Así mismo, dados los alcances del acoso laboral y su afectación en las estructuras organizativas, sería oportuno abrir espacios de debate y reflexión institucional; así como nacional sobre el acoso psicológico o laboral.

Por lo tanto, SE ACUERDA:

1. **Apoyar la iniciativa de “LEY PARA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO”, Expediente No. 17.620.**
2. **Solicitar a la Administración abrir espacios de debate y reflexión institucional, sobre el acoso psicológico o laboral.**

ACUERDO FIRME

ARTICULO III, inciso 11)

Se recibe oficio O.J.2010-306 del 18 de agosto del 2010 (REF. CU-395-2010), suscrito por el Sr. Celín Arce, Jefe de la Oficina Jurídica, en el que brinda dictamen sobre el proyecto de LEY DE INVESTIGACIÓN EN SERES HUMANOS, Expediente No. 17.777.

Se acoge el dictamen O.J.2010-306 de la Oficina Jurídica, que apunta lo siguiente:

A. SOBRE LA EXPOSICION DE MOTIVOS

En la exposición de motivos se justifica el presente proyecto de la siguiente forma.

En primer lugar se aduce que la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia mediante Resolución N. 2010-001668, de las 15:12 horas, de 27 de enero de 2010 anuló, por considerarlo inconstitucional, el Decreto Ejecutivo N. 31078-S de 5 de marzo de 2003 "*Reglamento para las Investigaciones en que participan seres humanos*". A solicitud de la Ministra de Salud, dicha resolución fue aclarada y adicionada por la Sala Constitucional, mediante resolución N. 2010-006524, de 14:35 horas de 14 de abril de 2010, así:

"a) Experimentaciones clínicas autorizadas con anterioridad al 27 de mayo de 2003 no resultan afectadas con este pronunciamiento; b) Experimentaciones clínicas iniciadas con posterioridad al 27 de mayo del 2003, no tienen por qué suspenderse si se determina médicamente – mediante documento idóneo que conste dentro del expediente, con la firma responsable de un médico – que ello resulta más beneficioso para la preservación del derecho a la vida, el derecho a la salud o para el mejoramiento de la calidad de vida de las personas sometidas a ellos. A contrario sensu, solo deben suspenderse aquellas experimentaciones que no cuenten con dicha certeza médica. El Ministerio de Salud y la Caja Costarricense de Seguro Social realizarán los controles necesarios a efectos de verificar la mencionada certeza médica. En estos casos deben aplicarse las normas que contiene la Ley General de Salud, así como las normas constitucionales que tutelan la vida y la salud; y c) Experimentaciones clínicas que pretendan iniciar con posterioridad a la fecha de la publicación íntegra de la sentencia, quedan totalmente suspendidas hasta tanto no se dicte una Ley requerida al efecto para su debida regulación".

La Sala declaró inconstitucional el reglamento dicho por violación al principio de reserva de ley.

Dijo:

"De esta forma, respecto del decreto ejecutivo impugnado, aunque se considere que es un reglamento ejecutivo respaldado por la Ley General de Salud, para esta Sala, tales artículos -aunque mencionan la libertad de experimentación- son insuficientes para considerar que tal libertad se encuentra plenamente regulada legalmente".

Agrega la Sala:

"La trascendencia de los derechos fundamentales involucrados en esta materia obliga a que su regulación deba ser mediante una ley y no mediante un reglamento. Derechos fundamentales como la libertad personal, la dignidad de la persona, el derecho a la vida y a la integridad física, el derecho al honor y a la

intimidad personal y el derecho a la salud, requieren el respeto al principio de reserva de ley. Así por ejemplo, sobre el consentimiento informado, se requieren una serie de garantías y requisitos que no bastan con la norma que prevé la Ley General de Salud. El consentimiento informado es una garantía fundamental, pero se requieren controles y otras garantías que fortalezcan su vigencia efectiva, porque no puede ignorarse que en muchas ocasiones el experimento se realiza respecto de sujetos que padecen alguna enfermedad o dolencia, situación que los pone en una condición vulnerable. En cuanto a este tema, en la declaración de Helsinki de 1996, en el décimo principio básico, se establece que al obtener el consentimiento informado de la persona, el médico debe observar, atentamente, "... si en el individuo se ha formado una relación de dependencia hacia él o si el consentimiento puede ser forzado. En tal caso, el consentimiento informado debe obtenerse por un médico que no participa en la investigación y que es completamente independiente de dicha relación oficial...". Esta es una situación de vulnerabilidad del sujeto sometido al experimento, que requiere un sistema de garantías que trascienden el reconocimiento legal del consentimiento informado. En este tema, el marco normativo, así como las autoridades encargadas de supervisar y evaluar el experimento, deben determinar las pautas y criterios que permiten establecer hasta donde llega el consentimiento y los riesgos que debe asumir en la materialización de posibles daños para la salud. No bastaría, en estas condiciones, la enunciación de un principio tan importante, tal como lo prevé la Ley General de Salud. Como bien lo señala el profesor Peces-Barba, la investigación con seres humanos afecta "... valores esenciales de la persona desde un poder, el de la ciencia, que puede generar maleficios, pero que tiene como objetivo producir beneficios, la evitación de aquellos y el reparto equitativo de estos, lleva necesariamente a la heterotutela que supone el Derecho, desde los derechos humanos, pero en su aplicación se debe tener en cuenta también las tradiciones éticas derivadas del ambiente de la comunidad científica y del tipo de actuaciones que se realizan y de su finalidad...". El desarrollo del conocimiento humano y del progreso, especialmente el avance científico, es una historia de avances y retrocesos, en muchas ocasiones, el progreso ha sido evidente, en otros, los abusos, los excesos, la violación de derechos fundamentales, también ha dejado una lamentable crónica sobre la devaluación de la persona y de su dignidad. Por esta razón, el Presidente norteamericano Bill Clinton creó el Comité Consultivo sobre experimentos de radiación en humanos, con el fin que evaluara los experimentos con seres humanos que se realizaron bajo los auspicios de varias Agencias del Gobierno Federal de los Estados Unidos entre 1944 y 1974; se pretendía que dicho comité, analizara la ética de estos experimentos y que hiciera recomendaciones sobre las acciones y garantías que evitarían, en un futuro, los abusos que podrían haberse producido. En este sentido, debe citarse como ejemplo de abusos y excesos que lesionan derechos fundamentales, la investigación del Instituto Tuskegee, que llevó al Presidente Bill Clinton a ofrecer excusas ante el pueblo norteamericano (1995). Durante la primeras décadas del siglo veinte se produjeron importantes investigaciones biomédicas sobre el ser humano, sin embargo, aumentaron, de igual forma, los abusos sobre las personas, asumiendo, erróneamente, que el consentimiento sobre el sujeto era una garantía suficiente para la realización de un experimento admisible desde la perspectiva de la dignidad humana. Es posible que las personas admitan someterse a intervenciones que pone en peligro su vida, bajo el pretexto que se ha obtenido su consentimiento escrito, tal como ocurrió con la investigación sobre la fiebre amarilla que realizó W. Reed. En este punto, el consentimiento requiere un conjunto de garantías y principios que complementen y fortalezcan la vigencia real y efectiva del consentimiento informado. No puede desconocerse que un cuerpo normativo que regule la experimentación con seres humanos, debe establecer la distinción entre investigación terapéutica y no terapéutica, que se refiere, sintéticamente, que la primera le aporta beneficio al sujeto que participa y la segunda no. En el caso de la investigación no terapéutica, las garantías exigidas aumentan, especialmente en cuanto al consentimiento. Cuánto menos probable sea el beneficio directo para el sujeto, más importante es el acuerdo explícito del sujeto que se somete a la experimentación. Deben tomarse en consideración,

entre otros problemas, que la actividad del médico-investigador que experimenta con uno de sus pacientes, está sometida a un evidente conflicto de intereses, en la medida que su función como científico no es compatible con su deber como médico, de no dañar y promover la salud de su paciente. Este es uno de los múltiples problemas que no se resuelven con una regulación que sólo reconozca el consentimiento informado. Las normas internacionales que se refieren a la investigación clínica son abundantes, su incidencia como horizonte ético, es trascendental. El código de Nuremberg (1949), la Declaración de Helsinki (versiones de 1964, 1975, 1983, 1989, 1996, 2000, 2002, 2004, 2008), las Normas sobre buenas Prácticas Clínicas de la Conferencia Internacional sobre Armonización (1995) y la Declaración Universal en Bioética y Derechos Humanos (2005), contienen una serie de principios que carecen de la coercitividad que tienen los Tratados Internacionales, sin embargo, la abundancia y variedad de estas disposiciones, evidencian la trascendencia que tiene el tema de experimentación con seres humanos y la necesidad que todo ese marco de buenas prácticas y de principios bioéticos internacionales, adquieran pleno vigencia jurídica formal, mediante la promulgación de una ley que sea consonante con las disposiciones internacionales que definen el marco ético exigible en las investigaciones biomédicas”.

Prosigue la Sala haciendo referencia a los principios en la experimentación con los seres humanos:

“Hay principios muy importantes en la experimentación con los seres humanos que requieren un reconocimiento específico en el plano legislativo, destacándose, entre otros, los siguientes: 1- El respeto a las personas, reconociendo la autonomía del individuo, protegiendo, de igual forma, a los que tienen una autonomía disminuida. 2- El principio de justicia, que exige la Imparcialidad en la distribución de riesgos y beneficios; la selección equitativa de los sujetos incluidos en la investigación. Se requiere la supervisión de autoridades con garantías de independencia, para que valoren los temas de riesgos, beneficios y la selección. Diversos comités deben controlar y supervisar los experimentos, debiendo garantizarse su imparcialidad, independencia, capacidad técnica y competencia profesional. 3- Principio de respeto de la confidencialidad y protección de datos en la investigación con muestras biológicas, especialmente en la realización de análisis genéticos. 4- Principio de previo y preceptivo informe favorable de un Comité de ética y control en la investigación para la autorización y desarrollo de proyectos de investigación con seres humanos. Los comités de ética deben tener una función de protección del sujeto sometido a investigación. En este sentido su actuación es determinante respecto de la información que se brinda a las personas sometidas a la investigación, evaluando la calidad de su consentimiento. Es trascendental que los comités no dependan de la institución en la que trabajan. 5- Principio de evaluación de la actividad investigadora. 6- Principio de gratuidad en las investigaciones biomédicas y sus excepciones. La gratuidad se vincula con el principio de no comercialización del cuerpo humano. 7- Es importante definir ciertas condiciones de la experimentación, por ejemplo, que no exista un método alternativo al experimento con seres humanos de eficacia comparable. 8- El principio de beneficencia, que recoge una regla básica que siempre ha inspirado la profesión médica y que se convierte en una regla para el investigador, al requerir mecanismos de supervisión y control para cumplir dos objetivos básicos: que la investigación no sea dañina para el sujeto sometido al experimento y por otra parte, que una vez iniciada la investigación, se deben maximizar los posibles beneficios, minimizando, al mismo tiempo, los riesgos. Deben definirse no sólo los derechos y garantías de los sujetos que participan en la investigación, sino que se requiere una clara determinación de los derechos y las obligaciones de los profesionales biomédicos. De igual modo, debe quedar librado al legislador, todo lo referente al establecimiento de controles sobre los fondos –públicos pero también los fondos privados, nacionales pero también los provenientes del extranjero- que se utilicen o que estén involucrados en estos procedimientos de experimentación. La transparencia en el uso de estos fondos, y en general de

todos los recursos humanos y materiales en estos procedimientos, y los mecanismos que se establezcan para su control, son cuestiones trascendentales que deben ser definidas con claridad en la ley que regule esta materia”

Concluye la Sala aduciendo que toda esta materia está reservada a la Ley:

En resumen, todos los aspectos mencionados, no pueden quedar librados a disposiciones reglamentarias, por esta razón se concluye que el Decreto Ejecutivo N. 31078-S de 5 de marzo de 2003 que es “Reglamento para las Investigaciones en que participan seres humanos” resulta inconstitucional por violar el principio de reserva legal. Respecto del reglamento de la CCSS aunque se afirme que es un reglamento autónomo –sea de organización o de servicio- para esta Sala no puede esta institución autónoma regular por medio de un reglamento autónomo, derechos fundamentales tan trascendentales como el derecho a la vida respecto de la libertad de experimentación científica. Así entonces, se concluye que el Reglamento para la Investigación Clínica en los servicios asistenciales de la Caja Costarricense de Seguro Social adoptado en la sesión de la Junta Directiva el 16 de enero del 2003, resulta inconstitucional por violar también el principio de reserva legal. Además, en virtud de lo dispuesto en el artículo 89 de la Ley de Jurisdicción Constitucional, por conexión y consecuencia, también resulta inconstitucional el Reglamento actual “Reglamento para la investigación biomédica en los servicios asistenciales de la Caja Costarricense del Seguro Social” adoptado en la sesión de la Junta Directiva del 17 de noviembre del 2005, atendiendo a idénticas razones.

Este proyecto busca, entonces, suplir el vacío legal que dejó el fallo indicado, proyecto de ley, se dice, fue redactado por la Ministra de Salud y acogido para su trámite por los Diputados dichos.

Es una ley muy amplia que regula todos los aspectos de la materia de la investigación en seres humanos, busca que dichas investigaciones se ajusten al principio de inviolabilidad de la vida humana, a los derechos a la salud, la intimidad y la dignidad humana, establecidos en la Constitución Política y en la legislación nacional e internacional que regula la materia.

Pretende además, que la salud, el interés y el bienestar de los participantes en una investigación en seres humanos prevalezcan por encima del interés de la ciencia.

B. SOBRE EL CONTENIDO DEL PROYECTO.

Precisamente el contenido amplio e integral del proyecto se refleja en el siguiente resumen.

CAPÍTULO I: PRINCIPIOS GENERALES:

- Objeto de la Ley
- Instrumentos nacionales e internacionales de carácter legal y ético
- Ámbito de protección al ser humano
- Principios éticos en la investigación en seres humanos
- Otros principios generales
- Gratuidad
- Obligaciones del Estado
- Investigación en salud pública
- Competencia del Ministerio de Salud

CAPÍTULO II: CONSENTIMIENTO INFORMADO:

- Consentimiento informado
- Consentimiento de personas menores de edad
- Consentimiento de personas legalmente incapacitadas
- Contenido mínimo del documento de consentimiento informado
- Conservación y destrucción de las muestras biológicas

CAPÍTULO III: DE LOS DERECHOS DE LOS PARTICIPANTES EN UNA INVESTIGACIÓN EN SERES HUMANOS

- Derecho a retractarse
- Derecho a la confidencialidad
- Derecho a la información
- Derecho a disfrutar de los beneficios que resulten de la investigación
- Derecho al estándar de atención médica
- Derecho a retribución de los gastos ocasionados por la investigación
- Derecho a compensaciones por daños y su aseguramiento
- Póliza de protección a los participantes
- Información a los participantes sobre el contenido del aseguramiento

CAPÍTULO IV: INVESTIGACIONES CON GRUPOS DE POBLACIÓN ESPECÍFICOS

- Investigaciones científicas con menores de edad y con personas con discapacidad de manifestar su voluntad
- Investigaciones científicas con mujeres embarazadas o en período de lactancia
- Investigaciones científicas con personas privadas de libertad

CAPÍTULO V: DE LAS INVESTIGACIONES EN SERES HUMANOS RELATIVAS A CÉLULAS MADRE, GENOMA Y PROTEOMA HUMANOS

- Prohibición del uso del genoma, y proteoma humanos para obtener ganancias económicas
- Predominancia de los derechos, las libertades y la dignidad, sobre las investigaciones científicas relativas a las células madre, al genoma y proteoma humanos
- Prohibición de la clonación con fines de reproducción de seres humanos
- Derecho a los progresos en materia de genoma y proteoma humanos
- Objeto de la investigación en seres humanos sobre el genoma y proteoma humanos
- No discriminación genética
- Investigaciones científicas relativas a las células madre
- Derecho a la confidencialidad
- Derecho a la información sobre el genoma y proteoma humanos
- Consejo genético

CAPÍTULO VI: ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

- Consejo Nacional de Investigación en Salud
- Conformación del Consejo Nacional de Investigación en Salud
- Funciones del Conis
- Comités Ético Científicos (CEC)
- Integración de los Comités Ético Científicos (CEC)

- Funciones y obligaciones de los Comités Ético Científicos (CEC)
- Incompatibilidades
- Presupuesto y recursos

CAPÍTULO VII: OBLIGACIONES

- Obligaciones del investigador
- Obligaciones del patrocinador
- Garantías de control y seguimiento de las investigaciones

CAPÍTULO VIII: REQUISITOS

- Aprobaciones y autorizaciones
- Contrato
- Inaplicabilidad del silencio positivo
- Prohibición a los jefes de instituciones públicas
- Publicación de resultados de las investigaciones en seres humanos
- Canon por registro de proyectos de investigación
- Disminución del canon por registro de proyectos de investigación

CAPÍTULO IX: INFRACCIONES Y SANCIONES

- Medidas sanitarias y administrativas especiales
- Medidas cautelares
- Infracciones del investigador o el patrocinador
- Infracciones del CEC
- Coordinación
- Impugnaciones
- Procedimiento sancionatorio
- Hechos punibles

CAPÍTULO X: DELITOS

- Experimentación indebida
- Experimentación indebida grave
- Violación del consentimiento informado
- Inhabilitación
- Tráfico de influencias con investigaciones en seres humanos
- Dádivas y coacción
- Violación del deber de confidencialidad
- Utilización indebida de información privilegiada

CAPÍTULO XI: DISPOSICIONES FINALES

- Reglamentación
- Reformas
- Derogatorias

C. SUGERENCIAS PARA MEJORAR EL PROYECTO

Nos permitimos sugerir las siguientes reformas al proyecto.

- **Artículo 1:** El objeto de la presente Ley es regular la investigación en seres humanos, de manera que dichas investigaciones se ajusten al principio de inviolabilidad de la vida humana, a los derechos a la salud, la intimidad y la dignidad humana, establecidos en la Constitución Política y en la legislación nacional e internacional que regula la materia.

La salud, el interés y el bienestar de los participantes en una investigación en seres humanos prevalecerán por encima del interés de la ciencia.

Queda prohibida toda práctica eugenésica, salvo la consejería genética.

- **El artículo 37:** Que crea el Consejo Nacional de Investigación en Salud - CONIS- recomendamos que diga:

“Créase el Consejo Nacional de Investigación en Salud, en adelante “Conis”, como un órgano de desconcentración máxima con personería jurídica instrumental del Ministerio de Salud.”

- **Artículo 38:** El Conis estará integrado por siete miembros titulares, cada uno con su respectivo suplente, y serán nombrados por el Ministro de Salud, mediante Acuerdo Ejecutivo, en el que se hará la designación de los cargos. Deberá ser multidisciplinario y equilibrado en cuanto a edad y sexo, y al menos uno de los integrantes debe reunir los requisitos que le permitan asumir la representación de la comunidad. *Dos miembros serán representantes permanentes de las universidades estatales designado por CONARE”.*
- **Artículo 73: TRANSITORIO I.-** Las entidades públicas y privadas que tengan interés en constituir un CEC tendrán un plazo de seis meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, para constituir su Comité Ético Científico (CEC) y solicitar la acreditación correspondiente para poner a derecho sus investigaciones, de manera que cumplan con todo lo establecido en esta Ley.

Las universidades estatales que cuenten con un CEC a la entrada en vigencia de esta Ley, informarán al CONIS su existencia y conformación a la brevedad posible.

Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA:

Sugerir a la Comisión Permanente de Asuntos Sociales, las siguientes reformas al proyecto de LEY DE INVESTIGACIÓN EN SERES HUMANOS, Expediente No. 17.777:

- **Artículo 1:** El objeto de la presente Ley es regular la investigación en seres humanos, de manera que dichas investigaciones se ajusten al principio de inviolabilidad de la vida humana, a los derechos a la salud, la intimidad y la dignidad humana, establecidos en la Constitución Política y en la legislación nacional e internacional que regula la materia.

La salud, el interés y el bienestar de los participantes en una investigación en seres humanos prevalecerán por encima del interés de la ciencia.

Queda prohibida toda práctica eugenésica, salvo la consejería genética.

- El artículo 37: Que crea el Consejo Nacional de Investigación en Salud -CONIS- recomendamos que diga:

“Créase el Consejo Nacional de Investigación en Salud, en adelante “CONIS”, como un órgano de desconcentración máxima con personería jurídica instrumental del Ministerio de Salud.”

- Artículo 38: El CONIS estará integrado por siete miembros titulares, cada uno con su respectivo suplente, y serán nombrados por el Ministro de Salud, mediante Acuerdo Ejecutivo, en el que se hará la designación de los cargos. Deberá ser multidisciplinario y equilibrado en cuanto a edad y sexo, y al menos uno de los integrantes debe reunir los requisitos que le permitan asumir la representación de la comunidad. *Dos miembros serán representantes permanentes de las universidades estatales designado por CONARE”.*
- Artículo 73: TRANSITORIO I.- Las entidades públicas y privadas que tengan interés en constituir un CEC tendrán un plazo de seis meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, para constituir su Comité Ético Científico (CEC) y solicitar la acreditación correspondiente para poner a derecho sus investigaciones, de manera que cumplan con todo lo establecido en esta Ley.

Las universidades estatales que cuenten con un CEC a la entrada en vigencia de esta Ley, informarán al CONIS su existencia y conformación a la brevedad posible.

ACUERDO FIRME

ARTICULO III, inciso 12)

Se recibe oficio CCP.565 del 16 de agosto del 2010 (REF. CU-397-2010), suscrito por el Sr. Víctor Hugo Fallas, Coordinador de la Comisión de Carrera Profesional, en el que transcribe el acuerdo tomado en sesión No. 630, Art. II, sobre el nombramiento de sus representantes ante diferentes comisiones.

CONSIDERANDO:

1. Que de conformidad con el Artículo 72 del Estatuto de Personal, es competencia del Consejo Universitario, nombrar al representante de la Carrera Profesional ante el Consejo Asesor de Becas y Capacitación, de una terna propuesta por la Comisión de Carrera Profesional.
2. La urgencia de que la Carrera Profesional cuente con su representante ante el Consejo Asesor de Becas y Capacitación.

SE ACUERDA:

Nombrar al Sr. Víctor Hugo Méndez Estrada como Representante de Carrera Profesional, ante el Consejo Asesor de Becas y Capacitación, por el período establecido en el Reglamento respectivo.

ACUERDO FIRME**ARTICULO III, inciso 13)**

Se recibe oficio R.345-2010 del 16 de agosto del 2010 (REF. CU-398-2010), suscrito por el Sr. Luis Guillermo Carpio, Rector, en el que remite, para información, el oficio No. 05386 (DFOE-ED-0370 DJ-2231) de la Contraloría General de la República, sobre el criterio solicitado por la Auditoría Interna del ICT, referente a la normativa que le resulta aplicable al Fondo de Garantías, al Fondo de Jubilaciones y a la Asociación Solidarista. Además, remite el oficio O.J.2010-299 de la Oficina Jurídica, en el que brinda dictamen sobre este asunto.

SE ACUERDA:

Agradecer la información, y se toma nota.

ACUERDO FIRME**ARTICULO III, inciso 14)**

Se recibe oficio SCI-579-2010 del 12 de agosto del 2010 (REF. CU-399-2010), suscrito por el Sr. Eugenio Trejos, Presidente del Consejo Institucional del Instituto Tecnológico de Costa Rica, en el que remite el acuerdo tomado por ese Consejo, en la Sesión Ordinaria

No. 2674, Art. 17, del 12 de agosto del 2010, sobre la posición del Consejo Institucional del TEC, referente a la negociación del Fondo Especial de la Educación Superior (FEES) para el quinquenio 2011-2015.

SE ACUERDA:

Agradecer la información y se toma nota.

ACUERDO FIRME

ARTICULO III, inciso 15)

Se recibe oficio FFL-CA-222-2010 del 19 de agosto del 2010 (REF. CU-400-2010), suscrito por la Sra. Lucía Chacón Alvarado, Decana de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional, en el que informa sobre el acuerdo tomado por el Consejo Académico de esa Facultad, en sesión 14-2010, celebrada el 19 de agosto del 2010, en el que solicita declarar los diez días de plazo para la negociación del presupuesto, bajo el lema “10 DÍAS DE ACTIVISMO POR EL FEES”, y proponen acciones durante esos diez días.

SE ACUERDA:

Agradecer la información y se toma nota.

ACUERDO FIRME

ARTICULO III, inciso 16)

Se recibe oficio VA-576-10 del 25 de agosto del 2010 (REF. CU-407-2010), suscrito por el Sr. Olman Díaz, Vicerrector Académico, en el que remite la nota ECEN 843-2010 de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales, solicitando aumentar el monto de aranceles por concepto de giras de campo.

SE ACUERDA:

Remitir esta nota a la Oficina de Presupuesto, con el fin de que considere la solicitud de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales, cuando presente la propuesta de aranceles para el próximo año.

ACUERDO FIRME

ARTICULO III, inciso 17)

Se recibe copia del oficio ORH-RS-10-627 del 25 de agosto del 2010 (REF. CU-406-2010), suscrito por la Oficina de Recursos Humanos a la Comisión Electoral de selección del/la Directora(a) de la Escuela de Ciencias de la Educación, al Vicerrector Académico y a la Federación de Estudiantes, en el que les informa sobre el resultado del reclutamiento del concurso interno 10-11 (tercera convocatoria) del Director(a) de la Escuela de Ciencias de la Educación.

SE ACUERDA:

Agradecer la información y se toma nota.

ACUERDO FIRME**ARTICULO III, inciso 18)**

Se recibe oficio O.C.G 77-2010 del 24 de agosto del 2010 (REF. CU-408-2010), suscrito por la Sra. Ana Lorena Madriz, Encargada de Contabilidad de Costos de la Oficina de Contabilidad General, en el que remite la información solicitada por el Consejo Universitario en la sesión 2027-2010, Art. I, inciso 2), celebrada el 15 de abril del 2010, sobre el estudio presupuestario – financiero del Centro de Idiomas, correspondiente al período 2008-2009.

SE ACUERDA:

Remitir este asunto a la Comisión Plan – Presupuesto, con el fin de que analice el estudio presupuestario – financiero del Centro de Idiomas, correspondiente al período 2008-2009, y brinde un dictamen al Plenario, en un plazo de un mes (4 de octubre del 2010).

ACUERDO FIRME**ARTICULO IV, inciso 1)**

Se recibe oficio R.339-2010 del 12 de agosto del 2010 (REF. CU-369-2010), suscrito por el Sr. Luis Guillermo Carpio, Rector, en el que solicita al Consejo Universitario que se convoque al IV Congreso Universitario, bajo el título: *Hacia una resignificación de la Gestión Académica en la UNED*”, a realizarse en el 2011, priorizando la gestión académica orientada al mejoramiento de los servicios

estudiantiles en el proceso de enseñanza y aprendizaje entrelazados de manera dinámica.

CONSIDERADO QUE:

El Artículo 11 del Estatuto Orgánico establece que el Congreso Universitario será convocado ordinariamente cada cinco años, por el Consejo Universitario.

SE ACUERDA:

- 1. Realizar el IV Congreso Universitario en el 2011.**
- 2. Solicitar a la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico, que, a más tardar el 23 de octubre del 2010, presenten al Plenario una propuesta de la conformación de la Comisión Organizadora del IV Congreso Universitario, atendiendo la solicitud del Rector, de integrar a los señores Johnny Valverde y Eugenia Chávez en esta Comisión.**

ACUERDO FIRME

Amss**