

UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA

Consejo Universitario

ACUERDOS TOMADOS EN SESION 2114-2011

CELEBRADA EL 1 DE SETIEMBRE DEL 2011

ARTICULO III, inciso 1)

Se conoce oficio CCP 652 del 26 de agosto del 2011 (REF. CU-498-2011), suscrito por la Sra. Nidia Lobo, Coordinadora de la Comisión de Carrera Profesional, en el que transcribe el acuerdo tomado en sesión 658, Art. XXI, del 9 de agosto del 2011, en el que comunica que en la sesión 636, Art. IX, celebrada el 28 de setiembre del 2010 y ratificado en la sesión 644, Art. V, la funcionaria Zaideth Barrientos Llosa, ascendió al grado de Profesional 5, a partir del 1 de octubre del 2010.

SE ACUERDA:

- 1. Declarar a la Sra. Zaideth Barrientos Llosa como Catedrática de la Universidad.**
- 2. Felicitar a la Sra. Barrientos por el éxito alcanzado al haber obtenido la condición de Catedrática.**

ACUERDO FIRME

ARTICULO III, inciso 2)

Se recibe oficio CCP.651 del 26 de agosto del 2011 (REF. CU-499-2011), suscrito por la Sra. Nidia Lobo, Coordinadora de la Comisión de Carrera Profesional, en el que transcribe el acuerdo tomado por la Comisión de Carrera Profesional, sesión 658, Art. XX, del 9 de agosto del 2011, en el que presenta denuncia de las intervenciones hechas por la Sra. Rosa María Vindas Chaves en asuntos de esa Comisión, amparada en su investidura como Jefa de la Oficina de Recursos Humanos.

Además, se recibe oficio O.R.H.-04330-2011 del 29 de agosto del 2011 (REF. CU-510-2011), suscrito la Sra. Rosa María Vindas, Jefa de la Oficina de Recursos Humanos, en el que hace una aclaración sobre el acuerdo de la Comisión de Carrera Profesional, oficio CCP-651.

SE ACUERDA:

Analizar este asunto en el apartado de Asuntos de Trámite Urgente.

ACUERDO FIRME

ARTICULO III, inciso 3)

Se recibe oficio CCP.632 del 26 de agosto del 2011 (REF. CU-500-2011), suscrito por la Sra. Nidia Lobo, Coordinadora de la Comisión de Carrera Profesional, en el que transcribe el acuerdo tomado en sesión 658, Art. VII, del 9 de agosto del 2011, en el que solicita que se considere la graduación de honor como un rubro de evaluación para el reconocimiento de puntuación.

SE ACUERDA:

Solicitar a la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico que analice la solicitud planteada por la Comisión de Carrera Profesional, y brinde un dictamen al Plenario, a más tardar el 3 de octubre del 2011.

ACUERDO FIRME

ARTICULO III, inciso 4)

Se recibe oficio OI-MERCOM-81-2011 del 19 de agosto del 2011 (REF. CU-501-2011), suscrito por la Sra. Lauren Ureña, en el que brinde su informe de gestión durante el período en que se desempeñó interinamente como Jefa de la Oficina Institucional de Mercadeo y Comunicación.

SE ACUERDA:

1. Agradecer a la Sra. Lauren Ureña el envío del informe sobre su gestión durante el período en que tuvo a cargo la jefatura de la Oficina Institucional de Mercadeo y Comunicación.

2. Remitir a la actual Jefa de la Oficina Institucional de Mercadeo y Comunicación, Sra. Gabriela Ortega, el informe de gestión enviado por la Sra. Lauren Ureña, del período contemplado entre el 10 de febrero y el 31 de julio del 2011, para su consideración.

ACUERDO FIRME

ARTICULO III, inciso 5)

Se recibe oficio AI-134-2011 del 25 de agosto del 2011 (REF. CU-502-2011), suscrito por el Sr. Karino Lizano, Auditor Interno, en el que remite el plan operativo anual y el presupuesto de esa Auditoría, correspondiente al ejercicio económico 2012, de conformidad con lo establecido por el Consejo Universitario, en sesión 1929-2008, Art. IV, inciso 15), celebrada el 16 de julio del 2008.

SE ACUERDA:

Remitir a la Comisión Plan – Presupuesto el plan operativo anual y el presupuesto propuestos por la Auditoría Interna, correspondiente al ejercicio económico 2012, con el fin de que lo analice y brinde un dictamen al Plenario, a más tardar el 12 de setiembre del 2011.

ACUERDO FIRME

ARTICULO III, inciso 6)

Se conoce nota recibida en la Secretaría del Consejo Universitario el 25 de agosto del 2011 (REF. CU-503-2011), suscrita por la estudiante Rosa María Mora Castro, y el Abogado Luis Miguel Ortega Meléndez, en el que solicitan que se le otorgue a la Sra. Mora el derecho de exponer su Trabajo final de graduación.

CONSIDERANDO QUE:

No es competencia del Consejo Universitario conocer la solicitud planteada por la estudiante Rosa María Mora Castro.

SE ACUERDA:

1. Trasladar a la Administración la solicitud planteada por la estudiante Rosa María Mora Castro, para que sea analizada en

conjunto con el responsable en el Sistema de Estudios de Posgrado y la Vicerrectora Académica.

- 2. Informar a la Sra. Mora que su solicitud se está remitiendo a la instancia que corresponde, para su atención.**

ACUERDO FIRME

ARTICULO III, inciso 7)

Se conoce oficio O.J.2011-206, del 4 de agosto del 2011 (REF. CU-505-2011), suscrito por el Sr. Federico Montiel, Asesor Legal de la Oficina Jurídica, en el que brinda dictamen sobre el proyecto de Ley para prevenir y sancionar el Hostigamiento Laboral en las relaciones de empleo público y privado, Expediente No. 18.136.

Se acoge el dictamen O.J.2011-206 de la Oficina Jurídica, que se transcribe a continuación:

ANTECEDENTE

El Consejo Universitario se había pronunciado favorablemente para aprobar que el proyecto "Ley para la prevención y tratamiento contra el acoso psicológico en el Trabajo" se convierta en Ley de la República, en la sesión 2520-2010 del 2 de setiembre del 2010.

SOBRE LA INICIATIVA DE LEY

Corresponde en este escenario hacer referencia a las diferencias que plantea el proyecto de Ley 18136 respecto del 17620.

La primera de ellas, es que el proyecto 18136 enmarca claramente que es el Hostigamiento Laboral en el sector de empleo tanto público como privado, en cambio el 17620 hace referencia únicamente al acoso "psicológico", y como una referencia genérica al trabajo.

Dentro de las justificaciones que brinda el Proyecto 18.136 se denota claramente la tendencia a la protección de la mujer, que según la diputada que lo impulsa, es la que más sufre como víctima del hostigamiento laboral en el empleo sea público o privado:

"Como lo establece el artículo 56 constitucional: "El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad". En este mismo sentido, el Estado deberá garantizar el derecho de libre elección de trabajo.

Ante este panorama, es obligación del Estado establecer un ambiente de seguridad y salud en las relaciones de trabajo, y que se protejan derechos fundamentales tales como el derecho de igualdad ante la ley, a la integridad personal, al trabajo y a la salud, los cuales se fundamentan en la dignidad humana.

Es importante destacar que esta problemática de hostigamiento laboral no discrimina en materia de género; sin embargo, es necesario señalar que son las mujeres las que más lo sufren.

Al respecto se ha estimado que el 52% de los casos de “mobbing” u hostigamiento laboral corresponde a mujeres. El 62.5% involucra a empleados privados y el 52% de los afectados por acoso laboral poseen algún grado académico técnico o universitario¹.

El hostigamiento laboral se define como un proceso de interacción social en el cual un trabajador es agredido por una o varias personas, con una frecuencia al menos semanal y por un tiempo prolongado, colocando a la víctima en un estado de indefensión y exclusión en su entorno laboral.

Lamentablemente, este es un fenómeno que se incrementa cada vez con más fuerza en la sociedad mundial y Costa Rica no escapa de él”

Dentro de los aspectos que enuncia el Proyecto de ley 18.136 se pueden indicar los siguientes:

ARTÍCULO 2.- Ámbito de aplicación

Esta ley se aplicará a las relaciones laborales en los sectores de empleo público y privado, así como a las organizaciones de derecho internacional con sede en nuestro país.

ARTÍCULO 3.- Definición

Se define como hostigamiento laboral el ejercicio extralimitado del poder en el entorno laboral, mediante el uso sistemático, recurrente, progresivo de la fuerza intimidatoria, sean superiores jerárquicos o no. Es una conducta abusiva, con el fin de debilitar, humillar, denigrar o injuriar a la víctima, perturbando el ejercicio de sus labores.

Asimismo, se define:

Víctima: Persona que es objeto de la conducta abusiva, denigrante, injuriantes y que puede padecer de repercusiones en su salud física, y psicológicas.

Acosador: Persona o personas que realizan acciones que atentan contra la integridad de la víctima, pudiendo ser superior jerárquico o no.

Trabajador(ra): Persona que presta sus servicios en virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo.

Sobre la prevención del Hostigamiento Laboral, y siendo esto una temática central de la propuesta; indica la iniciativa de comentario:

ARTÍCULO 6.- Responsabilidad 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 hostigamiento laboral. Con ese fin, deberá 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 o usuarios de los servicios, la existencia de una política contra el hostigamiento laboral.

2. Establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo, para permitir las denuncias de hostigamiento laboral, garantizar la confidencialidad de las denuncias y sancionar a las personas hostigadoras cuando exista causa justa. Dicho procedimiento en ningún caso podrá exceder el plazo ordenatorio de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento laboral.

3.- Se deberá contar con personal capacitado en hostigamiento laboral.

Sobre el procedimiento, el Proyecto enuncia:

ARTÍCULO 10.- Integración de la comisión investigadora

Presentada la denuncia, se nombrará una comisión investigadora que deberá ser integrada por tres personas. Su integración deberá contar al menos con un hombre y una mujer, entre los participantes deberá participar una persona con conocimientos en hostigamiento laboral y asesoría legal.

Cuando en una empresa o lugar de trabajo no existan condiciones para realizar la investigación, la persona denunciante podrá recurrir al Ministerio de Trabajo o directamente a la vía judicial

ARTÍCULO 13.- Medidas preventivas

Se considerarán medidas preventivas la reubicación y la permuta; además, en casos excepcionales y en forma justificada, la separación temporal del cargo, respetando los derechos laborales.

Esas medidas preventivas serán aplicables a la persona denunciante, a petición de parte y las solicitará el órgano de investigación a la autoridad superior o instancia competente para recibir y tramitar la denuncia, en cualquier momento del procedimiento.

Sobre los alcances de la denuncia falsa en materia de hostigamiento laboral y sus respectivas sanciones se indica:

ARTÍCULO 20.- Sobre la falsa denuncia

Quien denuncie por hostigamiento laboral falsamente podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal.

ARTÍCULO 21.- Tipos de sanciones

Las sanciones por hostigamiento laboral se aplicarán según la gravedad del hecho y serán las siguientes: la amonestación escrita, la suspensión y el despido.

ARTÍCULO 22.- Sobre el trabajador cesante

Cuando una persona hostigada laboralmente haya terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal o haya sido despedida y considerada como víctima de hostigamiento laboral tendrá derecho:

1.- Al pago de todos los extremos laborales, así como a los salarios caídos, indexados a la fecha de cancelación.

ARTÍCULO 23- Despido del (los) hostigador (a) (es)

Toda persona (s) a quien (es) se le (s) compruebe haber incurrido en hostigamiento laboral en el empleo podrá ser despedido (s) sin responsabilidad patronal

CONCLUSION

Esta Oficina recomienda al Consejo Universitario la reiteración del apoyo brindado para que se prevenga, erradique y sancione la comisión de acoso laboral tanto en el Sector Público como en el Privado.

Igualmente se recomienda el propiciar espacios de capacitación y reflexión interna, así como a la comunidad nacional sobre la temática del Hostigamiento Laboral; ya que es un derecho fundamental el laborar en un ambiente digno, y libre de las conductas de hostigamiento.

Por lo tanto, SE ACUERDA:

- 1. Pronunciarse a favor de la aprobación del proyecto de Ley para prevenir y sancionar el Hostigamiento Laboral en las relaciones de empleo público y privado, Expediente No. 18.136.**

2. Instar a la Administración para que, aprovechando esta coyuntura, propicie espacios de capacitación y reflexión en la Universidad, sobre la temática del hostigamiento laboral, dado que es un derecho fundamental el laborar en un ambiente digno y libre de las conductas de hostigamiento.

ACUERDO FIRME

ARTICULO III, inciso 8)

Se recibo oficio R 329-2011 del 23 de agosto del 2011 (REF. CU-491-2011), suscrito por el Sr. Luis Guillermo Carpio Malavasi, Rector, en el que remite la propuesta de Reglamento para el Uso de Equipo de Cómputo e Internet de los y las funcionarias de la Universidad Estatal a Distancia, de conformidad con lo solicitado por el Consejo Universitario, en sesión 2084-2011, Art. IV, inciso 2), celebrada el 10 de marzo del 2011.

SE ACUERDA:

Remitir a la Comisión de Asuntos Jurídicos la propuesta de Reglamento para el Uso de Equipo de Cómputo e Internet de los y las funcionarias de la Universidad Estatal a Distancia, con el fin de que lo analice y brinde un dictamen al Plenario, a más tardar el 28 de noviembre del 2011.

ACUERDO FIRME

ARTICULO V, inciso 1)

Se conoce la solicitud planteada por los señores Mainor Herrera e Ilse Gutiérrez, sobre el correo del 29 de agosto del 2011, que les remitió el Sr. Luis Paulino Vargas, en el que transmite el interés de la Sra. Leda Méndez, quien forma parte del Comité Patriótico para la Salvación de la Caja, de que el Consejo Universitario reciba la visita del grupo de ciudadanas y ciudadanos, con el fin de exponer sus preocupaciones y propuestas.

Además se recibe la solicitud de audiencia de la Sra. Leda Méndez, del Comité Patriótico para la Salvación de la Caja.

SE ACUERDA:

Recibir en una próxima sesión del Consejo Universitario, la visita del grupo de ciudadanas y ciudadanos, que representan al Comité Patriótico para la Salvación de la Caja Costarricense del Seguro Social. Para tal efecto, se le solicita a la Coordinadora de la Secretaría del Consejo Universitario coordinar la fecha de esta visita.

ACUERDO FIRME

ARTICULO V, inciso 2)

SE ACUERDA nombrar a la Sra. Carmen María Guitérrez Yglesias, como miembro del Jurado Calificador de los funcionarios y estudiante distinguidos 2011.

ACUERDO FIRME

ARTICULO V, inciso 3)

CONSIDERANDO:

Lo establecido en el Procedimiento para salvaguardar la confidencialidad de los informes que la Auditoría Interna envíe al Consejo Universitario, aprobado en sesión 2087-2011, Art. V, inciso 6), celebrada el 31 de marzo del 2011.

SE ACUERDA:

1. Declarar secreta la discusión realizada por el Consejo Universitario en esta sesión, sobre el punto relacionado con la nota del 31 de agosto del 2011 (REF. CU-508-2011), suscrita por el Lic. Christian Campos Monge, Presidente del Órgano Director del procedimiento administrativo ordinaria 001-UNED-2011, y la nota del 29 de agosto del 2011 (REF. CU-506-2011), suscrita por los Licenciados José Luis Ocampo Rojas, Juan José Echeverría Brealey, Oscar José Ocampo Soto y Juan José Echeverría Alfaro, abogados defensores de los señores Luis Guillermo Carpio Malavasi, Víctor Aguilar Carvajal y René Muiños Gual.
2. Hacer un recordatorio sobre el punto No. 7 del Procedimiento para salvaguardar la confidencialidad de los informes que la Auditoría Interna envíe al Consejo Universitario, que indica lo siguiente:

“A partir de este momento los miembros del Consejo y demás personas presentes en la sesión, quedarán vinculadas al deber de guardar la confidencialidad de la información contenida en el expediente, hasta la resolución final del procedimiento.”

ACUERDO FIRME

ARTICULO V, inciso 3-a)

Se conoce nota del 31 de agosto del 2011 (REF. CU-508-2011), suscrita por el Sr. Christian Campos Monge, Presidente del Órgano Director del procedimiento administrativo 001-UNED-2011.

Además, se recibe nota suscrita por los Abogados José Luis Ocampo Rojas, Juan José Echeverría Brealey, Oscar José Ocampo Soto y Juan José Echeverría Alfaro.

SE ACUERDA:

- 1. Declarar confidenciales los documentos arriba citados, con excepción de las partes interesadas.**
- 2. Incluir estos documentos como parte del expediente que está en custodia de la Coordinación de la Secretaría del Consejo Universitario.**
- 3. Solicitar al Sr. Celín Arce, Jefe de la Oficina Jurídica que, en la próxima sesión ordinaria, presente su dictamen al Consejo Universitario sobre este asunto, con base en lo discutido en esta sesión.**

ACUERDO FIRME

ARTICULO V, inciso 4)

Se recibe invitación al Foro Internacional de Experiencias Educativas en Ámbito Municipal, que se realizará los días 8 y 9 de setiembre del 2011, en el Hotel Crowne Plaza Corobicí.

CONSIDERANCIA QUE:

Algunos miembros del Consejo Universitario asistirán a la inauguración y a las conclusiones del Foro Internacional de Experiencias Educativas en Ámbito Municipal.

SE ACUERDA:

Trasladar la próxima sesión ordinaria del Consejo Universitario, para el jueves 8 de setiembre, a la 1:00 p.m.

ACUERDO FIRME

amss**