

UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA
Consejo Universitario

ACUERDOS TOMADOS EN SESIÓN 2773-2019

CELEBRADA EL 17 DE OCTUBRE DEL 2019

ARTÍCULO III, inciso 1)

CONSIDERANDO:

- 1. El oficio I.E.G-056-2019 del 13 de setiembre del 2019 (REF. 638-2019), suscrito por la señora Rocío Chaves Jiménez, directora del Instituto de Estudios de Género, en el que brinda criterio sobre el proyecto de Ley “ADICIÓN DE UN INCISO 4) AL ARTÍCULO 5 Y DE UN PÁRRAFO SEGUNDO AL ARTÍCULO 34 DE LA LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA, N° 7476 DE 3 DE FEBRERO DE 1995. PARA GARANTIZAR LA PUBLICIDAD DE LAS SANCIONES FIRMES IMPUESTAS POR CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL”, Expediente N° 21.466, que se transcribe a continuación:**

“En atención al oficio SCU-2019-320 en donde se solicita al Instituto de Estudios de Género emitir criterio sobre el dictamen del **Criterio sobre proyecto de Ley Expediente 21.466: ADICION DE UN INCISO 4) AL ARTÍCULO 5 Y DE UN PÁRRAFO SEGUNDO AL ARTICULO 34 DE LA LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA N0. 7476 DEL 3 DE FEBRERO DE 1995. Para Garantizar la Publicidad de las sanciones firmes impuestas por conductas de Hostigamiento sexual**”, procedo a rendir dictamen correspondiente:

El proyecto de ley en estudio, señala la incorporación del inciso 4) al artículo 5 de la ley 7476.- Responsabilidades de prevención, en el que se consigna la obligación de toda persona patrona de ***“mantener un registro actualizado de las sanciones en firme, impuestas en el centro de trabajo o institución por conductas de hostigamiento sexual. Este registro podrá ser consultado por cualquier persona interesada, resguardando la identidad, los datos personales y cualquier otra información sensible de las víctimas. La información se mantendrá en el registro por un plazo de diez años a partir de la firmeza de la respectiva***

sanción.” (el resaltado no es del original). Sobre este particular, hay que recordar que la UNED no permite ninguna manifestación de discriminación y violencia y mucho menos de hostigamiento sexual, que perjudique las condiciones, el desempeño, el cumplimiento del trabajo o el estudio y el estado de bienestar general de las personas. Hemos incorporado la perspectiva de género a las denuncias presentadas por hostigamiento sexual, a partir del análisis de los roles y los estereotipos de género construidos socialmente y hemos promovido el respeto a la diversidad humana en sus diferentes manifestaciones, como principio fundamental. Siendo consecuentes con los compromisos asumidos, hemos hecho nuestros los principios constitucionales sobre los que se fundamenta la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia (Ley No. 7476) del respeto por la libertad y la vida, el derecho al trabajo, el principio de alteridad de las personas y el principio de igualdad ante la ley, los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por razón del sexo y a establecer políticas para eliminar la discriminación, en especial contra la mujer. Esta ley además, en los artículos 5 inciso 2 y 18 establece el carácter de confidencialidad de las denuncias así como del proceso en general. Estas normas son un mandato legal que, desde nuestra interpretación, buscan garantizar la integridad y el derecho a la no revictimización de las partes intervinientes en el proceso y de aquellas que han cumplido con su obligación de brindar testimonio; desde nuestra posición, merecen respeto y protección, aquellas personas que ha confiado en nuestros mecanismos de sanción. En este orden de ideas, parece razonable poder contar con un registro actualizado de los procesos que se han tramitado y han concluido con una sanción, así como el nombre de la persona sancionada, el tipo de sanción y la fecha de la resolución final que la ordena, únicamente. Se debe mantener en reserva el resto de los datos, tomando en consideración que en la mayoría de los procesos se ventilan cuestiones de índole personal, privado y que, de conocerse, podría colocar a la persona denunciante en una condición mayor de vulnerabilidad. Muchas de las personas que denuncian, han guardado secreto de lo que les sucedió, para no causar dolor a sus familias y amigos cercanos.

El proyecto de ley propone incluir al final del artículo 34 de la Ley 7476 (en cuanto al tipo de sanciones) la frase “**La información relativa a estas sanciones, incluyendo la identidad de las personas sancionadas, será de acceso público, después de la firmeza de las mismas**” (el resaltado no es del original). Nos parece que esta frase debería eliminarse, pues la exhibición de la información contenida en los expedientes de los casos tramitados en razón de denuncias por conductas de Hostigamiento sexual, además de causarle un perjuicio a las personas denunciantes, podría acarrear algún tipo de problema a las personas que de manera auxiliar se han visto involucradas en el proceso. Muchas de las personas que han acudido en condición de testigo/a, han revelado cuestiones que bien podrían generarle un conflicto personal, familiar y/o

laboral, si el proceso se saliera del ámbito confidencial. Hasta el momento, muchas de las personas se han empoderado para denunciar en virtud de la seguridad que tienen de que el proceso será confidencial. Es aquí donde se cuestiona la preponderancia de derechos. El derecho de acceso a la información no puede ir en detrimento de los derechos humanos de la persona denunciante, de las partes intervinientes y de quienes rindieron testimonio. Es importante aclarar que la UNED siempre ha sido respetuosa del derecho y los principios rectores de la materia. Ha hecho grandes avances por incorporar mecanismos ágiles que sancionen y desalienten las conductas de Hostigamiento Sexual en nuestra Institución. Inclusive si se piensa en entregar copia de las resoluciones finales, la realidad es que éstas muchas veces cuentan aspectos muy sensibles y personales de las víctimas y las personas testigos, además de revelar la participación de otros funcionarios (as) como peritos u órganos auxiliares.

En virtud de lo expuesto y las observaciones realizadas, el Instituto de Estudios de Género se permite expresar su conformidad parcial, con las aclaraciones correspondientes (en cuanto a lo que debería incluir el registro actualizado de procesos y personas sancionadas) con el proyecto de Ley consultado.”

2. El oficio AL-CU-2019-0073 del 11 de octubre del 2019 (REF. CU-712-2019), suscrito por la señora Nancy Arias Mora, asesora legal del Consejo Universitario, en el que brinda dictamen referente al citado proyecto de Ley, el cual a la letra indica:

“El proyecto de ley citado en la referencia promueve la incorporación de un inciso adicional en el artículo 5 y un párrafo adicional en el artículo 34 de la Ley contra el Hostigamiento y el Acoso Sexual en el Trabajo y la Docencia para permitir el acceso a las sanciones impuestas una vez que las mismas se encuentren firmes.

El mismo fue consultado al Instituto de Estudios de Género quien emite criterio mediante oficio IEG-056-2019, el cual sugiero se incorpore en su totalidad a la respuesta que se envíe a la Asamblea Legislativa.

En el tema de fondo, debo indicar que coincido plenamente con el criterio de la Directora del Instituto de Estudios de Género en cuanto al posible perjuicio que se causaría si los expedientes de estos casos se pusieran a disposición del público.

Estos expedientes contienen información confidencial y protegida de las víctimas y sus eventos, y ese es precisamente el elemento que ha hecho la diferencia entre los eventos que se denuncian y los que se quedan impunes por no contar con una denuncia.

Las víctimas deben ser protegidas, ya que el ideal sería que esto no ocurra porque haya tanta protección y educación en la ciudadanía que sea innecesario tutelar el tema, pero sabemos que ese escenario no ha llegado aún.

Por ahora, se debe tutelar el resguardo de información y darle una atención especial a las víctimas para garantizar la aplicación de las medidas de protección y de ser posible de no repetición, pero no se puede sacrificar a la víctima, valiente, que puso la denuncia y enfrentó el proceso, con sus consecuencias, para que su situación quede expuesta. Esto también puede exponer a las víctimas a un riesgo en su integridad física que considero que es innecesario. La redacción propuesta no garantiza esta protección.

Además de la normativa de protección contenida en la misma ley que se pretende modificar, en la CONVENCION INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCION DE BELEM DO PARA" se establecen parámetros de protección de la violencia contra las mujeres y cito solamente dos artículos que deben ser revisados de previo a la emisión de un criterio sobre el proyecto de ley.

El artículo 3 indica: *“Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.”*

Y el artículo 7 indica: *“Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:*

- a. abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;*
- b. actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;*
- c. incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso; (...).”*

De la lectura de estos dos artículos podemos concluir que la propuesta de modificación a la Ley contra el hostigamiento o acoso sexual en el empleo y la docencia, N°7476, no es consistente con dicho mandato, por el contrario, disponer que la información de un caso de acoso sexual podrá ser accesado por cualquier persona, es totalmente contrario a medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

Adoptar esta modificación puede significar una violación del derecho a la intimidad de las personas garantizado en el

artículo 24 de la Constitución Política, así como una violación a los derechos de las mujeres, garantizados en la Convención citada y contrario al espíritu que protege la misma norma que se pretende modificar.

Sobre la incorporación del inciso 4) en el artículo 5 de la Ley consideramos que el párrafo resaltado no es procedente por las razones antes expuestas:

*“4) Mantener un registro actualizado de las sanciones en firme, impuestas en el centro de trabajo o institución por conductas de hostigamiento sexual. **Este registro podrá ser consultado por cualquier persona interesada, resguardando la identidad, los datos personales y cualquier otra información sensible de las víctimas.** La información se mantendrá en el registro por un plazo de diez años a partir de la firmeza de la respectiva sanción.”*

Por lo que, de mantenerse esa redacción, NO se podrá apoyar el proyecto a pesar de que sí compartimos la necesidad de regular el acceso a la información relativa a la sanción impuesta y al funcionario sancionado.

En cuanto al último párrafo que se pretende incorporar al artículo 34 que indica: (...) *La información relativa a estas sanciones, incluyendo la identidad de las personas sancionadas, será de acceso público, después de la firmeza de las mismas.*” Tampoco es admisible por las mismas razones antes expuestas, ya que permite el acceso a la información relativa a las sanciones sin proteger la información sensible que se maneja dentro del expediente y que se relaciona con las sanciones, pero que debe ser protegida en virtud del respeto y garantía de protección que el Estado les debe a las mujeres.

Sugiero que se incorpore el oficio IEG-056-2019 del Instituto de Género que contiene otras razones por las cuales NO se recomienda que se apoye esta propuesta de modificación a la Ley contra el Hostigamiento y el Acoso Sexual en el Trabajo y la Docencia.”

SE ACUERDA:

- 1. Acoger los dictámenes I.E.G-056-2019 del Instituto de Estudios de Género y AL-CU-2019-0073 de la Asesoría Legal del Consejo Universitario.**
- 2. Indicar a la Comisión Permanente Especial de la Mujer que el Consejo Universitario de la Universidad Estatal a Distancia (UNED), no apoya el proyecto de Ley “ADICIÓN DE UN INCISO 4) AL ARTÍCULO 5 Y DE UN PÁRRAFO SEGUNDO AL ARTÍCULO 34 DE LA LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA, N° 7476 DE 3 DE FEBRERO DE 1995. PARA GARANTIZAR LA PUBLICIDAD**

DE LAS SANCIONES FIRMES IMPUESTAS POR CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL”, Expediente N° 21.466, por las razones expuestas por el Instituto de Estudios de Género y la Asesoría Legal del Consejo Universitario, indicadas en los considerandos 1 y 2 de este acuerdo.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III, inciso 2)

CONSIDERANDO:

- 1. El oficio PPMA-274-2019 del 17 de setiembre del 2019 (REF. CU-645-2019), suscrito por el señor Iván Porras Meléndez, coordinador del Programa de Producción de Materiales Audiovisuales, en el que brinda su criterio favorable al proyecto de Ley “ADICIÓN DE UN ARTÍCULO 11 BIS A LA LEY DE RADIO, N° 1758 DE 19 DE JUNIO DE 1954. LEY PARA GARANTIZAR EL ACCESO PÚBLICO EN LA RADIODIFUSIÓN ABIERTA A EVENTOS Y CONTENIDOS DE INTERÉS GENERAL”, Expediente N° 21.186.**
- 2. El oficio AL-CU-2019-0075 del 14 de octubre del 2019 (REF. CU-714-2019), suscrito por la señora Nancy Arias Mora, asesora legal del Consejo Universitario, en el que brinda dictamen referente al citado proyecto de Ley, el cual a la letra indica:**

“El proyecto de ley citado en la referencia propone “adicionar un artículo a la Ley de Radio para garantizar que los contenidos y eventos relevantes de interés general no podrán sustraerse de la radiodifusión abierta y gratuita mediante la transmisión exclusiva en la televisión por suscripción, ni a través de algún otro mecanismo equivalente. Para estos efectos, se asigna al Poder Ejecutivo la competencia de definir, de forma periódica y con base en criterios objetivos, cuáles serán estos contenidos, incluyendo eventos de gran trascendencia para la población, como las participaciones de selecciones nacionales deportivas o artísticas o campeonatos nacionales de las diversas disciplinas deportivas.”

El objetivo de la modificación se resume en “garantizar que la población costarricense, especialmente los sectores más vulnerables, tengan siempre acceso a contenidos y eventos relevantes de interés general, a través de la radio y la televisión abiertas y gratuitas.”

El mismo fue consultado al Programa de Producción de Material Audiovisual de la Universidad, quienes envía el criterio mediante oficio PPMA-056-2019 indicando que consideran “que es una propuesta acertada y oportuna que podrá

garantizar acceso a la radiodifusión abierta a la población costarricense en temas sujetos a las participaciones de selecciones nacionales deportivas o artísticas o campeonatos nacionales de las diversas disciplinas.”

Concluyendo que apoyan la modificación propuesta en este proyecto de ley.

Esta iniciativa busca llegar a poblaciones vulnerables que, en ocasiones, por intereses comerciales o financieros, ven limitadas sus opciones de acceso a información. Recordemos que la libertad de expresión tiene dos vías de respeto y cumplimiento, uno en cuanto a la posibilidad de emitir criterios libremente y la otra, en cuanto a la posibilidad de tener acceso a información.

Cuando se trata de contenidos informativos de interés general, el proyecto busca que se transmitan por radio y la televisión abiertas garantizando con ello, que todos los sectores podrán tener acceso a dicha información con independencia de si pagan por tener televisión o radio de transmisión privada.

La reforma incluye una obligación para que el Poder Ejecutivo reglamente qué eventos y contenidos se harán por este medio de transmisión abierta, incluyendo además que se haga una consulta pública y que garantice al menos la transmisión de las participaciones de selecciones nacionales deportivas o artísticas o campeonatos nacionales de las diversas disciplinas deportivas.

En mi consideración, esta iniciativa promueve y fortalece la Libertad de Expresión que además es un Derecho Fundamental de los ciudadanos y no lesiona de ninguna forma la autonomía universitaria, por lo que, de acuerdo con lo que indican los compañeros del Programa de Producción de Material Audiovisual de la Universidad, recomiendo el apoyo al proyecto de ley en estudio.”

SE ACUERDA:

- 1. Acoger los dictámenes PPMA-274-2019 del Programa de Producción de Materiales Didácticos y AL-CU-2019-0075 de la Asesoría Legal del Consejo Universitario.**
- 2. Indicar a la Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa que el Consejo Universitario de la Universidad Estatal a Distancia (UNED), apoya el proyecto de Ley “ADICIÓN DE UN ARTÍCULO 11 BIS A LA LEY DE RADIO, N° 1758 DE 19 DE JUNIO DE 1954. LEY PARA GARANTIZAR EL ACCESO PÚBLICO EN LA RADIODIFUSIÓN ABIERTA A EVENTOS Y CONTENIDOS DE INTERÉS GENERAL”, Expediente N° 21.186.**

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III, inciso 3)

1. **El oficio I.E.G-061-2019 del 30 de setiembre del 2019 (REF. 677-2019), suscrito por la señora Rocío Chaves Jiménez, directora del Instituto de Estudios de Género, en el que brinda criterio sobre el proyecto de Ley “LEY PARA PROMOVER LA CORRESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL CUIDO DE HIJOS E HIJAS Y COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN LABORAL CONTRA LAS MUJERES EN CONDICIÓN DE MATERNIDAD”, Expediente N° 21.402, que se transcribe a continuación:**

“En atención al oficio SCU-2019-334 en donde se solicita al Instituto de Estudios de Género emitir criterio sobre el dictamen del proyecto de Ley Expediente 21.402 ***“Ley para promover la corresponsabilidad social en el cuidado de hijos e hijas y combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad”***, procedemos a rendir dictamen correspondiente:

Es importante señalar que el proyecto en consulta, se asemeja al proyecto de Ley ya analizado Expediente 21.149: ***Reforma de los artículos 94, 95, 96, 97 y 100 y Adición al artículo 70 del Código de Trabajo, Ley No. 2 y sus reformas para combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad, del cual este Instituto se refirió en fecha 17 de julio del 2019 mediante oficio IEG-047-2019***

En ambos proyectos se señaló que para este Instituto es realmente necesario impulsar reformas que concreten medidas eficaces y efectivas en torno a la eliminación de la discriminación y el trato desigual que sufren las mujeres, sobre todo aquellas en condición de vulnerabilidad. La presentación del proyecto de ley en estudio, señala con profundidad la discriminación que sufren las mujeres que se encuentran en estado de gravidez o bien, aquellas que son madres y tienen a su cargo la crianza de hijos e hijas, pero en este caso, el proyecto analizado incluye de manera novedosa, la licencia especial para las personas que de manera corresponsable asuman el cuidado de los y las menores, sean recién nacidos/as o bien adoptados/as, lo que en términos generales, busca promover una mayor participación de la persona conviviente, frente a las obligaciones derivadas de la llegada de un hijo/a.

De la misma manera, el proyecto de ley analizado, amplía los plazos de licencia por maternidad y paternidad. Si bien mantiene un mes de licencia previo y tres meses posteriores al parto para la mujer embarazada, amplía en dos adicionales que pueden ser disfrutados a prorrata entre la persona trabajadora embarazada y la persona conviviente que contribuya en el cuidado. En caso de que una sola persona trabajadora asuma sola al hijo/a por nacer o adoptar, la licencia se extenderá a cinco meses posteriores al parto o entrega efectiva del

adoptado. Esta propuesta parece razonable, en tanto los requerimientos de cuidado y atención de un/a menor edad y sobre todo el impacto en la rutina que realizan las personas beneficiarias de la licencia, requiere ajustes y tiempo, amén de la necesidad de afianzar afectivamente a la persona recién nacida o recién adoptada a su nuevo entorno.

El proyecto propuesto además incluye en la reforma al artículo 96, situaciones derivadas de una situación de aborto, reconociendo la posibilidad de que los periodos se puedan ampliar por prescripción médica sin que se perjudique laboral o remuneradamente a la persona trabajadora lo que nos parece oportuno, importante y urgente tutelar. La forma en que este aspecto es abordado resulta pertinente y es menester apoyarlo. Actualmente, el segundo párrafo del artículo 96 reza *“Si se tratare de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados se reducirán la mitad. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido, a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, tendrá también derecho a las prestaciones de que habla el párrafo anterior durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres meses”*. La reforma propuesta, se elimina la frase **“no intencional”** (el resaltado no es del original) prohibiendo entonces, realizar juicios médicos o de valor sobre el origen del aborto y ciertamente, eliminando una carga probatoria que tradicionalmente han tenido que sufrir las mujeres. Adicionalmente la reforma incluye un párrafo muy importante pues establece que al final de la licencia, la persona trabajadora debe ser recibida en su puesto, con la igualdad de condiciones que disfrutaba antes de acogerse a la licencia. Es importante señalar que estas modificaciones también fueron contempladas en el proyecto de ley analizado anteriormente bajo el Expediente 21.149. Actualmente en nuestro país muchas mujeres que regresan de sus licencias de maternidad, son reubicadas en puestos, con menores garantías, diferentes funciones y otras condiciones distintas a las que gozaban anteriormente, configurándose con ello una clara discriminación.

Se formula además una propuesta de reforma al artículo 97, también del Código de Trabajo, en tanto modifica los tiempos para los periodos de permiso por lactancia. En realidad, esta reforma busca normativizar una conducta arraigada en las organizaciones costarricenses, cual es el disfrute del derecho a la lactancia de una hora antes o al final de la jornada laboral. Estas opciones no estaban reguladas pero se aplicaban por costumbre y/o comodidad. Decisión que con la reforma recae en exclusiva en la madre y no como hasta el momento había sido, por acuerdo con el patrono o en su defecto, por imposición patronal. Además incluye como beneficiarios de esta licencia a la persona conviviente que asuma las responsabilidades de cuidado durante la lactancia, lo que se

espera que eventualmente promueva una mayor participación en el cuidado familiar.

Se propone además una reforma al artículo 100 del Código de Trabajo. Actualmente el artículo establece: *“ARTÍCULO 100.- Todo patrono que ocupe en su establecimiento más de treinta mujeres, quedará obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres amamenten sin peligro a sus hijos. Este acondicionamiento se hará en forma sencilla, dentro de las posibilidades económicas de dicho patrono, a juicio y con el visto bueno de la Oficina de Seguridad e Higiene del Trabajo”*. Con la reforma, se elimina la limitante a 30 mujeres y se establece una obligación individual de la persona patrona para con toda persona trabajadora en condición de lactancia indistintamente de la cantidad de trabajadoras que hayan en la misma condición dentro de la empresa, lo que nos parece muy oportuno.

También propone adicionar al artículo 70 del Código de Trabajo un inciso que prohíbe a los patronos la exigencia de una prueba médica de embarazo. En nuestro país, se ha prohibido esta práctica, por interpretación del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo que señala la prohibición expresa de “(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación”¹, así como reiteradas interpretaciones de la Sala Constitucional. La solicitud de pruebas de embarazo se ha determinado discriminatoria, restrictiva y violatoria, sin embargo, es importante a efectos de eliminar lagunas en la legislación, que finalmente se incluya per sé en el precitado artículo. (Puede consultarse además el dictamen de la Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social DAJ-AE-137-08 18 de junio de 2008).

Por último, el proyecto propone la incorporación de un artículo (denominado 95 bis) al Código de Trabajo, en el que incorpora una licencia especial, adicional a la ordinaria post parto, cuando haya a) Nacimiento prematuro, nacimiento de niños o niñas que presenten una discapacidad o necesidades especiales y enfermedades crónicas y b) Partos múltiples (se extenderá un mes adicional por cada niña viva o niño vivo). En el primer caso, podrá disfrutar de esa licencia tanto las personas beneficiarias del seguro de maternidad (trabajadora embarazada, mujeres que asuman el cuidado) así como los

¹ Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (Entrada en vigor: 15 junio 1960)

Adopción: Ginebra, 42ª reunión CIT (25 junio 1958) En: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

beneficiarios de la licencia de paternidad y en el caso del parto múltiple, la trabajadora que estaba embarazada.

Incluye además un inciso, que nos parece muy importante, relacionado con el fallecimiento de la persona trabajadora embarazada, permitiendo que disfrute de las licencias, la persona trabajadora que se haga cargo del niño o la niña recién nacido. Tradicionalmente el cuidado de los recién nacidos ha sido asignado a las mujeres como recarga y cuando ellas deben regresar a sus trabajos, se convierte en un recargo de funciones que en muchas ocasiones realizan las abuelas maternas o paternas. Reconocer la complejidad del cuidado de los hijos e hijas y otorgar licencias especiales para hacerle frente a las circunstancias que puedan generarse de ese parto, es un paso más hacia la corresponsabilidad y la tutela de los derechos de las mujeres en condición de maternidad.

A nuestro juicio, es totalmente prudente la reforma propuesta pues en la práctica laboral, muchos patronos incurren en despidos discriminatorios en razón de la maternidad y las condiciones y situaciones derivadas de ésta y la rebaja injusta de días de vacaciones y descanso a efectos de permitir que la madre asista a estas citas médicas.

Para este Instituto es importante que se apoyen este tipo de iniciativas, pues sin duda el proyecto de ley se fundamenta en la tutela de principios esenciales como el derecho a una vida libre de violencia y discriminación, trabajo digno e igualitario, justa distribución de la riqueza, ambientes sanos, respetuosos y seguros y la promoción de una sociedad más igualitaria plasmado en Convenios Internacionales ratificados por nuestro país.

En virtud de lo expuesto y las observaciones realizadas, el Instituto de Estudios de Género se permite expresar su **conformidad total** con el texto del proyecto de Ley consultado.”

2. **El oficio AL-CU-2019-0076 del 14 de octubre del 2019 (REF. CU-715-2019), suscrito por la señora Nancy Arias Mora, asesora legal del Consejo Universitario, en el que brinda dictamen favorable al citado proyecto de Ley.**

SE ACUERDA:

1. **Acoger los dictámenes I.E.G-061-2019 del Instituto de Estudios de Género y AL-CU-2019-0076 de la Asesoría Legal del Consejo Universitario.**
2. **Indicar a la Comisión Permanente Especial de la Mujer de la Asamblea Legislativa que el Consejo Universitario de la Universidad Estatal a Distancia (UNED), apoya el proyecto de Ley “LEY PARA PROMOVER LA CORRESPONSABILIDAD**

SOCIAL EN EL CUIDO DE HIJOS E HIJAS Y COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN LABORAL CONTRA LAS MUJERES EN CONDICIÓN DE MATERNIDAD”, Expediente N° 21.402.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III, inciso 4)

CONSIDERANDO:

El oficio ORH.2019.631 del 25 de setiembre del 2019 (REF. CU-680-2019), suscrito por la señora Rosa María Vindas Chaves, jefe de la Oficina de Recursos Humanos, en el que realiza aclaración en relación con el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2764-2019, Art. III, inciso 2), celebrada el 19 de setiembre del 2019, en el que se da respuesta al oficio ORH.2019.485 de esa oficina.

SE ACUERDA:

Dar por recibido el oficio ORH.2019.631 de la Oficina de Recursos Humanos.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III, inciso 5)

CONSIDERANDO:

- 1. El oficio CR.2019-1275 del 08 de octubre del 2019 (REF. CU-697-2019), en el que se transcribe el acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría (CONRE), en la sesión 2054-2019, Artículo I, inciso 7), celebrada el 7 de octubre del 2019, en relación con el oficio CEU-16-2019-583 de fecha 30 de agosto del 2019, suscrito por el señor Régulo Solís Argumedo, administrador del Centro Universitario de Guápiles (REF. 2476-19), en el que solicita autorización para realizar la donación de 161 pupitres unipersonales a la Escuela Líder Barrio de Los Ángeles, los cuales se encuentran ubicados en esa escuela desde el año 2012 en calidad de préstamo para ser utilizados por los estudiantes de la UNED.**
- 2. La justificación brindada por el señor Régulo Solís Argumedo, en el oficio CEU-16-2019-583, para que se autorice la donación de los 161 pupitres.**

3. Lo establecido en el Artículo 2, inciso f), del Reglamento para la Suscripción de Convenios y Contratos de la UNED y el Artículo 25, inciso i) del Estatuto Orgánico, que indica: “Cuando implique la enajenación de los bienes muebles e inmuebles de la institución”.

SE ACUERDA:

Aprobar la enajenación de 161 pupitres que tienen los siguientes números de activos:

No. Activo			
7351	20648	9419	15759
7461	20649	9421	15850
7472	20650	9423	15938
7541	20651	9426	16983
8469	20652	11140	17005
5679	20653	11145	17029
5680	20654	11154	17049
5682	20655	11777	17777
1189	20656	11778	18988
6982	20657	11781	5678
16162	20658	11822	6937
16526	20659	11828	6956
21809	20660	14482	7351
5683	20661	15203	7430
9428	20662	15210	7475
9435	20663	15211	58469
9437	20664	15534	21808
9438	20665	16517	21811
11144	20666	16521	21812
20626	20667	16523	21816
20627	20668	16524	21824
20628	20669	16525	21825
20629	20670	16527	11790
20630	20671	16531	11799
20631	20672	16636	11800
20632	1612	17045	11810
20633	5678	17050	11817
20634	6904	17076	11833
20635	6915	17770	14612
20636	6928	18561	15204
20637	6956	19793	15207
20638	7015	21811	15213
20639	7022	11153	15876
20640	7036	11785	15940
20641	7046	11787	16175
20642	7231	11789	16534
20643	7467	9235	16623
20644	7547	9425	17769
20645	7851	11146	
20646	8406	11819	

20647	8454	15209	
-------	------	-------	--

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III, inciso 6)

CONSIDERANDO:

1. **El oficio CR.2019-1322 del 08 de octubre del 2019 (REF. CU-698-2019), en el que se transcribe el acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría (CONRE), en la sesión 2054-2019, Artículo III, inciso 7), celebrada el 7 de octubre del 2019, en relación con el oficio CEU 08-547-2019 de fecha 25 de setiembre del 2019 (REF. 2858-19) suscrita por la señora Xinia Quesada Arce, administradora del Centro Universitario de Cañas, en el que solicita la donación de un mueble de madera del antiguo laboratorio de ciencias al Colegio Técnico Profesional de Cañas.**
2. **De conformidad con lo indicado en el oficio CEU 08-547-2019 del Centro Universitario de Cañas:**
 - En el Centro Universitario de Cañas no se está utilizando y no se le puede dar otro uso.
 - Los Centros Universitarios que tienen laboratorios nuevos disponen de muebles.
 - Los Centros Universitarios que no tienen laboratorios, no requieren de dicho mueble.
 - Las medidas del mueble son 108.5 por 5.50 m.
 - Si dicho mueble se envía a Almacén General, podría deteriorarse con el tiempo.
 - El lugar en que se ubica actualmente se utilizará como aula, por lo que es necesario liberar el espacio.
3. **Lo establecido en el Artículo 2, inciso f), del Reglamento para la Suscripción de Convenios y Contratos de la UNED y el Artículo 25, inciso i) del Estatuto Orgánico, que indica: “Cuando implique la enajenación de los bienes muebles e inmuebles de la institución”.**

SE ACUERDA:

Aprobar la enajenación del mueble de laboratorio de madera, activo 20521, ubicado en el Centro Universitario de Cañas.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III, inciso 7)**CONSIDERANDO:**

El oficio SCU-2019-373 del 10 de octubre del 2019 (REF. CU-704-2019), en el que informa que se recibió la ampliación de documentación referente al recurso de revocatoria con apelación en subsidio, contra la resolución del Consejo de Rectoría en sesión 2051-2019, Artículo I, inciso 1) del 16 de setiembre del 2019, correspondiente al Expediente 003-2017. Además, informa que fue remitido a la Oficina Jurídica para el dictamen correspondiente.

SE ACUERDA:

Dar por recibida la información brindada por la Coordinación General de la Secretaría del Consejo Universitario y se queda a la espera del dictamen de la Oficina Jurídica.

ACUERDO FIRME**ARTÍCULO III, inciso 8)****CONSIDERANDO:**

El oficio Becas COBI 9678 del 11 de octubre del 2019 (REF. CU-713-2019), suscrito por la señora Patricia López Flores, Secretaria Ejecutiva del Consejo de Becas Institucional (COBI), en el que transcribe el acuerdo tomado en sesión extraordinaria No. 1617-2019, celebrada el 9 de octubre del 2019, en el que solicita aclaración al Consejo Universitario referente a lo estipulado en el artículo 40 de Reglamento de Becas para la Formación y Capacitación del Personal de la UNED, en cuanto a la persona habilitada para dar órdenes e instrucciones a la secretaria del COBI y a los miembros de la Unidad de Capacitación y Becas (UCAB), en su calidad de secretaria ejecutiva del COBI. Además, se solicita aclaración referente a la delimitación de competencias del presidente y miembros del COBI, así como de la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos.

SE ACUERDA:

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

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III, inciso 9)**CONSIDERANDO:**

El oficio FEU 1970-2019 del 17 de octubre del 2019 (REF. CU-730-2019), suscrito por la Junta Directiva de la Federación de Estudiantes de la UNED (FEUNED), en el que solicita una prórroga de veinte días calendario, adicionales a la fecha acordado por el Consejo Universitario en sesión 2762-2019, Art. II, inciso 2-a) celebrada el 12 de setiembre del 2019, para presentar las observaciones de la FEUNED sobre el Reglamento General Estudiantil.

SE ACUERDA:

Conceder una prórroga de 20 días calendario (8 de noviembre del 2019) a la Federación de Estudiantes de la UNED (FEUNED), para que haga llegar las observaciones de los estudiantes en relación con la propuesta de modificación del Reglamento General Estudiantil.

ACUERDO FIRME**ARTÍCULO III, inciso 10)****CONSIDERANDO:**

- 1. El oficio ECE.472-2019 del 16 de octubre del 2019 (REF. CU-723-2019), suscrito por la Comisión Electoral de la Escuela de Ciencias de la Educación, conformada por los funcionarios Ana Cristina Brenes Villalobos, Evelyn Siles García, Ilse Gutiérrez Schwanhauser, y los estudiantes Benjamín Gómez Rodríguez y Joseh Ditmar Rodríguez Acevedo, en el que informa sobre los resultados de la consulta al puesto de la dirección de la Escuela de Ciencias de la Educación 2019-2023.**
- 2. El acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría (oficio CR-2019-1323), en sesión 2054-2019, Artículo III, inciso 8), celebrada el 07 de octubre del 2019, que indica: “Aprobar el aumento de jornada a tiempo completo del código 156175-04 ocupado por la señora Yarith Rivera Sánchez, a partir del 01 de noviembre del 2019, mediante la aplicación del artículo 16 bis del Estatuto de Personal”.**

SE ACUERDA:

1. **Nombrar a la señora Linda Madriz Bermúdez como directora de la Escuela de Ciencias de la Educación, por un período de cuatro años, del 01 de noviembre del 2019 al 31 de octubre del 2023.**
2. **Convocar a la señora Linda Madriz Bermúdez a la próxima sesión del Consejo Universitario, a realizarse el 24 de octubre del 2019, a las 11:30 a.m., con el fin de realizar su juramentación.**

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III, inciso 10-a)

CONSIDERANDO:

1. **La labor realizada por Yarith Rivera Sánchez, durante su gestión como directora de la Escuela de Ciencias de la Educación, del 15 de noviembre del 2010 al 31 de octubre del 2019.**
2. **Los resultados del proceso de consulta para la elección al puesto de la dirección de la Escuela de Ciencias de la Educación 2019-2023.**
3. **El acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría (oficio CR-2019-1323), en sesión 2054-2019, Artículo III, inciso 8), celebrada el 07 de octubre del 2019, que indica: "Aprobar el aumento de jornada a tiempo completo del código 156175-04 ocupado por la señora Yarith Rivera Sánchez, a partir del 01 de noviembre del 2019, mediante la aplicación del artículo 16 bis del Estatuto de Personal".**

SE ACUERDA:

1. **Agradecer a la señora Yarith Rivera Sánchez la labor realizada durante su gestión como directora de la Escuela de Ciencias de la Educación.**
2. **Manifiestar la satisfacción de este Consejo Universitario por la realización democrática, con una amplia participación en la Escuela de Ciencias de la Educación, para la elección de su nueva directora.**
3. **Comunicar el presente acuerdo al Consejo de Escuela de Ciencias de la Educación.**

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III, inciso 11)

CONSIDERANDO:

El oficio R-1072-2019 del 17 de octubre del 2019 (REF. CU-732-2019), suscrito por el señor rector, Rodrigo Arias Camacho, en el que solicita el nombramiento interino de la señora Sonia Vega Li, como Defensora de los Estudiantes, a partir del 7 de noviembre del 2019.

SE ACUERDA:

Nombrar en forma interina a la señora Sonia Vega Li, como Defensora de los Estudiantes a.i., por un período de seis meses, del 7 de noviembre del 2019 al 6 de mayo del 2020.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO IV, inciso 1)

CONSIDERANDO:

1. El comunicado enviado por el señor rector, Rodrigo Arias Camacho, a la comunidad universitaria, en el que informa que el FEES presupuestado por el Gobierno para el año 2020 plantea la obligación de invertir 70 mil millones de colones para gastos de capital, rebajándolos de los egresos para cubrir gastos ordinarios. Además, informa sobre las gestiones que se están realizando ante la presidencia de la República y la Asamblea Legislativa, para revertir esa medida del Gobierno.
2. El pronunciamiento de la Federación de Estudiantes de la UNED (FEUNED), en el que hace un llamado al Gobierno de Costa Rica a ser coherente, respetando la historia y luchas del pueblo costarricense, apoyando y facilitando la labor de las Universidades Públicas, garantizando que los jóvenes del país mantengan sus oportunidades de acceso a la educación superior. La FEUNED también insta a los estudiantes y funcionarios de la UNED a unirse a la marcha que se realizará el próximo martes 22 de octubre, en defensa del derecho de la Educación Superior Pública y la autonomía universitaria.
3. El informe verbal del señor rector, en relación con lo que se ha discutido en el seno del Consejo Nacional de Rectores (CONARE) y las gestiones realizadas ante la Comisión de Hacendarios de la Asamblea Legislativa.

4. El informe verbal brindado por la señora Carolina Amerling, como representante del Consejo Universitario, de la reunión efectuada en el Consejo ampliado de CONARE.
5. Los estudios realizados por el Centro de Investigación y Evaluación Institucional (CIEI) han dejado en evidencia que la UNED tiene presencia con estudiantes y graduados en las zonas de mayor rezago social y brinda oportunidades a poblaciones vulnerables.
6. Lo discutido en la presente sesión del Consejo Universitario.

SE ACUERDA:

1. Apoyar las gestiones que lleva a cabo la Rectoría y la Federación de Estudiantes de la UNED (FEUNED), en defensa del financiamiento de la educación superior estatal y de la autonomía universitaria.
2. Hacer una excitativa a la comunidad universitaria para que participe activamente en la marcha que se realizará el próximo martes 22 de octubre, convocada por los estudiantes; así como en el paro de labores programado para el próximo miércoles 30 de octubre.
3. Instar a las organizaciones gremiales de la Universidad participar activamente en las acciones que se realicen en defensa del financiamiento de la educación superior estatal y la autonomía universitaria.
4. Comunicar este acuerdo a la comunidad universitaria y a todos los gobiernos locales, así como a los medios de comunicación nacionales y regionales, con el fin de solicitar su colaboración en la defensa del financiamiento de la educación superior estatal y la autonomía universitaria, fundamentado en el derecho humano a la educación y el estado de derecho social que ha caracterizado a nuestro país.

ACUERDO FIRME

AMSS***