

ACUERDOS TOMADOS EN
SESIÓN ORDINARIA 3155-2026
CELEBRADA EL 01 DE OCTUBRE DEL 2026

ARTÍCULO III, inciso 1)

CONSIDERANDO:

El oficio SCU-2026-272 de fecha 29 de setiembre de 2026 (REF.CU-1025-2026), suscrito por la señora Paula Piedra Vásquez, coordinadora general de la Secretaría del Consejo Universitario, en el que detalla los proyectos de ley que ingresaron en consulta de la Universidad al 29 de setiembre de 2026.

SE ACUERDA:

Dar por conocido el oficio SCU-2026-272 de la Secretaría del Consejo Universitario (REF.CU-1025-2026), y trasladarlo a la Comisión Permanente del Consejo Universitario, encargada del análisis y elaboración de criterios sobre los proyectos de ley que ingresan en consulta a la Universidad, para lo que corresponda.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO IV

CONSIDERANDO:

1. El oficio DFOE-CAP-1629 de fecha 28 de setiembre de 2026 (REF: CU-1018-2026), suscrito por el señor Humberto Perera Fonseca, Gerente de Área de la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa, Área de Fiscalización para el Desarrollo de Capacidades de la Contraloría General de la República, en el que remite convocatoria a exposición verbal de resultados y envío del borrador de informe de auditoría sobre los componentes críticos de la capacidad de gestión en la Universidad Estatal a Distancia (UNED).

2. La exposición verbal de resultados sobre el borrador de informe de auditoría sobre los componentes críticos de la capacidad de gestión en la Universidad Estatal a Distancia (UNED), realizada en la presente sesión por las personas funcionarias de la Contraloría General de la República, a saber: Direy Morales Leitón, Natalia Cordero Bonilla, Fiscalizadoras Asociadas, Flor de María Alfaro Gómez y Noelia Badilla Calderón, Humberto Perera Fonseca Gerente de Área, y Verónica Zamora.
3. En la presente sesión también participaron las siguientes personas funcionarias de la UNED, a saber: José Eduardo Gutiérrez Durán, vicerrector de Planificación, Edward Araya Rodríguez, vicerrector Ejecutivo, Francisco Durán Montoya director de Tecnología, Información y Comunicación (DTIC), Angélica Porras Chacón funcionaria de la Auditoría Interna, Luz Adriana Martínez Vargas, coordinadora del Programa de Control Interno, José Pablo Chaves Sánchez y María Luisa Molina Méndez, funcionarios de la DTIC, Daniela Castillo Romero funcionaria de la Vicerrectoría de Planificación y Yulaity Ramírez Pereira, encargada de seguimiento de acuerdos del Consejo Universitario.

SE ACUERDA:

1. Dar por recibido el oficio DFOE-CAP-1629 de la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa, Área de Fiscalización para el Desarrollo de Capacidades de la Contraloría General de la República (REF: CU-1018-2026), referente al informe preliminar de auditoría sobre los componentes críticos de la capacidad de gestión en la Universidad Estatal a Distancia (UNED).
2. Agradecer a las personas funcionarias de la Contraloría General de la República, a saber: señor Humberto Perera Fonseca Gerente de Área, señoras Direy Morales Leitón, Natalia Cordero Bonilla, Fiscalizadoras Asociadas, Flor de María Alfaro Gómez, Noelia Badilla Calderón y Verónica Zamora, la presentación del informe preliminar citado, así como las recomendaciones contenidas en dicho documento.
3. Quedar a la espera del informe final de auditoría sobre los componentes críticos de capacidad de gestión en la Universidad Estatal a Distancia (UNED) realizada por la Contraloría General de la República.
4. Solicitar a la Administración presentar las observaciones y evidencias que correspondan dentro del plazo establecido, es decir, a más tardar el 06 de octubre de 2026, en las que se incluya la necesidad de resaltar la consideración del marco

constitucional que rige el funcionamiento y operación de la UNED, institución que tiene autonomía e independencia para el cumplimiento de sus funciones, de acuerdo con lo establecido en el artículo 85 de la Constitución Política de Costa Rica.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO V

CONSIDERANDO:

1. Que la estudiante Anabella Escalante Bucardo, ha sido galardonada para recibir el Premio Regional a la Excelencia Académica Rubén Darío 2025. Dicho premio se entrega en el marco del Consejo Superior Universitario Centroamericano (CSUCA) y reconoce a las personas estudiantes distinguidas por su desempeño académico.
2. En la presente sesión también participaron las siguientes personas funcionarias de la UNED, a saber: las señoras Raquel Zeledón Sánchez, Vicerrectora de Vida Estudiantil, Yessenia López García, jefa de la Sede Los Chiles y Nathalie Eugenia Uba Borbon, encargada de la carrera de Recursos Humanos.

SE ACUERDA:

1. Resaltar la importancia y el honor de haber recibido en la presente sesión a la estudiante Anabella Escalante Bucardo, quien recibirá el Premio Regional a la Excelencia Académica Rubén Darío 2025, así como a las personas funcionarias que la han acompañado en este proceso, a saber, las señoras Raquel Zeledón Sánchez, Vicerrectora de Vida Estudiantil, Yessenia López García, jefa de la Sedes Los Chiles y Nathalie Eugenia Uba Borbón, encargada de la carrera de Recursos Humanos.
2. Manifestar una sentida felicitación y caluroso saludo a la estudiante Anabella Escalante Bucardo de parte del Consejo Universitario, por el éxito alcanzado al obtener el Premio Regional a la Excelencia Académica Rubén Darío 2025. A su vez, desearle que disfrute y aproveche ampliamente el recibimiento de dicho premio, el cual será entregado en la Universidad de El Salvador durante el mes de octubre de 2026.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO VI-A, inciso 1)

CONSIDERANDO:

El oficio DTIC-2026-123 de fecha 29 de setiembre de 2026 (REF: CU-1029-2026), suscrito por el señor Francisco Durán Montoya, director de Tecnología, Información y Comunicación, en el que le informa que estará de vacaciones del 07 al 21 de octubre. Por tanto, solicita el recargo de funciones de dicha dirección en el señor José Pablo Chaves Sánchez, durante ese período y hasta su regreso.

Aclara que se cuenta con correo electrónico de la dirección de Gestión del Talento Humano, en el que informa que el señor Chaves Sánchez ha sido nombrado en sustitución de dicha dirección, en otras oportunidades, por lo que se puede realizar dicho recargo.

SE ACUERDA:

Recargar la Dirección de Tecnología, Información y Comunicación, en el señor José Pablo Chaves Sánchez del 07 al 21 de octubre de 2026, o hasta el regreso del señor Francisco Durán Montoya.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO VI-A, inciso 2)

CONSIDERANDO:

- 1. El dictamen de la Comisión de Asuntos Jurídicos, en la sesión ordinaria 602-2026, Art. III, inciso 1), celebrada el 29 de setiembre del 2026 (CU.CAJ-2026-059), referente a protocolo transitorio de atención, prevención y sensibilización en materia de violencia y acoso laboral, en el marco de la aplicación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la Universidad Estatal a Distancia.**
- 2. El próximo 2 de octubre de 2026 entrará en vigor para el país el Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ello tras la ratificación efectuada mediante la Ley N° 10749 publicada en La Gaceta N.° 182 el 30 de setiembre de 2025.**
- 3. La entrada en vigencia de este Convenio Internacional representa un cambio relevante para las organizaciones nacionales. Ya que este Convenio plantea un enfoque amplio, integral y,**

especialmente preventivo en materia de violencia y acoso laboral.

- 4. La entrada en vigencia del Convenio introduce un cambio relevante en la regulación nacional e institucional, la perspectiva ya no se limita a reaccionar adecuadamente frente a una denuncia, sino a demostrar que la institución asume medidas razonables para prevenir que se produzcan acciones de violencia y acoso en el entorno laboral.**

5. El Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo:

- Reconoce el derecho de toda persona a un entorno de trabajo libre de violencia y acoso, e impone a las instituciones la responsabilidad de promover una cultura de cero tolerancia hacia la violencia.
- Los Artículos 4 y 11 contemplan la adopción de medidas de sensibilización, educación, orientación y formación continua para la co-construcción de un ambiente laboral libre de violencia y acoso en el ámbito laboral.
- Reconoce el derecho fundamental de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, e identifica que estas conductas lesionan la dignidad, amenazan la igualdad de oportunidades y afectan negativamente la salud integral de las personas, y como consecuencia esto incide en la calidad de los servicios brindados, la organización del trabajo, el compromiso de las personas servidoras y la reputación institucional.
- Establece un ámbito de protección amplio e inclusivo que ampara no solo a personas trabajadoras asalariadas de cualquier condición contractual, sino también a personas ubicadas en diversos espacios geográficos, y en formación (estudiantes); aspectos clave para la UNED dada la coexistencia de múltiples figuras laborales, académicas y formativas dentro de la comunidad universitaria.
- Aplica a las situaciones de violencia y acoso que ocurren durante el trabajo, en relación con él o como resultado del mismo, incluyendo explícitamente las comunicaciones realizadas mediante tecnologías de la información y de la comunicación (TICs), actividades de formación y desplazamientos; lo cual es trascendental para la UNED en su condición de institución pública de educación superior a distancia.
- Dispone la adopción de un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género que aborde los estereotipos, la

discriminación intersectorial y el abuso de las relaciones de poder, al tiempo que exige incorporar la identificación de riesgos psicosociales en la salud ocupacional y mitigar el impacto de la violencia en el entorno laboral.

6. **La Universidad Estatal a Distancia (UNED), después de un trabajo serio, interdisciplinario, intersectorial, reflexivo, comunitario y responsable, ha trabajado en la incorporación de políticas institucionales y normativa interna específica que aborde la temática de acoso y hostigamiento laboral y se encuentra en la fase final de discusión del "Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el acoso laboral en la UNED", resultando indispensable mantener las acciones preventivas y dar a conocer los recursos existentes mientras concluye el trámite reglamentario en aras de continuar brindando seguridad laboral a las personas funcionarias de nuestra comunidad universitaria.**
7. **Con el afán de hacer un uso eficiente de recursos, sobre todo ante la actual limitación presupuestaria de la Institución, resulta imprescindible priorizar la realización de acciones preventivas, mediante las plataformas digitales, programas formativos y personal capacitado con que ya cuenta la UNED, sin incurrir en nuevas erogaciones ni en la creación prematura de estructuras orgánicas, en tanto se consolida la aprobación de la nueva normativa y se concretan las políticas institucionales que puedan darle contenido presupuestario a los programas de prevención específicos.**

SE ACUERDA:

1. **Solicitar a la Rectoría, a la Dirección de Gestión del Talento Humano (DGTH) y a la Oficina Jurídica, formular de manera inmediata un *protocolo transitorio* de atención, prevención y sensibilización en materia de violencia y acoso laboral fundamentado en las directrices del Convenio 190 de la OIT y en la capacidad instalada de la Universidad, en tanto se aprueba el *Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el acoso laboral en la UNED*.**
2. **Definir como ejes prioritarios de ejecución los siguientes apartados:**
 - a) **Sensibilización sobre ciberviolencia y entorno digital:**
Utilizar los medios de comunicación institucionales, el correo electrónico institucional y las plataformas virtuales para difundir contenidos sobre cultura de respeto y dignidad en todos los espacios donde exista interacción laboral, así como en el uso

adecuado y responsable de las TICs para la prevención del acoso digital.

- b) **Cobertura transversal a poblaciones universitarias:** Extender el alcance de las campañas informativas a todo el personal docente, administrativo, personal en Sedes Universitarias y comunidades estudiantiles.
 - c) **Capacitación virtual sobre liderazgo y riesgos psicosociales:** Integrar en los módulos de formación de capacidades que ya gestionan la DGTH y el Instituto de Estudios de Género, la Oficina jurídica, el centro de Capacitación en Educación a Distancia (CECED) u otras instancias, temas específicos sobre prevención del acoso, gestión constructiva de conflictos, abordaje de asimetrías de poder y gestión de riesgos psicosociales en el trabajo.
 - d) **Orientación preventiva mediante instancias vigentes:** Canalizar la atención y orientación preventiva técnica por medio de las instancias operativas actuales (DGTH, Centro de Salud Ocupacional y Junta de Relaciones Laborales, Oficina Jurídica) dentro del marco de sus competencias vigentes, de manera que estas instancias puedan determinar adecuadamente los requerimientos de apoyo especializado para la debida atención y seguimiento con el respaldo de personas especialistas ubicadas en otras dependencias.
 - e) **Capacitación virtual** mediante las plataformas institucionales sobre los recursos actuales para la interposición de denuncias en materia de violencia y acoso laboral, así como los recursos de asesoría y orientación con los que cuenta la comunidad universitaria.
3. **En materia de procedimiento disciplinario, se mantendrá vigente el procedimiento establecido en los artículos transitorios relacionados con los artículos 122 y 123 del Estatuto de Personal, hasta tanto no se apruebe y entre en vigor el reglamento correspondiente.**
4. **Solicitar a la Dirección de Gestión del Talento Humano (DGTH) que rinda un informe semestral de avance sobre los resultados y coberturas del plan transitorio en tanto se aprueba el *Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el acoso laboral en la UNED*.**

ACUERDO FIRME

*ppv