

UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA

CONSEJO UNIVERSITARIO

20 de febrero del 2025

SESIÓN ORDINARIA VIRTUAL DEL CONSEJO UNIVERSITARIO

ACTA No. 3060-2025

PRESENTES: Rodrigo Arias Camacho, quien preside
Ana Catalina Montenegro Granados
Carlos Montoya Rodríguez
Greivin Solís Zárte
Anabelle Castillo López
Vladimir de la Cruz de Lemos
José María Villalta Flores-Estrada
María Ortega Zamora presidenta de la FEUNED

INVITADOS

PERMANENTES: Paula Piedra Vásquez, coordinadora general
Secretaría del Consejo Universitario
Héctor Saballos Pomares, auditor interno a.i.
Nancy Arias Mora, asesora jurídica Consejo Universitario

AUSENTE: Katya Calderón Herrera, con justificación

Se inicia la sesión al ser las nueve horas de modo virtual.

I. APROBACIÓN DE LA AGENDA

RODRIGO ARIAS: Buenos días. Damos inicio a la sesión ordinaria del Consejo Universitario 3060-2025 de hoy jueves 20 de febrero del 2025, con la presencia de todas las personas que conformamos el Consejo, excepto doña Katya Calderón, que se excusó porque tiene una situación que probablemente no le permita estar en la sesión de hoy, por lo tanto, estamos participando don Vladimir de la Cruz, don José María Villalta, doña Anabelle Castillo, don Greivin Solís, doña Catalina Montenegro, don Carlos Montoya, doña María Ortega, presidenta de la Federación de Estudiantes de la UNED y mi persona. También como personas invitadas permanentes, don Héctor Saballos, auditor interno y doña Nancy Arias, asesora jurídica del Consejo Universitario.

Tenemos una agenda en la que se utiliza el formato aprobado en el Reglamento del Consejo Universitario para efectos de la convocatoria, conteniendo la aprobación del acta de la última sesión, en conocimiento y resolución de recursos y denuncias, hay un tema que está pendiente en espera de una respuesta por una solicitud que se hizo a la Oficina Jurídica, entonces no se podrá ver hoy, luego tenemos los proyectos de ley ingresados en consulta que se conocen acá para que después los vea la comisión correspondiente y oficios de la comisión de proyectos de ley en cuanto a la lista de proyectos que no se emitirá criterio al respecto.

También un criterio de la comisión en relación con uno de los proyectos consultados, el 24582, Ley para autorizar al Estado y cualesquiera instituciones públicas a colaborar y realizar donaciones a la Asociación Obras del Espíritu Santo, un proyecto de ley recientemente consultado, luego tenemos la correspondencia y los dictámenes de comisiones especiales y comisiones permanentes del Consejo Universitario, más el capítulo de informes al final.

Así mismo, para la sesión de hoy se estarán incorporando los siguientes temas:

“INCLUIR EN APARTADO DE CONOCIMIENTO DE PROYECTOS DE LEY INGRESADOS EN CONSULTA

1. Dictamen de la Comisión de Proyectos de Ley, referente a criterio sobre proyecto de ley “LEY PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA RECTORÍA DEL MINISTERIO DE SALUD EN LA GESTIÓN Y DISPOSICIÓN FINAL DE RESIDUOS SÓLIDOS”, expediente N° 24.251. CU.CPL-2025-017
2. Dictamen de la Comisión de Proyectos de Ley, referente a criterio sobre proyecto de ley N° 24.164 “FINANCIAMIENTO PERMANENTE PARA LA ORGANIZACIÓN Y EL DESARROLLO DE LAS OLIMPIADAS CIENTÍFICAS COSTARRICENSES”. CU.CPL-2025-024
3. Dictamen de la Comisión de Proyectos de Ley, referente a criterio sobre proyecto de ley recibido en consulta mediante oficio AL-CPJUR-0830-2023 de la Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa N° 23.934 “LEY PARA LA EQUIDAD, IGUALDAD Y JUSTICIA SALARIAL DEL SALARIO GLOBAL PARA LAS PERSONAS FUNCIONARIAS PUBLICAS” CU.CPL-2025-025

INCLUIR LA SIGUIENTE CORRESPONDENCIA:

1. Informe final de gestión de la señora Hazel Arias en la dirección del IGESCA, en el período de setiembre 2022 a febrero 2025. REF. CU-170-2025
2. Oficio CR-2025-0181 del Consejo de Rectoría, referente a solicitud de enajenación de obras de arte para ser donadas a la Municipalidad de Puntarenas. REF: CU-172-2025

3. Oficio R-0165-2025 de la Rectoría, referente a solicitud de recargo de funciones de la Vicerrectoría de Investigación en la señora Rosibel Víquez Abarca, por incapacidad de la titular. REF: CU-176-2025
4. Oficio R-0166-2025 de la Rectoría, referente a solicitud de designación de rector interino. REF: CU-185-2025

INCLUIR LOS SIGUIENTES DICTÁMENES DE COMISIONES:

1. Dictamen de la Comisión de Asuntos Jurídicos, referente a propuesta de reforma del “Reglamento para Prevenir, Prohibir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la Universidad Estatal a Distancia”. CU.CAJ-2025-016
2. Dictamen de la Comisión Plan Presupuesto, referente al análisis del Informe de Labores del ejercicio económico comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre del 2024 de FUNDEPREDI. CU.CPP-2025-006
3. Dictamen de la Comisión especial del Consejo Universitario, encargada de preparar pronunciamiento vinculado con la preocupación y el compromiso de la UNED con la educación pública costarricense. SCU-2025-036”

Estas serían las adiciones que se están haciendo a la agenda de hoy. ¿Si hubiera alguna observación al respecto? Si no hay, entonces solicito que aprobemos la agenda con estos cambios. Queda aprobada la agenda para la sesión del día de hoy.

Se modifica la agenda quedando de la siguiente manera:

- I. APROBACIÓN DE LA AGENDA**
- II. APROBACIÓN DEL ACTA 3059-2025**
- III. CONOCIMIENTO DE PROYECTOS DE LEY INGRESADOS EN CONSULTA**
 1. Oficio AJCU-2025-045 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, referente proyectos nuevos de ley puestos a consulta al 17 de febrero de 2025. REF: CU-164-2025
 2. Dictamen de la Comisión de Proyectos de Ley, referente a criterio sobre proyecto de ley “LEY PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA RECTORÍA DEL MINISTERIO DE SALUD EN LA GESTIÓN Y DISPOSICIÓN FINAL DE RESIDUOS SÓLIDOS”, expediente N° 24.251. CU.CPL-2025-017

3. Dictamen de la Comisión de Proyectos de Ley, referente a criterio sobre proyecto de ley recibido en consulta mediante oficio AL-CPJUR-0830-2023 de la Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa N° 23.934 “LEY PARA LA EQUIDAD, IGUALDAD Y JUSTICIA SALARIAL DEL SALARIO GLOBAL PARA LAS PERSONAS FUNCIONARIAS PUBLICAS” CU.CPL-2025-025
4. Oficio CU.CPL-2025-012 de la Comisión de Proyectos de Ley, referente a listado de proyectos de ley para los cuales no se emitirá criterio legal.
5. Oficio CU.CPL-2025-016 de la Comisión de Proyectos de Ley, referente a la no emisión de criterio jurídico para el proyecto de ley N.° 24.582 “LEY PARA AUTORIZAR AL ESTADO Y CUALESQUIERA INSTITUCIONES PÚBLICAS A COLABORAR Y REALIZAR DONACIONES A LA ASOCIACIÓN OBRAS DEL ESPÍRITU SANTO

IV. CORRESPONDENCIA: Propuesta de acuerdos de correspondencia. REF. CU-158-2025

1. Informe final de gestión de la señora Hazel Arias en la dirección del IGESCA, en el período de setiembre 2022 a febrero 2025. REF. CU-170-2025
2. Oficio CR-2025-0181 del Consejo de Rectoría, referente a solicitud de enajenación de obras de arte para ser donadas a la Municipalidad de Puntarenas. REF: CU-172-2025
3. Oficio R-0165-2025 de la Rectoría, referente a solicitud de recargo de funciones de la Vicerrectoría de Investigación en la señora Rosibel Víquez Abarca, por incapacidad de la titular. REF: CU-176-2025
4. Oficio R-0166-2025 de la Rectoría, referente a solicitud de designación de rector interino. REF: CU-185-2025
5. Oficio OJ.2023-550 de la Oficina Jurídica, referente a criterio jurídico en relación con los recursos que la Universidad le ha trasladado a la ASEUNED, como reserva de cesantía. REF: CU-910-2023
6. Oficio SCU-2024-096 de la Secretaría del Consejo Universitario, referente a informe sobre análisis de la herramienta gratuita para votaciones secretas del Consejo Universitario. REF: CU-426-2024
7. Oficio C.E. 035-2024 del Consejo Editorial, referente a preocupación por el tiempo que tardan en solucionarse los distintos trámites ante la Oficina de Recursos Humanos. REF: CU-449-2024

8. Oficio CR-2024-1904 del Consejo de Rectoría, referente a solicitud para modificar el enlace del sitio oficial para la publicación de la normativa vigente UNED. REF: CU-1152-2024
9. Oficio ViD 416-2024 de la Vicerrectoría de Docencia, referente a solicitud de ampliación del oficio CU-2024-456-B. REF: CU-1266-2024
10. Oficio SCU-2025-025 de la Secretaría del Consejo Universitario, referente a envío de listado de personas postuladas para ocupar la vacante de suplente en la Comisión de Carrera Administrativa. REF: CU-097-2025

V. DICTÁMENES DE COMISIONES PERMANENTES Y COMISIONES ESPECIALES

1. COMISIÓN PLAN PRESUPUESTO

- a. Dictamen de la Comisión Plan Presupuesto, referente al análisis del Informe de Labores del ejercicio económico comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre del 2024 de FUNDEPREDI. CU.CPP-2025-006

2. COMISIONES ESPECIALES Y SUBCOMISIONES

- a. Dictamen de la Comisión especial del Consejo Universitario, encargada de preparar pronunciamiento vinculado con la preocupación y el compromiso de la UNED con la educación pública costarricense. SCU-2025-036
- b. Dictamen de la Comisión Ad Hoc encargada de analizar la propuesta de Reglamento del Comité Ético Científico de la UNED. SCU-2024-148 (se solicita invitar a doña Laura Vargas cuando se analice este tema)

3. COMISIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS

- a. Dictamen de la Comisión de Asuntos Jurídicos, referente a propuesta de reforma del “Reglamento para Prevenir, Prohibir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la Universidad Estatal a Distancia”. CU.CAJ-2025-016
- b. Propuesta de modificación Reglamento Electoral de la UNED y adición al nuevo capítulo de “Referéndum en la Universidad Estatal a Distancia”. CU.CAJ-2019-122

- c. Propuesta de “Reglamento para normar las ausencias temporales del rector”. Además, dictamen de minoría presentado por el señor Álvaro García, referente a dicho reglamento. CU.CAJ-2020-060 y 061
- d. Propuesta de “Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral en la Universidad Estatal a Distancia” CU.CAJ-2022-001
- e. Solicitud a la Administración para la prevención de acoso laboral por instancias externas vinculadas de manera contractual con la Universidad. CU.CAJ-2022-002
- f. Propuesta de modificación de algunos artículos del Reglamento de Gestión Académica. CU.CAJ-2022-063
- g. Propuesta de reforma integral del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal de la UNED. CU.CAJ-2023-060.
- h. Propuesta de modificación del artículo 87 del Estatuto de Personal. CU.CAJ-2023-0113
- i. Solicitud para aplicar sanciones más rigurosas a las faltas cometidas por los funcionarios de la UNED, particularmente en los casos que guardan relación con el “Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Universidad Estatal a Distancia”. CU.CAJ-2024-097

4. DICTAMENES DE COMISIONES PARA ANALIZAR EN CONJUNTO

- a. Propuesta de modificación de la Política para fomentar la permanencia de las personas estudiantes de la UNED, aprobada por el Consejo Universitario en sesión 2927-2022, Art. IV-A, inciso 17) celebrada el 1 de setiembre del 2022. CU.CPDOyA-2023-022 (verlo con prioridad, posibilidad de trasladarlo a CPDEySU)
- b. Análisis del estudio sobre evaluación de la pertinencia de los servicios universitarios dirigidos a las personas graduadas de la UNED. CU.CPDEySU-2024-006

5. COMISIÓN DE POLÍTICAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRATIVO

- a. Estudio técnico realizado por el Centro de Planificación y Programación Institucional, para la creación de la Oficina de

6. COMISIÓN DE POLÍTICAS DE DESARROLLO ESTUDIANTIL Y SEDES UNIVERSITARIAS

No hay

7. COMISIÓN DE POLÍTICAS DE DESARROLLO ACADÉMICO

No hay

VI. INFORMES DEL RECTOR Y DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO UNIVERSITARIO.

VII. CONOCIMIENTO Y RESOLUCIÓN DE RECURSOS Y DENUNCIAS

1. Oficio OJ-2025-038 de la Oficina Jurídica, referente a criterio sobre recurso de apelación (confidencial). REF: CU-084-2025 (esperar respuesta de solicitud realizada a la OJ).

II. APROBACIÓN DEL ACTA 3059-2025

RODRIGO ARIAS: Tenemos el acta de la semana pasada, ¿alguna observación al acta 3059-2025? Si no hay, entonces les solicito que aprobemos el acta de la última sesión.

[Se aprueba el acta No. 3059-2025 con modificaciones de forma]

Les decía que en el capítulo de denuncias y recursos hay un tema pendiente, pero no se puede ver todavía porque falta un insumo que se pidió a la Oficina Jurídica, entonces, pasamos al siguiente capítulo, que son proyectos de ley.

III. CONOCIMIENTO DE PROYECTOS DE LEY INGRESADOS EN CONSULTA

1. Oficio AJCU-2025-045 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, referente proyectos nuevos de ley puestos a consulta al 17 de febrero de 2025.

Se conoce el oficio AJCU-2025-045 de fecha 17 de febrero de 2025 (REF: CU-164-2025), suscrito por la señora Nancy Arias Mora, asesora jurídica del Consejo Universitario, en el que detalla los proyectos de ley que ingresaron en consulta de la Universidad al 17 de febrero de 2025.

NANCY ARIAS: Muy buenos días a las personas del Consejo Universitario, muy buenos días a las compañeras y compañeros de la comunidad universitaria. Estos son los proyectos que ingresaron esta semana.

1. 24.594 LEY PARA FORTALECER LA PLANIFICACIÓN Y LA SEGURIDAD ENERGÉTICA DEL SISTEMA ELÉCTRICO NACIONAL DE COSTA RICA
2. 24.661 LEY PARA EL FOMENTO DE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS VINCULADAS A LA BIOECONOMÍA EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO
3. 23.540 LEY PROMOCIÓN DEL DESARROLLO Y LA COMPETITIVIDAD (FUSIÓN DE MINISTERIOS ECONÓMICOS)
4. 24.675 LEY PARA LA RECUPERACIÓN SOSTENIBLE DE CRUCITAS Y LA CREACIÓN DEL POLO DE DESARROLLO DE LA REGIÓN HUETAR NORTE DE COSTA RICA
5. 24.289 LEY PARA FACILITAR LA TRAMITOLOGÍA EN LA CREACIÓN DE COOPERATIVAS
6. 24.711 LEY QUE CREA ESPACIOS CARDIOPROTEGIDOS

Esos serían los 6 que ingresaron esta semana.

RODRIGO ARIAS: Muchas gracias doña Nancy. Entonces el acuerdo es el usual en este capítulo, tomar nota de los proyectos de ley que han entrado en consulta al Consejo Universitario y trasladarlos para el trámite correspondiente a la comisión que tenemos para proyectos de ley.

¿Alguna observación sobre algún proyecto en particular? Si no hay, entonces les solicito que aprobemos el acuerdo mediante el cual se le remiten a la comisión.

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III, inciso 1)

CONSIDERANDO:

El oficio AJCU-2025-045 de fecha 17 de febrero de 2025 (REF: CU-164-2025), suscrito por la señora Nancy Arias Mora, asesora jurídica del Consejo Universitario, en el que detalla los proyectos de ley que ingresaron en consulta de la Universidad al 17 de febrero de 2025.

SE ACUERDA:

Dar por conocido el oficio AJCU-2025-045 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario (REF: CU-164-2025) y se traslada a la Comisión Permanente del Consejo Universitario, encargada de la tramitación de proyectos de ley que ingresan en consulta a la Universidad, para lo que corresponda.

ACUERDO FIRME

2. Dictamen de la Comisión de Proyectos de Ley, referente a criterio sobre proyecto de ley “LEY PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA RECTORÍA DEL MINISTERIO DE SALUD EN LA GESTIÓN Y DISPOSICIÓN FINAL DE RESIDUOS SÓLIDOS”, expediente N° 24.251.

Se conoce el dictamen de la Comisión de Proyectos de Ley en sesión ordinaria 003-2025, Art. V, inciso 1), celebrada el 10 de febrero del 2025 y aprobado en firme en sesión 004-2025, Art. II, celebrada el 17 de febrero del 2025 (CU.CPL-2025-017), referente a solicitud de criterio sobre proyecto de ley “LEY PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA RECTORÍA DEL MINISTERIO DE SALUD EN LA GESTIÓN Y DISPOSICIÓN FINAL DE RESIDUOS SÓLIDOS”, expediente N° 24.251.

GREIVIN SOLÍS: Buenos días a todos. Estos son los criterios para enviar a la Asamblea Legislativa respecto a los proyectos de ley correspondientes, este indica lo siguiente:

“CONSIDERANDO:

1. El oficio AJCU-2025-009 del 13 de enero, 2025, (REF: CU-018-2025), suscrito por la señora Nancy Arias Mora, asesora legal del Consejo Universitario, en el que, remite a la Comisión de Proyectos de Ley el informe de proyectos de ley nuevos ingresados al 13 de enero de 2025.
2. Que, la Comisión Especial de Ambiente, en virtud de la moción aprobada en la sesión N.º01, ha dispuesto a consultar el criterio sobre el Proyecto de ley “LEY PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA RECTORÍA DEL MINISTERIO DE SALUD EN LA GESTIÓN Y DISPOSICIÓN FINAL DE RESIDUOS SÓLIDOS”, expediente N° 24.251. (REF: CU-672-2024)
3. El oficio CPAI-001-2025 del 14 de enero, 2025, (REF: CU-020-2025), suscrito por la señora Adriana Villalobos Araya, coordinadora de la Comisión Institucional Interdisciplinaria para la Divulgación y

Seguimiento de Implementación de la Política Ambiental Institucional, en el que, remite el criterio al Proyecto de Ley N° 24.251 “LEY PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA RECTORÍA DEL MINISTERIO DE SALUD EN LA GESTIÓN Y DISPOSICIÓN FINAL DE RESIDUOS SÓLIDOS”.

4. El acuerdo tomado por la Comisión de Proyectos de Ley en sesión ordinaria 001-2025, Art. III, inciso 1-a), celebrada el 20 de enero del 2025, (CU.CPL-2025-001), en el cual, se acuerda:

“Solicitar al Instituto de Formación y Capacitación Municipal y Desarrollo Local el criterio del Proyecto de Ley No. 24.251 “LEY PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA RECTORÍA DEL MINISTERIO DE SALUD EN LA GESTIÓN Y DISPOSICIÓN FINAL DE RESIDUOS SÓLIDOS”, para que, lo remita a la Comisión de Proyectos de Ley a más tardar el 22 de enero, 2025.”

5. El oficio VEXVT-IFCMDL-003-2024 del 22 de enero, 2025, (REF: CU-036-2025), suscrito por la señora Isaura González Salas, directora Instituto de Formación y Capacitación Municipal y Desarrollo Local, en el que, brinda respuesta al acuerdo CU.CPL-2025-001 de la Comisión de Proyectos de Ley y emiten el criterio respecto del Proyecto de Ley N° 24.251 “LEY PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA RECTORÍA DEL MINISTERIO DE SALUD EN LA GESTIÓN Y DISPOSICIÓN FINAL DE RESIDUOS SÓLIDOS”, el cual, en lo que interesa indica:

“(…)

Se considera que la forma que expresa el transitorio, roza con los principios constitucionales violentando la autonomía municipal. Al respecto, el Voto N.° 9565-2017 de las nueve horas cuarenta y cinco minutos del veintitrés de junio de dos mil diecisiete, se ha pronunciado, de forma expresa, sobre la naturaleza jurídica del Certificado de Uso de Suelo.

“VII. Sobre los certificados de uso de suelo. En cuanto a este aspecto, este Tribunal ha definido que los certificados de uso de suelo son un acto administrativo que nace del ejercicio de la potestad normativa del ente corporativo, que afecta directamente la esfera jurídica del administrado –favorable y desfavorablemente a la vez-; y que genera efectos jurídicos independientes. Ello por cuanto su contenido beneficia al administrado y a la vez le establece limitaciones, es decir, le otorga el derecho a destinar el bien conforme al uso de suelo establecido en la reglamentación una vez obtenidos los respectivos permisos y a la vez limita el ejercicio de los atributos del derecho propiedad, en aplicación de las regulaciones urbanísticas y el régimen ambiental vigente. Al ser actos favorables, se encuentran cubiertos por el principio de intangibilidad de los actos propios, por lo que su anulación o revisión implica la observación de los requisitos formales y sustanciales establecidos al efecto en el ordinal 173 de la Ley General de la Administración Pública.”

Por otro lado, de acuerdo con el mismo voto N.º 9565-2017, los certificados de uso de suelo no se encontrarían protegidos por el principio de intangibilidad de los actos propios cuando se compruebe un hecho sobreviniente donde técnicamente se demuestre que pueda existir una afectación al recurso hídrico, pues en tales casos, según la Sala Constitucional, la autorización de uso de suelo deberá ajustarse a ese hecho, sin necesidad de que la Administración deba recurrir a lo dispuesto en el numeral 173 de la Ley General de la Administración Pública. Se transcribe otra vez, en lo conducente, el voto N.º 9565-2017:

“No obstante lo anterior, cuando hay un hecho sobreviniente donde técnicamente se demuestre que pueda existir una afectación al recurso hídrico, en este supuesto deberá dársele primacía a la protección a éste recurso y, por consiguiente, la autorización de uso de suelo deberá ajustarse a ese hecho, sin necesidad de que la Administración deba recurrir a lo dispuesto en el numeral 173 de la Ley General de la Administración Pública.”

Así las cosas, la Sala Constitucional establece como competencia municipal el otorgamiento de los certificados de uso de suelo, cubiertos inclusive por el principio de intangibilidad de los actos propios con excepción de la existencia de un hecho sobreviniente que es la demostración de una afectación al recurso hídrico. De ser así, resulta incompresible que se pretenda dar valor jurídico a un acto emanado por un ente que no cuenta con la facultad o competencia para hacerlo.

De acuerdo con lo expuesto, manifestamos oposición al proyecto de Ley tal y como se ha propuesto.

Reconocemos el espíritu del legislador en aras de dar una solución más expedita al acuciante tema de tratamiento de residuos sólidos, no obstante, el Proyecto soslaya muchas de las competencias municipales, vaciando de contenido principios fundamentales tales como el de cooperación, integración y participación, economía de escala, descentralización y rendición de cuentas.

Así mismo, y como parte de lo que su momento se denominó la Plataforma Interinstitucional para la gestión de residuos sólidos conformada por el Programa de Competitividad y Medio Ambiente (CYMA) y en la que participaron el Ministerio de Salud (MINSALUD), el Ministerio de Ambiente y Energía (MINAE), el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), la Cámara de Industrias de Costa Rica (CICR) y el Instituto de Fomento y Asesoría Municipal (IFAM), así como la Cooperación Técnica Alemana (GTZ) en la construcción del PRESOL - Plan de Residuos Sólidos Costa Rica, documento que se sugiere actualizar y cuya propuesta de regionalización y creación de parques ambientales se discutió ampliamente en 2006-2010.

Existe una base técnica, y esfuerzos en los que ya el país revisó tecnologías como la co- incineración por ejemplo que parecen no estarse contemplando en esta propuesta, obviándose limitaciones reales a el uso de esas tecnologías y gestión de los residuos valorizables en un mercado complejo que a 10 años de ese esfuerzo no ha dejado de representar un reto normativo y de costos para gobiernos locales.

La ley además contraviene la necesaria descentralización del estado costarricense, desvinculando el proceso final de la gestión de los residuos sólidos de los gobiernos locales, competencia que si bien requiere de ajustes y mejoras, es estrictamente municipal.”

6. El criterio AJCU-2025-019 del 22 de enero, 2025, (REF: CU-041-2025), suscrito por la señora Nancy Arias Mora, asesora legal del Consejo Universitario, en el que, emite criterio jurídico en relación con el proyecto de ley recibido en consulta mediante oficio AL-CPEAMB-0266-2024 de la Comisión Especial de Ambiente de la Asamblea Legislativa N° 24.251 “LEY PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA RECTORÍA DEL MINISTERIO DE SALUD EN LA GESTIÓN Y DISPOSICIÓN FINAL DE RESIDUOS SÓLIDOS”, el cual, a la letra indica:

“Síntesis del proyecto de ley:

El proyecto de ley fue presentado el 9 de abril de 2024, se tramitó en la Comisión de Ambiente donde se dictaminó con un dictamen afirmativo de mayoría y otro dictamen afirmativo de minoría el 10 de diciembre de 2024.

ANÁLISIS

Puntualmente sobre el contenido del texto hacemos las siguientes observaciones:

Criterio de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario

La propuesta que se analiza plantea reformas al Código Municipal, a la Ley para la Gestión Integral de Residuos y a la Ley de Planificación Urbana con el fin de fortalecer la rectoría del Ministerio de Salud en la gestión de residuos. El texto no tiene relación directa con la universidad ni atenta de modo alguno a la autonomía universitaria, por lo que jurídicamente es viable apoyar el proyecto.

No obstante, lo anterior, y atendiendo la solicitud del Consejo Universitario en la discusión que se dio sobre este proyecto de ley en la Sesión 3055-2025 planteo las siguientes observaciones puntuales sobre el contenido del proyecto para su consideración.

El artículo 50 de la Constitución Política es la base fundamental para buscar la mejora en la normativa para el manejo de desechos sólidos porque es un tema relacionado directamente con el bienestar de la población. El artículo 50 citado, en lo que interesa, indica lo siguiente:

“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. (...)
(se suplen los resaltados)

Esta norma deriva la responsabilidad de este derecho en el Estado, pero no aclara que sea únicamente del Poder Ejecutivo.

En la misma Constitución Política en el capítulo XII se regula El Régimen Municipal que para lo que nos interesa, en el artículo 169 se dispone:

“ARTÍCULO 169.- La administración de los intereses y servicios locales en cada cantón, estará a cargo del Gobierno Municipal, formado de un cuerpo deliberante, integrado por regidores municipales de elección popular, y de un funcionario ejecutivo que designará la ley.” *(se suplen los resaltados)*

Las competencias territoriales están definidas por ley, sin embargo, es relevante que se haga una coordinación del propio Estado que no vacíe de contenido la Constitución Política que es la Norma Fundamental de nuestro país, por lo que, se sugiere que se revise con especial atención si con este proyecto de ley se están trasladando competencias que tienen los gobiernos locales para mantener una concentración en el Poder Ejecutivo. La Ley No. 8839 Ley para la Gestión Integral de Residuos incluye la coordinación y de manera específica las funciones de las municipalidades porque la división territorial permite que se atiendan los problemas con una perspectiva propia de cada región. Por ello se llama la atención del contenido de este proyecto sobre el traslado de competencias que le corresponden a los gobiernos locales, que finalmente son los que conocen y atienden directa a la población que lo eligió en cada cantón, con la evidente coordinación nacional, pero sin vaciar de contenido las normas de la Constitución Política.

De mantenerse en la propuesta normas que generen esa consecuencia, serán objeto de una eventual nulidad por tener roces de constitucionalidad, por lo que, se sugiere ajustar la redacción de previo a su aprobación.”

7. El análisis realizado por las personas miembros de la Comisión de Proyectos de Ley en sesiones 001-2025, 002-2025, 003-2025 celebradas respectivamente el 20 y 27 de enero y 10 de febrero, todas en el 2025, respecto al Proyecto de ley N° 24.251 “LEY PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA RECTORÍA DEL MINISTERIO DE SALUD EN LA GESTIÓN Y DISPOSICIÓN FINAL DE RESIDUOS SÓLIDOS”.

SE ACUERDA:

Comunicar a la Comisión Especial de Ambiente de la Asamblea Legislativa que la Universidad Estatal a Distancia (UNED), no apoya el Proyecto de ley N° 24.251 “LEY PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA RECTORÍA DEL MINISTERIO DE SALUD EN LA GESTIÓN Y DISPOSICIÓN FINAL DE RESIDUOS SÓLIDOS”. La UNED considera que la propuesta presenta elementos de eventual nulidad por posibles roces de constitucionalidad. Se recomienda ajustar el texto, enfocándolo en los principios municipales de cooperación, integración y participación, y en la búsqueda de alternativas

para la gestión de residuos, con un enfoque ambiental orientado al desarrollo de las comunidades.

ACUERDO FIRME”

Don Rodrigo, quiero aprovechar el espacio para agradecerle a las compañeras y compañeros del Instituto, que en el tiempo que fue bastante corto, nos pudieron dar el criterio para poder declarar este dictamen correspondiente.

RODRIGO ARIAS: Muchas gracias Greivin y a la comisión, creo que está muy claro el dictamen con los diferentes puntos de vista y la conclusión de no respaldar este proyecto, que pareciera que roza completamente con el ejercicio de la autonomía municipal, considerada también constitucionalmente.

¿Alguna observación al respecto? Si no hay, entonces, les solicito que votemos el dictamen leído por don Greivin en nombre de la comisión. Se aprueba y aprobado en firme.

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III, inciso 2)

CONSIDERANDO:

- 1. El dictamen de la Comisión de Proyectos de Ley en sesión ordinaria 003-2025, Art. V, inciso 1), celebrada el 10 de febrero del 2025 y aprobado en firme en sesión 004-2025, Art. II, celebrada el 17 de febrero del 2025 (CU.CPL-2025-017), referente a solicitud de criterio sobre proyecto de ley “LEY PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA RECTORÍA DEL MINISTERIO DE SALUD EN LA GESTIÓN Y DISPOSICIÓN FINAL DE RESIDUOS SÓLIDOS”, expediente N° 24.251.**
- 2. El oficio AJCU-2025-009 del 13 de enero, 2025, (REF: CU-018-2025), suscrito por la señora Nancy Arias Mora, asesora jurídica del Consejo Universitario, en el que, remite a la Comisión de Proyectos de Ley el informe de nuevos proyectos de ley ingresados en consulta al 13 de enero de 2025.**
- 3. Que, la Comisión Especial de Ambiente, en virtud de la moción aprobada en la sesión N.º01, ha dispuesto a consultar el criterio sobre el Proyecto de ley “LEY PARA EL**

FORTALECIMIENTO DE LA RECTORÍA DEL MINISTERIO DE SALUD EN LA GESTIÓN Y DISPOSICIÓN FINAL DE RESIDUOS SÓLIDOS”, expediente N° 24.251. (REF: CU-672-2024)

4. El oficio CPAI-001-2025 del 14 de enero, 2025, (REF: CU-020-2025), suscrito por la señora Adriana Villalobos Araya, coordinadora de la Comisión Institucional Interdisciplinaria para la Divulgación y Seguimiento de Implementación de la Política Ambiental Institucional, en el que, remite el criterio al Proyecto de Ley N° 24.251 “LEY PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA RECTORÍA DEL MINISTERIO DE SALUD EN LA GESTIÓN Y DISPOSICIÓN FINAL DE RESIDUOS SÓLIDOS”.

5. El acuerdo tomado por la Comisión de Proyectos de Ley en sesión ordinaria 001-2025, Art. III, inciso 1-a), celebrada el 20 de enero del 2025, (CU.CPL-2025-001), en el cual, se acuerda:

“Solicitar al Instituto de Formación y Capacitación Municipal y Desarrollo Local el criterio del Proyecto de Ley No. 24.251 “LEY PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA RECTORÍA DEL MINISTERIO DE SALUD EN LA GESTIÓN Y DISPOSICIÓN FINAL DE RESIDUOS SÓLIDOS”, para que, lo remita a la Comisión de Proyectos de Ley a más tardar el 22 de enero, 2025.”

6. El oficio VEXVT-IFCMDL-003-2024 del 22 de enero, 2025, (REF: CU-036-2025), suscrito por la señora Isaura González Salas, directora del Instituto de Formación y Capacitación Municipal y Desarrollo Local, en el que, brinda respuesta al acuerdo CU.CPL-2025-001 de la Comisión de Proyectos de Ley y emiten el criterio respecto del Proyecto de Ley N° 24.251 “LEY PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA RECTORÍA DEL MINISTERIO DE SALUD EN LA GESTIÓN Y DISPOSICIÓN FINAL DE RESIDUOS SÓLIDOS”, el cual, en lo que interesa indica:

“(…)

Se considera que la forma que expresa el transitorio, roza con los principios constitucionales violentando la autonomía municipal. Al respecto, el Voto N.º 9565-2017 de las nueve horas cuarenta y cinco minutos del veintitrés de junio de dos mil diecisiete, se ha pronunciado, de forma expresa, sobre la naturaleza jurídica del Certificado de Uso de Suelo.

“VII. Sobre los certificados de uso de suelo. En cuanto a este aspecto, este Tribunal ha definido que los

certificados de uso de suelo son un acto administrativo que nace del ejercicio de la potestad normativa del ente corporativo, que afecta directamente la esfera jurídica del administrado – favorable y desfavorablemente a la vez-; y que genera efectos jurídicos independientes. Ello por cuanto su contenido beneficia al administrado y a la vez le establece limitaciones, es decir, le otorga el derecho a destinar el bien conforme al uso de suelo establecido en la reglamentación una vez obtenidos los respectivos permisos y a la vez limita el ejercicio de los atributos del derecho propiedad, en aplicación de las regulaciones urbanísticas y el régimen ambiental vigente. Al ser actos favorables, se encuentran cubiertos por el principio de intangibilidad de los actos propios, por lo que su anulación o revisión implica la observación de los requisitos formales y sustanciales establecidos al efecto en el ordinal 173 de la Ley General de la Administración Pública.”

Por otro lado, de acuerdo con el mismo voto N.º 9565-2017, los certificados de uso de suelo no se encontrarían protegidos por el principio de intangibilidad de los actos propios **cuando se compruebe un hecho sobreviniente donde técnicamente se demuestre que pueda existir una afectación al recurso hídrico**, pues en tales casos, según la Sala Constitucional, la autorización de uso de suelo deberá ajustarse a ese hecho, sin necesidad de que la Administración deba recurrir a lo dispuesto en el numeral 173 de la Ley General de la Administración Pública. Se transcribe otra vez, en lo conducente, el voto N.º 9565-2017:

“No obstante lo anterior, cuando hay un hecho sobreviniente donde técnicamente se demuestre que pueda existir una afectación al recurso hídrico, en este supuesto deberá dársele primacía a la protección a éste recurso y, por consiguiente, la autorización de uso de suelo deberá ajustarse a ese hecho, sin necesidad de que la Administración deba recurrir a lo dispuesto en el numeral 173 de la Ley General de la Administración Pública.”

Así las cosas, la Sala Constitucional establece como competencia municipal el otorgamiento de los certificados de uso de suelo, cubiertos inclusive por el principio de intangibilidad de los actos propios con excepción de la existencia de un hecho sobreviniente que es la demostración de una afectación al recurso hídrico. De ser así, resulta incompresible que se pretenda dar valor jurídico a un acto emanado por un ente que no cuenta con la facultad o competencia para hacerlo.

De acuerdo con lo expuesto, **manifestamos oposición al proyecto de Ley tal y como se ha propuesto.**

Reconocemos el espíritu del legislador en aras de dar una solución más expedita al acuciante tema de tratamiento de residuos sólidos, no obstante, el Proyecto soslaya muchas de las competencias municipales, vaciando de contenido principios fundamentales tales como el de cooperación, integración y participación, economía de escala, descentralización y rendición de cuentas.

Así mismo, y como parte de lo que su momento se denominó la Plataforma Interinstitucional para la gestión de residuos sólidos conformada por el Programa de Competitividad y Medio Ambiente (CYMA) y en la que participaron el Ministerio de Salud (MINSALUD), el Ministerio de Ambiente y Energía (MINAE), el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), la Cámara de Industrias de Costa Rica (CICR) y el Instituto de Fomento y Asesoría Municipal (IFAM), así como la Cooperación Técnica Alemana (GTZ) en la construcción del PRESOL - Plan de Residuos Sólidos Costa Rica, documento que se sugiere actualizar y cuya propuesta de regionalización y creación de parques ambientales se discutió ampliamente en 2006-2010.

Existe una base técnica, y esfuerzos en los que ya el país revisó tecnologías como la co- incineración por ejemplo que parecen no estarse contemplando en esta propuesta, obviándose limitaciones reales a el uso de esas tecnologías y gestión de los residuos valorizables en un mercado complejo que a 10 años de ese esfuerzo no ha dejado de representar un reto normativo y de costos para gobiernos locales.

La ley además contraviene la necesaria descentralización del Estado costarricense, desvinculando el proceso final de la gestión de los residuos sólidos de los gobiernos locales, competencia que si bien requiere de ajustes y mejoras, es estrictamente municipal.”

7. **El criterio AJCU-2025-019 del 22 de enero, 2025, (REF: CU-041-2025), suscrito por la señora Nancy Arias Mora, asesora jurídica del Consejo Universitario, en el que, emite criterio en relación con el proyecto de ley recibido en consulta mediante oficio AL-CPEAMB-0266-2024 de la Comisión Especial de Ambiente de la Asamblea Legislativa N° 24.251 “LEY PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA RECTORÍA DEL MINISTERIO DE SALUD EN LA GESTIÓN Y DISPOSICIÓN FINAL DE RESIDUOS SÓLIDOS”, el cual, a la letra indica:**

“Síntesis del proyecto de ley:

El proyecto de ley fue presentado el 9 de abril de 2024, se tramitó en la Comisión de Ambiente donde se dictaminó con un dictamen afirmativo de mayoría y otro dictamen afirmativo de minoría el 10 de diciembre de 2024.

ANÁLISIS

Puntualmente sobre el contenido del texto hacemos las siguientes observaciones:

Criterio de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario

La propuesta que se analiza plantea reformas al Código Municipal, a la Ley para la Gestión Integral de Residuos y a la Ley de Planificación Urbana con el fin de fortalecer la rectoría del Ministerio de Salud en la gestión de residuos. El texto no tiene relación directa con la universidad ni atenta de modo alguno a la autonomía universitaria, por lo que jurídicamente es viable apoyar el proyecto.

No obstante, lo anterior, y atendiendo la solicitud del Consejo Universitario en la discusión que se dio sobre este proyecto de ley en la Sesión 3055-2025 planteo las siguientes observaciones puntuales sobre el contenido del proyecto para su consideración.

El artículo 50 de la Constitución Política es la base fundamental para buscar la mejora en la normativa para el manejo de desechos sólidos porque es un tema relacionado directamente con el bienestar de la población. El artículo 50 citado, en lo que interesa, indica lo siguiente:

*“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. (...)” (se suplen los resaltados)*

Esta norma deriva la responsabilidad de este derecho en el Estado, pero no aclara que sea únicamente del Poder Ejecutivo.

En la misma Constitución Política en el capítulo XII se regula El Régimen Municipal que para lo que nos interesa, en el artículo 169 se dispone:

“ARTÍCULO 169.- La administración de los intereses y servicios locales en cada cantón, estará a cargo del Gobierno Municipal, formado de un cuerpo deliberante, integrado por regidores municipales de elección popular, y de un funcionario ejecutivo que designará la ley.” (se suplen los resaltados)

Las competencias territoriales están definidas por ley, sin embargo, es relevante que se haga una coordinación del propio Estado que no vacíe de contenido la Constitución Política que es la Norma Fundamental de nuestro país, por lo que, se sugiere que se revise con especial atención si con este proyecto de ley se están trasladando competencias que tienen los gobiernos locales para mantener una concentración en el Poder Ejecutivo. La Ley No. 8839 Ley para la Gestión Integral de Residuos incluye la coordinación y de manera específica las funciones de las municipalidades porque la división territorial permite que se atiendan los problemas con una perspectiva propia de cada región. Por ello se llama la atención del contenido de este proyecto sobre el traslado de competencias que le corresponden a los gobiernos locales, que finalmente son los que conocen y atienden directa a la población que lo eligió en cada cantón, con la evidente coordinación nacional, pero sin vaciar de contenido las normas de la Constitución Política.

De mantenerse en la propuesta normas que generen esa consecuencia, serán objeto de una eventual nulidad por tener roces de constitucionalidad, por lo que, se sugiere ajustar la redacción de previo a su aprobación.”

8. **El análisis realizado por las personas miembros de la Comisión de Proyectos de Ley en sesiones 001-2025, 002-2025, 003-2025 celebradas respectivamente el 20 y 27 de enero y 10 de febrero, todas en el 2025, respecto al Proyecto de ley N° 24.251 “LEY PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA RECTORÍA DEL MINISTERIO DE SALUD EN LA GESTIÓN Y DISPOSICIÓN FINAL DE RESIDUOS SÓLIDOS”.**

SE ACUERDA:

Comunicar a la Comisión Especial de Ambiente de la Asamblea Legislativa que la Universidad Estatal a Distancia (UNED), no apoya el Proyecto de ley N° 24.251 “LEY PARA EL

FORTALECIMIENTO DE LA RECTORÍA DEL MINISTERIO DE SALUD EN LA GESTIÓN Y DISPOSICIÓN FINAL DE RESIDUOS SÓLIDOS”. La UNED considera que la propuesta presenta elementos de eventual nulidad por posibles roces de constitucionalidad. Se recomienda ajustar el texto, enfocándolo en los principios municipales de cooperación, integración y participación, y en la búsqueda de alternativas para la gestión de residuos, con un enfoque ambiental orientado al desarrollo de las comunidades.

ACUERDO FIRME

3. Dictamen de la Comisión de Proyectos de Ley, referente a criterio sobre proyecto de ley recibido en consulta mediante oficio AL-CPJUR-0830-2023 de la Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa N° 23.934 “LEY PARA LA EQUIDAD, IGUALDAD Y JUSTICIA SALARIAL DEL SALARIO GLOBAL PARA LAS PERSONAS FUNCIONARIAS PUBLICAS”

Se conoce dictamen de la Comisión de Proyectos de Ley en sesión ordinaria 004-2025, Art. V, inciso 2), celebrada el 17 de febrero del 2025 (CU.CPL-2025-025), referente a criterio sobre proyecto de ley recibido en consulta mediante oficio AL-CPJUR-0830-2023 de la Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa N° 23.934 “LEY PARA LA EQUIDAD, IGUALDAD Y JUSTICIA SALARIAL DEL SALARIO GLOBAL PARA LAS PERSONAS FUNCIONARIAS PUBLICAS”.

GREIVIN SOLÍS: Procedo a dar lectura al acuerdo CU.CPL-2025-025 tomado por la Comisión de Proyectos de Ley en sesión ordinaria 004-2025, Art. V, inciso 2), celebrada el 17 de febrero del 2025, el cual, indica lo siguiente:

“CONSIDERANDO:

1. El oficio AJCU-2025-016 del 20 de enero, 2025, (REF: CU-032-2025), suscrito por la por la señora Nancy Arias Mora, asesora legal del Consejo Universitario, en el que, remite el criterio emitido por la Oficina Jurídica en relación con el proyecto de ley recibido en consulta mediante oficio AL-CPJUR-0830-2023 de la Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa N° 23.934 “LEY PARA LA EQUIDAD, IGUALDAD Y JUSTICIA SALARIAL DEL SALARIO GLOBAL PARA LAS PERSONAS FUNCIONARIAS PUBLICAS”, el cual, a la letra indica:

“Síntesis del proyecto de ley:

El proyecto de ley fue presentado el 14 de setiembre de 2023, se tramitó en la Comisión de Jurídicos donde se dictaminó con un dictamen afirmativo de mayoría el 16 de octubre de 2024.

Se adjunta el oficio O.J.2023-746 para su trámite”

2. Que, la Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos, en virtud del informe del Departamento de Servicios Técnicos, ha dispuesto realizar consulta obligatoria sobre el Texto Base del Proyecto “LEY PARA LA EQUIDAD, IGUALDAD Y JUSTICIA SALARIAL DEL SALARIO GLOBAL PARA LAS PERSONAS FUNCIONARIAS PUBLICAS”, Expediente N° 23.934. (REF: CU-1172-2023)
3. El oficio O.J.2023-746 del 07 de noviembre del 2023, (REF: CU-1220-2023), suscrito por la señora Ana Lucía Valencia González, jefa de la Oficina Jurídica, en el que, emite el criterio sobre el Proyecto de Ley N° 23.934 “LEY PARA LA EQUIDAD, IGUALDAD Y JUSTICIA SALARIAL DEL SALARIO GLOBAL PARA LAS PERSONAS FUNCIONARIAS PÚBLICAS”, el cual, en lo que interesa indica:

“CRITERIO

El proyecto de ley n°23.934: *Ley para la equidad, igualdad y justicia salarial del salario global para las personas funcionarias públicas*, fue presentado el 14 de septiembre del 2023 por un diputado de la República, e ingresó el 10 de octubre del 2023 al orden del día de la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa.

En la exposición de motivos, el diputado proponente justifica su proyecto de ley de la siguiente manera:

(...)

La igualdad salarial entre funcionarios de la misma categoría reviste una gran importancia en el ámbito de la Administración Pública por varias razones clave como promover la justicia, la motivación, la prevención de la discriminación y el cumplimiento de las leyes laborales en el ámbito de la Administración Pública. Además, contribuye a una cultura de trabajo basada en el mérito y fortalece la cohesión laboral y la confianza en las instituciones gubernamentales.

Sin duda, realizar la reforma propuesta con la inclusión de un inciso c) en el transitorio XI, que permita a las personas servidoras públicas que devengan un salario compuesto menor que aquel que les corresponde como salario global de su respectiva categoría, tendrán la posibilidad de trasladarse voluntariamente al esquema de salario global que corresponde para su categoría y lleva al justo equilibrio y trato igualitario, además de contribuir a mantener la motivación del personal, su mayor compromiso y efectividad en el desempeño de sus funciones, lo que, en última instancia, beneficia a la sociedad en general a obtener mayor bienestar, desarrollo y a reducir la corrupción.

Esto último atendiendo los principios que tutela el artículo 1 de esta misma ley que buscamos reformar, que indica que este único régimen de empleo público debe ser equitativo, para igual trabajo idénticas condiciones, incluyendo el tema salarial. Sin duda, no hacer esta reforma al transitorio XI de esta ley violenta los principios que dio origen a esta.

Este noble esfuerzo de adecuar y reivindicar los salarios del sector público no solo es un reconocimiento a su gran labor, sino también conlleva el garantizar un trato digno en sus labores, evitando con ello que se generen diferencias odiosas entre iguales, que generen división, conflictos y movilización laboral.

(...)

En cuanto al articulado, el proyecto de ley contiene un numeral único y regiría a partir de su publicación. El artículo único de la iniciativa adiciona un inciso c) al transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público (Ley N°10.159 del 08 de marzo del 2022). El texto señala lo siguiente:

TRANSITORIO XI- Las personas servidoras públicas que a la entrada en vigencia de la presente ley devengan un salario compuesto, se trasladarán al salario global, de conformidad con las siguientes reglas:

[...]

c) Las personas servidoras públicas que devengan un salario compuesto menor que aquel que les corresponde como salario global de su respectiva categoría, tendrán la posibilidad de trasladarse voluntariamente al esquema de salario global que corresponde para su categoría. El traslado voluntario podrá hacerse en un plazo de seis meses después del rige de la presente reforma de ley.

Como aspecto de forma, debe señalarse que el encabezado del artículo único contiene un error material en el número de la Ley Marco de Empleo Público, ya que el mismo indica 10.150 y lo correcto es 10.159.

En cuanto al fondo, el proyecto de ley pretende incluir como regla la posibilidad de que las personas funcionarias públicas que devengan un salario compuesto menor al que les correspondería como salario global, puedan trasladarse voluntariamente al esquema de salario global; para esto, otorgaría un plazo de 6 meses después de la publicación de la ley.

Ahora bien, debe recordarse que el texto base del entonces proyecto de ley n°21.336 (Ley Marco de Empleo Público), establecía lo siguiente en el transitorio XI:

TRANSITORIO XI- Transición al salario global

La transición a salario global será facultativo para las personas servidoras públicas activas a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley. Vía reglamento se determinará el orden así como los porcentajes máximos del total de la planilla, que en cada una de las dependencias públicas incluidas en el artículo 2° de esta ley, irá migrando de forma gradual a la remuneración por salario global.

Es decir, desde su versión original, la intención del Poder Ejecutivo como promovente de la iniciativa era que se permitiera el traslado facultativo al esquema de salario global por parte de las personas funcionarias públicas que estuvieran contratadas previo a la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público. No obstante, durante el trámite legislativo, dicho transitorio fue modificado y se terminó aprobando el siguiente:

TRANSITORIO XI- Las personas servidoras públicas que a la entrada en vigencia de la presente ley devengan un salario compuesto, se trasladarán al salario global, de conformidad con las siguientes reglas:

a) Quienes devengan un salario compuesto menor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global, continuarán devengando su salario en la forma en que lo venían haciendo y podrá incrementarse por el pago por concepto de anualidad, que en derecho les corresponda y una vez que su salario compuesto iguale el monto que les correspondería bajo el esquema de salario global, se trasladarán de manera automática a este régimen salarial, el mes siguiente.

b) Quienes devenguen un salario compuesto mayor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global serán excluidos de cualquier incremento salarial producto de aumentos a la base o bien reconocimiento de incentivos, hasta que el monto por concepto de salario global sea igual al salario compuesto que recibía, y en el mes siguiente se trasladarán al salario global.

Los salarios de las personas servidoras públicas, sin distinción del monto de estos, estarán excluidos de incrementos salariales por concepto de costo de vida, siempre y cuando se mantengan las condiciones indicadas en el inciso d) del artículo 11 de la Ley 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, de 3 de diciembre de 2018.

Como es de conocimiento del Consejo Universitario, la UNED ha presentado acciones de inconstitucionalidad y coadyuvancias activas contra varias disposiciones de la Ley Marco de Empleo Público, las cuales aún no han sido resueltas por la Sala Constitucional. Dentro de estas disposiciones alegadas como inconstitucionales, se encuentra dicho transitorio XI el cual, tal y como dice el diputado proponente, genera "...diferencias odiosas entre iguales...", máxime que la propia ley establece como objetivo (artículo 1), como principio (artículo 4 inciso c), como postulado rector (artículo 30 inciso a), entre otros, el reconocimiento del derecho de igual salario por igual trabajo, de acuerdo con el artículo 57 de la Constitución Política de la República de Costa Rica.

A criterio nuestro, aunque aún están pendientes de resolver los asuntos constitucionales de la Ley Marco de Empleo Público, el proyecto de ley tiene la virtud de permitir la equidad salarial entre las personas funcionarias públicas contratadas previo a la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público con salario compuesto menor al que les correspondería como salario global, con las

personas funcionarias públicas contratadas a partir de la entrada en vigencia de dicha ley. Sobre este punto la UNED se ha pronunciado en una de las coadyuvancias presentadas en contra de la LMEP, indicando en lo que interesa:

A. Discriminación salarial entre personas trabajadoras en igualdad de condiciones

Resulta indiscutible la protección que debe existir del derecho constitucional a la igualdad salarial o derecho a la equidad salarial que, implica la obligación de la parte patronal de brindar el mismo salario a aquellas personas que ejercen iguales labores en idénticas condiciones. De lo contrario, estaríamos ante una situación de discriminación que, además de resultar violatorio a los preceptos contemplados en los artículos 33, 57, 68 y 74 de la Constitución Política, también rompe con derechos protegidos por la normativa internacional.

Con lo anterior, nos referimos a lo determinado por el artículo 23.2 de la Declaratoria Universal de los Derechos Humanos, al artículo 7.a.i del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y al artículo 7.a del Protocolo de San Salvador; todos instrumentos internacionales vinculantes para nuestro país y, cuyo control de convencionalidad le corresponde a esta Honorable Sala Constitucional.

Al respecto, resulta de gran relevancia, lo determinado por los Convenios 100 y 111 de la OIT, ambos Convenios Fundamentales y de acatamiento para todos los estados integrantes de la organización, que fueron ratificados por nuestro país. Estos instrumentos, prohíben cualquier forma de discriminación que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo u ocupación, dando especial énfasis a las distinciones, exclusiones o preferencias injustas en los salarios. Estas acciones indeseables van en contra de la dignidad, derecho humano irreductible bajo el cual se sustenta el derecho al trabajo decente que posee toda persona.

Por otra parte, de conformidad con los artículos 1, 4 inciso c), 30 inciso a) y 35 de la Ley Marco de Empleo Público (LMEP), se puede observar que la intención de la norma bajo análisis es justamente buscar la unificación del régimen de salarios de todas las relaciones estatutarias, de empleo público y de empleo mixto, es importante ver que incluso uno de los principios rectores de la LMEP es el principio de equidad salarial, principio violentado abiertamente en los transitorios impugnado. El principio constitucional y legal de equidad salarial, es desarrollado también en los artículos 167 y 405 del Código de Trabajo, que respaldan la búsqueda de todo el ordenamiento jurídico costarricense, de la igualdad o equiparación de salarios para los puestos donde exista correspondencia de condiciones y responsabilidades.

No obstante, en razón de la aplicación del transitorio XI de la Ley bajo análisis; se ha generado como efecto práctico en la aplicación del articulado, una fragmentación de la población trabajadora dentro de la misma institución, bajo condiciones que transgreden los principios constitucionales

y convencionales de igualdad salarial. Puesto que, el factor que se emplea para generar una distinción entre dos trabajadores que se encuentren en las mismas condiciones de puesto y realización de funciones, es únicamente la fecha de ingreso a la Institución.

Por el contrario, las medidas implementadas en los articulados citados, invisibilizan criterios que sí deberían generar una diferenciación en los salarios, como lo son: los años de experiencia, capacitación y adiestramiento adquiridos y, el cargo de autoridad con su aparejado aumento de responsabilidad. Es irrazonable, contra la técnica detrás de la creación de escalas salariales y el propio concepto del mérito asociado a la idoneidad del servidor público que, algunas de las personas de nuevo ingreso vayan a recibir salarios mayores que aquellas con mayor trayectoria dentro de la Institución o, con mayor cargo.

Lo anterior, resulta indudable de la conceptualización dada por el propio Poder Judicial, al concepto de escala salarial, como se observa a continuación:

Conjunto de factores que definen un salario específico para un puesto determinado dentro de una organización o empresa. > salario. || Sistema de fijación de salarios según la categoría del puesto. || Clasificación de los trabajadores según su antigüedad, grado, mérito o preparación, dispuesta para determinar el ingreso salarial. || Tabla o gráfico que muestra el aumento de un salario según el tiempo laborado, la preparación técnica o académica y demás factores que incidirán en el ingreso. (Diccionario usual del Poder Judicial)

Lo anterior, implica indefectiblemente una incongruencia entre los transitorios impugnados y el contenido de la norma, los motivos, principios y fines para los cuales fue creada originalmente, generándose un vicio en la misma que, debido a la afectación existente en sus elementos esenciales y al ser contraria a la constitución, a sus principios y a otras leyes debe ser declarada inconstitucional.

(...)

Nos encontramos entonces, ante una violación del principio de igualdad que subyace dentro del principio de equidad salarial, entre quienes realmente poseen condiciones equivalentes, pues, no se trata de una búsqueda de igualdad absoluta per se, sino de la protección contra desigualdades injustificadas teniendo presente las circunstancias laborales de las personas trabajadoras que, quedarían segregadas en grupos distintos dentro de una misma institución únicamente considerando su fecha de ingreso a la misma; característica irrelevante para generar una discriminación en el pago.

Entonces, la LMEP contrario a los principios que la misma establece, realiza una diferenciación odiosa entre personas funcionarias que se encuentran en condiciones idénticas, que les hace acreedoras al derecho de ser protegidas ante el trato desigual que están recibiendo; en especial, cuando se observa que la prolongación de estas diferencias podría

extenderse por décadas, conforme la implementación del transitorio XI de la LMEP. Esto, como bien lo señala el accionante, resulta contrario a los principios de igualdad, proporcionalidad y razonabilidad.

(...)

Por otra parte, emplear el pago de anualidades como mecanismo para lograr la equiparación entre el salario compuesto y el salario global, tiene como efecto real, el eliminar la naturaleza misma de este rubro, que tiene como objetivo el incentivar a la persona funcionaria por su permanencia dentro de la Administración Pública y excelencia en su servicio. Es entonces, un reconocimiento económico, distinto y adicional a los aumentos que necesariamente deben sufrir las bases salariales por concepto de costo de vida.

De esta manera ha sido conceptualizado por esta Sala, al estimar que:

La anualidad es la mejora salarial del funcionario o la funcionaria pública de acuerdo a su antigüedad. Dicho rubro salarial se encuentra contemplado en el numeral 5 de la Ley de Salarios de la Administración Pública [...] De esta manera se tiene que la anualidad como mejora salarial que es, se le otorga a los funcionarios públicos cada vez que cuentan con un año más de laborar en un determinado sector de la Administración Pública, haciendo con ello un reconocimiento de la mayor experiencia laboral con la que cuenta el funcionario. (Resolución No. 05867-2010 de la Sala Constitucional)

Con la aplicación del transitorio XI, ese incentivo desaparece al vaciarse su fin y representando en realidad, una sustitución del mecanismo de equiparación que debió prever el legislador bajo los parámetros técnicos apuntados por la Contraloría General de la República (CGR) durante la formulación del proyecto. Incluso, el mecanismo empleado por el Gobierno, es contrario a la recomendación de la propia OCDE que presuntamente se empleó como justificación técnica para la promulgación de la presente ley, siendo que este organismo recomendó migrar gradualmente hacia un esquema de salario único para los nuevos funcionarios en un plazo de 35 años.

(...)

Aunado a ello, debe considerarse lo establecido por el Reglamento del Seguro de Invalidez Vejez y Muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social en su artículo 5, donde en términos generales, los años de servicio requeridos para poder acceder a una pensión son al menos 25 años (300 cuotas). Por otra parte, en el caso de las personas trabajadoras bajo el Régimen de Reparto del Magisterio Nacional, que resulta de importancia para la UNED, se puede acceder a la pensión con al menos veinte años de servicio (artículo 41 de la Ley No. 2248). Por consiguiente, teniendo en cuenta que, la persona debe laborar la mitad o más de esos años de servicio con un salario inferior al de su igual, antes de poder disfrutar de la equiparación contemplada en el transitorio XI bajo análisis; tiene como

consecuencia la transgresión de los parámetros de la razonabilidad y proporcionalidad.

Esto, resulta más gravoso si consideramos a las personas trabajadoras que se pensionarían sin nunca haber gozado de la prometida equiparación, lo que implicaría la perpetuidad de esta discriminación.

En pocas palabras, la homogenización salarial de las personas que iniciaron su relación laboral en distintos momentos y bajo diferente normativa, se vuelve una quimera para la gran mayoría de los trabajadores que deban cursar por esa transición, pues finalizarán su relación laboral sin que esta llegue a alcanzarse. Significando en realidad, la supresión de un régimen ya consolidado y una violación a los principios de progresividad y no regresividad de derechos económicos y sociales.

Esta discriminación producida por los efectos de la aplicación de una norma, han sido conceptualizados en la doctrina como discriminación indirecta. Dicho concepto fue definido por la Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia, adoptada por la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, de la siguiente manera:

Discriminación indirecta es la que se produce, en la esfera pública o privada, cuando una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutro es susceptible de implicar una desventaja particular para las personas que pertenecen a un grupo específico, o los pone en desventaja, a menos que dicha disposición, criterio o práctica tenga un objetivo o justificación razonable y legítimo a la luz del derecho internacional de los derechos humanos. (artículo 1.2)

La discriminación provocada por la norma de marras, aún bajo el supuesto de ser un mal necesario para la protección del principio de equilibrio financiero o presupuestario, resulta inconstitucional pues, la diferenciación de trato es transgresora de los criterios de razonabilidad y proporcionalidad; al extenderse la irrupción del derecho a la igualdad salarial por periodos superiores a una década; eliminando el carácter transitorio de la medida. Se trata en realidad de un mal perpetuo, desde la conceptualización que la propia Sala Constitucional ha hecho del término; además, teniendo como parámetro los años de servicio que debe prestar una persona funcionaria para alcanzar su jubilación.

Es un sinsentido, justificar tales transgresiones en procura de salvaguardar la situación fiscal del Gobierno, alegándose que de lo contrario se pondría en peligro la viabilidad del Estado Social de Derecho; pues es justamente el efecto que provocan estas supuestas medidas paliativas.

La iniciativa de ley se considera positiva y necesaria en el estado de las cosas actuales, sin embargo, como aspecto de mejora se recomienda variar a partir de cuándo se realiza el cómputo del plazo de 6 meses para realizar el traslado voluntario.

Lo anterior porque el proyecto de ley señala que el conteo es a partir de la vigencia de la reforma de ley. Sin embargo, consideramos que el conteo debería ser a partir de que se define el salario global en la

respectiva institución. Esto por cuanto para saber si una persona funcionaria contratada previo a la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público devenga un salario compuesto menor al que le correspondería como salario global, se debe haber determinado previamente dicho salario global. Además, para que las personas funcionarias públicas en esta situación puedan contar previamente con la información que les permita tomar la decisión.

En razón de lo anterior, se recomienda apoyar el proyecto de ley, realizando la observación en cuanto al cómputo del plazo de 6 meses para realizar el traslado voluntario.”

4. El análisis realizado por las personas miembros de la Comisión de Proyectos de Ley en sesión 004-2025, celebrada el 17 de febrero, 2025, respecto al Proyecto de Ley N° 23.934 “LEY PARA LA EQUIDAD, IGUALDAD Y JUSTICIA SALARIAL DEL SALARIO GLOBAL PARA LAS PERSONAS FUNCIONARIAS PÚBLICAS”.

SE ACUERDA:

Comunicar a la Comisión Especial de Educación de la Asamblea Legislativa que la Universidad Estatal a Distancia (UNED), sí apoya el Proyecto de Ley N° 23.934 “LEY PARA LA EQUIDAD, IGUALDAD Y JUSTICIA SALARIAL DEL SALARIO GLOBAL PARA LAS PERSONAS FUNCIONARIAS PÚBLICAS”.

ACUERDO FIRME”

RODRIGO ARIAS: Muchas gracias Greivin y la comisión también por este dictamen.

Ese es un tema que lo documenta muy bien en el proyecto de ley, en cuanto a la mayor equidad que se lograría si esto fuera aprobado. Es un asunto que se discutió ampliamente, recuerdo, en las dos versiones de la ley, la primera que luego tuvo muchas inconstitucionalidades y también la segunda, que es la actual ley. Generando desacuerdos a nivel de Asamblea Legislativa, pero creo que por la propuesta que se hace, por el fondo de lo que se busca, nosotros debemos de manifestarnos a favor, creo que efectivamente ahí se avanza en materia de equidad, como dice el título de ese proyecto, independientemente que luego la asamblea, bueno, yo por lo menos pienso que tiene muy pocas posibilidades de avanzar, pero veremos qué sucede, también pueden darse sorpresas ahí.

No sé si alguien quiere hacer uso de palabra. Adelante doña Anabelle.

ANABELLE CASTILLO: ¿Eso requería financiar?, eso para el sector público.

RODRIGO ARIAS: Es uno de los temas que más se discutió durante la discusión del proyecto de ley y realmente MIDEPLAN, para mi gusto, nunca pudo llegar a establecer un monto de cuánto era lo que significaba aprobar esto, porque salieron

números tan diferentes durante el proceso que lo que demostraba es que no estaban preparados para sustentar una propuesta como la que estaban impulsando y al final salió ese primer proyecto con todas las deficiencias y luego el segundo. Pero realmente en los diferentes números que se plantearon para mí nunca hubo claridad de cuál era el efecto de una medida como ésta, no sé.

ANABELLE CASTILLO: Que comiencen bajando los inexplicables intereses de la deuda.

RODRIGO ARIAS: Eso es un asunto de los más oscuros que hay en la elaboración del presupuesto, nadie puede entrar a esa materia y conocer realmente cómo se manejan los intereses de la deuda, efectivamente.

ANABELLE CASTILLO: Y es inexplicable verdad, si tenemos educación cero, nadie entiende por qué esos intereses se disparan de esa manera, entonces hay una metodología del Banco Central, que no tenemos acceso.

RODRIGO ARIAS: Y es información que la manejan muy cerrada en hacienda y no se logra comprender realmente ni la presupuestación, ni la ejecución del presupuesto, siempre lo hemos venido diciendo año con año, cuando se discute con el ministro, porque es realmente la fuente para financiar los cambios que se hacen el presupuesto, porque siempre le sobra un montón de dinero ahí al final. Pero bueno, en materia de lo que costaría que todas las personas que están con salario compuesto, por debajo del salario global, puedan pasarse al salario global, voluntariamente como dice el proyecto, eso no se aprobó en su momento y la principal razón fue el costo que tenía en lo inmediato para el gobierno, pero nunca se tuvo claridad en cuál era realmente ese costo. Ahora yo creo que debemos de pronunciarnos a favor y esperar a ver qué sucede en Asamblea Legislativa y en el ejecutivo después sí se aprobara.

Si no hay más uso de palabra, ¿votamos en el dictamen?. Muchas gracias a la comisión y a don Greivin como coordinador.

Queda aprobado y en firme.

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III, inciso 3)

CONSIDERANDO:

- 1. El dictamen de la Comisión de Proyectos de Ley en sesión ordinaria 004-2025, Art. V, inciso 2), celebrada el 17 de febrero del 2025 (CU.CPL-2025-025), referente a criterio sobre proyecto de ley recibido en consulta mediante oficio AL-**

CPJUR-0830-2023 de la Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa N° 23.934 “LEY PARA LA EQUIDAD, IGUALDAD Y JUSTICIA SALARIAL DEL SALARIO GLOBAL PARA LAS PERSONAS FUNCIONARIAS PUBLICAS”.

2. El oficio AJCU-2025-016 del 20 de enero, 2025, (REF: CU-032-2025), suscrito por la por la señora Nancy Arias Mora, asesora jurídica del Consejo Universitario, en el que, remite el criterio emitido por la Oficina Jurídica en relación con el proyecto de ley recibido en consulta mediante oficio AL-CPJUR-0830-2023 de la Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa N° 23.934 “LEY PARA LA EQUIDAD, IGUALDAD Y JUSTICIA SALARIAL DEL SALARIO GLOBAL PARA LAS PERSONAS FUNCIONARIAS PUBLICAS”, el cual, a la letra indica:

“Síntesis del proyecto de ley:

El proyecto de ley fue presentado el 14 de setiembre de 2023, se tramitó en la Comisión de Jurídicos donde se dictaminó con un dictamen afirmativo de mayoría el 16 de octubre de 2024.

Se adjunta el oficio O.J.2023-746 para su trámite”

3. Que, la Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos, en virtud del informe del Departamento de Servicios Técnicos, ha dispuesto realizar consulta obligatoria sobre el Texto Base del Proyecto “LEY PARA LA EQUIDAD, IGUALDAD Y JUSTICIA SALARIAL DEL SALARIO GLOBAL PARA LAS PERSONAS FUNCIONARIAS PUBLICAS”, Expediente N° 23.934. (REF: CU-1172-2023)
4. El oficio O.J.2023-746 del 07 de noviembre del 2023, (REF: CU-1220-2023), suscrito por la señora Ana Lucía Valencia González, jefa de la Oficina Jurídica, en el que, emite el criterio sobre el Proyecto de Ley N° 23.934 “LEY PARA LA EQUIDAD, IGUALDAD Y JUSTICIA SALARIAL DEL SALARIO GLOBAL PARA LAS PERSONAS FUNCIONARIAS PÚBLICAS”, el cual, en lo que interesa indica:

“CRITERIO

El proyecto de ley n°23.934: *Ley para la equidad, igualdad y justicia salarial del salario global para las personas funcionarias públicas*, fue presentado el 14 de septiembre

del 2023 por un diputado de la República, e ingresó el 10 de octubre del 2023 al orden del día de la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa.

En la exposición de motivos, el diputado proponente justifica su proyecto de ley de la siguiente manera:

(...)

La igualdad salarial entre funcionarios de la misma categoría reviste una gran importancia en el ámbito de la Administración Pública por varias razones clave como promover la justicia, la motivación, la prevención de la discriminación y el cumplimiento de las leyes laborales en el ámbito de la Administración Pública. Además, contribuye a una cultura de trabajo basada en el mérito y fortalece la cohesión laboral y la confianza en las instituciones gubernamentales.

Sin duda, realizar la reforma propuesta con la inclusión de un inciso c) en el transitorio XI, que permita a las personas servidoras públicas que devengan un salario compuesto menor que aquel que les corresponde como salario global de su respectiva categoría, tendrán la posibilidad de trasladarse voluntariamente al esquema de salario global que corresponde para su categoría y lleva al justo equilibrio y trato igualitario, además de contribuir a mantener la motivación del personal, su mayor compromiso y efectividad en el desempeño de sus funciones, lo que, en última instancia, beneficia a la sociedad en general a obtener mayor bienestar, desarrollo y a reducir la corrupción.

Esto último atendiendo los principios que tutela el artículo 1 de esta misma ley que buscamos reformar, que indica que este único régimen de empleo público debe ser equitativo, para igual trabajo idénticas condiciones, incluyendo el tema salarial. Sin duda, no hacer esta reforma al transitorio XI de esta ley violenta los principios que dio origen a esta.

Este noble esfuerzo de adecuar y revindicar los salarios del sector público no solo es un reconocimiento a su gran labor, sino también conlleva el garantizar un trato digno en sus labores, evitando con ello que se generen diferencias odiosas entre iguales, que generen división, conflictos y movilización laboral.

(...)

En cuanto al articulado, el proyecto de ley contiene un numeral único y regiría a partir de su publicación. El artículo único de la iniciativa adiciona un inciso c) al

transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público (Ley N°10.159 del 08 de marzo del 2022). El texto señala lo siguiente:

TRANSITORIO XI- Las personas servidoras públicas que a la entrada en vigencia de la presente ley devengan un salario compuesto, se trasladarán al salario global, de conformidad con las siguientes reglas:

[...]

c) Las personas servidoras públicas que devengan un salario compuesto menor que aquel que les corresponde como salario global de su respectiva categoría, tendrán la posibilidad de trasladarse voluntariamente al esquema de salario global que corresponde para su categoría. El traslado voluntario podrá hacerse en un plazo de seis meses después del rige de la presente reforma de ley.

Como aspecto de forma, debe señalarse que el encabezado del artículo único contiene un error material en el número de la Ley Marco de Empleo Público, ya que el mismo indica 10.150 y lo correcto es 10.159.

En cuanto al fondo, el proyecto de ley pretende incluir como regla la posibilidad de que las personas funcionarias públicas que devengan un salario compuesto menor al que les correspondería como salario global, puedan trasladarse voluntariamente al esquema de salario global; para esto, otorgaría un plazo de 6 meses después de la publicación de la ley.

Ahora bien, debe recordarse que el texto base del entonces proyecto de ley n°21.336 (Ley Marco de Empleo Público), establecía lo siguiente en el transitorio XI:

TRANSITORIO XI- Transición al salario global

La transición a salario global será facultativo para las personas servidoras públicas activas a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley. Vía reglamento se determinará el orden así como los porcentajes máximos del total de la planilla, que en cada una de las dependencias públicas incluidas en el artículo 2° de esta ley, irá migrando de forma gradual a la remuneración por salario global.

Es decir, desde su versión original, la intención del Poder Ejecutivo como promovente de la iniciativa era que se permitiera el traslado facultativo al esquema de salario global por parte de las personas funcionarias públicas que estuvieran contratadas previo a la entrada en vigencia de

la Ley Marco de Empleo Público. No obstante, durante el trámite legislativo, dicho transitorio fue modificado y se terminó aprobando el siguiente:

TRANSITORIO XI- Las personas servidoras públicas que a la entrada en vigencia de la presente ley devengan un salario compuesto, se trasladarán al salario global, de conformidad con las siguientes reglas:

a) Quienes devengan un salario compuesto menor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global, continuarán devengando su salario en la forma en que lo venían haciendo y podrá incrementarse por el pago por concepto de anualidad, que en derecho les corresponda y una vez que su salario compuesto iguale el monto que les correspondería bajo el esquema de salario global, se trasladarán de manera automática a este régimen salarial, el mes siguiente.

b) Quienes devenguen un salario compuesto mayor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global serán excluidos de cualquier incremento salarial producto de aumentos a la base o bien reconocimiento de incentivos, hasta que el monto por concepto de salario global sea igual al salario compuesto que recibía, y en el mes siguiente se trasladarán al salario global.

Los salarios de las personas servidoras públicas, sin distinción del monto de estos, estarán excluidos de incrementos salariales por concepto de costo de vida, siempre y cuando se mantengan las condiciones indicadas en el inciso d) del artículo 11 de la Ley 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, de 3 de diciembre de 2018.

Como es de conocimiento del Consejo Universitario, la UNED ha presentado acciones de inconstitucionalidad y coadyuvancias activas contra varias disposiciones de la Ley Marco de Empleo Público, las cuales aún no han sido resueltas por la Sala Constitucional. Dentro de estas disposiciones alegadas como inconstitucionales, se encuentra dicho transitorio XI el cual, tal y como dice el diputado proponente, genera “...*diferencias odiosas entre iguales...*”, máxime que la propia ley establece como objetivo (artículo 1), como principio (artículo 4 inciso c), como postulado rector (artículo 30 inciso a), entre otros, el reconocimiento del derecho de igual salario por igual

trabajo, de acuerdo con el artículo 57 de la Constitución Política de la República de Costa Rica.

A criterio nuestro, aunque aún están pendientes de resolver los asuntos constitucionales de la Ley Marco de Empleo Público, el proyecto de ley tiene la virtud de permitir la equidad salarial entre las personas funcionarias públicas contratadas previo a la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público con salario compuesto menor al que les correspondería como salario global, con las personas funcionarias públicas contratadas a partir de la entrada en vigencia de dicha ley. Sobre este punto la UNED se ha pronunciado en una de las coadyuvancias presentadas en contra de la LMEP, indicando en lo que interesa:

A. Discriminación salarial entre personas trabajadoras en igualdad de condiciones

Resulta indiscutible la protección que debe existir del derecho constitucional a la igualdad salarial o derecho a la equidad salarial que, implica la obligación de la parte patronal de brindar el mismo salario a aquellas personas que ejercen iguales labores en idénticas condiciones. De lo contrario, estaríamos ante una situación de discriminación que, además de resultar violatorio a los preceptos contemplados en los artículos 33, 57, 68 y 74 de la Constitución Política, también rompe con derechos protegidos por la normativa internacional.

Con lo anterior, nos referimos a lo determinado por el artículo 23.2 de la Declaratoria Universal de los Derechos Humanos, al artículo 7.a.i del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y al artículo 7.a del Protocolo de San Salvador; todos instrumentos internacionales vinculantes para nuestro país y, cuyo control de convencionalidad le corresponde a esta Honorable Sala Constitucional.

Al respecto, resulta de gran relevancia, lo determinado por los Convenios 100 y 111 de la OIT, ambos Convenios Fundamentales y de acatamiento para todos los estados integrantes de la organización, que fueron ratificados por nuestro país. Estos instrumentos, prohíben cualquier forma de discriminación que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo u ocupación, dando especial énfasis a las distinciones, exclusiones o preferencias injustas en los salarios. Estas acciones indeseables van en contra de la dignidad, derecho humano irreductible bajo el cual se

sustenta el derecho al trabajo decente que posee toda persona.

Por otra parte, de conformidad con los artículos 1, 4 inciso c), 30 inciso a) y 35 de la Ley Marco de Empleo Público (LMEP), se puede observar que la intención de la norma bajo análisis es justamente buscar la unificación del régimen de salarios de todas las relaciones estatutarias, de empleo público y de empleo mixto, es importante ver que incluso uno de los principios rectores de la LMEP es el principio de equidad salarial, principio violentado abiertamente en los transitorios impugnado. El principio constitucional y legal de equidad salarial, es desarrollado también en los artículos 167 y 405 del Código de Trabajo, que respaldan la búsqueda de todo el ordenamiento jurídico costarricense, de la igualdad o equiparación de salarios para los puestos donde exista correspondencia de condiciones y responsabilidades.

No obstante, en razón de la aplicación del transitorio XI de la Ley bajo análisis; se ha generado como efecto práctico en la aplicación del articulado, una fragmentación de la población trabajadora dentro de la misma institución, bajo condiciones que transgreden los principios constitucionales y convencionales de igualdad salarial. Puesto que, el factor que se emplea para generar una distinción entre dos trabajadores que se encuentren en las mismas condiciones de puesto y realización de funciones, es únicamente la fecha de ingreso a la Institución.

Por el contrario, las medidas implementadas en los articulados citados, invisibilizan criterios que sí deberían generar una diferenciación en los salarios, como lo son: los años de experiencia, capacitación y adiestramiento adquiridos y, el cargo de autoridad con su aparejado aumento de responsabilidad. Es irrazonable, contra la técnica detrás de la creación de escalas salariales y el propio concepto del mérito asociado a la idoneidad del servidor público que, algunas de las personas de nuevo ingreso vayan a recibir salarios mayores que aquellas con mayor trayectoria dentro de la Institución o, con mayor cargo.

Lo anterior, resulta indudable de la conceptualización dada por el propio Poder Judicial, al concepto de escala salarial, como se observa a continuación:

Conjunto de factores que definen un salario específico para un puesto determinado dentro de una organización o empresa. > salario. || Sistema de fijación de salarios según la categoría del puesto. || Clasificación de los trabajadores según su antigüedad, grado, mérito o preparación, dispuesta

para determinar el ingreso salarial. || Tabla o gráfico que muestra el aumento de un salario según el tiempo laborado, la preparación técnica o académica y demás factores que incidirán en el ingreso. (Diccionario usual del Poder Judicial)

Lo anterior, implica indefectiblemente una incongruencia entre los transitorios impugnados y el contenido de la norma, los motivos, principios y fines para los cuales fue creada originalmente, generándose un vicio en la misma que, debido a la afectación existente en sus elementos esenciales y al ser contraria a la constitución, a sus principios y a otras leyes debe ser declarada inconstitucional.

(...)

Nos encontramos entonces, ante una violación del principio de igualdad que subyace dentro del principio de equidad salarial, entre quienes realmente poseen condiciones equivalentes, pues, no se trata de una búsqueda de igualdad absoluta per se, sino de la protección contra desigualdades injustificadas teniendo presente las circunstancias laborales de las personas trabajadoras que, quedarían segregadas en grupos distintos dentro de una misma institución únicamente considerando su fecha de ingreso a la misma; característica irrelevante para generar una discriminación en el pago.

Entonces, la LMEP contrario a los principios que la misma establece, realiza una diferenciación odiosa entre personas funcionarias que se encuentran en condiciones idénticas, que les hace acreedoras al derecho de ser protegidas ante el trato desigual que están recibiendo; en especial, cuando se observa que la prolongación de estas diferencias podría extenderse por décadas, conforme la implementación del transitorio XI de la LMEP. Esto, como bien lo señala el accionante, resulta contrario a los principios de igualdad, proporcionalidad y razonabilidad.

(...)

Por otra parte, emplear el pago de anualidades como mecanismo para lograr la equiparación entre el salario compuesto y el salario global, tiene como efecto real, el eliminar la naturaleza misma de este rubro, que tiene como objetivo el incentivar a la persona funcionaria por su permanencia dentro de la Administración Pública y excelencia en su servicio. Es entonces, un reconocimiento económico, distinto y adicional a los aumentos que necesariamente deben sufrir las bases salariales por concepto de costo de vida.

De esta manera ha sido conceptualizado por esta Sala, al estimar que:

La anualidad es la mejora salarial del funcionario o la funcionaria pública de acuerdo a su antigüedad. Dicho rubro salarial se encuentra contemplado en el numeral 5 de la Ley de Salarios de la Administración Pública [...] De esta manera se tiene que la anualidad como mejora salarial que es, se le otorga a los funcionarios públicos cada vez que cuentan con un año más de laborar en un determinado sector de la Administración Pública, haciendo con ello un reconocimiento de la mayor experiencia laboral con la que cuenta el funcionario. (Resolución No. 05867-2010 de la Sala Constitucional)

Con la aplicación del transitorio XI, ese incentivo desaparece al vaciarse su fin y representando en realidad, una sustitución del mecanismo de equiparación que debió prever el legislador bajo los parámetros técnicos apuntados por la Contraloría General de la República (CGR) durante la formulación del proyecto. Incluso, el mecanismo empleado por el Gobierno, es contrario a la recomendación de la propia OCDE que presuntamente se empleó como justificación técnica para la promulgación de la presente ley, siendo que este organismo recomendó migrar gradualmente hacia un esquema de salario único para los nuevos funcionarios en un plazo de 35 años.

(...)

Aunado a ello, debe considerarse lo establecido por el Reglamento del Seguro de Invalidez Vejez y Muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social en su artículo 5, donde en términos generales, los años de servicio requeridos para poder acceder a una pensión son al menos 25 años (300 cuotas). Por otra parte, en el caso de las personas trabajadoras bajo el Régimen de Reparto del Magisterio Nacional, que resulta de importancia para la UNED, se puede acceder a la pensión con al menos veinte años de servicio (artículo 41 de la Ley No. 2248). Por consiguiente, teniendo en cuenta que, la persona debe laborar la mitad o más de esos años de servicio con un salario inferior al de su igual, antes de poder disfrutar de la equiparación contemplada en el transitorio XI bajo análisis; tiene como consecuencia la transgresión de los parámetros de la razonabilidad y proporcionalidad.

Esto, resulta más gravoso si consideramos a las personas trabajadoras que se pensionarían sin nunca haber gozado de la prometida equiparación, lo que implicaría la perpetuidad de esta discriminación.

En pocas palabras, la homogenización salarial de las personas que iniciaron su relación laboral en distintos momentos y bajo diferente normativa, se vuelve una quimera para la gran mayoría de los trabajadores que deban cursar por esa transición, pues finalizarán su relación laboral sin que esta llegue a alcanzarse. Significando en realidad, la supresión de un régimen ya consolidado y una violación a los principios de progresividad y no regresividad de derechos económicos y sociales.

Esta discriminación producida por los efectos de la aplicación de una norma, han sido conceptualizados en la doctrina como discriminación indirecta. Dicho concepto fue definido por la Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia, adoptada por la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, de la siguiente manera:

Discriminación indirecta es la que se produce, en la esfera pública o privada, cuando una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutro es susceptible de implicar una desventaja particular para las personas que pertenecen a un grupo específico, o los pone en desventaja, a menos que dicha disposición, criterio o práctica tenga un objetivo o justificación razonable y legítimo a la luz del derecho internacional de los derechos humanos. (artículo 1.2)

La discriminación provocada por la norma de marras, aún bajo el supuesto de ser un mal necesario para la protección del principio de equilibrio financiero o presupuestario, resulta inconstitucional pues, la diferenciación de trato es transgresora de los criterios de razonabilidad y proporcionalidad; al extenderse la irrupción del derecho a la igualdad salarial por periodos superiores a una década; eliminando el carácter transitorio de la medida. Se trata en realidad de un mal perpetuo, desde la conceptualización que la propia Sala Constitucional ha hecho del término; además, teniendo como parámetro los años de servicio que debe prestar una persona funcionaria para alcanzar su jubilación.

Es un sinsentido, justificar tales transgresiones en procura de salvaguardar la situación fiscal del Gobierno, alegándose que de lo contrario se pondría en peligro la viabilidad del Estado Social de Derecho; pues es justamente el efecto que provocan estas supuestas medidas paliativas.

La iniciativa de ley se considera positiva y necesaria en el estado de las cosas actuales, sin embargo, como aspecto de mejora se recomienda variar a partir de cuándo se

realiza el cómputo del plazo de 6 meses para realizar el traslado voluntario.

Lo anterior porque el proyecto de ley señala que el conteo es a partir de la vigencia de la reforma de ley. Sin embargo, consideramos que el conteo debería ser a partir de que se define el salario global en la respectiva institución. Esto por cuanto para saber si una persona funcionaria contratada previo a la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público devenga un salario compuesto menor al que le correspondería como salario global, se debe haber determinado previamente dicho salario global. Además, para que las personas funcionarias públicas en esta situación puedan contar previamente con la información que les permita tomar la decisión.

En razón de lo anterior, se recomienda apoyar el proyecto de ley, realizando la observación en cuanto al cómputo del plazo de 6 meses para realizar el traslado voluntario.”

5. **El análisis realizado por las personas miembros de la Comisión de Proyectos de Ley en sesión 004-2025, celebrada el 17 de febrero, 2025, respecto al Proyecto de Ley N° 23.934 “LEY PARA LA EQUIDAD, IGUALDAD Y JUSTICIA SALARIAL DEL SALARIO GLOBAL PARA LAS PERSONAS FUNCIONARIAS PÚBLICAS”.**

SE ACUERDA:

Comunicar a la Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa que la Universidad Estatal a Distancia (UNED), sí apoya el Proyecto de Ley N° 23.934 “LEY PARA LA EQUIDAD, IGUALDAD Y JUSTICIA SALARIAL DEL SALARIO GLOBAL PARA LAS PERSONAS FUNCIONARIAS PÚBLICAS”, por las razones anteriormente expuestas, pero se recomienda variar a partir de cuándo se realiza el cómputo del plazo de seis meses para realizar el traslado voluntario.

ACUERDO FIRME

[Los demás puntos en este apartado, quedan pendientes de análisis para una próxima sesión ordinaria del Consejo Universitario]

RODRIGO ARIAS: Pasamos a los otros temas incorporados en la sesión del día de hoy.

IV. CORRESPONDENCIA

1. **Informe final de gestión de la señora Hazel Arias en la dirección del IGESCA, en el período de setiembre 2022 a febrero 2025. REF. CU-170-2025.**

Se conoce el informe final de gestión presentado por la señora Hazel Arias Mata, en la dirección del Instituto de Gestión de la Calidad Académica, desde setiembre 2022 a febrero 2025 (REF: CU-170-2025).

RODRIGO ARIAS: La propuesta de acuerdo indica:

“CONSIDERANDO:

El informe final de gestión presentado por la señora Hazel Arias Mata, en la dirección del Instituto de Gestión de la Calidad Académica, desde setiembre 2022 a febrero 2025 (REF: CU-170-2025), remitido de conformidad con lo establecido en el inciso e) del artículo 12 de la Ley General de Control Interno y en la Resolución de la Contraloría General de la República, publicada en la Gaceta No. 131 del 7 de julio del 2005.

SE ACUERDA:

Remitir a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo el informe final de gestión presentado por la señora Hazel Arias Mata, en la dirección del Instituto de Gestión de la Calidad Académica, durante el período de setiembre 2022 a febrero 2025, con el fin de que lo analice y brinde un dictamen al plenario, a más tardar el 30 de abril del 2025.”

De mi parte, agradecerle a doña Hazel, todo el trabajo que ha hecho desde el IGESCA, en un periodo completo y parte de este segundo periodo, ella se acoge a la jubilación, ahora finalizando el mes y creo que el IGESCA se ha fortalecido mucho en estos años, se han mantenido y han aumentado el número de carreras acreditadas de la UNED, tanto a nivel nacional, como internacional, donde ella ha tenido una presencia activa, continua, en los diferentes órganos que acreditan la calidad.

La UNED en este tiempo, ha dado un paso muy importante, y ahí Hazel tuvo un papel trascendental, obviamente con el respaldo de las carreras y de las escuelas respectivas. Cuando fuimos a buscar el sello KALOS para 5 carreras, que se consiguió el año pasado, sello KALOS Virtual Iberoamérica, que es de una acreditación internacional de calidad académica, dado por la OEI y RIACES, Red Iberoamericana para la Acreditación de la Calidad de la Educación Superior.

Creo que son muchos los avances y el fortalecimiento que en este campo se han alcanzado durante el periodo de doña Hazel y ahí mi reconocimiento, agradecimiento, a ella y a todo el equipo obviamente, y a todas las dependencias de las escuelas que han tenido vinculación con esta gestión.

Tengo una duda, la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, es la que ve estos informes, Greivin.

GREIVIN SOLÍS: Sí correcto don Rodrigo.

RODRIGO ARIAS: Esta bien. ¿Alguna otra observación?

CATALINA MONTENEGRO: Tomaría el acuerdo de remitir a la comisión todo los informes e invitar a doña Hazel, si quiere participar, y tambien tomar el acuerdo de agradecerle por su trabajo, ya que es una persona que se va a jubilar, creo que podríamos incluir es.

RODRIGO ARIAS: Podemos agregar ese segundo punto, me parece muy bien, totalmente de acuerdo. ¿Alguna otra observación?. ¿Lo aprobamos entonces?

Queda aprobado y en firme, muchas gracias.

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO IV, inciso 1)

CONSIDERANDO:

El informe final de gestión presentado por la señora Hazel Arias Mata, en la dirección del Instituto de Gestión de la Calidad Académica, desde setiembre 2022 a febrero 2025 (REF: CU-170-2025), remitido de conformidad con lo establecido en el inciso e) del artículo 12 de la Ley General de Control Interno y en la Resolución de la Contraloría General de la República, publicada en la Gaceta No. 131 del 7 de julio del 2005.

SE ACUERDA:

- 1. Remitir a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo el informe final de gestión presentado por la señora Hazel Arias Mata, en la dirección del Instituto de Gestión de la Calidad Académica, durante el período de setiembre 2022 a febrero 2025, con el fin de que lo**

analice y brinde un dictamen al plenario, a más tardar el 30 de abril del 2025.

- 2. Agradecer el valioso trabajo realizado por la señora Hazel Arias Mata, en la dirección del Instituto de Gestión de la Calidad Académica, durante el período en el que estuvo nombrada.**

ACUERDO FIRME

- 2. Oficio CR-2025-0181 del Consejo de Rectoría, referente a solicitud de enajenación de obras de arte para ser donadas a la Municipalidad de Puntarenas.**

Se conoce el oficio CR-2025-181 de fecha 18 de febrero de 2025 (REF: CU-172-2025), en el que se transcribe el acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría, sesión ordinaria No.2362-2025, Artículo II, inciso 5), celebrada el 17 de febrero del 2025, referente al oficio VE-024-2025 con fecha 06 de febrero de 2025 (REF.220-2025) suscrito por el señor Edward Araya Rodríguez, vicerrector Ejecutivo, en el que solicita la enajenación de dos obras de arte, para ser donadas a la Municipalidad de Puntarenas.

RODRIGO ARIAS: Procedo a leer la propuesta de acuerdo que se envió y luego podemos aclarar cualquier duda al respecto, dice así:

“CONSIDERANDO:

1. El oficio CR-2025-181 de fecha 18 de febrero de 2025 (REF: CU-172-2025), en el que se transcribe el acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría, sesión ordinaria No.2362-2025, Artículo II, inciso 5), celebrada el 17 de febrero del 2025, referente al oficio VE-024-2025 con fecha 06 de febrero de 2025 (REF.220-2025) suscrito por el señor Edward Araya Rodríguez, vicerrector Ejecutivo, en el que solicita la enajenación de dos obras de arte (activo No. 512944 pasó a recalificarse activo: CA-160-23 y el activo No. 517198, pasó a recalificarse activo: CA-159-23), para ser donadas a la Municipalidad de Puntarenas, e indica que esas esculturas se encuentran ubicadas fuera de las instalaciones UNED, una en el Paseo de los Turistas y la otra fuera de la Casa de la Cultura. Se adjunta el reporte de inspección obras arte, ubicadas en la ciudad de Puntarenas las cuales figuran como activos de la UNED y las recomendaciones al respecto.
2. El Artículo 25, inciso i) del Estatuto Orgánico establece como función del Consejo Universitario lo siguiente:

“i) Aprobar la enajenación de los bienes muebles e inmuebles de la Institución, de acuerdo con las disposiciones legales, estatutarias y reglamentarias”.

SE ACUERDA:

1. Aprobar la enajenación de las siguientes dos obras de arte que figuran como activos de la UNED, para ser donados a la Municipalidad de Puntarenas, a saber:
 - activo No. 512944, pasó a recalificarse activo: CA-160-23
 - activo No. 517198, pasó a recalificarse activo: CA-159-23
2. Informar este acuerdo a la Oficina de Contabilidad, con el fin de que realice el descargo de los activos respectivos.”

Una explicación para comprender la propuesta, en primer lugar, conocer y agradecer a la comisión de obras de arte, que ha hecho un levantado de todas las obras de arte que se han acumulado a lo largo de la historia en la UNED, de todo tipo, realmente un trabajo lindísimo. Por otro lado, con el cariño que ellas y ellos desarrollan para tener al día ese inventario de todas las obras de arte de la UNED y también la preparación que se está haciendo de una gran cantidad de esas obras y de muchas que también se han reparado en estos años, desde que se oficializó, y ha trabajado con esmero y altísima calidad la comisión de arte, que ha estado adscrita a la vicerrectoría ejecutiva, por eso viene desde la ejecutiva de la solicitud. En el documento, remitido por don Edward, se explica toda la historia porque llegamos a pedir esta enajenación de obras de arte, se los explico yo muy brevemente.

Allá en la primera década de este siglo, se hicieron simposios de escultura en varios lugares, y yo lo conozco bien porque los primeros fueron en Barva, donde yo vivo, y se hacían en el parque, uno veía los escultores allí con madera en un momento y luego con mármol en otro, o con piedra, elaborando las esculturas. En esos procesos de los simposios, la comisión organizadora, asociaciones de escultura normalmente, buscaban patrocinios y la institución, la organización, la empresa, el que fuera, patrocinaba a un escultor. Patrocinar al escultor era cubrir el valor de la pieza de mármol digamos, o de piedra y unos honorarios que realmente eran muy bajos durante 1 o 2 semanas, generalmente eran 2 semanas creo, mientras elaboraba la escultura y eso implicaba que la escultura se quedaba en el pueblo, en la ciudad, y ya la asociación luego se encargaba de colocarla.

Puntarenas hizo 2 simposios de esa naturaleza y todo era colocado ahí en el paseo de los turistas, o un poco más más adelante, como dice ahí, frente casa de la cultura. La UNED patrocinó, es que no compró la obra de arte, ahí hay un error de cómo se manejó después, patrocinó la elaboración de la escultura, con los escultores y los diseños que tenían, y una vez terminado el simposio, las

esculturas se colocan a donde estaba previsto, por ahí se indica precisamente que una de esas esculturas está frente a la casa de la cultura y la otra en el paseo de los turistas, cuando uno camina por esa zona en Puntarenas ve que hay esculturas cada cierto trecho. Todas esas esculturas son producto de los simposios. Pero no sé porque, en algún momento se registraron como activos de la UNED y no está realmente el mantenimiento, ni nada, ni nada en manos de la UNED, como dice el oficio están fuera de las instalaciones de la UNED, porque era para la comunidad del pueblo de Puntarenas, por eso es que entonces, ahora se ha estado coordinando para que la municipalidad sea la dueña, no nosotros, y por eso para que la municipalidad pase a ser la dueña y nosotros lo descarguemos de nuestro inventario, necesitamos aprobar la enajenación que se está solicitando ahora. No sé si me pude explicar bien; esa es la razón de ser de este acuerdo.

¿Alguna duda adicional?.

CATALINA MONTENEGRO: Está muy bien.

RODRIGO ARIAS: Es que yo estuve en ese tiempo, por eso lo recuerdo bien todas y también los simposios allá en Barva. En Barva, en el parque también hay una que dice donada, he no, patrocinada por la UNED, pero eso nunca se inscribió acá como activo de la UNED, esas de Puntarenas sí. ¿Nadie la ha visto?, Greivin, en el paseo ese que hay de esculturas en el parque, en la remodelación del parque, esta que esa y está la placa de la UNED.

GREIVIN SOLÍS: Voy a revisar este fin de semana.

RODRIGO ARIAS: ¿Lo aprobamos entonces?

Queda aprobado y en firme, muchas gracias.

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO IV, inciso 2)

CONSIDERANDO:

- 1. El oficio CR-2025-181 de fecha 18 de febrero de 2025 (REF: CU-172-2025), en el que se transcribe el acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría, sesión ordinaria No.2362-2025, Artículo II, inciso 5), celebrada el 17 de febrero del 2025, referente al oficio VE-024-2025 con fecha 06 de febrero de 2025 (REF.220-2025) suscrito por el señor Edward Araya Rodríguez, vicerrector Ejecutivo, en el que solicita la enajenación de dos obras de arte (activo No. 512944 pasó a recalificarse activo: CA-160-23 y el**

activo No. 517198, pasó a recalificarse activo: CA-159-23), para ser donadas a la Municipalidad de Puntarenas, e indica que esas esculturas se encuentran ubicadas fuera de las instalaciones UNED, una en el Paseo de los Turistas y la otra fuera de la Casa de la Cultura. Se adjunta el reporte de inspección obras de arte, ubicadas en la ciudad de Puntarenas las cuales figuran como activos de la UNED y las recomendaciones al respecto.

2. El Artículo 25, inciso i) del Estatuto Orgánico establece como función del Consejo Universitario lo siguiente:

“i) Aprobar la enajenación de los bienes muebles e inmuebles de la Institución, de acuerdo con las disposiciones legales, estatutarias y reglamentarias”.

SE ACUERDA:

1. Aprobar la enajenación de las siguientes dos obras de arte que figuran como activos de la UNED, para ser donados a la Municipalidad de Puntarenas, a saber:
 - activo No. 512944, pasó a recalificarse activo: CA-160-23
 - activo No. 517198, pasó a recalificarse activo: CA-159-23
2. Informar este acuerdo a la Oficina de Contabilidad, con el fin de que realice el descargo de los activos respectivos.

ACUERDO FIRME

3. Oficio R-0165-2025 de la Rectoría, referente a solicitud de recargo de funciones de la Vicerrectoría de Investigación en la señora Rosibel Víquez Abarca, por incapacidad de la titular.

Se conoce el oficio R-0165-2025 de fecha 18 de febrero de 2025 (REF: CU-176-2025), suscrito por el señor Rodrigo Arias Camacho, rector, en el que solicita aprobar el recargo de funciones de la Vicerrectoría de Investigación, en la Dra. Rosibel Víquez Abarca, Directora del Centro de Investigación en Cultura y Desarrollo (CICDE), hasta el 27 de marzo del 2025.

RODRIGO ARIAS: La propuesta indica:

“CONSIDERANDO:

El oficio R-0165-2025 de fecha 18 de febrero de 2025 (REF: CU-176-2025), suscrito por el señor Rodrigo Arias Camacho, rector, en el que indica que, debido a que la Ing. Laura Vargas Badilla, Vicerrectora de Investigación, se encuentra incapacitada hasta el 27 de marzo del 2025, solicita aprobar el recargo de funciones de esta vicerrectoría, durante este período, en la Dra. Rosibel Víquez Abarca, Directora del Centro de Investigación en Cultura y Desarrollo (CICDE), quien cumple con los requisitos del puesto.

SE ACUERDA”

Esta es una solicitud mía, para que se prorrogue el recargo del ejercicio de la Vicerrectoría de Investigación a doña Rosibel Víquez, lo había pedido por las semanas anteriores, creo que habían sido 3 semanas, porque doña Laura había tenido un percance de salud, se había quebrado un pie y está incapacitada, y ahora esta semana la operaron, entonces le extendieron la incapacidad durante 5 semanas, por eso estoy pidiendo que se extienda el recargo de la Vicerrectoría en doña Rosibel hasta el 27 de marzo, que esperemos ya, doña Laura pueda incorporarse a partir de esa fecha.

¿Si hay alguna observación?, sí no hay, entonces le solicito a doña Paula que nos envíe el correo para que procedamos con la votación respectiva.

PAULA PIEDRA: Listo, ya se los envié.

CATALINA MONTENEGRO: Aprovecho para desearle a doña Laura la pronta recuperación. Agradecerle a doña Rosibel, ella ha estado participando en las comisiones y apoyándonos en todo.

RODRIGO ARIAS: Efectivamente.

Se procede con la primera votación secreta para prorrogar el recargo de funciones de la Vicerrectora de Investigación, en la señora Rosibel Víquez Abarca, hasta el 27 de marzo del 2025; quedando de la siguiente manera:

A favor	8 votos
En contra	0 votos
En blanco	0 votos

Se recibieron 8 votos, los 8 votos a favor, avalan lo solicitado, por lo tanto, se prorroga el recargo de la Vicerrectoría de Investigación, en doña Rosibel, hasta el 27 de marzo del 2025. Y les solicito que le demos firmeza al acuerdo.

Muy bien, muchas gracias, queda aprobado y firme.

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO IV, inciso 3)

CONSIDERANDO:

El oficio R-0165-2025 de fecha 18 de febrero de 2025 (REF: CU-176-2025), suscrito por el señor Rodrigo Arias Camacho, rector, en el que indica que, debido a que la Ing. Laura Vargas Badilla, vicerrectora de Investigación, se encuentra incapacitada hasta el 27 de marzo del 2025, solicita aprobar el recargo de funciones de esta vicerrectoría, durante este período, en la Dra. Rosibel Víquez Abarca, directora del Centro de Investigación en Cultura y Desarrollo (CICDE), quien cumple con los requisitos del puesto.

SE ACUERDA:

Recargar la Vicerrectoría de Investigación en la señora Rosibel Víquez Abarca, hasta el 27 de marzo de 2025, debido a que la señora Laura Vargas Badilla, vicerrectora de Investigación, se encuentra incapacitada.

ACUERDO FIRME

4. Oficio R-0166-2025 de la Rectoría, referente a solicitud de designación de rector interino.

Se conoce el oficio R-0166-2025 de fecha 18 de febrero de 2025 (REF: CU-185-2025), suscrito por el señor Rodrigo Arias Camacho, rector, en el que solicita que se nombre al señor José Eduardo Gutiérrez Durán, Vicerrector de Planificación como rector interino del 21 de febrero del 2025 o hasta su regreso.

RODRIGO ARIAS: La propuesta indica:

“CONSIDERANDO:

1. El oficio R-0166-2025 de fecha 18 de febrero de 2025 (REF: CU-185-2025), suscrito por el señor Rodrigo Arias Camacho, rector, en el que informa que estará de vacaciones el viernes 21 de febrero del 2025, por lo que, en apego a lo que establece el artículo 27 del Estatuto Orgánico, solicita que se nombre a José Eduardo Gutiérrez Durán, Vicerrector de Planificación, como rector interino el 21 de febrero del 2025 o hasta su regreso. Informa que el señor Gutiérrez Durán reúne los requisitos para esta designación.

2. Lo establecido en el artículo 27 del Estatuto Orgánico de la UNED, el cual, en lo que interesa, señala lo siguiente:

“ARTÍCULO 27: En sus ausencias temporales el Rector será sustituido por el Vicerrector que el Consejo Universitario designe, con base en lo que disponga el reglamento respectivo.

(...)”

SE ACUERDA”

Esta es otra solicitud que hago yo, porque voy a estar mañana de vacaciones, entonces para dejar como Rector interino durante ese día a don José Eduardo Gutiérrez Durán, Vicerrector de Planificación. Se verificó con la Dirección de Gestión del Talento Humano que reúne los requisitos establecido en el Estatuto Orgánico para esos efectos y como el artículo 27 del Estatuto Orgánico dice, en la actualidad, que en ausencias temporales, el rector será sustituido por el vicerrector que el Consejo Universitario designe con base en lo que disponga el reglamento respectivo, entonces les solicitaría el apoyo para que mañana, por cualquier eventualidad, tengamos como rector interino a José Eduardo Gutiérrez.

¿Alguna pregunta?, si no hay consultas, entonces le solicito a doña Paula que nos envíe el correo correspondiente.

PAULA PIEDRA: Listo, ya se los envié.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Una pregunta. ¿Porqué tenemos que votarlo?, si eso está establecido en que así se sustituye.

RODRIGO ARIAS: El Estatuto indica que *“será sustituido por el Vicerrector que el Consejo Universitario designe”*, entonces tiene que haber una votación.

Eso está propuesto en las reformas al Estatuto que vamos a ver en la otra semana, para que ya no tenga que venir acá, pero hoy en día tiene que venir acá, porque está establecido así. Igual, un caso como el que acabamos de ver, como el de doña Rosibel, en la propuesta de reforma al Estatuto, lo haría la Administración, porque es un recargo por unos días.

VLADIMIR DE LA CRUZ: La propuesta de sustitución la hace el rector, no es así.

RODRIGO ARIAS: Sí, pero tiene que votar el Consejo, de acuerdo con el artículo 27, vigente hoy en día, eso se estaría cambiando la otra semana.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Sí, en la reforma que se haga, debería ponerse explícito, es decir, que la propuesta sea hecha por el rector y nada más se acuerda, punto, hay que votarla de manera secreta pienso yo.

RODRIGO ARIAS: Sí, y que se informe al Consejo.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Bueno, en realidad no tendría que votarlo el Consejo, porque es una decisión de la Rectoría, es decir, la rectoría en su ausencia designa cuál de sus vicerrectores va a sustituirle.

RODRIGO ARIAS: Así está planteado en la reforma del Estatuto, que está prevista en la convocatoria de la Asamblea Universitaria Representativa del viernes 28.

VLADIMIR DE LA CRUZ: La comunicación que me llegó no me da margen de votación, nada más dice primera votación, rector interino tal pero no me dice voto sí, voto no, etc, a ver si me lo envían de nuevo.

PAULA PIEDRA: Ya se la remito don Vladimir.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Gracias. No me ha llegado, pero en cualquier caso hago una votación pública, voto a favor.

PAULA PIEDRA: Ya se la envié don Vladimir

VLADIMIR DE LA CRUZ: Ahora si me llego. Gracias.

RODRIGO ARIAS: Que Paula nos indique cuando tenga todos los votos recibidos.

Se procede con la primera votación secreta para el nombramiento del señor José Eduardo Gutiérrez Durán, como rector interino del 21 de febrero del 2025 o hasta su regreso, quedando de la siguiente manera:

A favor	8 votos
En contra	0 votos
En blanco	0 votos

RODRIGO ARIAS: Se recibieron los ocho votos y todos avalando lo solicitado, por lo tanto, se aprueba dejar a don José Eduardo como rector en funciones del día de mañana, pero tenemos que darle firmeza, hay que votar la firmeza.

Lo que decía Vladímir en relación con votaciones secretas, esto podríamos arreglarlo cambiando el Reglamento del Consejo, que las votaciones no sean secretas, me parece que es conveniente hacerlo.

Entonces, queda aprobado y le damos firmeza. Queda aprobado y en firme.

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO IV, inciso 4)

CONSIDERANDO:

- 1. El oficio R-0166-2025 de fecha 18 de febrero de 2025 (REF: CU-185-2025), suscrito por el señor Rodrigo Arias Camacho, rector, en el que informa que estará de vacaciones el viernes 21 de febrero del 2025, por lo que, en apego a lo que establece el artículo 27 del Estatuto Orgánico, solicita que se nombre a José Eduardo Gutiérrez Durán, vicerrector de Planificación, como rector interino el 21 de febrero del 2025 o hasta su regreso. Informa que el señor Gutiérrez Durán reúne los requisitos para esta designación.**
- 2. Lo establecido en el artículo 27 del Estatuto Orgánico de la UNED, el cual, en lo que interesa, señala lo siguiente:**

“ARTÍCULO 27: En sus ausencias temporales el Rector será sustituido por el Vicerrector que el Consejo Universitario designe, con base en lo que disponga el reglamento respectivo.

(...)”

SE ACUERDA:

Designar al señor José Eduardo Gutiérrez Durán, como rector en ejercicio el 21 de febrero del 2025, o hasta que se incorpore a sus funciones el rector titular, señor Rodrigo Arias Camacho.

ACUERDO FIRME

RODRIGO ARIAS: Entramos a dictámenes, conversamos dejar para el final el de prevención de hostigamiento sexual, no sé si vemos los otros dos.

El dictamen de Plan Presupuesto que es más cortito y el comunicado de educación y luego entramos al Reglamento contra el Hostigamiento Sexual. Don Carlos Montoya nos ayuda con esto si me hace el favor.

[Los demás temas de la correspondencia, quedan pendientes de análisis para una próxima sesión del Consejo Universitario]

V. DICTÁMENES DE COMISIONES PERMANENTES Y COMISIONES ESPECIALES

1. COMISIÓN PLAN PRESUPUESTO

a. Dictamen de la Comisión Plan Presupuesto, referente al análisis del Informe de Labores del ejercicio económico comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre del 2024 de FUNDEPREDI.

Se conoce el dictamen de la Comisión Plan Presupuesto en sesión ordinaria 665-2025, Art. V, inciso 1), celebrada el 19 de febrero del 2025 (CU.CPP-2025-006), referente al análisis del Informe de Labores del ejercicio económico comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre del 2024 de FUNDEPREDI.

CARLOS MONTTOYA: Gracias, buenos días, señor rector, la comunidad universitaria, los señores y señoras miembros del Consejo Universitario.

Dice lo siguiente:

“Les transcribo el acuerdo tomado por la Comisión Plan Presupuesto en sesión ordinaria 665-2025, Art. V, inciso 1), celebrada el 19 de febrero del 2025.

CONSIDERANDO:

1. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión ordinaria 3058-2025, artículo IV, inciso 9), celebrada el 06 de febrero del 2025, (CU-2025-046), en el que, remite a la Comisión Plan Presupuesto el oficio DF-FDPRD-005-2025 del 30 de enero del 2025 (REF: CU-081-2025), suscrito por la señora Lilly Cheng Lo, delegada ejecutiva de la Fundación de la Universidad Estatal a Distancia para el Desarrollo y Promoción de la Educación a Distancia (FUNDEPREDI), referente al Informe de Labores del ejercicio económico comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre del 2024.
2. En el oficio DF-FDPRD-005-2025 (REF: CU-081-2025) suscrito por FUNDEPREDI, se remite el Informe de Labores del ejercicio económico comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre del 2024, en el cual, se adjuntan los siguientes estados financieros:
 - Balance de Situación Financiera
 - Estado de Ganancias y Pérdidas
 - Estado de Flujos de Efectivo
 - Estado de Cambios en el Patrimonio
 - Notas a los Estados Financieros
3. En su informe de labores (REF. CU-081-2025), la señora Lilly Cheng Lo, delegada ejecutiva de FUNDEPREDI, indica que el 08 de marzo, 2024, se realizó la juramentación del Rector de la UNED y el quorum

estructural se recuperó hasta el mes de junio del 2024, cuando se completaron los nombramientos de las Vicerrectorías de Planificación, Docencia y Ejecutiva, ya que son integrantes de la Junta Administradora. El 30 de mayo del 2024 fue nombrado el Vicerrector de Planificación.

4. En el año 2024, los ingresos de la Fundación se generan de un porcentaje que cobra por la administración de los proyectos que desarrolla la UNED a través de la Fundación. La tasa máxima es del 10%; sin perjuicio de que pueda modificarse, de acuerdo con lo indicado en el convenio marco suscrito entre la UNED y FUNDEPREDI. El incremento en las captaciones de los proyectos de la UNED durante el año 2024 permitió un crecimiento del 43,8% de los ingresos con respecto al año 2023, mientras que los gastos representaron un 74% de los ingresos.
5. En el año 2024, la Fundación tuvo un excedente de ₡28,6 millones de colones y en el año 2023 fue cercano a los ₡13 millones de colones.
6. Del total de captaciones del año 2024, el 37% de las captaciones se originaron en actividades de la Dirección de Extensión Universitaria, el 34% de la Escuela de Ciencias de la Educación, el 15% de proyectos provenientes de la Vicerrectoría de Investigación, el 4% de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales, que constituyeron el 90% de las captaciones. El 10% restante se distribuyó entre otras instancias
7. Lo establecido en el artículo 8, inciso c) del “Reglamento para la vinculación remunerada de la Universidad Estatal a Distancia con el sector externo”.
8. La visita realizada por la señora Lilly Cheng Lo, delegada ejecutiva de FUNDEPREDI, a la Comisión Plan Presupuesto en sesión 665-2025, celebrada el 19 de febrero, 2025, en la que, realizó la presentación a las personas miembros de la Comisión Plan Presupuesto del Informe de Labores del ejercicio económico comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre del 2024 de FUNDEPREDI, (REF: CU-180-2025).
9. El análisis realizado por las personas miembros de la Comisión Plan Presupuesto en sesión 665-2025, celebrada el 19 de febrero, 2025, respecto al Informe de Labores del ejercicio económico comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre del 2024 de FUNDEPREDI.

SE ACUERDA:

1. Dar por recibido el Informe de Labores del ejercicio económico comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre del 2024 de FUNDEPREDI, (REF: CU-081-2025), presentado por la señora Lilly Cheng Lo, delegada ejecutiva de FUNDEPREDI.

2. Agradecer la presentación realizada a la señora Lilly Cheng Lo, delegada ejecutiva de FUNDEPREDI, (REF: CU-180-2025), sobre el Informe de Labores del ejercicio económico comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre del 2024.

ACUERDO FIRME”

RODRIGO ARIAS: Muchas gracias don Carlos, alguna observación al respecto.

CARLOS MONTOYA: No, ahí talvez don Rodrigo a partir de la presentación que nos hizo el día de ayer doña Lily, pues evidentemente hubo una época en la que hubo digamos una recesión en cuanto a los proyectos y demás producto del tema de la pandemia y demás, pero que a partir del año 2022, que fue la última caída ya el 2023, 2024, han mostrado una recuperación, como bien se indica ahí, vemos la mayor parte de los ingresos por proyectos se generan por proyectos de extensión y demás y otros de la Escuela de Educación.

Y también, pues evidentemente nos dan una información, nos brindan información acerca del estado que se encuentra la fundación desde el punto de vista financiero, donde pues como se lo mencionamos a doña Lily en los últimos años, pues la ejecución de proyectos y crecimiento que ha tenido la fundación ha sido importante, pero entiendo que la universidad pues tenga un ingreso adicional para poder realizar trabajos desde las diferentes instancias.

Básicamente, pues se nos informó de la donación que se le hizo del terreno que ellos habían adquirido a nombre de la Fundación de la UNED, también eso es otro aspecto que nos indica, nos hablaron también de los sistemas que utilizan ellos para poder realizar las labores administrativas también y acerca del cumplimiento de todo lo que corresponde a las normas NICS SP, la carta de gerencia de la auditoría también que se realizó y demás. Y, pues en términos generales los resultados son satisfactorios. Eso sería muy amable.

RODRIGO ARIAS: Gracias Carlos, efectivamente, pues la pandemia afectó a todas las fundaciones a nivel nacional e internacional, FUNDEPREDI no fue excepción en ese sentido, pero viene un proceso de recuperar los datos que muestra año con año y estos que acabamos de ver son un reflejo claro, de ahí, pues también mi reconocimiento a la Junta Directiva, que además cambió el año pasado, estaban acostumbrándose a una nueva Junta Directiva con los cambios en las vicerrectorías y también el reconocimiento a doña Lilly Cheng a todo el equipo de FUNDEPREDI.

Si hubiera alguna observación adicional, no hay, entonces votemos el dictamen.

Lo aprobamos y le damos firmeza. Queda aprobado y en firme.

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO V, inciso 1-a)

CONSIDERANDO:

1. El dictamen de la Comisión Plan Presupuesto en sesión ordinaria 665-2025, Art. V, inciso 1), celebrada el 19 de febrero del 2025 (CU.CPP-2025-006), referente al análisis del Informe de Labores del ejercicio económico comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre del 2024 de FUNDEPREDI.
2. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión ordinaria 3058-2025, artículo IV, inciso 9), celebrada el 06 de febrero del 2025, (CU-2025-046), en el que, remite a la Comisión Plan Presupuesto el oficio DF-FDPRD-005-2025 del 30 de enero del 2025 (REF: CU-081-2025), suscrito por la señora Lilly Cheng Lo, delegada ejecutiva de la Fundación de la Universidad Estatal a Distancia para el Desarrollo y Promoción de la Educación a Distancia (FUNDEPREDI), referente al Informe de Labores del ejercicio económico comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre del 2024.
3. En el oficio DF-FDPRD-005-2025 (REF: CU-081-2025) suscrito por FUNDEPREDI, se remite el Informe de Labores del ejercicio económico comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre del 2024, en el cual, se adjuntan los siguientes estados financieros:
 - Balance de Situación Financiera
 - Estado de Ganancias y Pérdidas
 - Estado de Flujos de Efectivo
 - Estado de Cambios en el Patrimonio
 - Notas a los Estados Financieros
4. En su informe de labores (REF. CU-081-2025), la señora Lilly Cheng Lo, delegada ejecutiva de FUNDEPREDI, indica que el 08 de marzo, 2024, se realizó la juramentación del Rector de la UNED y el quorum estructural se recuperó hasta el mes de junio del 2024, cuando se completaron los nombramientos de las Vicerrectorías de Planificación, Docencia y Ejecutiva, ya que son integrantes de la Junta Administradora. El 30 de mayo del 2024 fue nombrado el vicerrector de Planificación.

5. En el año 2024, los ingresos de la Fundación se generan de un porcentaje que cobra por la administración de los proyectos que desarrolla la UNED a través de la Fundación. La tasa máxima es del 10%; sin perjuicio de que pueda modificarse, de acuerdo con lo indicado en el convenio marco suscrito entre la UNED y FUNDEPREDI. El incremento en las captaciones de los proyectos de la UNED durante el año 2024 permitió un crecimiento del 43,8% de los ingresos con respecto al año 2023, mientras que los gastos representaron un 74% de los ingresos.
6. En el año 2024, la Fundación tuvo un excedente de ¢28,6 millones de colones y en el año 2023 fue cercano a los ¢13 millones de colones.
7. Del total de captaciones del año 2024, el 37% de las captaciones se originaron en actividades de la Dirección de Extensión Universitaria, el 34% de la Escuela de Ciencias de la Educación, el 15% de proyectos provenientes de la Vicerrectoría de Investigación, el 4% de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales, que constituyeron el 90% de las captaciones. El 10% restante se distribuyó entre otras instancias
8. Lo establecido en el artículo 8, inciso c) del “Reglamento para la vinculación remunerada de la Universidad Estatal a Distancia con el sector externo”.
9. La visita realizada por la señora Lilly Cheng Lo, delegada ejecutiva de FUNDEPREDI, a la Comisión Plan Presupuesto en sesión 665-2025, celebrada el 19 de febrero, 2025, en la que, realizó la presentación a las personas miembros de la Comisión Plan Presupuesto del Informe de Labores del ejercicio económico comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre del 2024 de FUNDEPREDI, (REF: CU-180-2025).
10. El análisis realizado por las personas miembros de la Comisión Plan Presupuesto en sesión 665-2025, celebrada el 19 de febrero, 2025, respecto al Informe de Labores del ejercicio económico comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre del 2024 de FUNDEPREDI.

SE ACUERDA:

1. **Dar por recibido el Informe de Labores del ejercicio económico comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre del 2024 de FUNDEPREDI (REF: CU-081-2025), presentado por la señora Lilly Cheng Lo, delegada ejecutiva de FUNDEPREDI.**
2. **Agradecer a la señora Lilly Cheng Lo, delegada ejecutiva de FUNDEPREDI, la presentación realizada sobre el Informe de Labores del ejercicio económico comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre del 2024. (REF: CU-180-2025)**

ACUERDO FIRME

RODRIGO ARIAS: Veamos el dictamen del pronunciamiento sobre educación, entonces. Fue la Comisión Especial que nombró este Consejo Universitario, que coordinó doña Anabelle.

Doña Anabelle nos hace el favor de leer la propuesta que se está enviando al Consejo Universitario.

2. COMISIONES ESPECIALES Y SUBCOMISIONES

- a. **Dictamen de la Comisión especial del Consejo Universitario, encargada de preparar pronunciamiento vinculado con la preocupación y el compromiso de la UNED con la educación pública costarricense.**

Se conoce el dictamen de la Comisión especial del Consejo Universitario, encargada de preparar pronunciamiento vinculado con la preocupación y el compromiso de la UNED con la educación pública costarricense, en la sesión 02-2025, Artículo III, inciso 1), llevada a cabo el 19 de febrero de 2025 (SCU-2025-036).

ANABELLE CASTILLO: Bueno, gracias, muy buenos días a la Comunidad Universitaria.

Ese pronunciamiento obedece al cumplimiento de un acuerdo del Consejo Universitario del jueves anterior, motivado por una nota que envió el SINDICATO SIUNED es como se llama verdad, al Consejo Universitario, entonces se tomó el acuerdo de dar un pronunciamiento.

Debo decir que en la comisión participó el señor Rodrigo Arias, doña Katya Calderón y doña Delia Solís por la Escuela de Educación y contamos con la valiosísima asistencia de doña Paula de este Consejo, que apellido es Paula ya se me olvidó.

RODRIGO ARIAS: Piedra.

ANABELLE CASTILLO: Piedra, ya le cambié el apellido a Paulita y entonces, bueno, esto es lo que nosotros le proponemos al Consejo Universitario y dice:

“Se transcribe el acuerdo tomado por la Comisión especial del Consejo Universitario, encargada de preparar pronunciamiento vinculado con la preocupación y el compromiso de la UNED con la educación pública costarricense, en la sesión 02-2025, Artículo III, inciso 1), llevada a cabo el 19 de febrero de 2025:

Se recomienda al Plenario la siguiente propuesta de pronunciamiento:

CONSIDERANDO:

1. Lo establecido en el Título VII “La Educación y la Cultura” de la Constitución Política de la República de Costa Rica, específicamente los artículos 77 y 78 que indican lo siguiente:

“ARTÍCULO 77.- La educación pública será organizada como un proceso integral correlacionado en sus diversos ciclos, desde la pre-escolar hasta la universitaria.

ARTÍCULO 78.- La educación preescolar, general básica y diversificada son obligatorias y, en el sistema público, gratuitas y costeadas por la Nación.

En la educación estatal, incluida la superior, el gasto público no será inferior al ocho por ciento (8%) anual del producto interno bruto, de acuerdo con la ley, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 84 y 85 de esta Constitución.

El Estado facilitará el acceso tecnológico a todos los niveles de la educación, así como la prosecución de estudios superiores a quienes carezcan de recursos pecuniarios. La adjudicación de las becas y los auxilios estará a cargo del Ministerio del ramo, por medio del organismo que determine la ley.”

2. Los fines establecidos en la Ley Fundamental de Educación Ley N° 2160 del 25 de septiembre de 1957 y sus reformas, en particular el artículo 2 que, en lo que interesa, señala lo siguiente:

“ARTICULO 2º.- Son fines de la educación costarricense:

a) La formación de ciudadanos amantes de su Patria, conscientes de sus deberes, de sus derechos y de sus libertades fundamentales, con profundo sentido de responsabilidad y de respeto a la dignidad humana;

- b) Contribuir al desenvolvimiento pleno de la personalidad humana;
- c) Formar ciudadanos para una democracia en que se concilien los intereses del individuo con los de la comunidad;
- d) Estimular el desarrollo de la solidaridad y de la comprensión humanas;
- e) Conservar y ampliar la herencia cultural, impartiendo conocimientos sobre la historia del hombre, las grandes obras de la literatura y los conceptos filosóficos fundamentales.
- f) Promover la formación de ciudadanos amantes de su patria multiétnica y pluricultural, conscientes de sus deberes, derechos y libertades fundamentales, con profundo sentido de responsabilidad y respeto a la dignidad humana sin discriminación de ningún tipo.
(Así adicionado el inciso anterior por el artículo 4° de la ley N° 9456 del 6 de junio de 2017, "Reconocer el carácter multiétnico y pluricultural de Costa Rica")
- g) Promover el bienestar económico y un ambiente sano a través de herramientas de educación financiera.
(Así adicionado el inciso anterior por el artículo único de la Ley N° 10198 del 5 de mayo del 2022)"

3. El Noveno Informe Estado de la Educación 2023 presentado por el Consejo Nacional de Rectores (CONARE) donde se explica ampliamente, entre otras, carencias tales como la ausencia de políticas educativas en favor de la adaptabilidad y transformación en un cambio de época globalizada y dinámica, mediante el continuo y sostenido mejoramiento orientado hacia la calidad educativa, el financiamiento y la disminución de la desigualdad en el acceso equitativo e inclusivo.
4. La Conferencia Regional de Educación Superior de América Latina (CRES +5), plantea la educación universitaria como un derecho humano fundamental, un bien público social y un deber de los Estados.
5. El pronunciamiento de fecha 30 de enero de 2025 (REF: CU-079-2025), enviado por el Sindicato Unitario de la UNED (SIUNED), denominado "La crisis de la educación requiere una participación efectiva de los movimientos sociales y populares", con el cual compartimos lo siguiente:
 - La carencia de una planificación y organización sistémica pertinente en términos educativos, tanto a lo interno del Ministerio de Educación Pública (MEP) como de este con instancias vinculadas a la formación superior.

- La falta de comunicación y vinculación efectiva en áreas educativas con instituciones públicas y universidades para enfrentar las problemáticas y rezagos.
- La improvisación como constante en acciones educativas
- El incumplimiento del 8% constitucional del PIB para la educación pública, atendiendo a decisiones con visión recortista y que no garantizan el derecho fundamental a la educación.
- El decrecimiento en la inversión pública para el conjunto del sistema educativo, con un claro incumplimiento del marco constitucional y llevándose a mínimos históricos respecto al PIB en las últimas dos décadas: un 4.9% para el 2025.
- Un presupuesto 2025 planteado desde el gobierno y la cartera educativa, que no cumple con los requerimientos mínimos, y donde se establece una perspectiva fiscalista que refleja una reducción sistemática en áreas de infraestructura, becas, transportes, alimentación y el equipamiento mínimo que requieren miles de docentes y estudiantes, de todos los niveles.

SE ACUERDA:

Emitir el siguiente pronunciamiento de la Universidad Estatal a Distancia, vinculado con el compromiso de la UNED a favor de la educación pública costarricense:

Expresar nuestra profunda preocupación, tanto por el incumplimiento de nuestra Constitución Política y las Leyes en materia educativa, como por el accionar que nos ha llevado a un enorme retroceso del sistema educativo, resultados que se encuentran muy bien expresados, en los documentos arriba mencionados.

Manifestar a la población costarricense y al Gobierno de la República nuestra disposición a colaborar con las autoridades del Ministerio de Educación Pública, para que el sistema educativo se articule como un proceso integral correlacionado en sus diversos ciclos, desde el pre-escolar hasta el universitario, tal y como lo establece la Constitución Política.

La Universidad Estatal a Distancia, como institución benemérita de la educación y la cultura, manifiesta su disposición para la construcción de un sistema educativo que le permita a la persona estudiante desarrollar habilidades para organizar ideas, hacer inferencias, analizar y explorar su entorno, así como formarse una identidad propia; donde la mediación pedagógica se convierta en un arte para darle sentido al aprendizaje, por medio del acompañamiento docente, y en el que la persona docente debe crear escenarios de experiencias cotidianas para que emerja la

incertidumbre, la innovación, el conocimiento y la creatividad. (Solís y Zarate, 2023)

Es decir, juntos podríamos construir abordajes que tomen en cuenta que la comunidad educativa se conforma de personas que ya cuentan con sus propias experiencias de vida, saberes, concepciones y modos de vivir y, por lo tanto, es preciso pensar en procesos y no en objetos, que solo responden a una nota sin darle significado a lo que aprenden; hay que acercar a cada uno de ellos a la esencia del aprendizaje por medio de actividades dinámicas, flexibles y vinculantes. (Solís y Zarate, 2023)

Dejamos de manifiesto que los recursos que se le han restado al presupuesto educativo son fundamentales, porque nuestra población estudiantil merece una educación de alto nivel que cubra a todas las personas, independientemente del área geográfica en que se encuentren.

Expresamos el compromiso institucional para lograr un proyecto educativo, en el cual se incorporen los cursos de reflexión filosófica, historia, artes, humanidades y otras ciencias sociales, tan necesarios como el aprendizaje de las matemáticas, las ciencias básicas, exactas y naturales. De esta manera, lograremos la formación de personas con las habilidades necesarias para dominar y aportar al desarrollo del país en todos los campos del conocimiento, incluyendo carreras de alta tecnología en las áreas denominadas STEAM.

Reafirmamos la importancia clave de la educación superior para el desarrollo sostenible de la sociedad, por lo que debe fortalecerse como un derecho humano fundamental, un bien público social y un deber del Estado, tal y como lo establece el artículo 85 de nuestra Constitución Política.

La UNED, a través de sus 48 años de existencia, continúa realizando esfuerzos para ofrecer una educación a lo largo de toda la vida con formación permanente y continua, de manera que la inversión educativa esté vinculada al desarrollo sostenible del país, creando condiciones y espacios que contribuyan a la vinculación con la vida productiva.

Igualmente, reiteramos nuestro compromiso para trabajar conjuntamente en la reducción de la brecha digital, construyendo políticas educativas orientadas a la atención de las barreras tecnológicas de infraestructura, equipamiento y formación de capacidades, desde un enfoque de calidad e igualdad de oportunidades, en todos los territorios del país.

ACUERDO FIRME

Esa es nuestra propuesta para el Consejo Universitario.

RODRIGO ARIAS: Muchas gracias doña Anabelle por la lectura y también por la coordinación de esta comisión especial.

¿Alguna observación al respecto? Me parece que es un comunicado muy pertinente, muy bien elaborado también, agradecerle a todas las personas de la comisión y a Paula que tomó las diferentes observaciones para ir las incorporando en la propuesta de acuerdo junto con doña Anabelle que era la encargada de coordinar esta comisión especial.

Ninguna solicitud de la palabra, entonces, votamos la propuesta si les parece. Queda aprobado y aprobado en firme.

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO V, inciso 2-a)

CONSIDERANDO:

- 1. El dictamen de la Comisión especial del Consejo Universitario, encargada de preparar pronunciamiento vinculado con la preocupación y el compromiso de la UNED con la educación pública costarricense, en la sesión 02-2025, Artículo III, inciso 1), llevada a cabo el 19 de febrero de 2025 (SCU-2025-036).**
- 2. Lo establecido en el Título VII “La Educación y la Cultura” de la Constitución Política de la República de Costa Rica, específicamente los artículos 77 y 78 que indican lo siguiente:**

“ARTÍCULO 77.- La educación pública será organizada como un proceso integral correlacionado en sus diversos ciclos, desde la pre-escolar hasta la universitaria.

ARTÍCULO 78.- La educación preescolar, general básica y diversificada son obligatorias y, en el sistema público, gratuitas y costeadas por la Nación.

En la educación estatal, incluida la superior, el gasto público no será inferior al ocho por ciento (8%) anual del producto interno bruto, de acuerdo con la ley, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 84 y 85 de esta Constitución.

El Estado facilitará el acceso tecnológico a todos los niveles de la educación, así como la prosecución de estudios superiores a quienes carezcan de recursos pecuniarios. La adjudicación de las becas y los auxilios estará a cargo del Ministerio del ramo, por medio del organismo que determine la ley.”

- 3. Los fines establecidos en la Ley Fundamental de Educación Ley N° 2160 del 25 de septiembre de 1957 y sus reformas, en**

particular el artículo 2 que, en lo que interesa, señala lo siguiente:

“ARTICULO 2º.- Son fines de la educación costarricense:

a) La formación de ciudadanos amantes de su Patria, conscientes de sus deberes, de sus derechos y de sus libertades fundamentales, con profundo sentido de responsabilidad y de respeto a la dignidad humana;

b) Contribuir al desenvolvimiento pleno de la personalidad humana;

c) Formar ciudadanos para una democracia en que se concilien los intereses del individuo con los de la comunidad;

d) Estimular el desarrollo de la solidaridad y de la comprensión humanas;

e) Conservar y ampliar la herencia cultural, impartiendo conocimientos sobre la historia del hombre, las grandes obras de la literatura y los conceptos filosóficos fundamentales.

f) Promover la formación de ciudadanos amantes de su patria multiétnica y pluricultural, conscientes de sus deberes, derechos y libertades fundamentales, con profundo sentido de responsabilidad y respeto a la dignidad humana sin discriminación de ningún tipo.

(Así adicionado el inciso anterior por el artículo 4º de la ley N° 9456 del 6 de junio de 2017, "Reconocer el carácter multiétnico y pluricultural de Costa Rica")

g) Promover el bienestar económico y un ambiente sano a través de herramientas de educación financiera.

(Así adicionado el inciso anterior por el artículo único de la Ley N° 10198 del 5 de mayo del 2022)”

- 4. El Noveno Informe Estado de la Educación 2023 presentado por el Consejo Nacional de Rectores (CONARE) donde se explica ampliamente, entre otras, carencias tales como la ausencia de políticas educativas en favor de la adaptabilidad y transformación en un cambio de época globalizada y dinámica, mediante el continuo y sostenido mejoramiento orientado hacia la calidad educativa, el financiamiento y la disminución de la desigualdad en el acceso equitativo e inclusivo.**
- 5. La Conferencia Regional de Educación Superior de América Latina (CRES +5), plantea la educación universitaria como un derecho humano fundamental, un bien público social y un deber de los Estados.**

6. El pronunciamiento de fecha 30 de enero de 2025 (REF: CU-079-2025), enviado por el Sindicato Unitario de la UNED (SIUNED), denominado “La crisis de la educación requiere una participación efectiva de los movimientos sociales y populares”, con el cual compartimos lo siguiente:

- La carencia de una planificación y organización sistémica pertinente en términos educativos, tanto a lo interno del Ministerio de Educación Pública (MEP) como de este con instancias vinculadas a la formación superior.
- La falta de comunicación y vinculación efectiva en áreas educativas con instituciones públicas y universidades para enfrentar las problemáticas y rezagos.
- La improvisación como constante en acciones educativas
- El incumplimiento del 8% constitucional del PIB para la educación pública, atendiendo a decisiones con visión recortista y que no garantizan el derecho fundamental a la educación.
- El decrecimiento en la inversión pública para el conjunto del sistema educativo, con un claro incumplimiento del marco constitucional y llevándose a mínimos históricos respecto al PIB en las últimas dos décadas: un 4.9% para el 2025.
- Un presupuesto 2025 planteado desde el gobierno y la cartera educativa, que no cumple con los requerimientos mínimos, y donde se establece una perspectiva fiscalista que refleja una reducción sistemática en áreas de infraestructura, becas, transportes, alimentación y el equipamiento mínimo que requieren miles de docentes y estudiantes, de todos los niveles.

SE ACUERDA:

Emitir el siguiente pronunciamiento de la Universidad Estatal a Distancia, vinculado con el compromiso de la UNED a favor de la educación pública costarricense:

Expresar nuestra profunda preocupación, tanto por el incumplimiento de nuestra Constitución Política y las Leyes en materia educativa, como por el accionar que nos ha llevado a un enorme retroceso del sistema educativo, resultados que se encuentran muy bien expresados, en los documentos arriba mencionados.

Manifiestar a la población costarricense y al Gobierno de la República nuestra disposición a colaborar con las autoridades del Ministerio de Educación Pública, para que el sistema educativo se articule como un proceso integral correlacionado en sus diversos ciclos, desde el pre-escolar hasta el universitario, tal y como lo establece la Constitución Política.

La Universidad Estatal a Distancia, como institución benemérita de la educación y la cultura, manifiesta su disposición para la construcción de un sistema educativo que le permita a la persona estudiante desarrollar habilidades para organizar ideas, hacer inferencias, analizar y explorar su entorno, así como formarse una identidad propia; donde la mediación pedagógica se convierta en un arte para darle sentido al aprendizaje, por medio del acompañamiento docente, y en el que la persona docente debe crear escenarios de experiencias cotidianas para que emerja la incertidumbre, la innovación, el conocimiento y la creatividad. (Solís y Zarate, 2023)

Es decir, juntos podríamos construir abordajes que tomen en cuenta que la comunidad educativa se conforma de personas que ya cuentan con sus propias experiencias de vida, saberes, concepciones y modos de vivir y, por lo tanto, es preciso pensar en procesos y no en objetos, que solo responden a una nota sin darle significado a lo que aprenden; hay que acercar a cada uno de ellos a la esencia del aprendizaje por medio de actividades dinámicas, flexibles y vinculantes. (Solís y Zarate, 2023)

Dejamos de manifiesto que los recursos que se le han restado al presupuesto educativo son fundamentales, porque nuestra población estudiantil merece una educación de alto nivel que cubra a todas las personas, independientemente del área geográfica en que se encuentren.

Expresamos el compromiso institucional para lograr un proyecto educativo, en el cual se incorporen los cursos de reflexión filosófica, historia, artes, humanidades y otras ciencias sociales, tan necesarios como el aprendizaje de las matemáticas, las ciencias básicas, exactas y naturales. De esta manera, lograremos la formación de personas con las habilidades necesarias para dominar y aportar al desarrollo del país en todos los campos del conocimiento, incluyendo carreras de alta tecnología en las áreas denominadas STEAM.

Reafirmamos la importancia clave de la educación superior para el desarrollo sostenible de la sociedad, por lo que debe fortalecerse como un derecho humano fundamental, un bien público social y un deber del Estado, tal y como lo establece el artículo 85 de nuestra Constitución Política.

La UNED, a través de sus 48 años de existencia, continúa realizando esfuerzos para ofrecer una educación a lo largo de toda la vida con formación permanente y continua, de manera que la inversión educativa esté vinculada al desarrollo sostenible del país, creando condiciones y espacios que contribuyan a la vinculación con la vida productiva.

Igualmente, reiteramos nuestro compromiso para trabajar conjuntamente en la reducción de la brecha digital, construyendo políticas educativas orientadas a la atención de las barreras tecnológicas de infraestructura, equipamiento y formación de capacidades, desde un enfoque de calidad e igualdad de oportunidades, en todos los territorios del país.

ACUERDO FIRME

3. COMISIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS

a. Dictamen de la Comisión de Asuntos Jurídicos, referente a propuesta de reforma del “Reglamento para Prevenir, Prohibir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la Universidad Estatal a Distancia”.

Se conoce el dictamen de la Comisión de Asuntos Jurídicos, sesión ordinaria 517-2025, Art. V, inciso 1), celebrada el 18 de febrero del 2025, (CU.CAJ-2025-016) en el que remite propuesta del “Reglamento para Prevenir, Prohibir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la Universidad Estatal a Distancia”.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Buenos días compañeros y compañeras del Consejo, un saludo también para toda la comunidad universitaria de la UNED que sigue esta sesión.

Este dictamen de la Comisión de Asuntos Jurídicos es una propuesta de reforma integral al Reglamento para Prevenir, Prohibir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en nuestra institución, una reforma integral que ha sido trabajada durante varios meses con aportes muy importantes de diversos sectores de la comunidad universitaria, que ahora al final pasará a detallar y que ponemos a consideración del plenario para su aprobación.

Dice lo siguiente:

“Se transcribe el acuerdo tomado por la Comisión de Asuntos Jurídicos, en la sesión ordinaria 517-2025, Art. V, inciso 1), celebrada el 18 de febrero del 2025:

CONSIDERANDO

1. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2960-2023, Art. IV-A, inciso 4) celebrada el 27 de abril del 2023 (CU-2023-190), en el cual autoriza a la Comisión de Asuntos Jurídicos para que solicite a la jefatura del Instituto de Estudios de Género la propuesta de reforma integral del “Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el Hostigamiento sexual en la Universidad Estatal a Distancia”, con base en el dictamen de la Comisión de Asuntos Jurídicos, sesión 440-2023, Art. V, inciso 2), celebrada el 25 de abril del 2023 (CU.CAJ-2023-061), el cual se brindó en atención a los acuerdos del Consejo Universitario y el criterio dado por el Instituto de Estudios de Género en el tema de interés, y en el análisis respectivo de la Comisión de Asuntos Jurídicos, que seguidamente se mencionan:
 - a) Acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2951-2023, Art. III-A, inciso 4), celebrada el 09 de marzo del 2023 (CU-2023-109), mediante el cual remite a la Comisión de Asuntos Jurídicos el oficio JMV.F.CU-2023-001 del 2 de marzo del 2023 (REF. CU-201-2023), suscrito por el señor José María Villalta Flórez-Estrada, miembro del Consejo Universitario, en el que presenta propuesta de modificación de los artículos 18, 21, 25 y 28 del “Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Universidad Estatal a Distancia”, con el fin de armonizarlo con lo dispuesto en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (Nº 7476 de 3 de febrero de 1995).
 - b) Acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2950-2023, Art. IV-A, inciso 3), celebrada el 02 de marzo del 2023 (CU-2023-091), en el cual traslada a la Comisión de Asuntos Jurídicos el oficio AJCU-2023-019 (REF. CU-155-2023), con el fin de que analice y brinde el dictamen correspondiente, sobre la propuesta de modificación del artículo 11 del “Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el Hostigamiento sexual en la Universidad Estatal a Distancia” elaborada de manera conjunta por las señoras Nancy Arias Mora, asesora jurídica del Consejo Universitario y Natalia Mora Navarrete, directora del Instituto de Estudios de Género.
 - c) Acuerdo tomado por la Comisión de Asuntos Jurídicos, sesión 437-2023, Art. V, inciso 1), celebrada el 28 de marzo del 2023, comunicado mediante oficio CU.CAJ-2023-046, en el cual se le solicita a la jefatura del Instituto de Estudios de Género, el criterio escrito sobre la propuesta de modificación de los artículos 18, 21, 25 y 28 del “Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Universidad Estatal a Distancia”, presentada por el señor José María Villalta por medio del oficio

JMVF.CU-2023-001 del 2 de marzo del 2023 (REF. CU-201-2023). Además, se le pide manifestarse en relación con la propuesta de modificación del artículo 11 del “Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Universidad Estatal a Distancia”, y lo planteado por la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, mediante oficio AJCU-2023-019 (REF. CU-155-2023), en atención al acuerdo correspondiente del Consejo Universitario sesión 2950-2023, Art. IV-A, inciso 3), celebrada el 02 de marzo del 2023 comunicado mediante oficio CU-2023-091.

d) El criterio I.E.G-024-2023 de fecha 17 de abril del 2023 remitido por Natalia Mora Navarrete, directora del Instituto de Estudios de Género en respuesta a lo solicitado por la Comisión de Asuntos Jurídicos mediante oficio CU.CAJ-2023-046 (REF.CU:388-2023).

e) El análisis realizado por la Comisión de Asuntos Jurídicos en la sesión 439-2023, celebrada el 18 de abril del 2023, sobre lo expuesto en esta sesión, por la señora Natalia Mora Navarrete referente al criterio I.E.G-024-2023 de fecha 17 de abril del 2023 (REF.CU:388-2023). Al respecto, la Comisión llega a las siguientes conclusiones:

- Esta Comisión comparte lo expuesto por la señora Mora Navarrete en relación con la pertinencia de realizar una reforma integral del “Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Universidad Estatal a Distancia” y no solo a algunos artículos en particular.
- No obstante, la Comisión no comparte lo indicado en relación con que sea el Instituto de Estudios de Género la instancia especializada que deba determinar el nombre de las personas que pueden conformar la JECHS, por cuanto, puede haber personas de la comunidad universitaria que cuenten con el conocimiento necesario y las capacitaciones o certificaciones relacionadas con el tema, obtenidas en otras instituciones, lo que les permitiría pertenecer a esta Junta por cumplir con los requisitos. Además, la responsabilidad de que se atiendan oportunamente y de manera adecuada las denuncias por hostigamiento sexual, es del jerarca. En este sentido, la Universidad debe contar con la normativa pertinente en esta materia, considerando lo establecido en la legislación nacional y los convenios internacionales. Pero, además, que posibilite el apoyo que puedan brindar otras unidades internas, para atender las denuncias particulares, que recibe la JECHS, de forma tal que la misma sea funcional y que se garanticen los derechos de las personas que acuden a ella. La designación de quién coordine la JECHS, tanto para el titular como para el suplente, la debe realizar el Consejo Universitario.
- La Comisión considera prudente que el IEG elabore una propuesta de condiciones mínimas que deberían cumplir las personas que conforman la JECHS, con el fin de valorar su incorporación en la modificación del artículo 11 del “Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el

hostigamiento sexual en la Universidad Estatal a Distancia”, pero, donde se mantenga lo aprobado por el Consejo Universitario en la sesión 2945-2023, Art. V-A, celebrada el 26 de enero del 2023, en el cual expresa con respecto a la propuesta de modificación del artículo 11, lo siguiente: *“el representante del IEG participará en esta junta como asesor en los casos que corresponda, con el fin de no afectar eficiencia y eficacia del funcionamiento del IEG a futuro, en concordancia con los objetivos que justificaron la creación de este instituto.”* Para lo cual, se recomienda utilizar como referencia (únicamente a modo de ejemplo) lo establecido en la modificación del artículo 11 del “Código de Ética de la UNED”, aprobado por el Consejo Universitario en sesión 2950-2023, Art. IV-A, inciso 15), celebrada el 02 de marzo del 2023.

- Además, esta Comisión considera necesario que la JECHS establecida en el “Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Universidad Estatal a Distancia”, cuente con una actividad presupuestaria para su respectiva operacionalización lo antes posible, adscrita a la Vicerrectoría Ejecutiva, e independiente de la actividad presupuestaria del IEG, esto por cuanto, en esta vicerrectoría se ubica la actividad presupuestaria de todo lo relacionado con Salud Ocupacional, Servicio Médico y el talento humano. Esta solicitud sobre la asignación de la actividad presupuestaria para la JECHS, se aprobó por el Consejo Universitario en la sesión 2960-2023, Art. IV-A, inciso 4) celebrada el 27 de abril del 2023 (CU-2023-190).

2. El acuerdo tomado por la Comisión de Asuntos Jurídicos en la sesión 442-2023, Art. V, inciso 7), celebrada el 09 de mayo, 2023, que a le letra indica (CU. CAJ- 2023-073):

“CONSIDERANDO:

El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2960-2023, Art. IV-A, inciso 4) celebrada el 27 de abril del 2023 (CU-2023-190), en el cual autoriza a la Comisión de Asuntos Jurídicos para que solicite a la jefatura del Instituto de Estudios de Género la propuesta de reforma integral del “Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el Hostigamiento sexual en la Universidad Estatal a Distancia” y extiende el plazo hasta el 30 de julio para la entrega del dictamen respectivo.

SE ACUERDA:

Solicitar a la señora Natalia Mora Navarrete, directora del Instituto de Estudios de Género, que remita a la Comisión de Asuntos Jurídicos, a más tardar el 31 de mayo de 2023, la propuesta de reforma integral del “Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el Hostigamiento sexual en la Universidad Estatal a Distancia”, en los términos que lo analizó la Comisión de Asuntos Jurídicos de manera conjunta con la señora Mora Navarrete, en la sesión 440-2023 de la

Comisión de Asuntos Jurídicos, celebrada el 25 de abril, 2023.” (El subrayado no es del original)

3. El oficio EIG-032-2023 del 31 de mayo de 2023 (REF.CU-567-2023) remitido por la señora Natalia Mora Navarrete, jefa del Instituto de Estudios de Género, en el que remite la propuesta de “Reforma del Reglamento de la Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual”, en atención al acuerdo anterior de la Comisión de Asuntos Jurídicos (CU. CAJ- 2023-073).
4. En la sesión 447-2023 de la Comisión de Asuntos Jurídicos, celebrada el 13 de junio 2023, se recibe a las señoras Natalia Mora Navarrete y Roxana Figueroa Flores, las cuales exponen lo establecido en el oficio EIG-032-2023 del 31 de mayo de 2023 (REF.CU-567-2023), referente a la propuesta de reforma integral del “Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el Hostigamiento sexual en la Universidad Estatal a Distancia”. Para ello, facilitan una presentación en Power Point que resumen los principales elementos de la propuesta. Después de la presentación realizada y del análisis respectivo de la propuesta de reforma integral del reglamento en materia de hostigamiento sexual, la Comisión de Asuntos Jurídicos dados los cambios tan significativos que se proponen en la propuesta citada, con base en cinco (5) considerandos, toma el siguiente acuerdo, artículo V, inciso 2), el cual se comunicó mediante el oficio CU.CAJ-2023-091:

“Solicitar a la señora Nancy Arias Mora, asesora jurídica del Consejo Universitario, en conjunto con la señora Ana Lucía Valencia, jefa a.i. de la Oficina Jurídica, realicen una valoración de la propuesta de reforma integral del “Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el Hostigamiento sexual en la Universidad Estatal a Distancia”, planteada por el Instituto de Estudios de Género, de forma tal que se cumpla con la obligatoriedad de mantener la normativa institucional actualizada, y además, valoren la propuesta que se hace en relación con el reconocimiento salarial a las personas que conformarían la Junta Especial Contra el Hostigamiento Sexual de la Universidad. / Se les solicita que presenten el criterio correspondiente, a más tardar, el 10 de julio de 2023.”
5. El oficio O.J.2023-655 y AJCU-2023-146, de fecha 06 de octubre de 2023 (REF: CU-1083-2023), suscrito por las señoras Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica y la señora Nancy Arias Mora asesora jurídica del Consejo Universitario, en el que remiten valoración de la propuesta del IEG de reforma integral del “Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el Hostigamiento sexual en la UNED”, con el fin de atender lo solicitado por la Comisión de Asuntos Jurídicos mediante oficio CU.CAJ-2023-091, citado en el considerando anterior. El oficio O.J.2023-655 y AJCU-2023-146, se conoció en la sesión 462-2023 de la Comisión de Asuntos Jurídicos, celebrada el 17 de octubre, 2023. En lo que interesa el oficio citado indica:

“(…) Con el fin de atender la solicitud de la Comisión de Asuntos Jurídicos hemos analizado la propuesta que remitió el Instituto de Estudios de Género en documento del 31 de mayo de 2023 así como la presentación que hicieran las compañeras del IEG con un resumen de las propuestas.

También consideramos la respuesta se enviará a la señora Natalia Mora Navarrete ante consulta que se le realizó de preguntas sobre el tema. (correo de fecha 18 de julio de 2023)

Para la revisión adjuntamos un cuadro comparativo con la propuesta a la que hemos agregado una columna de observaciones y sugerencias que consideramos debe ser revisada por las personas proponentes.

Sobre la propuesta en términos generales jurídicamente tiene muchos detalles que no se ajustan a la normativa vigente y que no corresponden a la normativa interna de la UNED por lo que, tal y como se presentó no se recomienda su aprobación.

Puntualmente se hicieron las recomendaciones en el cuadro anexo y adicionalmente citamos las siguientes consideraciones:

- La propuesta requiere de la disposición de al menos 4 códigos de tiempo completo para su ejecución.
- Requiere modificación de normativa interna.
- Requiere la adopción de decisiones propias del Consejo Universitario para determinar si se otorgan competencias y participación al IEG en la designación de personas en la Junta Especial de Hostigamiento Sexual, valorando si esto puede invadir competencias propias del Consejo Universitario.
- Se requiere una valoración financiera sobre el costo de las reformas porque además de los códigos para nombramiento de personas funcionarias podrían generarse otros gastos que deben ser considerados de previo a su aprobación.

Comentarios generales.

- En el apartado de definiciones se hacen muchas observaciones que son conceptos doctrinarios o más propios de un texto de consulta que de una normativa, por lo que se recomienda valorar su exclusión.
- Parece inconveniente tener dos definiciones distintas o aún idénticas una en el apartado de definiciones y otra en el texto en varios conceptos.
- Se incluyen sobresueldos que no existen en la normativa interna.
- La Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia N° 7476 en el artículo 20 establece la integración de la Comisión Investigadora de estos casos e indica que preferiblemente esté conformada por 3 personas. En el caso de la propuesta se incluyen 7 personas.
- El procedimiento incluido en la propuesta tiene inconsistencias legales que deben ser revisadas en detalle.

Al margen de las observaciones generales y puntuales presentamos el análisis jurídico solicitado desde las siguientes dimensiones:

1) La Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual (JECHS)

El tema de la protección y garantía de investigación de los casos sobre hostigamiento sexual inicialmente está descrito en el Estatuto de Personal de manera muy genérica y se remite al Reglamento que regula esa materia.

Estatuto de Personal:

ARTÍCULO 122: Del órgano director competente del procedimiento

El órgano encargado de instruir el proceso administrativo disciplinario en la UNED es la Oficina Jurídica, se exceptúan las denuncias por acoso psicológico y laboral, así como el hostigamiento sexual cuyos procesos administrativos serán instruidos por la instancia que indique cada reglamento. (se suple el subrayado)

La normativa específica que regula la JECHS está contenida en el Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el Hostigamiento sexual en la Universidad Estatal a Distancia que fue aprobado por el Consejo Universitario en la Sesión 2184-2012¹ celebrada el 26 de julio, 2012.

En el REGLAMENTO PARA PREVENIR, PROHIBIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA se regula la creación, conformación y funciones de la Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual por lo que de seguido se expone un cuadro comparativo de la normativa actual y de la propuesta del IEG en este aspecto.

Es importante conocer que la propuesta modifica de forma integral no solo la integración de la JECHS sino también sus funciones e incluye regulación sobre requisitos, deberes y muchos otros aspectos que, en caso de aprobarse esta propuesta se deben integrar al Reglamento actual y seguir el procedimiento de modificación de normativa. (El subrayado no es de original)

La creación de la JCHS, en su oportunidad, fue propuesta por las personas del Instituto de Estudios de Género y en virtud de la expertiz en la materia es que se incluyó a la persona titular del IEG para presidir la JCHS.

¹ "Se conoce acuerdo del Consejo Universitario tomado en sesión No. 2091-2011, Art. IV, inciso 5), con fecha 11 de mayo del 2011, (CU-2011-215), en el que remite oficio I.E.G-064-2011 del 4 de abril del 2011 (REF. CU-226-2011), suscrito por la Sra. Rocío Chaves, del Instituto de Estudios de Género, en el que remite la propuesta de Reglamento contra el Hostigamiento Sexual.

Además, nota O.J.2011-242, suscrita por el Dr. Celín Arce, jefe de la Oficina Jurídica, con fecha 9 de setiembre del 2011, (REF. CU. 533-2011), en el que emite su criterio sobre el proyecto de reglamento contra el Hostigamiento Sexual.

También, se recibe la visita de las señoras Rocío Chaves, directora del Instituto de Estudios de Género y la Licenciada Fabiola Cantero, quienes participaron del proceso de análisis de esta propuesta de reglamento."

Sin embargo, más adelante veremos que no está dentro de las funciones del IEG presidir la JCHS, por lo que es una de las gestiones que consideramos que fácilmente se puede modificar. Eliminando esta obligación del IEG y fortaleciendo la JCHS desde su independencia de decisiones adscrita a la rectoría, esta propuesta es jurídicamente viable y no genera ningún gasto adicional, y está acorde con la recomendación en la reforma del IEG con algunas observaciones adicionales que se hacen de seguido. (El subrayado no es de original)

De la propuesta de modificación de la JECHS hacemos las siguientes observaciones para su consideración:

- Las personas integrantes de la JECHS deben postularse y pasar por un proceso de aprobación por parte del IEG para el nombramiento por parte del Consejo Universitario. Se recomienda valorar si esta recomendación es viable. Valorar qué pasa si no hay postulantes o si todas las personas que se postulan no cumplen con los requisitos o no son aprobadas por el IEG.
- Las funciones que se le asignan en esta nueva propuesta son muy diferentes a las que tienen actualmente en la comisión por lo que se debe valorar si las personas podrán llevar a cabo estas funciones dentro de la jornada laboral, qué porcentaje de tiempo se puede otorgar para estas funciones y si será posible realizar ambas funciones de manera simultánea. Valorar si esta propuesta estaría generando la necesidad de crear códigos nuevos o si es posible llevarla a cabo con las personas actuales.
- Para las nuevas figuras propuestas (la Fiscalía con 3 personas: una persona profesional en derecho que ocupará el cargo de Fiscal(a) Institucional, una persona profesional en psicología que ocupará el cargo de Asesora especializada y un apoyo administrativo) se debe valorar si esta propuesta requiere la creación de nuevas plazas o códigos y la implicación financiera para la universidad.
- En el informe presentado por el IEG se resumen las denuncias tramitadas o conocidas en 10 años, en los siguientes números

Año	# denuncias
2014	8
2015-16	3
2016-17	0
2017-18	1
2018	1
2019	0
2020	0
2021	0
2022	0
2023	2 (5 consultas no

	formalizadas)
--	---------------

Lo más relevante de este aspecto es que si se modifica la normativa para que el procedimiento sea el propuesto por el IEG, se debe valorar si la universidad está en capacidad especialmente financiera de cumplir con lo propuesto.

Algunas alternativas que se puede valorar son las siguientes:

- Hacer las modificaciones de manera parcial con un plan de transición que deben hacer las instancias involucradas en un mayor lapso de tiempo
 - Se puede valorar si alguno de los servicios se puede contratar por servicios profesionales en los momentos o procesos específicos en que sean necesario, por ejemplo, el acompañamiento profesional psicológico que lo pueda brindar una persona profesional externa o de otra universidad y que solo se contrate cuando sea necesario para el caso concreto.
 - También se puede valorar por ejemplo un apoyo específico cuando se tengan casos concretos y si con la experiencia en el transcurso de los años demuestra que se requieren los 3 códigos, en ese momento se puede proponer con la debida justificación.
- 2) El procedimiento para la atención de las denuncias por hostigamiento sexual

La propuesta para el procedimiento de la atención de las denuncias tiene que estar apegada a la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia N° 7476.

3) El Instituto de Estudios de Género

El Instituto de Estudios de Género fue creado por el Consejo Universitario en la sesión N° 2005-2009, Artículo III, inciso 10) celebrada el 4 de noviembre del 2009 y su artículo 1 sobre Definición y Ubicación dicen lo siguiente:

“El Instituto de Estudios de Género es una instancia de carácter interdisciplinario, multidisciplinario y transdisciplinaria, la cual respalda su labor en la investigación para orientar el quehacer institucional por medio de conocimientos que contribuyan al cambio en favor de la igualdad y equidad de género en la UNED y en la sociedad costarricense, promoviendo, de manera integral el eje de género en la universidad. Se encuentra adscrito a la Vicerrectoría Académica de la UNED. El Instituto de Estudios de Género es de naturaleza transdisciplinaria, humanista y solidaria. Coordina con las distintas dependencias de la universidad y con otras instituciones nacionales e internacionales, a fin de desarrollar en la UNED, como institución de educación superior pública, el eje de género en forma transversal en las diferentes áreas fundamentales de su quehacer.” (se suplen los resaltados)

Aunque se puede desprender del objetivo del IEG que pueda asesorar, acompañar o de algún modo orientar el eje de género, lo cierto es que la JCHS no forma parte de sus funciones por lo que la propuesta responde al origen del IEG y en ese sentido consideramos que es correcto. (El subrayado no es del original)

Consideramos que es oportuno hacer una modificación a todo el sistema de apoyo, garantía, investigación y sanción del Acoso Sexual y en consecuencia a las instancias que en este momento tienen a su cargo esta labor, sin embargo, la propuesta se debe ajustar a lo que dispone la legislación vigente en Costa Rica y que a su vez contener la valoración sobre el impacto financiero que puede tener en la universidad la ampliación de todo el sistema. (El subrayado no es del original)

También sugerimos se valore que el número de denuncias tramitadas en la JECHS es relativamente bajo, por lo que, podría considerarse una modificación paulatina según sea requerido de conformidad con las denuncias recibidas. / Dejamos así rendido el informe solicitado y quedamos a disposición para lo que consideren necesario. / Se adjunta a este oficio el anexo con el cuadro comparativo para su revisión. (El subrayado no es del original).

6. Del análisis del oficio O.J.2023-655 y AJCU-2023-146, de fecha 06 de octubre de 2023 (REF: CU-1083-2023), y del anexo adjunto, referente a la revisión integral de la normativa vigente y la propuesta presentada con las respectivas observaciones en materia de hostigamiento sexual, así como las observaciones y respectivas recomendaciones, la Comisión concluye que:

“Dada la pertinencia de lo indicado por las señoras Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica y la señora Nancy Arias Mora asesora jurídica del Consejo Universitario, mediante el oficio O.J.2023-655 y AJCU-2023-146, de fecha 06 de octubre de 2023 (REF: CU-1083-2023) y la revisión realizada (anexo adjunto) por las señoras Valencia González y Arias Mora, sobre la normativa vigente y la propuesta de reforma integral en materia de hostigamiento sexual presentada por el Instituto Estudios de Género, mediante el oficio EIG-032-2023 del 31 de mayo de 2023 (REF.CU-567-2023), suscrito por la señora Natalia Mora Navarrete, se requiere conocer, previamente antes de continuar con el análisis de este tema, el criterio de este Instituto sobre lo indicado por las señoras Valencia González y Arias Mora, mediante el oficio O.J.2023-655 y AJCU-2023-146, de fecha 06 de octubre de 2023 (REF: CU-1083-2023), referente a la citada reforma integral del “Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la UNED” propuesta por el Instituto Estudios de Género, máxime que así lo proponen las señoras Valencia González y Arias Mora en el oficio O.J.2023-655 y AJCU-2023-146, de fecha 06 de octubre de 2023 (REF: CU-1083-2023) en términos de que se analicen las observaciones y recomendaciones hechas sobre la propuesta y se refieran de manera detallada con su criterio, expresando concretamente si comparten las mismas, la viabilidad de realizar los ajustes y cualquier otra observación o comentario que permita a esta Comisión determinar si se acogen las

recomendaciones de las señoras Valencia González y Arias Mora y en qué términos se deben realizar los ajustes solicitados.”

7. El acuerdo tomado por la Comisión de Asuntos Jurídicos, en la sesión 462-2023, Art. V, inciso 1-a), celebrada el 17 de octubre del 2023 (CU.CAJ-2023-0137), que a la letra indica:

“SE ACUERDA:

1. Remitir a la señora Natalia Mora Navarrete, jefa del Instituto Estudios de Género, el oficio O.J.2023-655 y AJCU-2023-146, de fecha 06 de octubre de 2023 (REF: CU-1083-2023), suscrito por las señoras Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica y la señora Nancy Arias Mora asesora jurídica del Consejo Universitario, en el que remiten valoración de la propuesta del IEG de reforma integral del “Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la UNED”, y el respectivo anexo de revisión, para que a más tardar el 30 de octubre, 2023, hagan llegar a esta Comisión las observaciones que tengan al respecto. Se adjunta el respectivo oficio O.J.2023-655 y AJCU-2023-146 (REF: CU-1083-2023).
 2. Asimismo, en aquellos casos, donde se acojan las observaciones y respectivas recomendaciones dadas por las señoras Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica y la señora Nancy Arias Mora asesora jurídica del Consejo Universitario en el oficio O.J.2023-655 y AJCU-2023-146, de fecha 06 de octubre de 2023 (REF: CU-1083-2023), se solicita de la manera más respetuosa remitir a esta Comisión, la propuesta de reforma del “Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la UNED” que sea necesaria para realizar los cambios, con el fin de continuar con el procedimiento de modificación de la normativa establecido en el Reglamento del Consejo Universitario y sus Comisiones. En los casos en que se remitan comentarios en términos de no aceptar las recomendaciones, se solicita incluir la justificación y fundamentación que lo respalda, en aras de que esta Comisión pueda contar con los elementos necesarios para adoptar las decisiones que correspondan.”
8. El oficio IEG-054-2023 de fecha 07 de diciembre 2023, suscrito por la señora Natalia Mora Navarrete, directora del Instituto de Estudios de Género (REF: CU-1326-2023), en el cual remite para valoración de la Comisión de Asuntos Jurídicos, la propuesta de reforma del “Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la UNED”.
 9. La Comisión de Asuntos Jurídicos en las sesiones 479-2024, 486-2024, 487-2024 y 488-2024, celebradas respectivamente el 16 de abril, 2024 y 04, 11 y 18 de junio, 2024, atendieron la visita de las señoras Natalia Mora Navarrete, directora del Instituto de Estudios de Género, y Roxana Figueroa Flores, profesora del Instituto de Estudios de Género, en las

cuales expusieron los aspectos novedosos y de fondo con respecto al criterio remitido mediante oficios O.J.2023-655 y AJCU-2023-146 (REF: CU-1083-2023), con referencia a la propuesta de reforma integral del “Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la UNED”.

10. El acuerdo tomado por la Comisión de Asuntos Jurídicos en la sesión 488-2024, celebrada el 18 de junio del 2024, el cual, en lo que interesa indica:

“Conformar una subcomisión integrada por la señora Nancy Arias Mora asesora jurídica del Consejo Universitario, quien coordina, la señora Ana Lucía González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica (o su representante), la señora Roxana Figueroa Flores, profesora – abogada del Instituto de Estudios de Género para que se realice un análisis de la reforma integral del “Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la UNED” propuesta por el Instituto Estudios de Género, con el fin de llegar a puntos de consenso con dicha propuesta. Los resultados a que llegue la subcomisión deberán ser remitidos a la Comisión de Asuntos Jurídicos a más tardar el 15 de julio del 2024, para el análisis correspondiente.”

11. El Correo electrónico de fecha 26 de agosto del 2024, suscrito por la señora Nancy Arias Mora, asesora jurídica del consejo Universitario, en el que remite los oficios, en conjunto, AJCU-2024-082, O.J.2024-459 y IEG-026-2024, en respuesta al acuerdo CU.CAJ-2024-047, referente al tema del análisis de la reforma integral del “Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la UNED”; propuesto por el Instituto Estudios de Género (REF: CU-830-2024).
12. El análisis realizado por la Comisión de Asuntos Jurídicos y la subcomisión conformada en la sesión 488-2024, con respecto a la propuesta de la reforma integral del “Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la UNED” (REF: CU-830-2024); que se llevaron a cabo en las siguientes sesiones:

Sesión	Fecha
498-2024	10 de setiembre del 2024
499-2024	17 de setiembre del 2024
500-2024	24 de setiembre del 2024
501-2024	01 de octubre del 2024
502-2024	08 de octubre del 2024
503-2024	15 de octubre del 2024
504-2024	22 de octubre del 2024
505-2024	01 de noviembre del 2024
506-2024	05 de noviembre del 2024
507-2024	12 de noviembre del 2024

13. El acuerdo tomado por la Comisión de Asuntos Jurídicos, en la sesión ordinaria 507-2024, Art. V, inciso 1), celebrada el 12 de noviembre del 2024 (CU.CAJ-2024-103), en el que, con fundamento en el artículo 58 del Reglamento del Consejo Universitario y sus Comisiones, se acuerda solicitar a la señora Paula Piedra Vásquez, coordinadora general de la Secretaría del Consejo Universitario, que remita a la Comunidad Universitaria la propuesta de reforma integral al “Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el Hostigamiento sexual en la Universidad Estatal a Distancia”, para que en el plazo de 10 días hábiles envíen las observaciones que tengan al respecto.
14. En la sesión 511-2024, celebrada el 10 de diciembre del 2024, se recibe el oficio SCU-2024-319 de fecha 03 de diciembre de 2024 (REF.CU-1232-2024), suscrito por la señora Paula Piedra Vásquez, coordinadora general de la Secretaría del Consejo Universitario, en el que remite las observaciones recibidas a la consulta enviada a la comunidad universitaria, sobre la propuesta de reforma integral al “Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el Hostigamiento sexual en la Universidad Estatal a Distancia”; dichas observaciones fueron analizadas y aprobadas por la Comisión de Asuntos Jurídicos en esa sesión.
15. El acuerdo tomado por la Comisión de Asuntos Jurídicos, en la sesión ordinaria 511-2024, Art. V, inciso 1), celebrada el 10 de diciembre del 2024 (CU.CAJ-2024-110), el cual a la letra indica:

“SE ACUERDA RECOMENDAR AL PLENARIO:

1. Dispensar lo establecido en el artículo 6 inciso d) del Reglamento del Consejo Universitario y sus comisiones, y analizar en la presente sesión la solicitud de propuesta de reforma integral al “Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el Hostigamiento sexual en la Universidad Estatal a Distancia”.
2. Aprobar la siguiente reforma integral al “Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el Hostigamiento sexual en la Universidad Estatal a Distancia”:

(...)

ACUERDO FIRME”

16. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión ordinaria 3053-2024, Art. IV, inciso 7), celebrada el 12 de diciembre del 2024 (CU-2024-522), en el que solicita a la Comisión de Asuntos Jurídicos que continúe con el trámite normal establecido para la modificación de la normativa institucional, con base en el artículo 6 inciso d) del Reglamento del Consejo Universitario y sus comisiones, para que se tenga el espacio de consulta a las personas miembros del Consejo Universitario en relación con la propuesta de reforma integral del

“Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el Hostigamiento sexual en la Universidad Estatal a Distancia”.

17. Lo establecido en el artículo 6 inciso d) del Reglamento del Consejo Universitario, que a la letra indica:

“Artículo 6: Las comisiones de trabajo tendrán las siguientes funciones:
(...)

d) Enviar a consulta a todos los miembros del Consejo Universitario el dictamen sobre los reglamentos o sus modificaciones, que surja una vez concluido el procedimiento establecido en el artículo 57 del presente reglamento, con la finalidad de que cada miembro en un plazo no mayor a 10 días naturales envíe a la comisión las observaciones respectivas. El dictamen final que elabore la Comisión deberá considerar las observaciones de los miembros del Consejo que hayan llegado en dicho período. En caso contrario justificar su no aceptación.”

18. El acuerdo tomado por la Comisión de Asuntos Jurídicos, en la sesión ordinaria 512-2025, Art. V, inciso 1), celebrada el 14 de enero del 2025 (CU.CAJ-2025-001), el cual indica:

“SE ACUERDA

Enviar a consulta de las personas miembros del Consejo Universitario la propuesta de reforma integral del “Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el Hostigamiento sexual en la Universidad Estatal a Distancia”, para que en el plazo de 10 días hábiles envíen las observaciones que tengan al respecto.

REFORMA INTEGRAL
REGLAMENTO PARA PREVENIR, PROHIBIR, INVESTIGAR Y
SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD
ESTATAL A DISTANCIA (UNED)

(...)

ACUERDO FIRME”

19. El oficio SCU-2025-024 de fecha 04 de febrero del 2025, remitido por la señora Marisol Robles Arias, asistente de la Comisión, en el cual, en atención al acuerdo tomado por la Comisión de Asuntos Jurídicos, sesión 512-2025, Art. V, inciso 1), celebrada el 14 de enero del 2025, comunicado mediante oficio CU.CAJ-2025-001, informa que el 28 de enero del 2025 venció el plazo para recibir las observaciones por parte de los miembros del Consejo Universitario, referente a la propuesta de reforma integral del “Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el Hostigamiento sexual en la Universidad Estatal a Distancia”. En este caso se recibieron observaciones por parte del señor Greivin Solís Zarate, miembro interno del Consejo Universitario. (REF: CU-096-2025).

20. El análisis realizado por la Comisión de Asuntos Jurídicos en las sesiones 516-2025 y 517-20255 celebradas respectivamente el 11 y 18 de febrero del 2025; de las observaciones recibidas por parte del señor Greivin Solís Zarate, miembro interno del Consejo Universitario, con respecto a la propuesta de la reforma integral del “Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la UNED” (REF: CU-096-2025).

SE ACUERDA RECOMENDAR AL PLENARIO:

1. Aprobar la siguiente reforma integral al “Reglamento para Prevenir, Prohibir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la Universidad Estatal a Distancia”:

REFORMA INTEGRAL
REGLAMENTO PARA PREVENIR, PROHIBIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR
EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL A
DISTANCIA (UNED)

CAPÍTULO I
Disposiciones generales

ARTÍCULO 1: Objeto

El presente reglamento tiene por objeto prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la UNED. Para esto, se establecen los principios rectores, se regula lo concerniente a la política institucional contra el hostigamiento sexual, se desarrolla el funcionamiento de los órganos e instancias intervinientes y se define el procedimiento y sanciones aplicables a la comunidad universitaria y las personas vinculadas a la UNED en esta materia.

ARTÍCULO 2: Ámbito subjetivo de aplicación: personas que pueden ser denunciadas

Podrá ser denunciada cualquier persona que forme parte de la comunidad universitaria, ya sea que mantenga una relación laboral permanente o transitoria con la UNED, así como el estudiantado independientemente de la naturaleza de su vínculo.

También podrán ser sujeto de denuncia quienes tengan relaciones contractuales, no laborales, con la UNED de conformidad con lo siguiente:

1. Cuando las denuncias sean planteadas contra personas contratadas bajo la modalidad de servicios profesionales, la Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual seguirá el procedimiento contemplado en este reglamento para la determinación de la configuración de conductas de acoso sexual hasta la eventual resolución contractual cuando proceda.

2. Cuando las denuncias por hostigamiento sexual se planteen contra quienes laboran en empresas que brindan servicios subcontratados, en instituciones con las que se hayan suscrito acuerdos o convenios de cooperación o contra estudiantes de otras universidades vinculados mediante convenios de intercambio, pasantías u otros, la Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual llevará a cabo el procedimiento de conformidad con este Reglamento.

El acto final será dictado por la Rectoría como representante legal de la Institución y lo comunicará a la empresa, universidad o institución según corresponda para su aplicación.

Para llevar a cabo lo dispuesto en el inciso 2) anterior, se deberá incluir en el contrato, acuerdo o convenio una cláusula en la que las partes aceptan que, en caso de una denuncia por hostigamiento u acoso sexual, el proceso se llevará a cabo en la UNED y con la normativa vigente, asimismo se deberán comprometer a aplicar la sanción correspondiente.

En estos casos, corresponderá a la Rectoría dar seguimiento a la ejecución de la sanción dictada, comunicando la situación y requiriendo de la empresa, institución o universidad un informe de lo actuado en cuanto a la aplicación de la sanción. Para lo anterior, le otorgará a la empresa, institución o universidad un plazo no mayor a 10 días hábiles. La Rectoría remitirá el informe recibido a la Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual como ente especializado, a fin de que ésta haga las observaciones que considere pertinentes.

Las entidades, empresas, instituciones o universidades que no apliquen la sanción o no brinden el informe correspondiente, no podrán ser contratadas por la Universidad, por un periodo de diez años.

ARTÍCULO 3: Personas legitimadas para denunciar

Cualquier integrante que forme parte de la comunidad universitaria, independientemente de la modalidad bajo la que se encuentre, así como todas aquellas personas que estén vinculadas, permanente o transitoriamente con la UNED o con Fundación de la Universidad Estatal a Distancia (FUNDEPREDI), podrán utilizar este reglamento para denunciar las conductas de hostigamiento sexual de las cuales sean objeto o tengan conocimiento.

También podrán formular denuncias, únicamente en calidad de denunciantes, quienes, no teniendo un vínculo con la UNED, hayan tenido conocimiento de hechos presuntamente constitutivos de acoso sexual de personas vinculadas con la UNED.

ARTÍCULO 4: Personas menores de edad

Cuando quien denuncie sea menor de edad, la denuncia se tramitará de acuerdo con este Reglamento. Podrá ser interpuesta directamente por la misma víctima sin necesidad de que cuente con el acompañamiento de una representación legal. También podrá ser formulada por quien ostente la autoridad parental, por sus representantes legales o por el Patronato Nacional de la Infancia (PANI). Si la

denuncia se interpone en contra de una persona menor de edad, se seguirá el trámite establecido por la legislación correspondiente para menores de edad.

En todos los casos en que intervenga una persona menor de edad, el caso deberá ponerse en conocimiento de la Oficina del Patronato Nacional de la Infancia que corresponda.

ARTÍCULO 5: Ámbito objetivo de aplicación

Este Reglamento se aplicará a todos los hechos presuntamente constitutivos de hostigamiento sexual, cometidos dentro o fuera del campus universitario de la UNED, ya sea en actividades públicas como privadas que sean vinculables a la UNED o que impliquen que la persona denunciada sea identificada como integrante de la comunidad universitaria de la UNED.

ARTÍCULO 6: Definiciones y abreviaturas

Para efectos de este Reglamento y en general para el tema de género, se entenderá por:

1. Abuso de la relación asimétrica de poder: Cuando alguien que ejerce el poder se vale de su posición académica, laboral, institucional, económica, cultural, social, de edad o de género para violentar, discriminar, dominar u hostigar sexualmente a otra, causándole un menoscabo o perjuicio en su estado general de bienestar.
2. Ámbito educativo y de trabajo: Contexto en el que se desarrollan las interacciones derivadas de la pertenencia a la comunidad universitaria, en cualquier espacio físico o virtual.
3. Cómplice: Cualquiera que presta auxilio, cooperación o ayuda a quien realice la conducta de hostigamiento sexual para su ejecución.
4. Comunidad Universitaria de la UNED: Todas las personas funcionarias, estudiantes y autoridades universitarias, que integran la UNED.
5. Condiciones materiales de estudio: La disponibilidad de contar con los requerimientos óptimos para poder realizar las actividades de enseñanza-aprendizaje de manera tranquila, grata y segura. Incluye contar con elementos tecnológicos a su disposición, cumplimiento de los horarios y mecanismos para atender a la población estudiantil, calificación objetiva de trabajos, exámenes o promedios finales, ambiente libre de hostilidad, sin abuso de asimetría de poder, así como una comunicación fluida y pertinente en tiempo, espacio y contenido; estas, en el marco de las tutorías, giras, prácticas, laboratorios, trabajos finales de graduación, entre otros.
6. Condiciones materiales de trabajo: La disponibilidad de contar con requerimientos físicos y económicos apropiados para realizar el trabajo o empleo. Es parte integral de la salud ocupacional e incluye el acceso al salario sin retrasos, un horario legalmente establecido, equilibrio entre la vida laboral y el mundo familiar, el no sufrir discriminación, contar con protección ante el acoso o la violencia, cumplimiento de funciones asignadas, comunicación pertinente en tiempo, espacio y contenido respetando los derechos laborales.

7. Desigualdad de Género: Es una construcción social determinada por el sistema heteropatriarcal de sexo/género binario, que regula las relaciones sociales a partir de las diferencias percibidas y asignadas a hombres y mujeres. Se produce cuando un colectivo tiene privilegios por encima del otro por razones de género, vulnerando los derechos de este último generando su discriminación ya sea de forma directa o indirecta. Las causas nos remiten a los roles y estereotipos de género que la socialización perpetúa con el fin de mantener ese orden social desigual.
8. Discriminación por razones de género: Es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, orientación sexual o identidad de género, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas en las esferas política, económica, social, cultural, civil o en cualquier otra esfera.
9. Estado general de bienestar personal: Es el estado de satisfacción de las necesidades y aspiraciones que permite el desarrollo pleno de la persona de forma individual y en la sociedad.
10. FEUNED: Federación de Estudiantes de la Universidad Estatal a Distancia.
11. FISCALÍA (FIHS): Fiscalía Institucional contra el Hostigamiento Sexual.
12. Instigador o instigadora de hostigamiento sexual: Persona que intencionalmente incita, instiga, induce o alienta a otra u otras a incurrir en una conducta de hostigamiento sexual. Es una influencia sobre la persona autora para cometer la conducta.
13. Instituto (IEG): Instituto de Estudios de Género.
14. Interseccionalidad: Es un acercamiento teórico-metodológico, que analiza la realidad considerando los distintos ejes de diferenciación y cómo se articulan y afecta a las personas dentro de un contexto específico. Estudia cómo las dimensiones sociales e individuales interfieren en la identidad de las personas y a su vez cómo estas son asumidas diferencialmente por la sociedad, generando exclusiones, discriminación y desigualdad, o bien privilegios y ventajas para cada cual.
15. Junta (JECHS): Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual.
16. Ley: Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia.
17. Naturaleza y/o connotación sexual no deseada: Cualquier transgresión en el contexto de la sexualidad que podría ser verbal, física, gestual, virtual entre otras y que resulta indeseada por quién o quiénes la reciben.
18. Paridad de género: Es la participación y representación equilibrada, justa y legal, de mujeres y hombres en los puestos de poder políticos, sociales y económicos.
19. Perjuicio en las condiciones materiales de empleo o educación: Todo hecho o circunstancia que afecte negativamente las condiciones materiales de empleo o estudio de una o varias personas.
20. Perjuicio en el desempeño y cumplimiento laboral o educativo: Menoscabo o detrimento que impide el cumplimiento y desempeño habitual de las actividades laborales o educativas asignadas y que se manifiesta como baja eficiencia, desmotivación, ausencias o incapacidades, baja repentina en el rendimiento académico, deserción, renuncia, abandono, entre otros.
21. Perjuicio en el estado general de bienestar personal: Menoscabo o detrimento en la salud mental y ocupacional de la persona afectada y que podría o no

- manifestarse como miedo, sentimiento de culpa, traición y desconfianza, disociación, baja autoestima, depresión, pensamientos o intentos de suicidio, cambios repentinos o bruscos de conducta, agresividad, hostilidad, aislamiento, problemas de atención y concentración, dificultades para relacionarse con compañeros y compañeras, desmotivación, problemas de alimentación, psiquiátricos y del sueño, pesadillas, disfunciones sexuales, entre otros.
22. Personas/empresas/instituciones vinculadas: Todas las personas o empresas indistintamente de su denominación jurídica que no mantengan una relación laboral o estudiantil con la Universidad, pero se vinculan a la Institución ya sea mediante contratos de servicios profesionales o subcontratación, acuerdos, cartas de entendimiento, convenios, Memorándum de Entendimiento (MOU) entre otras, así como aquellas que participan de las dinámicas académicas, administrativas o de servicios de la UNED.
 23. Pornografía: Descripción o representación escrita, visual u oral de escenas de actividad sexual o de genitalidad.
 24. Principio pro víctima: Precepto jurídico que establece que, al resolver un asunto, si existe duda, se interpretará a favor de la víctima. Ante la ausencia de prueba directa, la Junta deberá hacer una valoración de toda la prueba directa e indirecta aportada por las partes, la credibilidad que le merezca la denuncia y, de acuerdo con toda esa valoración, determinar la culpabilidad o no de la persona denunciada y, en caso de duda, deberá interpretar a favor de la persona hostigada.
 25. Relación asimétrica de poder: El poder se genera a través de las relaciones entre personas, se ejerce como acciones, actos o conductas individuales o de un grupo hacia otra u otros. Cuando existe asimetría de poder, la libertad y la autonomía se ve restringida o afectada. Quien ejerce el poder de forma violenta o abusiva, valiéndose de los medios y los recursos que le generan las ventajas y los privilegios en su posición, de forma horizontal o vertical, subordina a las otras con el objetivo de alcanzar un fin deseado en contra de la dignidad y los derechos humanos.
 26. Reincidencia: Reiteración de cualquier forma de manifestación de hostigamiento sexual por parte de personas que han sido sancionadas previamente en esta materia.
 27. Víctima(s): Persona o personas directamente afectadas por la conducta constitutiva de hostigamiento sexual. Pueden estar vinculadas a la Universidad o haber estado vinculadas de alguna forma en el momento de haber sucedido las conductas denunciadas. La presunta víctima podrá interponer la denuncia dentro del plazo de prescripción que la ley define aún y cuando ya no tenga vínculo con la Universidad.
 28. Violencia de género: Cualquier acción o conducta contra una persona o un grupo de personas por razón de su sexo, identidad de género, orientación sexual u expresión de género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico. Se fundamenta en una situación de desigualdad, es un abuso del poder y constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales ya que los limita total o parcialmente.

ARTÍCULO 7: Definición del hostigamiento o acoso sexual

Es toda conducta o comportamiento físico, gestual, verbal, no verbal o escrito, expreso o implícito, de connotación sexual no deseado y que genere molestia, sumisión, ofensa o que afecte la dignidad de quien la recibe, reiterado o aislado, que aún y cuando haya sucedido una vez, provoque efectos perjudiciales en su salud integral, incluida la salud mental, las condiciones materiales de trabajo, las condiciones materiales de estudio, la salud ocupacional, y el estado general de bienestar personal de la víctima. El hostigamiento o acoso sexual es una manifestación grave de discriminación por razones de género, incluidas la orientación sexual o por identidad de género, constituye una violación de los derechos humanos y corresponde a un tipo de violencia de género. Causa daños a la autonomía, genera faltas a la reputación, provoca pérdida de la dignidad y de la autoestima de las víctimas y puede tener consecuencias graves en la salud integral, causando sufrimiento, culpabilidad, revictimización por parte de otras personas, y puede conllevar costes económicos considerables para la víctima y para la Universidad, afectando la salud ocupacional, el ambiente y las condiciones materiales del trabajo y del estudio.

ARTÍCULO 8: Manifestaciones del hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

1. Requerimientos de favores de naturaleza sexual que impliquen:
 - a) Promesa implícita o expresa, de un trato preferencial o de cualquier ventaja respecto de la situación actual o futura, dentro del ámbito educativo o de trabajo, o cualquier otro propio del ámbito universitario.
 - b) Amenazas implícitas o expresas, físicas o morales, de daños, desventajas, represalias, castigos y perjuicios referidos a la situación actual o futura, en el desempeño, las condiciones y el cumplimiento laboral o educativo de quien las reciba.
 - c) Exigencia de una conducta cuya aceptación, tolerancia o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo, el estudio o el acceso a los servicios que preste la UNED.
2. Uso de palabras, símbolos, obscenidades, bromas, piropos, sonidos, fotografías, gestos, ademanes e imágenes de naturaleza sexual, incluyendo la exhibición de pornografía, escritas, visuales u orales, expresadas de manera presencial y directa, o remitidas o enviadas mediante documentos o instrumentos tecnológicos, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien las reciba.
4. Realización de cualquier otra conducta no verbal de naturaleza o connotación sexual, que genera un entorno intimidatorio, inseguro, hostil para quien lo recibe, así como intentos de comunicación no deseados con contenido sexual o presuntamente romántico, que resulten ofensivas o humillantes para quien las recibe.

ARTÍCULO 9: Principios rectores

Este Reglamento se regirá por los principios del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y a la educación, el principio de igualdad ante la ley y la paridad de género, la prohibición absoluta de toda forma de discriminación por razón de sexo y género, edad, condición económica, académica o laboral, orientación sexual, religión, color de la piel, origen nacional o étnico, estado civil o cualquier otra contraria a la dignidad humana, lo cual incluye una mirada interseccional en el abordaje del hostigamiento sexual y la cero tolerancia a cualquier conducta o manifestación de hostigamiento sexual; la protección de las presuntas víctimas que incluye la protección de la estabilidad e integridad física, psicológica, emocional y sexual de la víctima, decretándose las medidas de protección y medidas cautelares que sean necesarias para su resguardo y la consiguiente aplicación estricta del régimen disciplinario en esta materia.

Capítulo II Política Institucional

ARTÍCULO 10: Política Institucional contra el hostigamiento sexual

La UNED debe promover e implementar una política institucional que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual. La aprobación, modificación y derogatoria de esta política le corresponde al Consejo Universitario, con el apoyo de las instancias que considere necesarias.

Para llevar a cabo dicha ejecución realizará al menos las siguientes actividades:

1. Todas las instancias de la UNED, en coordinación con el IEG, realizarán actividades de divulgación sistemática y activa de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia y sus reformas, la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual, este Reglamento y el Protocolo para la interposición de denuncias. Esta divulgación podrá realizarse por medios digitales o impresos considerando siempre las necesidades y oportunidades de la comunidad universitaria UNED.
2. El IEG desarrollará al menos una campaña anual de prevención, dirigida a la comunidad universitaria y personas vinculadas con la Universidad, prestando especial interés a las sedes universitarias y población vulnerable. Las campañas deberán realizarse tomando en cuenta las características diversas que se pueden encontrar tanto en el funcionariado universitario como la población estudiantil, lo cual implica utilizar un abordaje interseccional. El IEG gestionará ante la administración el presupuesto necesario para el cumplimiento de estas funciones.

ARTÍCULO 11.- Contenido de la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual.

La política institucional contra el hostigamiento sexual debe incluir como mínimo:

1. Los principios orientadores
2. Los objetivos y áreas estratégicas de acción y prevención
3. Evaluación y actualización

ARTÍCULO 12: Objetivos

Los objetivos de la política contra el hostigamiento sexual que apruebe el Consejo Universitario serán al menos los siguientes:

1. Crear un mecanismo eficaz de prevención y prohibición del hostigamiento sexual en la comunidad universitaria, así como un procedimiento interno que lo investigue y lo sancione.
2. Promover y mantener las condiciones necesarias que garanticen el respeto entre las personas funcionarias –independientemente de su posición jerárquica o posición asimétrica de poder–, estudiantes, pasantes, practicantes, así como, personas proveedoras, de empresas o instituciones vinculadas y usuarias de los servicios que presta la entidad.
3. Generar ambientes de trabajo y estudio libres de hostigamiento sexual, que potencien la expresión de las capacidades individuales de las personas en su ámbito profesional, laboral y de estudio, de tal manera que se creen los espacios para su plena realización personal y laboral.
4. Evitar cualquier forma de manifestación de hostigamiento sexual, que perjudique las condiciones, el desempeño y el cumplimiento del trabajo, el estudio y el estado general del bienestar personal de la comunidad universitaria UNED.
5. Dar a conocer que el hostigamiento sexual constituye una conducta delictiva, indeseable e indeseada por quien la recibe, constituyéndose en una forma de violencia de género o práctica discriminatoria por razón de género o por otra condición social, la cual coloca a las personas en una situación de vulnerabilidad en las relaciones laborales o de estudio, y genera perjuicio en las condiciones de empleo o educación.
6. Dar a conocer que existe una política institucional dirigida a prevenir, prohibir, investigar y sancionar dicha práctica.
7. Establecer, dentro de los parámetros legales existentes, un procedimiento interno, adecuado y efectivo, que garantice el derecho de la persona víctima de hostigamiento sexual a denunciar este tipo de violencia de género y su sanción, si así resultara del procedimiento instruido al efecto.

ARTÍCULO 13: Obligación de informar a la población estudiantil

Las vicerrectorías, las sedes y las demás instancias universitarias deberán, en el ámbito de sus competencias y procurando coordinar con la FEUNED, verificar que, al inicio de cada periodo académico, en todas las orientaciones académicas, inducciones y sesiones que se lleven a cabo con población estudiantil, sobre todo aquella de primer ingreso, se conozca este Reglamento y se distribuyan los materiales de orientación que se confeccionen para tal efecto.

Además, en cada ciclo lectivo se deberá colocar en las plataformas de acceso estudiantil, la información relativa a este Reglamento y del protocolo de denuncia de

conductas de hostigamiento sexual, de forma que sea accesible de primera mano a toda la población.

ARTÍCULO 14: Capacitaciones al personal

La Dirección de Gestión del Talento Humano deberá incluir en los programas y actividades de capacitación impartidos a las personas funcionarias la UNED, las acciones de formación contra el hostigamiento sexual que el IEG y la FIHS dispongan.

ARTÍCULO 15: Actividades académicas en materia de Hostigamiento sexual

El IEG se encargará de realizar actividades de carácter académico para dialogar, compartir y difundir en la comunidad universitaria y a nivel nacional e internacional, las investigaciones o procesos académicos vinculados al estudio de la problemática del hostigamiento sexual. También desarrollará de forma periódica, investigaciones en esta materia, que analicen el hostigamiento sexual como una forma de violencia y discriminación de género dentro de la institución y proponga medidas de acción para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual y garantizar espacios de trabajo y estudio libres de violencia en la UNED.

ARTÍCULO 16: Inclusión de cláusulas sociales

En toda contratación pública que se ejecute en la Universidad de cualquier naturaleza, sea por contratos de servicios profesionales o subcontratación, acuerdos, cartas de entendimiento, convenios nacionales e internacionales, memorándum de Entendimiento (MOU), entre otros, deberán incluirse cláusulas específicas relativas a la abstención y sanción de actos de hostigamiento sexual, de acuerdo con la legislación nacional y lo dispuesto en este Reglamento.

Lo anterior con el fin de que las partes conozcan de forma clara ante cual instancia deberá formularse la denuncia correspondiente, así como las sanciones pertinentes en caso de que se suscitare un conflicto de esta naturaleza, de conformidad con la Ley N° 7476 contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, la política institucional contra el hostigamiento sexual y la normativa específica vigente. Cualquier cambio, derogación o modificación de estos procedimientos deberán ser comunicados a las partes a través del medio para notificaciones señalado en el contrato con el cual se vinculó con la Universidad.

CAPÍTULO III DISPOSICIONES GENERALES DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 17: Objetivo y principios del procedimiento

El procedimiento disciplinario tendrá como finalidad comprobar la existencia o no de los hechos denunciados, determinar quién es la persona o personas autoras responsables, partícipes, cómplices, instigadoras o que hayan favorecido o encubierto a la persona hostigadora y ordenar y aplicar las sanciones cuando corresponda.

Durante la tramitación de las denuncias y la realización de los procedimientos, se respetarán los siguientes principios:

1. Brindar un abordaje integral a la víctima.
2. Respetar en todo momento el derecho a la no revictimización,
3. Respetar la prohibición de conciliación cuando se trate de investigaciones derivadas de acciones en relaciones de poder.
4. Respetar los principios generales del procedimiento.
5. Respetar y garantizar el deber de confidencialidad que implica no dar a conocer la identidad de quien denuncia ni de la persona denunciada; lo anterior debe cumplirse por toda persona, instancia, representante, testiga y testigo que intervenga o esté involucrada de alguna manera en el proceso.

ARTÍCULO 18: Las partes del proceso

La presunta víctima o persona denunciante y la parte denunciada serán consideradas como partes en el procedimiento por hostigamiento sexual. Si la presunta víctima no se apersona al proceso, la FIHS actuará como parte en el proceso de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 de este Reglamento.

ARTÍCULO 19: Derechos de las víctimas

La persona que se considere víctima de alguna conducta de hostigamiento sexual tendrá derecho a interponer la denuncia por sí misma o por medio de su representante legal debidamente acreditado, a ser informada, a ser parte en el procedimiento y a no ser revictimizada. En ningún caso se podrán considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

La víctima podrá hacerse acompañar por alguien de su confianza que la asista emocional y psicológicamente, o si así lo solicita, por la persona asesora especializada de la FIHS. En ambos casos, quien la acompañe, no tendrá participación en el procedimiento, pero podrá asistir a las comparecencias. Cuando la presunta víctima lo solicite, podrá rendir su declaración sin la presencia de la persona denunciada.

Ni la presunta víctima ni quienes rindan testimonio podrán sufrir menoscabo o perjuicio en las condiciones de empleo o educación o en el estado general del bienestar personal. Si esto ocurriera podrá denunciar la situación ante la JECHS a fin de que se adopten las medidas pertinentes.

ARTÍCULO 20: Deber de colaboración

Toda persona miembro de la comunidad universitaria de la UNED está en la obligación de brindar la colaboración necesaria cuando así lo solicite la JECHS, para facilitar su labor y el cabal desempeño del procedimiento.

Sin perjuicio de lo que proceda en el Código de Trabajo y demás normativa conexas. Si se tratara de estudiantes, se aplicará el régimen sancionatorio establecido en el Reglamento General Estudiantil.

ARTÍCULO 21: Debido proceso

El procedimiento disciplinario deberá ajustarse a lo dispuesto por este Reglamento y con estricta observancia de los principios fundamentales del debido proceso: el derecho a la debida intimación e imputación de cargos, el derecho a la escucha y a que se reciba la prueba de descargo que sea pertinente, el derecho al ejercicio de su defensa, el derecho a la confidencialidad, protección de la imagen y la reputación, el derecho a hacerse asesorar y representar por una persona profesional en derecho, el derecho a comunicación de la decisión final y a recurrirla cuando corresponda.

Además, se deberán respetar los principios de oralidad, informalidad, ausencia de ritualismo procesal, amplitud de medios probatorios, impulso procesal de oficio, sumariadad, concentración, celeridad procesal y principio *pro-víctima* (indubio pro víctima). La persona denunciada será considerada inocente en todas las etapas del procedimiento y hasta tanto se establezca su responsabilidad disciplinaria en la resolución final debidamente fundamentada.

ARTÍCULO 22: Principio de especialidad

La aplicación de este Reglamento, así como el conocimiento, atención y tramitación de las denuncias por actos presuntamente constitutivos de hostigamiento sexual, deberá estar a cargo de personas con capacitación especializada en materia de hostigamiento sexual y violencia de género. En razón de lo anterior, quienes integren la JECHS, la FIHS y los demás órganos que conozcan en alzada, deberán recibir capacitación frecuente y actualizada, así como participar de programas de sensibilización que al efecto se convoquen en esta materia.

ARTÍCULO 23: Imparcialidad

Los órganos que tramiten las denuncias en materia de hostigamiento sexual deberán hacerlo de manera imparcial.

ARTÍCULO 24: Plazo del procedimiento

De conformidad con lo dispuesto en la ley, el plazo para concluir el procedimiento no podrá exceder de tres meses, contados a partir de la recepción de la denuncia por parte de la JECHS.

No obstante, este plazo no es perentorio, por lo que el incumplimiento del mismo bajo ninguna circunstancia generará la caducidad del proceso ni conllevará la prescripción de la potestad sancionatoria.

En resguardo del cumplimiento de esta disposición, los órganos responsables deben tramitar las denuncias y realizar el procedimiento de forma célere y eficaz, respetando siempre los derechos fundamentales de las partes.

ARTÍCULO 25: Plazo para interponer la denuncia

El plazo para interponer la denuncia será de 8 años de conformidad con lo establecido por la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia y sus reformas y se computará a partir del último hecho constitutivo del supuesto hostigamiento sexual o a partir del cese de la causa justificada que le impidió denunciar. En el caso de las personas menores de edad, este plazo se computará a partir del momento en el que alcancen la mayoría de edad.

ARTÍCULO 26: Incompatibilidad

Cuando la persona denunciada sea integrante de la FIHS, de la JECHS o del IEG, la denuncia deberá ser interpuesta ante la Rectoría. En el caso de personas denunciadas que laboren para la Fiscalía Institucional o el IEG, la Rectoría trasladará el caso directamente para su tramitación de conformidad con este reglamento.

En el caso de personas denunciadas de la Junta, la Rectoría cuenta con un plazo de diez días hábiles para integrar una comisión investigadora con suplentes de la Junta para que conozcan y tramiten la denuncia siguiendo lo establecido en este Reglamento.

En el caso de que una persona suplente de la JECHS se inhíba o deba ser recusada del procedimiento deberá ser sustituida por otra nombrada por la Rectoría, la que deberá contar con experiencia y capacitaciones en la materia.

ARTÍCULO 27: Prohibición de conciliación

Al constituir el hostigamiento sexual un tipo específico de violencia de género caracterizada por relaciones asimétricas de poder, que aumentan los factores de riesgo y revictimización de la persona hostigada, queda prohibida la aplicación de la figura de la conciliación durante todo el procedimiento o antes de este. El incumplimiento de esta prohibición se sancionará como una falta grave según lo establecido en el Estatuto de Personal.

ARTÍCULO 28: Obligación de mantener la confidencialidad

El principio de la confidencialidad consiste en mantener reserva acerca de los hechos, datos o documentos conocidos en el procedimiento o con ocasión de este. Conlleva la obligación de no divulgar o revelar asunto alguno, relacionado con el proceso y lo que ahí se discute, durante ni después del proceso. Esto implica el deber de las partes y sus representantes, de quienes integran la JECHS, las personas testigas, otras instancias que hubieran intervenido en el procedimiento y en general la comunidad universitaria, de no dar a conocer la identidad de estas, ni las circunstancias o hechos que se hubieran ventilado con ocasión del proceso, así

como, difundir cualquier comentario que perjudique o afecte el procedimiento y a quienes se involucraron de alguna forma en el proceso. Se exceptúa de este principio, el registro de personas sancionadas.

ARTÍCULO 29. Regla de interpretación

Al interpretar este Reglamento y las normas relativas al procedimiento, se debe tener presente que su finalidad es aplicar las normas de fondo y el derecho de las personas a vivir libres de violencia. En caso de duda al interpretar este Reglamento, en cualquier etapa del procedimiento y al momento del dictado de la recomendación final, se deberá resolver en aplicación al principio *“pro-víctima”*.

CAPÍTULO IV Órganos competentes del Procedimiento

ARTÍCULO 30: Órganos

Los órganos competentes en materia de hostigamiento sexual, según este reglamento, son los siguientes:

1. La FIHS.
2. La JECHS.
3. La comisión investigadora de cada proceso la que fungirá como órgano director.
4. La vicerrectoría correspondiente quien fungirá como órgano decisor cuando la persona denunciada labore en una instancia adscrita a ella o bien sean estudiantes según corresponda.
5. La Rectoría y el Consejo Universitario quienes fungirán como órgano decisor en los casos de denuncias contra personas que laboren para unidades adscritas a esas instancias y fungirán como órgano de alzada en todos los demás casos donde la persona investigada sea funcionaria.

ARTÍCULO 31: La Fiscalía Institucional contra el Hostigamiento Sexual

La FIHS es una instancia especializada con independencia funcional y de criterio, encargada de brindar apoyo legal y psicológico a la persona presunta víctima o denunciante de hostigamiento sexual, que estará adscrita a la Rectoría y se conformará por:

- a) Una persona profesional en derecho que ocupará el cargo de fiscal o fiscalía institucional nombrada por tiempo completo, quien coordinará esta instancia.
- b) Una persona profesional en psicología que ocupará el cargo de asesor o asesora especializada nombrada por tiempo completo.
- c) Un apoyo administrativo nombrado por tiempo completo.

ARTÍCULO 32: Funciones de las personas que conforman la Fiscalía Institucional contra el Hostigamiento Sexual

1. La persona que ocupe el cargo de fiscal institucional tendrá las siguientes funciones:
 - a) Recibir las denuncias y trasladarlas a la JECHS para su tramitación.
 - b) Asesorar jurídicamente a las víctimas o denunciante en todos los aspectos, actos y etapas del procedimiento. Informarlas sobre sus derechos y obligaciones, así como sobre el procedimiento establecido en este Reglamento.
 - c) Ejercer la representación de la víctima o denunciante durante el proceso administrativo correspondiente.
 - d) Representar a la víctima o denunciante, aún en su ausencia cuando así se lo delegue o cuando se le imposibilite y no tenga quien le represente. En ningún momento quien funja como asesora especializada podrá asumir esta representación.
 - e) Accionar el procedimiento cuando el caso sea declarado de interés institucional o cuando los hechos sean públicos y notorios y la víctima no se apersona al mismo.
 - f) Solicitar ante el órgano director las medidas cautelares y de protección que considere necesarias.
 - g) Presentar, en representación de la persona denunciante, ante las instancias competentes, los recursos correspondientes de acuerdo con la normativa interna.
2. La persona que ocupe el cargo de asesora especializada tendrá las siguientes funciones:
 - a) Darle acompañamiento psicológico a la víctima y/o persona denunciante.
 - b) Orientar emocionalmente a las personas víctimas o denunciante para su participación en el procedimiento y brindarles contención y acompañamiento en las comparecencias y señalamientos que se realicen dentro del procedimiento.
 - c) A solicitud de la víctima, dimensionar las consecuencias traumáticas de los hechos denunciados en el estado general de su bienestar.
3. En conjunto las personas que integran la Fiscalía deberán:
 - a) Colaborar con la implementación y ejecución de la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual.
 - b) Realizar las actividades de sensibilización y capacitación que se requiera, en la medida de sus posibilidades.
 - c) Elaborar en conjunto con el IEG, los protocolos de atención y recepción de denuncias sobre hostigamiento sexual.
 - d) Llevar un registro privado de consultas, atenciones y asesorías brindadas. Para las estadísticas institucionales e informes de gestión, se podrán brindar los datos numéricos del registro, guardando siempre el anonimato de las personas involucradas.

ARTÍCULO 33: Requisitos

La persona que ocupe el cargo de fiscal institucional deberá tener como mínimo una licenciatura en Derecho, con conocimiento en procesos administrativos contra el Hostigamiento Sexual que involucren la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos, preferiblemente con experiencia comprobable o titulación en dichas temáticas.

Para ocupar el puesto de persona asesora especializada, se requiere una licenciatura en Psicología con conocimiento en estudios de género y enfoque de derechos humanos. Debe contar con capacitación en violencia por razones de género, preferiblemente, con énfasis en hostigamiento sexual.

Ambos cargos deben contar con al menos dos años de experiencia en las labores indicadas.

ARTÍCULO 34: Nombramiento

El Consejo Universitario nombrará a las personas que ocuparán los cargos de fiscal y asesora especializada, por un periodo de tres años con posibilidad de prórroga por una única vez en forma consecutiva, previa valoración en aplicación del instrumento que facilite la unidad correspondiente de la Dirección de Gestión del Talento Humano. Seis meses antes del vencimiento del plazo, la Dirección de Gestión del Talento Humano iniciará el proceso de reclutamiento contando con la asesoría del IEG para la definición del perfil correspondiente. En caso de considerarlo necesario la Dirección de Gestión del Talento Humano, o el Consejo Universitario podrán solicitar un criterio técnico al IEG sobre las personas postulantes.

ARTÍCULO 35: Suplencia en el cargo de la fiscalía

El Consejo Universitario nombrará una persona suplente, profesional en Derecho que ocupará el puesto de la fiscalía institucional cuando sea necesario en virtud de enfermedad, incapacidad, vacaciones o permiso de la persona fiscal titular con el fin de no interrumpir los procesos administrativos y cumplir con los plazos establecidos por la ley.

Para este nombramiento deberá cumplirse con los requisitos establecidos para el puesto.

ARTÍCULO 36: Causales de Destitución

Las causales de destitución de quienes integran la Fiscalía son las siguientes:

1. El incumplimiento de sus obligaciones laborales conforme a este Reglamento, la Ley contra el Hostigamiento Sexual y lo establecido en el Estatuto de Personal.
2. La violación al deber de confidencialidad de los asuntos bajo su conocimiento.

Para la aplicación de las sanciones se seguirá lo estipulado por el Estatuto de Personal.

ARTÍCULO 37: Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual

La JECHS es la instancia especializada en materia de hostigamiento sexual responsable de la tramitación de las denuncias, estará adscrita al Consejo Universitario y tiene competencia exclusiva para lo indicado en este Reglamento.

La Junta sesionará ordinariamente una vez al mes y extraordinariamente cada vez que sea necesario. Una vez al año, rendirá informe de labores ante la comunidad universitaria.

Por cada denuncia que ingrese, la Junta elegirá tres de sus integrantes para llevar a cabo cada proceso, conformando así el órgano director del caso concreto, en el cual al menos una de las personas debe ser profesional en Derecho.

La Junta estará conformada por nueve personas integrantes que serán nombradas por el Consejo Universitario, respetando la paridad de género según lo siguiente:

1. Una persona titular y una suplente propuestas por la Vicerrectoría de Vida Estudiantil.
2. Una persona titular y una suplente propuestas por la Dirección del Talento Humano en representación de la Vicerrectoría Ejecutiva.
3. Una persona titular y una suplente propuestas por la Vicerrectoría de Docencia.
4. Una persona titular y una suplente propuestas por la Vicerrectoría de Investigación.
5. Una persona titular y una suplente propuestas por la Vicerrectoría de Planificación.
6. Una persona titular y una suplente propuestas por la Vicerrectoría de Extensión y Vinculación Territorial.
7. Una persona titular y una suplente propuestas por la Dirección de Sedes Universitarias.
8. Una persona titular y una suplente representantes de la FEUNED.
9. Una persona titular y una suplente representante del IEG.

Para elegir cada representación, a excepción del IEG y la FEUNED, la instancia responsable facilitará al IEG un listado de las personas postulantes, el cual previa valoración de los requisitos elevará al Consejo Universitario una nómina de aquellas que cumplan con lo estipulado. El Consejo Universitario en un plazo no mayor a quince días deberá proceder con la elección respetando la paridad de género. En caso de que alguna de las Vicerrectorías no cuente con candidaturas que cumplan con los requisitos indicados, podrá proponer por inopia a otras que, no contando con la formación específica requerida estén dispuestas a recibir la capacitación por parte del IEG.

La FEUNED y el IEG elegirán sus representantes que cumplirán con los requisitos establecidos en este Reglamento. Las personas integrantes de esta Junta, con excepción de la representación estudiantil, se designarán por un período de cuatro años, prorrogables por una única vez. El nombramiento que realiza la FEUNED para

este puesto se hará de conformidad con la normativa de la Federación de Estudiantes y deberá recibir la capacitación pertinente por parte el IEG.

Quienes integren la JECHS elegirán una persona encargada de coordinarla. Las representaciones no son delegables.

ARTÍCULO 38: Funciones de la Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual

La JECHS tendrá las siguientes funciones:

1. Tramitar los procedimientos de denuncias por presunto hostigamiento sexual que les sean sometidos a su conocimiento conforme a lo establecido en la Ley contra el Hostigamiento sexual en el Empleo y la docencia y este Reglamento.
2. Designar la comisión investigadora (órgano director) en cada procedimiento investigativo que se reciba para trámite.
3. Mediante el órgano director designado en cada caso se llevarán a cabo las siguientes funciones:
 - a. Realizar la investigación, convocar y dirigir la comparecencia oral y privada, traer y evacuar la prueba, así como hacer las inspecciones y reconocimientos que le permita acreditar o desacreditar los presuntos hechos constitutivos de hostigamiento sexual que investigan.
 - b. Solicitar al órgano decisor, mediante resolución fundada, las medidas cautelares que considere necesarias de conformidad con lo dispuesto en este Reglamento. La petición deberá ser resuelta por el decisor en un plazo máximo de 3 días naturales contados a partir del día siguiente a la recepción de la solicitud.
 - c. Dictar y diligenciar ante la jerarquía competente para su ejecución inmediata las medidas de protección para garantizar la seguridad de las personas participantes durante y después del proceso de conformidad con lo estipulado en este reglamento.
 - d. Emitir un informe o recomendación final de cada caso y de corresponder, recomendar la imposición de la sanción que estime pertinente.
 - e. Elaborar las resoluciones administrativas y actas de notificación que se requieran en los procedimientos.
 - f. Elevar a la Rectoría las denuncias, cuando corresponda, contra personas que laboran en empresas que brindan servicios subcontratados, contra quienes laboren en instituciones con las que se hayan suscrito acuerdos o convenios de cooperación o en contra de estudiantes de otras universidades.
4. Dar seguimiento a la ejecución de las sanciones impuestas.
5. Informar a la Defensoría de los Habitantes de la República de las denuncias que sean interpuestas y su resultado, así como dar seguimiento de la ejecución de las recomendaciones y sanciones que se impongan.
6. Llevar el Registro Público de personas sancionadas conforme a la Ley y garantizar su publicidad y actualización periódica.
7. Mantener en custodia los expedientes administrativos en materia de hostigamiento sexual tanto físicos como digitales, así como expedir las certificaciones correspondientes que sobre estos expedientes se requiera.

8. Participar en los procesos de sensibilización y capacitación que promueva el IEG, la Dirección de Gestión del Talento Humano y el Centro de Capacitación en Educación a Distancia (CECED).
9. Velar porque el procedimiento cumpla con los principios fundamentales y específicos establecidos en la ley, convenciones internacionales y este Reglamento.
10. Cualquier otra acción, que se requiera para llevar adelante sus funciones y que se enmarque en el principio de legalidad.

ARTÍCULO 39: Suplencias de la Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual

Las personas suplentes podrán sustituir ausencias de los titulares tanto temporales como definitivas en las comparecencias y en las sesiones ordinarias o extraordinarias. La persona suplente asumirá funciones cuando el titular no pueda participar de una comparecencia oral y privada, con el fin de llevar adelante de manera normal el procedimiento.

Cuando se trate de ausencias definitivas, la persona suplente asumirá la función hasta que se realice un nuevo nombramiento de la titular.

Quienes ejerzan como suplentes deberán tener reservadas en sus agendas las fechas de las comparecencias orales y privadas a efectos de que puedan participar si así se requiere.

ARTÍCULO 40: Requisitos para conformar la Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual.

Todas las personas que integren la JECHS deberán contar con:

1. Formación probada en materia de género y en discriminación por razones de hostigamiento sexual o haber recibido la capacitación por parte del IEG.
2. Grado mínimo de licenciatura, excepto la representación de la FEUNED.
3. Al menos dos de las personas integrantes de la Junta deben tener una licenciatura en Derecho.
4. Haber aprobado el proceso de valoración de competencias elaborado por el IEG.

Ninguna de las personas propuestas debe haber sido sujeto de denuncias o haber sido sancionadas por violencia de género, discriminación, acoso laboral, hostigamiento sexual o por alguna falta ética.

ARTÍCULO 41. Deberes de las personas integrantes de la Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual

Quienes integran la JECHS deberán:

1. Participar de las sesiones y comparecencias que se les convoque, salvo ausencia justificada. Para tal efecto deberá informar a la mayor brevedad que

- le sea posible, cuando se le suscite una emergencia que le impida participar de las comparecencias orales y privadas a fin de que se realice la convocatoria de las personas suplentes.
2. Respetar el principio de confidencialidad y los demás principios inherentes a este proceso.
 3. Comportarse con diligencia y celeridad para llevar adelante los procedimientos administrativos dentro del plazo establecido.
 4. Actuar con imparcialidad y excusarse cuando le asista motivo de impedimento para conocer de un procedimiento determinado.
 5. Garantizar que las decisiones de la JECHS estén libres de estereotipos de género y/o criterios discriminatorios que violenten algún derecho humano.
 6. Votar en los asuntos que se sometan a su decisión.
 7. Asistir a las sesiones y comparecencias salvo que tenga una causa justa, la cual deberá ser avisada a quien ejerza la presidencia de la Junta para lo que corresponda.
 8. Desempeñar las funciones que se le encarguen.
 9. Mantenerse en actualización permanente de la jurisprudencia generada en materia de Hostigamiento Sexual, violencia de género y derechos humanos.
 10. Velar por la no revictimización de la persona denunciante o víctima y evitar todo tipo de violencia.
 11. Respetar este Reglamento en procura de esclarecer la verdad real de los hechos.

ARTÍCULO 42: Atribuciones de quien coordine la Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual

Las atribuciones de quien coordine la Junta son las siguientes:

1. Abrir, presidir, suspender y cerrar las sesiones de la Junta.
2. Firmar los comunicados, acuerdos, resoluciones y demás actuaciones que realice la Junta.
3. Velar porque las sesiones se desarrollen en un ambiente seguro en el marco del respeto e imparcialidad.
4. Convocar a la suplencia que cubrirá la ausencia temporal de la persona propietaria.
5. Convocar a las sesiones ordinarias y extraordinarias y elaborar el orden del día. La Junta sesionará ordinariamente una vez al mes y extraordinariamente cada vez que sea necesario.
6. Comunicar y ejecutar las decisiones de la Junta.
7. Otras que sean necesarias para el buen desarrollo de las atribuciones de la Junta.

ARTÍCULO 43: De la jornada laboral de las personas integrantes de la Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual.

Quien coordina destinará medio tiempo de su jornada laboral al cumplimiento de sus funciones. El resto de integrantes destinarán un cuarto de tiempo de su jornada laboral al cumplimiento de sus funciones.

ARTÍCULO 44: Remoción

Las personas que integran la Junta dejarán de serlo antes de cumplir el período para el que fueron nombradas por alguna de las siguientes razones:

1. La ausencia injustificada a dos sesiones ordinarias o extraordinarias consecutivas o tres alternas en un año calendario.
2. La ausencia a una comparecencia oral y privada sin que haya mediado comunicación previa de la causa que le impide asistir, salvo cuando se trate de situaciones de fuerza mayor o caso fortuito.
3. No excusarse cuando le asista motivo para hacerlo.
4. El incumplimiento de las funciones asignadas.
5. El incumplimiento de cualesquiera otras obligaciones de conformidad con el Estatuto de Personal de la UNED.

La remoción será facultad del Consejo Universitario previo procedimiento disciplinario.

CAPÍTULO V El Procedimiento

ARTÍCULO 45: Inicio del procedimiento

Toda persona, empresa o institución que tenga conocimiento de la existencia de actos presuntivamente constitutivos de hostigamiento sexual está en la obligación de denunciar ante la FIHS, a quien haya incurrido en los hechos, aún y cuando no sea la posible víctima. En este último caso se aplicará lo dispuesto en el artículo siguiente. Además, la persona que formule la denuncia debe remitir la prueba que obre en su poder.

Cuando la presunta víctima acuda a un órgano o autoridad que no sea la Fiscalía, la instancia que la reciba deberá referirla de inmediato a la Fiscalía procurando siempre la mayor confidencialidad y bajo pena de responsabilidad disciplinaria en caso de actuar contrario a lo establecido en este Reglamento.

ARTÍCULO 46: Denuncia Interpuesta por terceras personas

Cuando los hechos sean puestos en conocimiento de la Fiscalía sea por una tercera persona o de forma anónima, la Fiscalía realizará las gestiones necesarias para identificar y localizar a la víctima, informarla de su derecho a denunciar, del proceso y los plazos que establece la ley, le brindará apoyo y contención y en estricto respeto a su derecho a la libertad y autodeterminación, decida si desea presenta una denuncia.

Si la presunta víctima manifiesta su anuencia a que el proceso se inicie, podrá constituirse como parte de este; caso contrario, la Fiscalía documentará su intervención, el aviso de los hechos, la decisión de la víctima y mantendrá el expediente abierto por el plazo de prescripción establecido por la ley.

La Fiscalía podrá actuar como parte del proceso cuando el Consejo Universitario o la Rectoría declare el caso de interés institucional o cuando los hechos denunciados sean públicos y notorios, y se cuenten con pruebas para iniciar el procedimiento, siempre y cuando la presunta víctima manifieste su anuencia para iniciar el procedimiento, aunque no desee constituirse como parte.

ARTÍCULO 47: La denuncia

La denuncia deberá ser presentada de forma escrita, firmada manuscritamente o por medios digitales, y podrá enviarse físicamente o por correo electrónico. Se presentará ante la Fiscalía, quién, previa orientación, guía y atención de los requisitos, deberá trasladarla a la JECHS a más tardar dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de su recepción.

Una vez la Junta reciba la denuncia, conformará con tres de sus integrantes, el órgano director a cargo de la tramitación del proceso investigativo. Al menos una persona deberá ser profesional en Derecho, quien lo coordinará.

ARTÍCULO 48: Contenido de la denuncia

Para la presentación de la denuncia, las personas contarán con la asesoría de la Fiscalía si lo requieren. La denuncia debe contener como mínimo lo siguiente:

1. El nombre completo de la presunta víctima, su número de cédula y si existe un vínculo con la Universidad.
2. El nombre completo de la persona denunciada
3. Una descripción detallada en orden cronológico de los hechos que pudieran constituir manifestaciones de acoso sexual, con mención aproximada de la fecha y el lugar en que ocurrieron.
4. La solicitud de medidas cautelares y de protección que considere necesarias.
5. La enumeración y aportación de la prueba que sirva de apoyo a la denuncia o el lugar donde se encuentra la prueba si no pudiera aportarla en el acto. Tratándose de prueba testimonial, deberán indicarse los nombres, números de documentos de identidad y la dirección de las personas testigos, así como los hechos sobre los que se referirán. Si se solicitara prueba técnica o pericial, deberá indicarse con qué finalidad y la especialidad técnica que se requiera de quién realizará la prueba.
6. El señalamiento de medio para atender notificaciones que deberá ser un correo electrónico
7. El lugar y la fecha de la denuncia.
8. Firma de la persona denunciante.

Será deseable que la persona denunciante o víctima aporte la siguiente información en caso de conocerla:

1. Las calidades de la persona denunciada: número de cédula, profesión, estado civil, dirección exacta.
2. La identificación de la relación laboral, estudiantil, de servicio público o comercial e interpersonal entre la presunta víctima y la persona denunciada.

ARTÍCULO 49: Otras denuncias

Si la Junta identifica en los hechos denunciados, la posible comisión de otra falta o una situación de otra naturaleza que deba ser también investigada por las autoridades universitarias, trasladará la denuncia, en lo pertinente, a quien corresponda para su seguimiento y continuará con la tramitación de los hechos que sí corresponden a este Reglamento.

ARTÍCULO 50: Trámite de la denuncia y apertura del procedimiento

Una vez recibida la denuncia y conformado el órgano director, éste realizará las siguientes acciones:

1. Emitirá la resolución de apertura en el plazo máximo de tres días hábiles.
2. Dentro de la resolución se indicará al menos lo siguiente:
 - a) La intimación de los cargos que se le imputan indicando con claridad los hechos, posibles faltas y las eventuales sanciones que pueden ser impuestas de confirmarse la comisión de actos de hostigamiento o acoso sexual.
 - b) Le otorgará a la persona denunciada el plazo de cinco días hábiles para que se refiera a la denuncia, debiendo referirse en específico a cada uno de los hechos que se le imputan en el orden en que fueron expuestos, indicando en cada caso, de forma razonada si lo acepta o lo rechaza y ofreciendo la prueba de descargo que considere necesaria. También deberá manifestarse expresamente sobre la pretensión de la denuncia y los demás aspectos que considere importantes
 - c) Se le advertirá que, en caso de no contestar los hechos el proceso continuará su curso sin su participación.
 - d) Se le prevendrá que debe señalar un medio para recibir notificaciones que debe ser un correo electrónico y que, en caso de no hacerlo, las resoluciones dictadas posteriormente se tendrán por notificadas en el transcurso de veinticuatro horas.
 - e) Se le informará de su derecho a la asistencia y defensa por parte de una persona profesional en derecho de su elección, advirtiéndole que su ausencia no es obstáculo para la continuación del procedimiento.
 - f) Informará a la víctima que durante la comparecencia podrá hacerse acompañar por alguien de su confianza que le asista emocional y psicológicamente, o por la persona asesora especializada de la Fiscalía.
 - g) Indicará el horario y lugar donde se podrá consultar el expediente correspondiente.
 - h) Convocará a las partes a la comparecencia oral y privada presencial o virtual, en la cual se podrá aportar prueba. La fecha de la comparecencia se convocará con al menos 15 días hábiles de antelación.
3. Ordenará la evacuación de pruebas, tanto las que hubiera solicitado la presunta víctima y la Fiscalía, como aquellas que de oficio considere necesarias.

4. Dictará las medidas de protección que hayan sido solicitadas por la presunta víctima y que considere justificadas, así como aquellas otras que resulten necesarias.
5. Solicitará las medidas cautelares que considere necesarias.

La resolución será notificada a la persona denunciada, a la presunta víctima y a la Fiscalía en el medio señalado.

ARTÍCULO 51: Notificaciones

La notificación del primer acto administrativo del procedimiento por hostigamiento sexual a la persona denunciada será practicada por el órgano director y se realizará mediante la entrega de una copia de la resolución. La primera notificación se realizará de forma personal en su domicilio o en su lugar de trabajo o estudio, salvo en el caso de quienes laboran en la Universidad, que se notificarán mediante el correo electrónico institucional de conformidad con lo que dispone el artículo 5, inciso 5) de la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo o la Docencia.

Para estudiantes que tengan registrado un correo institucional, se les remitirá copia de la notificación informándoles sobre la posibilidad de apersonarse voluntariamente ante la Junta para su notificación.

Quien practique la notificación, confeccionará un acta en la que dejará constancia del lugar, el día y la hora en que fue realizada y de los nombres y los apellidos de quien la efectuó y de quien recibió la copia. Si esta última se niega a firmar o estuviera imposibilitada de hacerlo, se deberá hacer constar en el acta. Cuando la persona notificada se niegue a recibir la copia, esta se le dejará en el lugar donde se practique el acto y así se hará constar en el expediente respectivo.

Tratándose de la notificación por dirección electrónica, se guardará comprobante de su envío en el expediente administrativo, además, se deberá verificar la recepción del correo, por los medios de seguridad establecidos por la Institución. Todos los días y las horas son hábiles para practicar las notificaciones y para tal efecto la Rectoría facilitará los medios de transporte y viáticos necesarios para el cumplimiento de este fin.

ARTÍCULO 52: Requisitos de la notificación

Toda notificación contendrá el nombre de quien debe notificarse, el número de expediente, la naturaleza del proceso, los nombres y los apellidos de las partes y la copia de la resolución que se comunica. Cuando se trate de personas en situación de discapacidad, la cédula de notificación deberá ir acompañada de un documento en un formato accesible, en caso de que así lo requiera. La recomendación en relación con la accesibilidad del documento y el apoyo en caso de ser necesario se brindará desde la Oficina de Orientación y Desarrollo Estudiantil, de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, independientemente de que quien se encuentre en situación de discapacidad sea estudiante o no, mientras no exista en la Institución otra instancia especializada que atienda a esta población.

ARTÍCULO 53: Plazos

Los plazos por días se contarán siempre en días hábiles de lunes a viernes y comenzarán a correr a partir del día hábil siguiente al de la notificación de la parte, excepto cuando la misma se realice por correo electrónico, en los que la parte quedará notificada el día “hábil” siguiente.

ARTÍCULO 54: Omisión de contestar

Si la persona denunciada no contesta la denuncia ni se apersona al proceso, luego de ser notificada legalmente, podrá hacerlo en cualquier momento del proceso, pero lo asumirá en el estado en que se encuentre.

ARTÍCULO 55: Obligatoriedad de informar sobre la denuncia

Presentada la denuncia, la JECHS deberá informar de manera inmediata a la Defensoría de los Habitantes de la República. En dicha nota se contemplará el nombre de las partes, número de cédula, puestos que ocupan y vinculación con la UNED. Una vez finalizado el proceso deberá remitir además copia de la resolución final y fecha de ejecución.

Estas comunicaciones deberán resguardar la confidencialidad correspondiente.

ARTÍCULO 56: Medidas cautelares para la persona denunciada

La Junta o la Comisión Investigadora, mediante resolución fundada podrá solicitar al órgano decisor competente, ordenar cautelarmente: la reubicación de la persona denunciada, el traslado de grupo (si se trata de estudiantes), suspensión temporal con goce de salario y cualquier otra medida que estime conveniente, entre ellas la prohibición de acercarse a la presunta víctima y a eventuales personas testigas. La solicitud de cualquier medida cautelar deberá considerar los siguientes aspectos en relación con la persona denunciada:

1. Pueda causar un perjuicio mayor en el estado general del bienestar personal o en el desempeño y cumplimiento laboral o educativo de la presunta víctima.
2. Pueda entorpecer la investigación de los hechos denunciados.
3. Pueda influir o afectar a las personas ofrecidas como testigas.
4. Cuando afecte el normal desempeño de la dependencia.

Pueden decretarse varias medidas de manera simultánea y en su aplicación, deberán respetarse los derechos laborales, debiendo procurar fundamentalmente, mantener la integridad y seguridad de la víctima.

ARTÍCULO 57: Medidas de protección para la presunta víctima y las personas testigas

El órgano director designado podrá dictar en cualquier momento del proceso, ya sea de oficio o a petición de parte, contando siempre con la anuencia de la presunta víctima, medidas de protección para ella y para las personas testigas.

Por tratarse de medidas de protección, las mismas serán de acatamiento obligatorio de forma inmediata para todas las instancias de la Universidad.

Las medidas que se adopten, en ningún caso podrán implicar un desmejoramiento en la condición laboral o estudiantil de la presunta víctima y deberá contar con la anuencia de ésta. En caso de considerarlo necesario, el órgano director podrá contar con criterio experto de Psicología para fundamentación de las medidas a adoptar.

ARTÍCULO 58: Resolución de medidas

La solicitud de medidas cautelares o de protección podrá realizarse durante toda la tramitación del proceso y deberá resolverse por el órgano correspondiente de manera fundamentada en un plazo no mayor a cuarenta y ocho horas, a excepción de aquellas solicitadas por la presunta víctima en la denuncia, que se resolverán con el traslado en un plazo máximo de tres días hábiles. Las medidas deberán ejecutarse de manera urgente y prevalente, procurando mantener la seguridad de la persona denunciante. Asimismo, estará vigente en tanto dure el procedimiento que la originó. Contra ella solamente podrán interponerse solicitud de adición y aclaración ante el órgano que la dictó sin efecto suspensivo.

Si la persona denunciante o denunciada fuera funcionaria, el órgano decisor informará sobre las medidas adoptadas a la Dirección de Gestión del Talento Humano o a quien corresponda su aplicación, con la instrucción para su aplicación inmediata.

Si la persona denunciante o denunciada fuera estudiante el órgano decisor informará sobre las medidas adoptadas a la Vicerrectoría de Vida Estudiantil o a quien corresponda su aplicación, con la instrucción para su aplicación inmediata.

Si la autoridad encargada de aplicar la medida no lo hace o no atiende la gestión con la celeridad requerida, será sancionada de acuerdo con el régimen disciplinario de la UNED como falta grave.

El incumplimiento de las medidas por parte de la persona denunciada será considerado falta grave también, por lo que cualquier persona o instancia que tenga conocimiento de este incumplimiento deberá comunicarlo a la persona de superior jerarquía que corresponda o al órgano director, quienes deberán iniciar el proceso disciplinario correspondiente. Si se tratara de estudiantes, aplicará lo dispuesto en el Reglamento General Estudiantil.

Tanto las medidas cautelares como las de protección dictadas, podrán ser revisadas de oficio como a solicitud de parte si las circunstancias han cambiado o si existe alguna valoración sobrevenida que lo amerite.

ARTÍCULO 59: Impulso procesal de oficio del procedimiento

En materia de hostigamiento sexual el procedimiento disciplinario se iniciará con la denuncia; pero se desarrollará por impulso procesal de oficio, debiendo los órganos responsables atender con celeridad el procedimiento, evitando dilaciones y retrasos injustificados.

ARTÍCULO 60: Admisión de pruebas

Una vez transcurrido el plazo otorgado a la parte denunciada para que se refiera a la denuncia, la comisión investigadora deberá pronunciarse sobre la admisión de pruebas ofrecidas por las partes. Deberá gestionar la evacuación de las pruebas que por su naturaleza requieran complejidad o coordinación con otras instancias, de forma tal que los resultados se conozcan en la comparecencia oral y privada. Se referirá de manera fundada a la aceptación de la prueba testimonial, rechazará aquella que resulte sobreabundante o notoriamente ajena al proceso y a los aspectos que en él se discuten. Emitirá las citaciones de las personas testigos para que se presenten a la comparecencia en la fecha señalada.

La prueba que sea aportada directamente en la audiencia deberá ser valorada y admitida o rechazada por el órgano director en ese acto. La prueba que sea admitida en ese acto será puesta en conocimiento de las partes y en caso de ofrecer contraprueba, se ordenará su presentación y evacuación en la audiencia. Si las partes requirieran tiempo adicional para aportar la prueba o contraprueba ofrecida y admitida, el órgano director ordenará el plazo para su recepción y de ser necesario, la continuación de la audiencia en fecha posterior, lo más inmediata posible, sin exceder los plazos establecidos para la conclusión del procedimiento.

ARTÍCULO 61: Orden de citación y comparecencia

La comisión investigadora puede citar a comparecer a cualquier persona para que declare en el proceso o brinde colaboración en aquello que se le requiera y resulte necesario para la averiguación de la verdad real.

ARTÍCULO 62: Comparecencia oral y privada

Vencido el plazo para la contestación, el órgano director realizará una audiencia oral y privada señalada con al menos quince días hábiles de anticipación. La comisión investigadora designará de su seno quien presida la comparecencia para que presida la comparecencia. En la comparecencia, se evacuarán todas las pruebas aportadas por las partes que fueran oportunas para esclarecer la verdad real de los hechos. Además, podrá requerir y evacuar aquellas pruebas que el órgano director considere necesarias e imprescindibles. La comparecencia será grabada y de ella se levantará una minuta de lo acontecido. El acta podrá ser levantada posteriormente con solo la firma de quien presida el órgano director, pero deberá hacerlo antes de la recomendación final. La grabación permanecerá anexa al expediente físico y resguardada junto a este por el plazo de conservación establecido por la Ley del Sistema Nacional de Archivos y su reglamento.

La comparecencia podrá realizarse en horas y días no hábiles, atendiendo las particularidades de las sedes universitarias.

ARTÍCULO 63: Comparecencias virtuales

Cuando el órgano director lo considere necesario en virtud de la distancia y ubicación de las partes, así como por la complejidad del traslado, podrá ordenar que la comparecencia oral y privada se realice de manera virtual. Para tal efecto, en coordinación con la Dirección de Tecnología de Información y Comunicaciones (DTIC) establecerá un protocolo para la realización de ésta, conforme a los avances tecnológicos y la experiencia adquirida. Este protocolo no podrá sustituir las normas procesales establecidas en este reglamento ni los derechos fundamentales que tutela el proceso.

Para la realización de comparecencias virtuales, únicamente se utilizará la plataforma establecida por la DTIC y que garanticen la seguridad y autenticidad en la obtención de la información, sin exponer los equipos y bases de datos de la institución.

La realización de las audiencias virtuales podrá generarse, en el caso de las personas integrantes del órgano director, desde un lugar apropiado, con buena luminosidad, aislado de ruidos y distracciones externas. En el caso de las partes y las personas testigas, podrán participar desde espacios universitarios designados al efecto, desde las oficinas de sus representantes, desde sus oficinas o sus casas de habitación. El fondo que se observe en pantalla, deberá ser preferiblemente una pared color claro; prohibiéndose el uso de filtros para tal efecto. El espacio deberá ser un recinto cerrado evitando ruidos y distracciones, resguardando siempre la confidencialidad y la integridad de la declaración y del proceso.

Si por algún motivo la audiencia virtual es suspendida o reprogramada, se deberá informar de manera oportuna y con antelación a las personas participantes, e indicar las razones de la decisión adoptada. Quedará a criterio de quien dirige la audiencia virtual, la espera de conexión de alguna de las partes o participante que así se requiera.

Las audiencias serán privadas; entendiéndose con ello que solamente podrán participar aquellas personas que formen parte del proceso y la parte deberá respetar la privacidad de la diligencia. Todas las actuaciones quedarán grabadas en audio y video e incorporadas inmediatamente al concluir, al expediente.

En todo el proceso, especialmente en las audiencias virtuales debe primar el principio de lealtad procesal, debiendo quienes participan abstenerse en todo momento de intentar manipular las declaraciones de las personas testigas, de partes o utilizando instrumentos de comunicación de cualquier tipo que permitan sugerir las respuestas, u obtener declaraciones o manifestaciones que no resulten espontáneas, que sean falsas, parcializadas, o que no correspondan al conocimiento directo de los hechos que pueda tener la persona declarante o quien rinde el dictamen pericial.

Cuando se trate de personas con alguna condición de vulnerabilidad o discapacidad, se tomarán las previsiones para la participación en la audiencia virtual. Se deberá respetar estrictamente la asignación del uso de la palabra efectuada por quien dirige la audiencia, cumpliendo las reglas previamente establecidas para intervenir durante el transcurso de la audiencia y respetando el espacio asignado a las demás intervinientes; activando el micrófono cuando así se le indique.

Aunado a lo anterior, las partes y demás intervinientes de la audiencia virtual deberán mantener plena atención a lo que acontece en ese acto procesal, no pudiendo durante su trámite hacer uso del teléfono celular para comunicarse con terceros o atender otras cuestiones distintas a las que corresponden a esa diligencia.

Las partes y demás intervinientes deberán mantener activada la cámara de sus dispositivos en todo momento, durante la realización de la audiencia virtual, de modo que la Comisión Investigadora pueda visualizar lo que ocurre en todo momento en esta diligencia.

ARTÍCULO 64: Desarrollo de la comparecencia:

Constituidos el día y la hora señalada para el desarrollo de la comparecencia, el órgano director:

1. Verificará la presencia o la ausencia de las partes, las personas ofrecidas para atestiguar y para realizar peritajes, sus representantes legales, la Fiscalía, la asesora especializada y quienes hayan sido convocados a participar. Declarará abierta la comparecencia. La inasistencia injustificada de alguna de las partes, sus representantes legales o abogados(as) no impedirá su realización.
2. Conocerá y resolverá cuestiones incidentales planteadas en el proceso y tomará las medidas necesarias para evitar la revictimización.
3. Recibirá la declaración de las partes si es éstas desean declarar. Si la presunta víctima lo solicita podrá recibirse su declaración sin la presencia de la persona denunciada. En estos casos, la Comisión gestionará a través de medios tecnológicos, que la persona denunciada pueda escuchar en tiempo real la declaración que brinda la presunta víctima.
4. Se recibirá el testimonio de cada una de las personas ofrecidas por las partes y que fueron admitidos con anterioridad. Cada testimonio se recibirá de forma separada. A cada deponente se le juramentará y se le advertirá de las consecuencias de incurrir en falso testimonio. La Comisión le solicitará referirse de forma clara y concreta sobre lo que conozca del asunto y posteriormente se le facilitará la palabra para que formule preguntas a la parte que lo propuso, posteriormente preguntará la parte contraria y por último las personas integrantes del órgano director.

El órgano director deberá velar porque las preguntas que se formulen sean abiertas, claras, sencillas, no induzcan la respuesta y se refieran al objeto del proceso para ello, rechazará todas aquellas preguntas que resulten

sugestivas, ofensivas, impertinentes y capciosas o notoriamente confusas. Si alguna de las partes se opusiera a una de las preguntas que se formularan, el órgano director hará salir a la persona deponente, escuchará la objeción, dará traslado en el acto a la parte contraria y resolverá sobre su admisibilidad. Todas las declaraciones serán grabadas. Si alguna de las personas testigos que fueron propuestas y aceptadas no se presenta, a pesar de haber sido citado debidamente, se prescindirá de su declaración sin necesidad de resolución que así lo indique, salvo que el órgano director considere que su declaración resulte indispensable para el conocimiento de la verdad real, en cuyo caso ordenará su presentación forzosa.

5. Conocerá otros tipos de prueba debidamente admitidos con anterioridad y dará a las partes la posibilidad de referirse a ellas.
6. Concluida la evacuación de pruebas, se concederá audiencia a las partes para que manifiesten sus conclusiones de forma oral o bien, a discreción del órgano director se podrá otorgar un plazo de tres días hábiles para que las manifiesten por escrito y dará por finalizada la comparecencia.

ARTÍCULO 65: Prueba para mejor resolver

Concluida la comparecencia, de forma oficiosa, con carácter excepcional, el órgano director podrá solicitar la prueba adicional que considere imprescindible, útil y necesaria. De recibirse este tipo de pruebas, se dará traslado a las partes para que se refieran a éstas en el plazo de tres días hábiles, una vez se cuente con su resultado.

ARTÍCULO 66: Recomendación Final

Trascurrido el emplazamiento para las conclusiones y recibida la prueba para mejor resolver si correspondiera, en el plazo máximo de diez días hábiles el órgano director emitirá el informe y la recomendación final del caso. En la resolución deberá consignarse, en forma clara, precisa y circunstanciada: los hechos probados y no probados, toda la prueba recabada, las medidas cautelares y de protección, los fundamentos legales y motivos que sustentan la recomendación, así como la posible sanción y los elementos que justifican esta sanción. Este informe será notificado a las partes y al órgano decisor, con el fin de que emita la resolución final y aplique la sanción cuando corresponda.

ARTÍCULO 67: Resolución final

El órgano decisor correspondiente, dentro del plazo de diez días hábiles contados a partir de que le sea notificada la recomendación final, deberá emitir el acto final debidamente fundamentado que justifique la decisión y la sanción impuesta, si correspondiere. Esta resolución final deberá contemplar un análisis del cuadro fáctico, los hechos denunciados y la valoración de la prueba. Deberán tomarse en cuenta todas las circunstancias en que ocurrieron los hechos, - sin efectuar ni incluir consideraciones relativas a los antecedentes del comportamiento sexual de la víctima- la calificación jurídica de la (s) conducta (s) y la decisión final con análisis de la sanción impuesta y su justificación, si correspondiera.

El acto final será notificado a las partes y, una vez firme, se notificará a Recursos Humanos o la instancia competente para la aplicación de la sanción cuando corresponda y se incorpore en el respectivo expediente de la persona sancionada.

ARTÍCULO 68: Recursos

La resolución final que se emita en este procedimiento contará con los recursos dispuestos en la normativa interna de la UNED cuando se trate de personas funcionarias.

Cuando se trate de procedimientos contra estudiantes se aplicará lo dispuesto sobre recursos en el Reglamento General Estudiantil.

ARTÍCULO 69: Aplicación de la sanción

Firme la resolución final, Recursos Humanos deberá aplicar la sanción en el plazo establecido en el Estatuto de Personal. Cuando se omita dicha aplicación, sin causa justificada, será considerada falta muy grave.

En el caso de que la persona sancionada sea estudiante, la aplicación de la sanción se realizará de conformidad con lo establecido en el Reglamento General Estudiantil. La resolución final del caso deberá formar parte del expediente académico.

ARTÍCULO 70: Sobre el expediente, administración y resguardo de la Información

El expediente administrativo de la denuncia por presunto hostigamiento sexual contendrá toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba recabada durante la investigación, las actas, las resoluciones pertinentes, sus constancias de notificación, así como recursos, gestiones y demás escritos presentados por las partes y otras personas interesadas. Además, deberá encontrarse foliado con numeración consecutiva y cronológica y con el señalamiento claro y visible de confidencialidad.

El expediente podrá ser consultado exclusivamente por las partes y sus representantes legales, debidamente identificados y autorizados por la parte interesada, por las personas funcionarias que tengan a cargo su custodia y por los órganos de seguimiento, en garantía al principio de confidencialidad.

El expediente físico será custodiado y permanecerá para todos los efectos en las instalaciones de la Junta. La Junta deberá realizar el debido respaldo tecnológico de cada expediente, en un servidor remoto de acceso privado, de acuerdo con el instructivo para realizar respaldos de la información de la DTIC, quién brindará el soporte necesario.

ARTÍCULO 71: Registro de personas sancionadas

La Junta será la responsable de mantener actualizado y de forma pública, un registro de las personas sancionadas en firme y de las sanciones impuestas. Este

registro podrá ser consultado por cualquier persona interesada, resguardando la identidad, los datos personales y cualquier otra información sensible de las víctimas o de quienes hayan intervenido en el procedimiento.

La información se mantendrá en el registro por un plazo de diez años, a partir de la firmeza de la respectiva sanción. Se exceptúa la información relativa a menores de edad.

CAPÍTULO VI Tipificación de las Sanciones

ARTÍCULO 72: Sanciones

Las sanciones que se aplicarán en esta materia serán las indicadas en este Reglamento.

ARTÍCULO 73: Calificación de las faltas

Las sanciones que se impongan, y que están caracterizadas en artículos subsiguientes, lo serán sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que pueda incurrir la persona denunciada o sancionada.

Se considerará la existencia de uno o más de los siguientes criterios de valoración para determinar la gravedad de la sanción:

- la posición jerárquica de la persona sancionada,
- el abuso de la relación de poder,
- la condición de vulnerabilidad de la víctima y los perjuicios causados a ésta,
- la existencia de amenazas o intimidación a la víctima y sus testigos(as),
- el número de víctimas,
- si se ha entorpecido la investigación
- la trascendencia de los actos en el impacto laboral, comercial, académico o estudiantil
- la transformación del hostigamiento sexual en hostigamiento laboral o persecución laboral o académica en contra de la víctima.
- la reincidencia o el daño generado a los intereses, bienes o imagen de la Universidad.
- Cualquier otro que agrave la conducta

ARTÍCULO 74: Sanciones para las personas hostigadoras

La persona funcionaria a quien se le compruebe haber incurrido en una conducta de hostigamiento sexual será sancionada en los términos establecidos en el Estatuto Orgánico, de acuerdo con la gravedad de la falta, con cualquiera de las siguientes sanciones:

1. Amonestación escrita
2. Suspensión hasta por un mes calendario
3. Destitución o despido sin responsabilidad patronal

Cabrá la amonestación escrita, únicamente como sanción de conductas que hayan sucedido una vez y se hayan manifestado a través del uso de palabras, símbolos, obscenidades, gestos, bromas, piropos o sonidos, de naturaleza sexual, que hayan resultado ofensivas, hostiles y humillantes para quien las recibió. Para determinar la aplicación de las demás sanciones, se utilizarán los criterios de valoración determinados en el artículo 73 del presente reglamento.

La persona que haya sido sancionada por haber incurrido en hostigamiento sexual no podrá ser nombrada o contratada, bajo cualquier modalidad, ni participar como integrante del Consejo Universitario. Tampoco se le podrá nombrar, contratar o designar por un periodo de diez años como persona profesora emérita, jubilada, catedrática ni en un puesto administrativo de la Universidad.

Los procesos administrativos por hostigamiento sexual, tal y como lo establece el Código de Trabajo, que se encuentren pendientes contra una persona funcionaria que renuncie o se jubile deberán continuar y se suspenderá el pago de la cesantía si correspondiera, la cual solo se hará efectiva cuando se declare la improcedencia del despido sin responsabilidad para la parte empleadora.

ARTÍCULO 75: Sanciones para personas estudiantes hostigadoras

Tratándose de estudiantes, se aplicarán las siguientes sanciones;

1. Suspensión de uno a dos períodos académicos (cuatrimestre, semestre según el caso) y destitución de manera automática e inmediata de su participación en consejos, comisiones u otro órgano de la Universidad.
2. Suspensión de la Universidad de tres a seis períodos académicos.
3. Expulsión de la Universidad por un periodo de 10 años.

Las anteriores sanciones disciplinarias se aplicarán sin perjuicio de otras responsabilidades penales o civiles que puedan deducirse del hecho, lo mismo que laborales en caso de que la persona sancionada sea a la vez funcionaria de la UNED. Mientras esté vigente una suspensión disciplinaria, se inhibe la participación de la persona estudiante en cualquier actividad universitaria.

ARTÍCULO 76: Sanciones para las personas instigadoras y cómplices

Las personas instigadoras y las personas cómplices, previo proceso podrán ser sancionadas y su actuación como instigadoras o cómplices será considerada como falta grave, de acuerdo con el régimen disciplinario de la UNED, sin perjuicio de lo que proceda, según el Código de Trabajo. Si se tratara de estudiantes, aplicará lo relativo a las faltas graves del Reglamento General Estudiantil.

ARTÍCULO 77: Sanciones para quien incurra en encubrimiento o favorecimiento

Incurrirá en falta grave la persona funcionaria o estudiante que, conociendo de una denuncia por hostigamiento sexual, no le dé el trámite previsto en este reglamento o intente propiciar una conciliación. También será sancionada aquella que entorpezca

o atrase injustificadamente la investigación. Se aplicará lo dispuesto en el régimen disciplinario de la UNED cuando se trate de personas funcionarias y si se tratara de estudiantes, aplicará lo relativo al Reglamento General Estudiantil.

ARTÍCULO 78: Denuncia falsa

Quien denuncie hostigamiento sexual falso podrá incurrir en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias y estudiantiles que, según la normativa de la UNED, le sean aplicables. La sola ausencia de medios probatorios en ningún caso determina la existencia de una denuncia falsa.

ARTÍCULO 79: Normativa complementaria

En todo aquello no previsto en el presente reglamento, se aplicará lo establecido en la Ley contra el Acoso y el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y sus reformas, la Ley General de la Administración Pública y el Código de Trabajo.

ARTÍCULO 80: Derogatoria

El presente Reglamento deroga en su totalidad el “Reglamento para Prevenir, Prohibir, Investigar y sancionar el Hostigamiento Sexual en la Universidad Estatal A Distancia”, aprobado por el Consejo Universitario en sesión 2184, Art. II, inciso 2-a) de 26 de julio del 2012. Publicado en el Diario Oficial La Gaceta N° 147. Jueves 1° de agosto del 2013.

Artículo 81: Vigencia.

El presente reglamento entrará en vigencia 3 meses después de su publicación en el diario oficial La Gaceta.

TRANSITORIOS

Transitorio I. La “Política de la Universidad Estatal a Distancia (UNED) contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia” aprobada por el Consejo Universitario en la sesión n°2618-2017 celebrada el 21 de septiembre del 2017 artículo II inciso 1ª y en la sesión n°2626-2017, artículo IV inciso 26 celebrada el 19 de octubre del 2017, continuará vigente hasta tanto el Consejo Universitario apruebe la nueva política establecida en este reglamento.

Transitorio II. Los nombramientos actuales de la Junta mantendrán su vigencia por un plazo máximo de tres meses a partir de la entrada en vigencia de este reglamento. Dentro de dicho plazo, las autoridades competentes deberán realizar los nuevos nombramientos.

Transitorio III. Los procedimientos que se encuentren en trámite a la entrada en vigencia de este reglamento deberán aplicar esta normativa, excepto en aquello que no le resulte favorable a las partes.

2. Solicitar a la Administración la asignación prioritaria de los recursos necesarios para poner en funcionamiento el presente reglamento y las instancias que se crean en el mismo.

ACUERDO FIRME”

Como ustedes habrán visto compañeros y compañeras, es un texto amplio, muy completo, en los considerandos se relata un poco la historia de esta propuesta, nace con observaciones puntuales que surgieron a varios artículos del reglamento, observaciones que había presentado el Instituto de Estudios de Género a partir de la práctica, a partir de las situaciones que se habían presentado en la universidad, en su momento yo también presenté algunas propuestas de reforma producto de la necesidad de adecuar la normativa universitaria a los cambios en las leyes que se habían aprobado recientemente en la Asamblea Legislativa, por ejemplo en los plazos de prescripción, en varias partes del procedimiento que requerían ajustarse a la aplicación de medidas cautelares por ejemplo, y también la Comisión de Asuntos Jurídicos venía trabajando una reforma del Art. 11 del reglamento actual, sobre la integración de la Junta.

Se había evidenciado una incompatibilidad en cuanto a la Junta encargada de instruir estos procedimientos como parte dependiente del Instituto de Estudios de Género, porque esas no son las funciones propias del Instituto de Estudios de Género, entonces se necesitaba también una reforma de la parte institucional, se había identificado la necesidad de crear una instancia como la fiscalía que diera acompañamiento y atención a la víctimas, que pudiera ser como la parte que tramitara las denuncias, porque muchas veces las víctimas son personas en condición de vulnerabilidad, más con la población que atiende la UNED, imagínense ustedes, en su mayoría mujeres, personas de escasos recursos, personas de poblaciones vulnerabilizadas, y por eso se había identificado la necesidad de crear una fiscalía que operara separada de la Junta, porque no puede ser juez y parte y que tampoco se podía seguir recargando esto en el Instituto.

A partir de ahí la Comisión de Asuntos Jurídicos en el periodo anterior, yo todavía no era coordinador ni la integraba, estaba doña Marlene Víquez como coordinadora, le solicita al Instituto de Estudios de Género que presente una propuesta que integre estas distintas propuestas separadas que estaban circulando.

El Instituto presenta una primera propuesta que recibió una serie de observaciones de nuestra asesoría legal, ustedes la vieron ahí en uno de los considerandos y a partir de ahí, la Comisión de Asuntos Jurídicos empieza un intercambio de propuestas, le pide al Instituto que formule una segunda propuesta, el Instituto la hace, también recibe observaciones y la comisión decide integrar una

subcomisión conformada por una asesoría jurídica especializada, realmente de mucha calidad, ahí estuvo nuestra asesora jurídica del Consejo, doña Nancy, estuvo una persona de la Oficina Jurídica, doña Evita que también es experta en el tema y por el Instituto estuvo doña Roxana que también es otra profesional experta en la materia, y entre ellas con el acompañamiento también de la jefatura del Instituto, que en ese momento era doña Natalia, trabajaron una propuesta que incorporó las distintas objeciones y observaciones del Consejo Universitario y de las instancias consultadas y de ahí nace esta propuesta de reforma integral y esa propuesta de reforma integral fue tramitada por la Comisión de Asuntos Jurídicos durante más de 10 sesiones en las cuales fuimos viendo artículo por artículo, atendiendo todas las observaciones, incorporando las observaciones, después salió en consulta a la comunidad universitaria y se recibieron una gran cantidad de observaciones que también nos obligó a ver artículo por artículo.

A finales del año pasado teníamos la expectativa de que se pudiera aprobar el reglamento en la última sesión, pero efectivamente no había que correr, algunas personas integrantes de este Consejo manifestaron tener sus dudas, sus preguntas, entonces se abrió el plazo establecido en el reglamento para formular observaciones, recibimos las observaciones de don Greivin quién muy gentilmente nos las hizo llegar por escrito, las analizamos en las dos últimas sesiones de la Comisión de Asuntos Jurídicos, se incorporaron varios cambios y de ahí sale esta propuesta que les presentamos para el conocimiento de este plenario.

Decir que la normativa actual de la UNED requiere una actualización urgente, y que esta propuesta que les presentamos nace de un trabajo muy serio, muy pensado, muy reposado durante más de un año en la Comisión de Asuntos Jurídicos y en otras instancias de la universidad se estuvo elaborando, que viene con un respaldo técnico muy grande, es una propuesta muy fundamentada desde el punto de vista jurídico y que si se aprueba, pondría a la UNED en la vanguardia en cuanto a contar con normativa adecuada para prevenir, perseguir, sancionar el flagelo del hostigamiento sexual en el empleo y la docencia.

Realmente yo le decía a las compañeras del Instituto y de la Oficina Jurídica que trabajaron en esto, que yo he tenido la oportunidad de conocer distintos reglamentos de instituciones públicas en esta materia, y también de participar activamente en las distintas reformas que se han hecho a la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia, producto del cargo que ocupé como diputado en el pasado y puedo dar fe de que no he conocido una propuesta de reglamento en esta materia más completa que esta y más bien fundamentada desde el punto de vista técnico en esta materia, que esta que nos presentaron para análisis la subcomisión creada por nuestra asesoría jurídica y por el Instituto de Estudios de Género.

Realmente es una propuesta que nos pone a la vanguardia y que más bien, probablemente de aprobarse será copiada por otras instituciones porque

realmente cumple con parámetros que muchas instituciones no han logrado todavía desarrollar y cumplir.

Por todas esas razones, lo ponemos en discusión y quedamos atentos para recibir las observaciones y comentarios que ustedes tengan y ojalá que se pueda aprobar a la mayor brevedad posible, si se fuera a dar una discusión don Rodrigo, pediríamos, es una práctica que hemos tenido en el análisis de otros reglamentos que podamos recibir aquí en audiencia a las compañeras del Instituto y de la Oficina Jurídica, que participaron en el equipo que elaboró la propuesta para que también puedan aclarar cualquier duda que surja. Tal vez quedará para la próxima sesión, pero es una práctica muy saludable, porque ellas podrían aclarar con mayor precisión cualquier duda que surja.

RODRIGO ARIAS: Muchas gracias don José María y también a la comisión por el trabajo realizado, por el dictamen y a ustedes por la lectura, a doña Catalina que también le ayudó.

Habíamos acordado al principio de la sesión que hoy se iba a leer para dejarlo pendiente para comenzar la discusión, el análisis, las observaciones de hoy en ocho, entonces, lo dejamos pendiente en la agenda, ahora le decía a Paula que lo pusiéramos en primer lugar en el capítulo de dictámenes para que esté colocado ahí para la próxima semana y ver las observaciones de cada persona del Consejo Universitario.

Me parece bien que invitemos de una vez a las personas, que le den los nombres a Paula de quiénes fueron exactamente para que estén listas a la hora de que entremos a conocer este tema de hoy en ocho.

CATALINA MONTENEGRO: Yo quiero reconocer el trabajo de todas las personas que representaron al Instituto y todas las asesorías legales que don José María planteó, pero también quiero reconocer el trabajo, el empuje y el entusiasmo que don José María como coordinador de la comisión también presentó, yo creo que ha sido fundamental, no solo su coordinación en la comisión, sino su expertiz como abogado también, nos permitió garantizar no solo que esté no solo nuestra normativa interna contextualizada con la nacional, sino también quiero dar garantía que se contextualizó a la UNED, es decir, puede ser que nos quieran copiar, pero ahí vimos cada particular contexto estudiantil y laboral de la UNED, los campus, las sedes, o sea, todas esas diversidades de circunstancias también se analizaron.

Me alegro que la discutamos de hoy en ocho también porque va a estar doña Katya que ella también estuvo en la comisión y expresó que le parecía fundamental que leyéramos y luego poder participar y ojalá que podamos contar con ese reglamento que se requiere y que además va a estar tomado en cuenta, ahora pensaba yo en el Reglamento General Estudiantil porque estamos

trabajando faltas y aquí en el Art. 71 se menciona, como se va a articular esa normativa y por supuesto la propuesta y discusión que estamos haciendo sobre la política institucional de igualdad de género y no discriminación y no violencia en la universidad.

El reglamento realmente es un primer importantísimo paso y una deuda que tenemos en esta materia, así que me alegrará mucho que lo podamos aprobar y poder escuchar observaciones si es que las hay, pero también agradecerle a don Greivin que hizo observaciones y que vino a la comisión y explicó una a una, creo que eso es una buena práctica, llegar al plenario ya con las cosas más afinadas, con las dudas más aclaradas para poder aprobar instrumentos y documentos que ya se han conocidos, trabajados y analizados por cada persona consejal.

Eso era, gracias don Rodrigo.

RODRIGO ARIAS: Gracias Catalina. ¿Alguna otra participación?

ANABELLE CASTILLO: ¿Se hizo la consulta a la comunidad universitaria de este reglamento?

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Sí claro, se hizo la consulta a toda la comunidad universitaria, salió publicado y se abrió un plazo de 10 días hábiles para recibir observaciones. Se recibieron bastantes observaciones y la comisión tuvo varias sesiones para incorporarlas.

RODRIGO ARIAS: Terminamos entonces con este punto, queda pendiente en agenda para de hoy en ocho.

[Este tema queda pendiente de análisis para la siguiente sesión ordinaria del Consejo Universitario]

¿Si hubiera informes para pasar al capítulo de informes? No hay informes, entonces, terminamos la sesión del día de hoy, muchas gracias y a la comunidad universitaria que le ha dado seguimiento a esta sesión.

Se levanta la sesión al ser las doce horas con treinta y cinco minutos.

RODRIGO ARIAS CAMACHO
PRESIDENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO

IA / KM / MR / PL ***