

23 de octubre, 1998

ACTA NO. 1355-98

SESION EXTRAORDINARIA

Presentes: Dr. Celedonio Ramírez, Rector
Licda. Adelita Sibaja
Lic. Eugenio Rodríguez
Dr. Rodrigo A. Carazo
Lic. Joaquín Bernardo Calvo
Lic. Rafael A. Rodríguez
M.Sc. Fernando Mojica
Lic. Beltrán Lara

Invitados: Licda. Fabiola Cantero, Jefe Oficina Jurídica
Bach. Ana Myriam Shing, Coordinadora General a.i. Secretaría C. U.

Ausente: Sr. Régulo Solís, se excusa.

Se inicia la sesión a las 9:45 a.m. en la Sala de Sesiones del Consejo Universitario.

I. DICTAMENES DE LA OFICINA JURIDICA Y DE LA COMISION DE PERSONAL, EN RELACIÓN CON EL RECURSO DE REVOCATORIA PRESENTADO POR EL ING. ELMER ACEVEDO SÁNCHEZ.

Se conoce Oficio O.J.98-452, del 21 de octubre de 1998, suscrito por la Licda. Fabiola Cantero, Jefe de la Oficina Jurídica, en el que brinda criterio con respecto al acuerdo constante en el inciso 5) del Art. IV, de la sesión No. 1352-98, del 7 de octubre de 1998, sobre el recurso de revocatoria presentado por el Ing. Elmer Acevedo Sánchez, en contra del acuerdo adoptado por el Consejo Universitario, en sesión No. 1346-98, Art. II del 10 de setiembre de 1998.

Además se recibe la nota CP-98-003, del 21 de octubre de 1998, suscrita por los miembros de la Comisión de Personal: señores Lic. Víctor Manuel Vargas, Lic. Eduardo Castillo, Licda. Silvia Abdelnour, Sr. Manuel Mora y el Sr. Mario Sibaja, en la que brindan el dictamen sobre el expediente disciplinario del Ing. Elmer Acevedo Sánchez.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: El 25 de setiembre del año en curso, el señor Elmer Acevedo, con respecto al acuerdo adoptado en la sesión 1346-98, Art. II, presenta un recurso con varias consideraciones: 1) es una observación con respecto a lo que él considera vicios de procedimiento, 2) con lo que él considera vicios en el acuerdo de despido, 3) con respecto a los hechos que se tienen por probados, 4) con respecto a la ausencia de motivación y fundamentación en el considerando de fondo.

El señor Elmer Acevedo hace la siguiente petitoria: *“Con fundamento en las consideraciones y citas legales que anteceden solicito: a) Que se revoque el acuerdo tomado por ese Consejo en la sesión 1346-98, Art. II, celebrada el 10 de setiembre de 1998, por contener estos vicios procedimentales y de fondo, y en su lugar se me absuelva de toda responsabilidad disciplinaria. b) Que se ordene mi reinstalación inmediata y el pago de salarios dejados de percibir. c) De no ser acogidas las dos peticiones anteriores, ruego se dé por agotada la vía administrativa para acudir a la vía jurisdiccional en defensa de mis derechos y en procura de las reparaciones patrimoniales correspondientes, por los daños y perjuicios causados personalmente por los miembros del Consejo Universitario y como órgano de la Administración Pública.”*

Con respecto a este recursos, el Consejo acordó previamente solicitar un dictamen a la Oficina Jurídica, sobre la pertinencia de este recurso y se le dieron ocho días hábiles para que pudiera plantear cualquier alegato adicional o prueba. Lo único que presentó posteriormente fue un incidente de nulidad, con fecha 30 de setiembre de 1998.

Con respecto al recurso de revocatoria la Oficina Jurídica presenta el oficio O.J.98-452. Le solicita a la Licda. Cantero que nos explique verbalmente el dictamen.

LICDA. FABIOLA CANTERO: En cuanto a los supuestos vicios de procedimiento, el señor Elmer Acevedo lo que alega es que básicamente la decisión de despedirlo ya estaba tomada antes de iniciar el proceso disciplinario, en forma tal que el proceso de disciplinario en realidad fue una mera formalidad, que no le ofreció a él la posibilidad de ejercer su derecho a la debida defensa, ya que él estima que la decisión ya estaba tomada.

En este sentido, nosotros alegamos que no es cierto, primero porque el procedimiento que se establece en el Reglamento de Despidos por justa causa, tiene como primer fin determinar primero si hubo falta, segundo la gravedad de la falta y tercero, de ser esto así, si hay mérito o no para aplicar la sanción correspondiente.

Al efecto se valoraron las pruebas que él aportó, tanto testimoniales como documentales, hubo hechos que se desvirtuaron y hubo hechos que no se desvirtuaron, lo cual efectivamente demuestra que hubo una valoración dentro de todo el procedimiento de lo que él alega que no se valoró, siguiéndose además el debido procedo establecido al efecto.

En cuanto a supuestos vicios en el acuerdo de despido, el señor Acevedo alega primero que el acuerdo de despido adolece de los elementos básicos que le dan

validez a un acto administrativo, cuales son, por ejemplo; la motivación o que sea dictado por el órgano competente.

El señor Acevedo dice que no hay motivación, que no se alegan las normas que se violaron e incluso en el incidente de nulidad dice que el Consejo Universitario no es el órgano competente para dictar el acuerdo que se tomó y nosotros tampoco coincidimos con él en eso, en cuanto a que sí hay suficiente motivación al acuerdo tomado. Inclusive no sólo hay motivación, sino que hay todo un expediente disciplinario que motiva la resolución que se impugna y en el cual además se dio mérito suficiente para tomar la sanción que se dio.

Al efecto también aludimos a la autonomía reglamentaria que existe en la Universidad para determinar el tipo de procedimiento a seguir en este caso.

En cuanto a los hechos que se tuvieron por probados, básicamente lo que hacemos es mantener lo que ya habíamos dicho en oficios anteriores, en relación con las motivaciones de las situaciones o los hechos que se le imputan. El señor Acevedo en algún momento alega contradicciones entre un oficio y otro, que se este oficio se aclaran.

También, el señor Acevedo lo que hace es volver a argumentar lo mismo que ha venido argumentando durante el procedimiento que ya ha sido estudiado por el Consejo.

Finalmente, en la supuesta ausencia de motivación y fundamentación del considerando de fondo, repite las argumentaciones que se hacen al inicio, en relación con las faltas de motivación y los considerandos. Nosotros se los rebatimos punto por punto, también haciendo alusión a las pruebas que constan en el expediente, vía procedimiento disciplinario, que ya se ha venido siguiendo.

Dado todo lo que se expuso, y el procedimiento disciplinario, nuestras consideraciones de los oficios que ya se habían emitido, en virtud de que no habían nuevas pruebas que se aportaran por parte del recurrente al expediente, nosotros mantenemos nuestra posición y así lo recomendamos al Consejo, en cuanto a que procede el despido en relación con el proceso disciplinario que se siguió, que la resolución que se impugna está debidamente ajustada a derecho, que por lo tanto lo procedente sería acoger el presente dictamen de la Oficina Jurídica, mantener la decisión inicial del Consejo Universitario, confirmar la resolución que se impugna y o a solicitud del interesado, dar por agotada la vía administrativa.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Sobre el recurso, quisiera hacer algunas observaciones: en lo que el señor Elmer Acevedo llama “vicios de procedimiento”, el argumento fundamental que él expone aquí es que el Consejo Universitario al tomar el acuerdo de que se proceda con la apertura de expediente de despido por justa causa, ya ha decidido despedirlo y que por lo tanto las pruebas son un formalismo, porque no se van a atender las pruebas.

Ahí realmente el problema radica fundamentalmente en una equivocidad que existe en el término “apertura del expediente de despido por justa causa”, que se puede entender como la apertura del expediente de despido por justa causa o la apertura del procedimiento señalado en el reglamento de apertura de expediente por justa

causa. Realmente la intención del Consejo, fundamentalmente es que se lleve el procedimiento señalado en el Reglamento de Despidos por Justa Causa.

Sin embargo, básicamente es una acusación de intenciones no demostrable de parte de él, de que efectivamente la decisión estaba ya tomada. Al menos en mi caso no he tomado ninguna decisión y nadie podría saber cuál es la decisión de cada uno.

Hay un caso interesante si al referirse en hechos que se le imputan, el señor Acevedo está cuestionando con respecto al primer hecho, que lo que se le imputa es que él ha solicitado la elaboración de un audiovisual a la Oficina de Audiovisuales de la UNED, a sabiendas de que la confección de éste, era de exclusiva responsabilidad de la fundación. Don Elmer argumenta que éste a sabiendas, se está entendiendo en el sentido de que él hizo la solicitud, para que fuera a costa de la Universidad y que eso no se le ha demostrado.

Lo que él está defendiendo, diciendo que le demuestren que era a costa de la Universidad, cuando él mismo había solicitado a la Oficina de Audiovisuales, que lo iba a pagar CEPRONA.

LICDA. FABIOLA CANTERO: El cargo no sólo haber hecho la solicitud a la Oficina de Audiovisuales, sino que la solicitud es extemporánea en ese sentido, porque a este momento supuestamente él había dado por finalizada la contratación con CEPRONA, y ese audiovisual tenía que ser anterior a la finalización de la contratación.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: No veo por qué se sigue automáticamente que ya no es posible que la compañía cumpla. El contrato con CEPRONA, independientemente de la acción de don Elmer, sigue en pie. Por lo tanto CEPRONA sigue debiendo el audiovisual y sigue teniendo que hacerlo, ya que el contrato expiraría, no porque lo dé por cerrado don Elmer, sino más bien porque sea cancelado por la Universidad.

LICDA. FABIOLA CANTERO: En ese momento a don Elmer le correspondía fiscalizar que ese audiovisual se hiciera como se había pactado en la licitación y antes de dar por terminada la licitación.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: La licitación no lo puede dar por terminada don Elmer, él simplemente informa. El pago lo hace la Dirección Financiera. La terminación del contrato la hace la Dirección Financiera y la compañía cuando liquida y la otra recibe el pago, dando por satisfecho de que se ha cumplido.

El señor Acevedo se está defendiendo, porque se lo que se está diciendo es que puso en entredicho los bienes de la Institución, porque hizo la solicitud de un trabajo a la Oficina de Audiovisuales, en cualquier momento que fuera del proceso y se está interpretando que esa solicitud se estaba haciendo fuera del contrato con CEPRONA y con la intención de que fuera la UNED y no CEPRONA que lo pagara.

LICDA. FABIOLA CANTERO: Lo que se sostuvo en su momento y es lo que se sigue sosteniendo, es que los pagos que se hicieron, se hicieron en virtud de la solicitud del encargado del proyecto, que era don Elmer. Estoy de acuerdo en que él no hacía efectivo el pago, pero él motivó las cancelaciones.

Se suponía que era CEPRONA el que iba a correr en su totalidad con la realización del audiovisual. La UNED no tenía ningún tipo de vínculo, en principio con el audiovisual. En principio, don Elmer ni siquiera debió haberle solicitado a don Roberto la realización del audiovisual, y el audiovisual se motivó en la solicitud que don Elmer le hiciera a don Roberto, que es improcedente.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Si don Elmer le hubiera solicitado a la Oficina de Audiovisuales porque así CEPRONA se lo hubiera pedido, ¿hay algo en la ley que le permite a él como ciudadano o como funcionario hacer eso?

LICDA. FABIOLA CANTERO: Si él es el encargado de la ejecución de la licitación y ésta estipula que CEPRONA es el que tiene que hacer el audiovisual, tiene que velar porque se cumpla.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: La licitación ni dice que CEPRONA tiene que hacer el audiovisual. Lo que la licitación establece es que CEPRONA tiene que darnos un audiovisual. ¿Quién lo hace?, nosotros no le estipulamos a CEPRONA. Puede hacerlo en Costa Rica, en el extranjero o la misma unidad se lo puede hacer.

LICDA. FABIOLA CANTERO: No había participación e la UNED en ese sentido, precisamente porque CEPRONA se comprometió a suministrar el audiovisual. Aún así, la suministración del audiovisual sería extemporánea, porque él ya había dado por finalizada esa etapa de la contratación.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Don Elmer dice en la nota: *“Lo anterior quiere decir que en realidad la falta que se me imputa y que se tuvo por demostrada, fue haber aprobado el informe final del proyecto, mismo que fue presentado por la Fundación Centro de Productividad Nacional (CEPRONA), y solicitar para esa entidad, el pago de la liquidación total, lo que pareciera ser conteste con los pseudo razonamientos que contiene el resto del hecho probado 1, pero este hecho resulta absolutamente falso, como se demostraría si se tomaran la molestia de leer con detenimiento el memorándum de fecha 16 de abril de 1998, (visible a los folios 077 y 131) se encontrarán que se indica textualmente: “Hemos recibido de parte del señor Sergio González, Director Ejecutivo de CEPRONA, el informe final del Programa de Capacitación./ Se hizo entrega además del Diagnóstico y de las copias de la Unidad Didáctica”. (El subrayado no es del original y se usa para resaltar), se encontrarán que coincide plenamente con el contenido de la ETAPA I del Cartel de Licitación visible al folio 138 del expediente, que se refiere a la elaboración de una unidad didáctica ...”.* Sobre esto ¿qué verdad tiene él?

LICDA. FABIOLA CANTERO: El argumento adicional que me parece entender que don Celedonio está agregando a lo que estamos discutiendo, es en relación con la aprobación del informe final.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Lo que quiero es que los miembros de este Consejo voten con conocimiento, porque aquí no se trata ni de defender la decisión de la Universidad, ni defender una interpretación de las leyes, sino de ser justo. Entonces para ser justo, el Consejo Universitario tiene que conocer un poco más a fondo los

argumentos que él dio como defensa y la forma en que queden rechazados. De lo contrario no hemos conocido verdaderamente el recurso.

LICDA. FABIOLA CANTERO: Los dos puntos que se leyeron ahí fueron: la aprobación del informe y la entrega de las unidades didácticas.

En relación con la aprobación del informe, don Elmer, así como lo ha mantenido durante todo el expediente disciplinario, dice que el documento titulado "informe final", en realidad es el informe de la segunda etapa, y que lo que se tituló después como anexo al informe final, en realidad es el informe final de la contratación.

Nosotros hemos venido analizando eso durante todo el procedimiento y se determinó que efectivamente los informes son extemporáneos, que no se entregaron como son y que el titulado corresponde a las etapas que contienen.

En relación con la entrega de las unidades didácticas, aún si fueron extemporáneas, el acto fue tomado en su momento como no demostrado, porque las unidades estaban entregadas en ese momento y están. Entonces en algún momento, extemporáneo o no, el cumplimiento se dio.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: No argumentamos aquí que era porque esos materiales eran entregados extemporáneamente, sino que él está argumentando que es falso que él haya dado por cerrado el proceso, porque dice que se le imputa haber aprobado el informe final del proyecto mismo y solicitar para esa entidad el pago de la liquidación total. Luego don Elmer cita algunas palabras en las que señala que él no hizo eso.

DR. RODRIGO A. CARAZO: Creo que valdría la pena averiguar cuánto le cuesta a la Institución tener que hacer todas estas cosas.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: La justicia le cuesta a la democracia mucho dinero. Todo el sistema judicial es porque no cumplimos todos, pero como no se puede matar a la gente sin darle juicio, es uno de los costos más grandes de la democracia.

Hago referencia al asunto, porque fundamentalmente nadie lo ha acusado inicialmente de dolo. Se le podría acusar de negligencia, porque de dolo significaría precisamente lo que él está diciendo. El señor Acevedo pide un pago a sabiendas de que la Universidad correría con el costo y eso se dijo en las pruebas, cuando eso no es cierto.

Quiero que quede claro que lo de a sabiendas es una cuestión a que se refiere otro asunto, no a lo que él está aplicándola. Don Elmer está refiriéndose a que el folio 67 no se refería a lo que dicen.

LICDA. FABIOLA CANTERO: El folio 57 dice: *"Hemos recibido de parte del señor Sergio González, Director Ejecutivo de la Fundación CEPRONA, el informe final del programa de capacitación. Se hizo entrega además del diagnóstico y de las copias de la unidad didáctica. Las etapas establecidas dentro del contrato con la Fundación han sido cumplidas de manera satisfactoria, con lo cual estamos complacidos. Por esta razón se solicita el pago de la liquidación del contrato a CEPRONA, tal y como se acordó"*. Esto está fechado el 16 de abril de 1997.

El folio 67, fechado 3 de julio de 1997, dirigido a don Roberto Román y firmado por don Elmer Acevedo, dice: *“Respondiendo a la petición de la Ing. Cecilia Barrantes, Coordinadora del Programa de Capacitación y Manejo de Deshechos del Convenio Costa Rica - Holanda, le solicito la confección de un contrato para la elaboración del material audiovisual que se debe realizar como parte de ese proyecto. Este material será financiado por la Fundación CEPRONA, para lo cual usted podrá contactarse con el Ing. Sergio González, Presidente de dicha Fundación”.*

DR. CELEDONIO RAMIREZ: En todo caso, ahí queda claro que don Elmer no la pidió a cargo de la Universidad y que está reconociendo en esa nota que lo hace a cargo de CEPRONA.

MSC.. FERNANDO MOJICA: Pero tres meses antes había digo que ya estaba todo terminado.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Pero quiero saber en qué momento se le comunicó a él que eso no era correcto.

LICDA. FABIOLA CANTERO: En el folio 131, del 3 de julio de 1997, dice: *“Para Elmer Acevedo de Cecilia Barrantes, asunto: contrato audiovisual Manejo de Deshechos. Con el fin de concluir las actividades preestablecidas para el Programa de Capacitación y Manejo de Deshechos Industriales del Convenio Costa Rica - Holanda, es necesario que usted le solicite a la Oficina de Audiovisuales, la firma del contrato entre esa oficina y la Fundación CEPRONA, para dar por finiquitada la elaboración del audiovisual de dicho proyecto”.*

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Entonces el día 3 de julio, la señora Cecilia Barrantes le hace solicitud a don Elmer de que solicite el audiovisual y ese mismo día él manda una nota a la Oficina de Audiovisuales, solicitando el audiovisual a CEPRONA. ¿Cuál de los dos es el cumpable, don Elmer o doña Cecilia? Porque la carta de don Elmer es efecto de la carta de doña Cecilia.

LIC. RAFAEL A. RODRIGUEZ: No sé si todavía cabe la observación, cuando discutimos este asunto, en una sesión anterior fue declarado secreto y hoy no procedimos así.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: No creo que una apelación, ni un subsidio pueda resolverse en forma secreta. Me parecería raro, porque el afectado en este caso tendrá derecho, como él conoció nuestro resultado y ha planteado su defensa, ahora él tiene derecho de saber realmente todos los considerandos, porque eso le puede servir. Además, nosotros no estamos haciendo ninguna referencia a los puntos anteriores, sino más bien a los puntos de él, para ver si están correctos.

LIC. RAFAEL A. RODRIGUEZ: Planteo la moción, para que tal y como lo hicimos en la primera ocasión, esta sesión tenga las mismas características de la pasada, en lo pertinente a este caso.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Considero en contra de esa moción, que realmente afecta y agrede los derechos de una persona que eventualmente tiene derecho a defenderse, máxime que el proceso eventualmente lo puede llevar a otro nivel. No es un nivel final y en una resolución, desafortunadamente no queda constando todos los considerandos.

Además, en este caso no opiniones personales, aquí estamos solamente viendo lo que dijo don Elmer y lo que dice la Asesora Legal, con respecto al acuerdo que nosotros ya tomamos. Pero esa es mi posición.

* * *

Se somete a votación la moción del Lic. Rafael Angel Rodríguez, para que se declare secreta la presente sesión, obteniendo seis votos a favor.

De conformidad con lo que establece el Artículo 14 del Reglamento del Consejo Universitario y sus Comisiones, no se declara secreta la sesión.

* * *

DR. CELEDONIO RAMIREZ: ¿Hay alguna observación sobre el planteamiento de él o sobre el dictamen de la Oficina Jurídica, antes de pasar al dictamen de la Comisión de Personal?

DR. RODRIGO A. CARAZO: ¿El dictamen de la Comisión de Personal formaría parte de la resolución que tomemos? ¿Cuál sería la forma de la resolución?

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Si no hay más discusión sobre este documento, el Consejo Universitario debe pronunciarse sobre el recurso de revocatoria, si lo acepta o lo rechaza y los fundamentos para aceptarlo o rechazarlo. Serían los señalados en el oficio de la Oficina Jurídica, a no ser de que hayan considerandos adicionales en este Consejo, además de los señalados en el oficio CP-98-003.

LICDA. FABIOLA CANTERO: El Artículo 118 del Estatuto de Personal sobre la Comisión de Personal dice “para el conocimiento y competencia de la materia regulada por el presente Estatuto y que no sea competencia de las otras comisiones que éste señala, existirá una Comisión de Personal, que estará integrada por el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, como representante de la Vicerrectoría Ejecutiva, quien será su coordinador, un representante de la Vicerrectoría Académica y uno de la Vicerrectoría de Planificación, nombrados por el Consejo Universitario, un miembro designado por la Asamblea Universitaria, un representante de la organización sindical mayoritaria, un representante de AFAUNED y un representante de APROUNED, designados por sus respectivas Juntas Directivas. La Oficina de Recursos Humanos actuará como secretaría”.

* * *

El DR. CELEDONIO RAMIREZ, da lectura al oficio C.P-98-003 de la Comisión de Personal.

* * *

DR. CELEDONIO RAMIREZ: ¿La Comisión de Personal tenía que recibir al Ing. Elmer Acevedo?

LICDA. FABIOLA CANTERO: No.

LIC. JOAQUIN B. CALVO: El Art. 9 del Reglamento por Despidos por Justa Causa señala “ en el trámite del recurso indicado en el artículo anterior, la instancia superior que lo conoce solicitará un dictamen a la Comisión de Personal, según lo establece el Art. 122 del Estatuto de Personal. La Oficina de Recursos Humanos será garante de que se cumpla con esa formalidad dentro de los plazos establecidos”.

El Art. 118 del Estatuto de Personal es sobre la conformación de la Comisión y el Art. 122 se refiere al trámite del recurso, lo que dice “cuando el recurso de revocatoria fuere rechazado los interesados gozarán de ocho días hábiles a partir de la notificación legal del rechazo de revocatoria para ampliar aclarar y rendir las pruebas que considere conveniente a la instancia superior”.

LICDA. FABIOLA CANTERO: En el caso de sanción, suspensión y despido se solicitará un dictamen a la Comisión de Personal sobre todo lo acontecido antes de resolver sobre el recurso interpuesto.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Hice la consulta porque la reforma del Consejo Universitario de 1981 fue un canje por esa comisión, y fue la Asamblea Universitaria la que exigió esa Comisión, por eso nombra un delegado.

DR. RODRIGO A. CARAZO: De acuerdo con el Reglamento entiendo el dictamen de la Comisión de Personal como un dictamen para ilustrar el criterio de los miembros del Consejo Universitario que deben tomar una resolución en torno a la solicitud de revocatoria de ese acuerdo.

Este dictamen en lo personal, lo tomo como de apoyo al criterio aunque no un apoyo absoluto, fundamentado en que no hay una clara definición de los elementos que se toman en consideración para la aplicación de la sanción de despido.

El dictamen habla de cuatro grupos de hechos. En el primero concluye que “la falta que cometió fue haber solicitado la liquidación del contrato sin que el proyecto estuviera concluido dado que le hacía falta el material audiovisual.” No se califica la falta; se enuncia la falta y se queda a ese nivel.

En el segundo la Comisión se ocupa de los incrementos que tuvo la contratación que se realizó. Como un asunto de forma señaló que no es que la contratación fue por ¢8 millones sino que la licitación se adjudicó por ¢8 millones y eso es el hecho que se constata. La licitación se sacó con base en una solicitud que establecía el monto de honorarios que serían aproximadamente ¢4.5 millones.

El dictamen termina diciendo que “por cuanto el Sr. Acevedo no da explicación de esta diferencia tan sustantiva de precios, ello se considera una falta grave”. Hay que recordar que el Ing. Acevedo está actuando como miembro de una comisión que adjudicó con base en un criterio del Ing. Acevedo, que se limita a citarlo diciendo: “que el Sr. Acevedo revisó detalladamente la oferta realizada.” Es otra persona la que dice que el costo es razonable, que es la Dra. Lechado. La Comisión considera que esta ausencia de explicación es una falta grave.

En el tercero de los hechos no llega la Comisión a determinar concretamente como los otros casos, si hubo o no falta y solamente cita una secuencia de acontecimientos.

En el cuarto concluye en considerar que el Ing. Acevedo aprobó la segunda etapa, pese a alegó que estaba aprobando la primera, no califica el carácter de la falta.

Sin embargo, tomaría este dictamen como apoyo de la formación de criterio como sería para votar la solicitud del Ing. Acevedo.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Quiero hacer algunas aclaraciones sobre el fondo, en la medida que puede echar luz sobre el asunto.

La licitación restringida 003-96 es aprobada por el Consejo de Rectoría a recomendación de la Comisión de Licitación. Esta Comisión estaba conformada por el Ing. Elmer Acevedo, Lic. Jorge Flores, Lic. Constantino Bolaños y el Sr. Edwin Cortés.

El CONRE no adjudica una licitación sino tiene una Comisión como lo establece la Ley y sino viene una recomendación de esa Comisión. Se siguió el procedimiento normal.

En el segundo cargo que se menciona se indica que el Ing. Elmer Acevedo, debía justificar la diferencia, que dice “en sus alegatos el Ing. Acevedo no da explicación a esta diferencia tan sustantiva de precios lo cual se considera es una falta grave”, eso no está claro. Porque ellos iban a hacer una licitación por la primera etapa por un monto de ¢4 494 760,00 pero a raíz de la posición de don Celín Arce, se hicieron por dos etapas y con base en un procedimiento de licitación restringida.

La persona que hace el planteamiento del monto no es el Ing. Elmer Acevedo ni el Consejo de Rectoría ni la Comisión de Personal, sino es el que participa en la licitación fue CEPRONA. No sé por qué se le está culpado a don Elmer Acevedo. Solo se le podría culpar de decir por qué en la Comisión de Licitación no se solicitó a CEPRONA que brindara las razones del cambio, porque CEPRONA es el que debe explicarlo no don Elmer Acevedo, ya que CEPRONA es el contratante.

Don Elmer puede explicar la diferencia entre lo solicitado en la contratación original que se iba a hacer por ¢4 494 760,00 y la contratación que se hizo que fue por ¢8 400 000,00. La diferencia que aparece en los documentos es que en la

primera iba solo una etapa y en la última iban dos, de ahí surgió la acusación de que estaba fraccionándola.

Me llama la atención que se diga “que en sus alegatos el Ing. Acevedo no da explicación”.

Además la Comisión de Licitación que fue la tomó la decisión de darle el visto bueno no es don Elmer Acevedo, sino es don Elmer Acevedo, don Jorge Flores, don Constantino Bolaños y don Edwin Cortés. Por tratarse de la mayoría de las personas que nada tenían que ver con el proyecto, el CONRE no notó nada extraño y es la razón por la que lo aprobó.

Un asunto es que esto viniera recomendado exclusivamente por don Elmer Acevedo y otro que este fuera la mayoría en la Comisión de Licitación, pero es uno de cinco miembros. Esto no me queda claro de que esto fuera una falta.

LIC. JOAQUIN B. CALVO: No se están diciendo otros elementos que es importante tener en cuenta.

Por ejemplo, no se dice que las otras firmas o empresas que participaron en la licitación, dado que el tiempo que se estableció que fue un tiempo perentorio para cumplir con las etapas no quisieron aceptar los términos en que estaba la licitación ni el cartel de contratación.

Esto es totalmente independiente, si el Consejo de Rectoría lo aceptó, tuvo sus razones, la Comisión de Licitación brindó su criterio, le solicitaron a la Dra. María Teresa Lechado el criterio.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: La Comisión de Licitación le solicitó a la Dra. María Teresa Lechado el criterio, evidentemente estaba consciente de la diferencia de precios.

LIC. JOAQUIN B. CALVO: Había una diferencia de precios pero a la vez no era una diferencia de precios pero no era solo la diferencia de precios sino en el plazo de entrega y como era una materia que tiene que ver sobre desechos sólidos, entonces a la Dra. Lechado se la hace la consulta para ver si efectivamente entre los plazos propuestos, CEPRONA puede cumplir y dijeron que sí iban a cumplir en los plazos establecidos.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: No me referí a esa observación porque esa es una especulación que no se demostró.

Lo que se especulaba es que esta compañía participó dentro de un plazo de 3 meses porque supuestamente ya tenía hecha las cosas, pero esto no se demostró.

LIC. JOAQUIN B. CALVO: Claro que sí. El Ing. Sergio González cuando estuvo en la audiencia oral y privada, con su abogado, él no pudo justificar en ningún momento la situación de los atrasos, más bien quiso imputar a don Elmer Acevedo porque quien tenía a lo interno de la Institución que conducir los plazos y ser responsable, fue don Elmer Acevedo. El Ing. González para quitarle la responsabilidad a CEPRONA, más bien culpa a don Elmer Acevedo y al Ing. Cecilia Barrantes.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Los atrasos probarían que CEPRONA no lo tenía hecho como se insinuó en el Consejo Universitario, no lo tuvo hecho por lo tanto no era cierto lo que se decía y no se ha probado lo que he dicho, de que esto se les adjudica a CEPRONA y se le señala 3 meses para que califique solo CEPRONA. Pero el hecho de que tuvieran un atraso prueba lo contrario, que eso no es cierto. Si no hubieran tenido ningún atraso probaría que lo tenía hecho.

Mi punto es que en esta observación se le acusa a don Elmer Acevedo de tener que justificar algo que no me queda claro, que tiene que justificar. Inclusive eso fue uno de los cargos en contra de él.

Porque es que el Ing. Acevedo es el que tiene que justificar la diferencia de ¢4 millones a ¢8 millones. Don Elmer no fue el que presentó el costo ni el precio, fue CEPRONA.

En la página 3) del dictamen de la Comisión de Personal dice *“en sus alegatos el Ing. Acevedo no da explicación a esta diferencia tan sustantiva de precios, lo cual se considera es una falta grave”*.

La Comisión lo considera falta grave, me gustaría que la Asesora Legal me explicara esta situación. Por vía de las insinuaciones obviamente que sí, pero por vía del proceso cuál es la falta grave.

LICDA. FABIOLA CANTERO: La falta que se le imputó fue la no justificación de los precios.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: ¿Por qué él tiene que justificarlo?, no es el contratista.

LICDA. FABIOLA CANTERO: Esa irregularidad se determinó en su momento por la Comisión que podía ser una falta, por eso se le imputó a él como a doña Cecilia Barrantes, que fueron los llamados como asesores. Porqué no se le imputó al Ing. Acevedo porque no estaba siendo cuestionado, debió habersele notificado de cara al cargo que se le imputaba a él independientemente de si imputaba a otra persona.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Creo que esto es una imputación falsa, que la ganaría en cualquier Corte, ya que nosotros tendríamos que dar una razón por la cual él sería causal de haberla pasado de ¢4 millones a ¢8 millones, esa es la insinuación.

Don Elmer tuvo que haber sido partícipe de que CEPRONA la haya pasado de ¢4 494 760,00 a ¢8.4 millones para poder hacerle un cargo.

LICDA. FABIOLA CANTERO: Fue el cargo que se le imputó no se por qué se le imputó como cargo, de cara al procedimiento el procedimiento al final no lo logró desvirtuarlo a él porque estaba siendo cuestionado. Pero lo que está alegando don Celedonio de que se le debió haber imputado a CEPRONA, no lo alegó en el procedimiento que a él se le estaba siguiendo.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Una defensa no es solamente porque la persona logre tener la inteligencia suficiente para defenderse. Considero que la justicia

tiene que tomar en cuenta que puede haber alguien falto de inteligencia y tiene que analizar todo.

Me parece extraño en este momento, dado que ellos lo plantearon de esa manera.

LICDA. FABIOLA CANTERO: Mi respuesta legal a eso no varía en cuanto a la posición externada en principio en el hecho en que el procedimiento que se siguió a él. Si de cara al cargo se desvirtuó o no, tuvo la oportunidad de desvirtuarlo o no, simplemente no se defendió.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Eso significa que ante otro juez, al cual si se puede defender, nosotros la perdemos.

LICDA. FABIOLA CANTERO: No necesariamente, habría que ver qué alega.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Si fuera cierto ¿cómo quedamos?

LICDA. FABIOLA CANTERO: Bajo los supuestos de don Celedonio, don Elmer debió haberlos alegado aquí y debía de alegarlos en La Corte.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: No puede alegar en La Corte que él no tiene que ver nada con el precio.

LICDA. FABIOLA CANTERO: Si puede alegarlo.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: ¿El juez va a tomar eso en consideración?

LICDA. FABIOLA CANTERO: Igual que aquí se tomó en consideración.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Mi pregunta es, si él se defendiera diciendo eso ante un juez, porque está solicitando que se dé por agotada la vía administrativa, cómo quedamos el haberle atribuido una falta grave sobre ese asunto.

LICDA. FABIOLA CANTERO: La diferencia estriba en que esta no lo alegó. Según el supuesto de don Celedonio lo estaría alegado en sede judicial.

No se puede defender la Universidad en sede administrativa frente a hechos que no alegó en su momento, si él lo alega en sede judicial en ese momento la Universidad tendrá que ver los alegatos de rigor, pero lo que alegó en sede administrativa no corresponde a lo que está alegando en este momento.

* * *

DR. RODRIGO A. CARAZO: Considero que la resolución original que aprobó el Consejo Universitario el día 10 de setiembre de 1998 es una resolución falta en manifestaciones, y que este documento que hoy conocemos, específicamente el oficio OJ-98-452, es un documento que sobradamente da razones, motivaciones y justificaciones al acuerdo original del Consejo Universitario.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Lo que el Consejo Universitario solicitó fue un documento en el cual se daban las bases para que el Consejo Universitario

podiera tomar un acuerdo, siempre y cuando se aceptaban las razones planteadas.

Como el Consejo Universitario da por aceptadas las razones y lo mismo está dando por aceptada la de Comisión de Personal, de hecho el acuerdo diría rechazar el recurso de revocatoria por las siguientes razones.

En mi opinión el oficio de la Oficina Jurídica es privado, porque esta es la argumentación del Consejo Universitario junto con esto, igual que lo hicimos anteriormente cuando se solicitó a la Oficina Jurídica que elaborara el acuerdo.

LICDA. FABIOLA CANTERO: Tal vez la diferencia estriba en que el acuerdo original, es un acuerdo que refleja más el procedimiento, no tanto un documento más técnico-jurídico como este. En este caso la índole del documento es diferente y en el oficio OJ-98-452 teníamos el marco.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Creo que nunca ha habido un despido con tan buen razonamiento. Se explicó todo el proceso, las faltas, etc. y al final la resolución. Creo que este acuerdo hay que estructurarlo usando como los argumentos del Consejo Universitario.

El Consejo Universitario debe tener una base, en este caso se está apropiándose de los argumentos dados por la Asesoría Legal, para que el Consejo Universitario los acepte o no. En el caso de aceptarlos los convierte en argumentos para darle a la persona entonces pasan a ser parte de la argumentación y justificación del Consejo Universitario.

Hoy no podríamos comunicar a don Elmer Acevedo este acuerdo con los considerandos, lo que podríamos hacer es enviar el acuerdo y luego enviar los considerandos.

DR. RODRIGO A. CARAZO: Entiendo que el Consejo Universitario no acogió el dictamen de la Comisión de Personal, sino que lo tuvo como un elemento de apoyo para su resolución.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Si es necesario votamos sobre el dictamen, pensé que no era necesario.

Para que no exista ninguna duda se podría señalar que el Consejo Universitario lo avala.

LICDA. ADELITA SIBAJA: No tiene que ser avalado.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: No lo sometí a votación porque nosotros no estamos decidiendo sobre el dictamen sino que estamos usándolo como asesoría, pero como no hay ningún rechazo formal ni del todo ni de las partes, entonces asumo debe incorporarse como razonamiento del Consejo Universitario.

DR. RODRIGO A. CARAZO: Recomiendo que se señale que se solicitó dictamen, se revisó, se analizó. Los argumentos que el Consejo hace suyos son los argumentos de la Licda. Fabiola Cantero, que nuevamente nos presenta un documento jurídicamente de mucho valor.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Para mayor claridad, se podría someter a votación sobre el oficio O.J.98-452.

DR. RODRIGO A. CARAZO: El acuerdo sería de incorporarlo como parte del acuerdo del Consejo Universitario.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Serían las dos cosas, avalar ese e incorporarlo como parte de su razonamiento.

Sugiero que se comunique la votación se le informe a él que el asunto fue votado y rechazado y que posteriormente se le está comunicando el texto y de esa manera se le solicite a la Asesora Legal que lo redacte y lo analice con la Secretaría y don Rodrigo Carazo, pueda verlo antes de que salga a la luz pública.

DR. RODRIGO A. CARAZO: Creo que al dictamen hay que cambiarle ciertas.

LICDA. FABIOLA CANTERO: Si las modificaciones son de cambiarlo de primera persona del singular a la primera del plural, el acuerdo se puede comunicar hoy.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Si la Sala IV tiene un plazo para una resolución la toma, pero aveces se lleva mucho tiempo en comunicarla.

* * *

Tomando en consideración el oficio C.P.98-003 de la Comisión de Personal y oficio O.J.98-452 de la Oficina Jurídica, así como el análisis y discusión de este asunto, se somete a votación aceptar o rechazar el recurso de revocatoria presentado por el Ing. Elmer Acevedo Sánchez.

Con la abstención del Dr. Celedonio Ramírez, se toma el siguiente acuerdo:

ARTICULO I

Se conoce Oficio O.J.98-452, del 21 de octubre de 1998, suscrito por la Licda. Fabiola Cantero, Jefe de la Oficina Jurídica, en el que brinda criterio con respecto al acuerdo constante en el inciso 5) del Art. IV, de la sesión No. 1352-98, del 7 de octubre de 1998, sobre el recurso de revocatoria presentado por el Ing. Elmer Acevedo Sánchez, en contra del acuerdo adoptado por el Consejo Universitario, en sesión No. 1346-98, Art. II del 10 de setiembre de 1998.

Además se recibe la nota CP-98-003, del 21 de octubre de 1998, suscrita por los miembros de la Comisión de Personal: señores Lic. Víctor Manuel Vargas, Lic. Eduardo Castillo, Licda. Silvia Abdelnour, Sr. Manuel Mora y el Sr. Mario Sibaja, en la que brindan el dictamen sobre el expediente disciplinario del Ing. Elmer Acevedo Sánchez.

CONSIDERANDO:

1. En cuanto a los supuestos vicios de procedimiento alegados:

Con respecto al punto primero del recurso, en el cual el recurrente hace alusión a lo que -según su criterio- son “vicios de procedimiento”:

En primer término, el gestionante alega que su despido ya estaba decidido antes de iniciar el procedimiento respectivo, por lo que toda su defensa fue inútil ante una arbitraria decisión de la Administración. No obstante, este argumento carece de fundamento, toda vez que -en reiteradas resoluciones- se le indicó al señor Acevedo que ofreciera los alegatos y la prueba de descargo pertinente, para que se pudiera aclarar la verdad de los hechos y determinar si efectivamente los cargos que se le imputaban eran ciertos.

En este sentido, la solicitud de despido interpuesta por el Lic. Joaquín Villegas Grijalba, según nota V.A. 98-296 del 11 de mayo de 1998, indica que la misma se fundamenta en el Informe realizado por la Comisión Encargada de Investigar la Licitación Restringida 003-96 (sobre la contratación de la Fundación Centro de Productividad Nacional (CEPRONA)), el cual fue incorporado -en su totalidad- al expediente disciplinario. En el procedimiento

de elaboración de dicho informe, la Comisión le solicitó al señor Acevedo - en varias oportunidades- que aclarara los hechos relativos a su labor como encargado de velar por el debido cumplimiento del proyecto con CEPRONA. Se le dio la oportunidad de defenderse y aportar la prueba de descargo, derecho que hizo efectivo.

Estas audiencias constan en autos, según nota enviada por la Comisión al gestionante, con fecha del 3 de marzo de 1998, en la que se le formulan una serie de preguntas y se le indica que debe aportar la prueba que justifique su respuesta. La Comisión también le dio nueva audiencia, mediante oficio DA-055-98, del 19 de marzo de 1998. Todas las pruebas y las respuestas del Sr. Acevedo fueron evaluadas en el informe respectivo; lo que demuestra que, de previo a decidir lo que correspondiera, se investigó lo acaecido en el caso que nos ocupa y se efectuó una evaluación de los alegatos y la prueba ofrecida.

Posteriormente, una vez finalizado el trabajo de investigación, se decidió que el despido era la sanción disciplinaria que correspondía aplicarle al funcionario, dada la gravedad de sus faltas. Procediéndose según lo indicado en el “Reglamento de Despidos por Justa Causa”, siguiéndose el debido proceso.

Al efecto, es de recibo acotar que el Estatuto Orgánico dispone, en su artículo 46, que las sanciones se solicitan según la gravedad de la falta. En cuanto a la jurisdicción disciplinaria para aplicar el despido, estipula lo siguiente:

“Destitución: por el Consejo Universitario cuando se trate de los Vicerrectores, Auditor, Directores y Jefes y por el Consejo de Rectoría en todos los demás casos. Las sanciones c) y ch)

sólo podrán ser aplicadas a solicitud o previo informe de su jefe inmediato, según el procedimiento respectivo.”

Aunado a lo anterior, tenemos que el Estatuto de Personal, en sus artículos 110 inciso ch) y 111 inciso ch), dispone que el despido de un Director será ejecutado por el Consejo Universitario, a solicitud del Jefe Inmediato. En concordancia con lo anterior, el denominado “Reglamento de Despidos por Justa Causa” contiene el procedimiento a seguir cuando, aparentemente, se está en presencia de una falta, así como si la misma puede ser tipificada como grave.

En este sentido, el artículo 1 del Reglamento de Despidos por Justa Causa dice lo siguiente:

“El siguiente reglamento se establece con el fin de determinar de oficio -con observancia de las formalidades aquí establecidas- la veracidad de los hechos que motiven la destitución de los funcionarios de la UNED, dándole oportunidad para ejercer su defensa.”

Seguidamente, este Reglamento establece los pasos a seguir en el proceso disciplinario respectivo, tendentes a determinar si los hechos imputados son o no verdaderos.

Por lo tanto, y en atención a lo expuesto anteriormente, no es cierto que la decisión de despedir al funcionario se haya tomado de previo a establecer el proceso, mismo que se encuentra en la reglamentación especial de la UNED, cuyo trámite verifica y expresamente obliga al cumplimiento del debido proceso.

Así las cosas, el acuerdo del Consejo Universitario referido (sesión 1326-98, Art. II, inciso 9), en el que se solicita la apertura del expediente de despido por justa causa, se apeg a la reglamentación interna de la UNED.

El segundo vicio de procedimiento alegado por el recurrente consiste, según su dicho, en que la prueba ofrecida no fue apreciada ni valorada para emitir la resolución final.

Al efecto, es preciso indicar que tanto el Tribunal Superior de Trabajo como la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia han estipulado que -en materia laboral- la prueba se aprecia en conciencia, sin sujeción a las normas del Derecho Común. Así, en la Resolución N° 487 de las 9:00 hrs. del 5 de junio de 1991, el Tribunal Superior de Trabajo dijo:

“...la apreciación de la prueba en conciencia significa plenamente que al apreciarla no se haga esto con criterio estricto y legal, sino se analice la prueba rendida con un criterio lógico y justo, como lo haría el común de los hombres, para declarar, después de este análisis, que se ha formado en nuestro espíritu una convicción sobre la verdad de los hechos planteados a nuestro juicio.”

Este mismo Tribunal, en su Resolución N° 644 de las 10:13 hrs del 29 de junio de 1991, sostuvo, sobre la apreciación en conciencia, lo siguiente:

“...son reglas de apreciación basadas en diferentes elementos de percepción que el juzgador pueda tener para llegar a discernir lo cierto de lo falso.”

Por su parte, la Sala Segunda mediante voto N° 129 de las 9:00 hrs. del 3 de junio de 1994, afirmó:

“...es necesario indicar que en materia laboral la valoración de la prueba es mucho más flexible que en el proceso civil, de conformidad con el artículo 486 del Código de Trabajo, por lo que el juzgador no está sujeto a las reglas de éste; tiene libertad de apreciación, dentro de los parámetros razonables y objetivos...”

Queda claro entonces, según nuestra jurisprudencia en materia laboral, que la apreciación en conciencia es específicamente el método valorativo de análisis de la prueba que se aplica, mismo que fue utilizado claramente en las resoluciones que finalmente dieron lugar y sustento a la resolución final, la cual también está ampliamente fundamentada y responde a los principios del artículo 486 del Código de Trabajo.

El recurrente afirma que no existió análisis de la prueba presentada en autos, cuando lo cierto es que, incluso en virtud de la misma prueba que él alega que no fue apreciada, se desestimaron varios de los hechos imputados que también sustentaban el despido, tal como se hizo constar en el acuerdo correspondiente.

Como un alegato adicional, que contradice claramente lo expresado por el gestionante, en el estudio efectuado, cuando existió duda, se aplicó el principio in dubio pro operario, precisamente porque existían pruebas que se contraponían, (cual es el caso de las certificaciones emitidas por el Departamento de Personal de la ULACIT, en virtud de las cuales, no se le imputó el hecho sétimo). No es posible llegar a tales análisis y conclusiones sin que medie la apreciación en conciencia propia del debido proceso en materia laboral.

Dentro de este orden de ideas, este Consejo considera que sí existió apreciación de la prueba, tal como se demuestra en la explicación de los hechos imputados y la respuesta que a cada hecho brindó el funcionario. Es de recibo acotar que la resolución final del despido contiene la indicación de la prueba valorada, de conformidad con los principios laborales de rigor.

Aunado a lo anterior, las Salas Primera y Segunda de la Corte Suprema de Justicia, han mantenido la tesis de que, para alegar la no valoración de una prueba, es imprescindible que se indique claramente cuál prueba no fue bien valorada o cuál prueba no fue considerada en lo absoluto por quien emite la

resolución, bajo pena de no dar por recibido el reclamo correspondiente y desestimarlos en este extremo.

En este sentido, el recurrente sostiene que su prueba no fue del todo valorada, lo que lo perjudica e implica un vicio en el procedimiento. No obstante, en ningún momento el señor Acevedo hace referencia a los extremos específicos en los que -a su juicio- la prueba no fue valorada y no indica la prueba que fue desestimada sin fundamento, lo que hace imposible referirse a este punto.

Al respecto, la Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia en su voto No. 15 de las 10:00 hrs. del 12 de marzo de 1993 sostuvo que el error de apreciación debe indicarse explícitamente y el yerro de quien aprecia la prueba debe ser manifiesto y ostensible, además de que la no valoración debe coincidir con una equivocación ante la normativa que regula su admisibilidad, pertinencia o eficacia.

El tratadista Fernando de la Rúa extiende este principio al sostener que el juzgador no está obligado a considerar absolutamente todas las pruebas introducidas¹. Sin embargo, aún a sabiendas de dicho principio, la Oficina de Recursos Humanos recibió la totalidad de la prueba ofrecida, misma que fue valorado tanto por esa dependencia como por el Consejo Universitario.

En conclusión, no es procedente que el recurrente alegue vicios del procedimiento sin especificar o siquiera indicar a qué hechos o pruebas están referidas sus valoraciones, careciendo sus alegatos de objetividad y fundamento legal y haciendo por lo tanto imposible la referencia a los supuestos vicios que no son indicados en su escrito.

Tampoco el gestionante puede, bajo ningún supuesto, alegar que no ha existido contradictorio entre las partes, cuando claramente se aprecia que en reiteradas ocasiones se le dieron audiencias orales y por escrito al señor Acevedo, para que -ante diversas instancias- formulara sus alegatos y ofreciera la prueba de rigor.

No puede, además, presumir que se partió del principio de culpabilidad, toda vez que siempre se le dio la oportunidad de defenderse y, al efecto, de los hechos que se le imputaron, muchos fueron desestimados por falta de prueba, por duda o por haber aportado el recurrente la prueba idónea en su descargo.

Por todo lo anterior, este Consejo considera que lo argüido por el señor Acevedo en este extremo de su reclamo no es procedente.

2. En cuanto a los supuestos vicios en el acuerdo de despido:

¹ DE LA RÚA (Fernando) “El recurso de casación en el Derecho Positivo Argentino”, Buenos Aires, Editor Víctor Zavalla, 1968, p.172

En el segundo punto del recurso que nos ocupa, el interesado alega vicios en el acuerdo de despido que se impugna, respecto de lo cual me permito indicarle que, en primer término, es importante recordar que nuestros tribunales de justicia han estipulado que las nulidades de actos administrativos no corresponden al derecho laboral sino al derecho contencioso administrativo, por lo que el procedimiento aplicable para conocer las mismas es el expresado en el artículo 173 de la Ley General de la Administración Pública (cuando la nulidad es evidente y manifiesta) o bien, el proceso de lesividad en la vía contencioso administrativa, (cuando la nulidad no es manifiesta), según la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

No obstante lo anterior, y en relación con los puntos indicados en el recurso planteado por el Ing. Acevedo Sánchez, debe tomarse en cuenta lo siguiente:

Se dice, en el recurso en cuestión, que la resolución final no contiene ningún análisis de los hechos y de las pruebas ofrecidas y que no se analizaron las disposiciones normativas violentadas, lo que, a juicio del gestionante, produce un vicio de nulidad en lo actuado.

El señor Acevedo aparentemente confunde en su escrito la denominada “elevación de las piezas”, por parte de la Oficina de Recursos Humanos, con la “resolución final”, cuyos procedimientos están especificados individualmente en el Reglamento de Despidos por Justa Causa. Ambas resoluciones corresponden a diversas etapas del proceso y son emitidas por distintos órganos.

Efectivamente estatuye el artículo 6 de este Reglamento, que a la Oficina de Recursos Humanos le corresponde elevar el expediente disciplinario ante el Consejo Universitario para su resolución, lo que se constata en el recibido del expediente, el Consejo Universitario, mediante acuerdo tomado en sesión 1345-98, Art. IV inciso 4) del 9 de setiembre de 1998, le solicitó a la Oficina de Recursos Humanos que brindara sus conclusiones ante esa instancia, con el fin de tener un criterio más amplio sobre lo acontecido. Por lo tanto, no es cierto, como lo quiere hacer creer el señor Acevedo, que la Oficina de Recursos Humanos estaba obligada a emitir un criterio que, según él no emitió. En este punto, es procedente indicar que, por solicitud del Consejo Universitario, el resumen de la investigación disciplinaria consta en el expediente visible a folios 242 al 247, según oficio ORH 98-875 del 10 de setiembre de 1998. Por ello, si bien no es necesario (por no exigirlo así el Reglamento) que se emitiera un informe de la investigación realizada ante la Oficina de Recursos Humanos, lo cierto es que, a solicitud del Consejo Universitario, este paso sí se cumplió, por lo que el recurrente reclama la no existencia de un informe que sí consta en autos.

Por lo tanto, no es viable acoger su alegato de que el hecho de que el órgano instructor (el que efectuó la investigación) no emitiera criterio, implica un vicio de procedimiento, pues dicho criterio (pese a no ser obligación de la Oficina de Recursos Humanos emitirlo, por no exigirlo así el Reglamento de Despidos por Justa Causa) sí fue rendido a solicitud del Consejo Universitario.

Por otro lado, en cuanto a la resolución final dictada por el Consejo Universitario, según acuerdo adoptado en sesión 1346-98, Art. II del 10 de setiembre de 1998, en conformidad con el artículo 7 del Reglamento de Despidos por Justa Causa, según consta a folios 248 al 257 del expediente disciplinario, la misma no adolece de ningún vicio, toda vez que cumple con el artículo 7 del Reglamento de Despidos por Justa Causa, que a la letra dice:

“...En la resolución deberá hacerse relación de los hechos tenidos como probados, de la valoración jurídica de ellos y de las causales que sustentan la destitución, consignando por último la decisión final del Consejo y el derecho que el funcionario tiene de recurrir contra ella. Al interesado deberá comunicársele esta resolución en el lugar u oficina que al efecto haya señalado.”

En concordancia con lo anterior, la resolución final del Consejo Universitario cumple con las estipulaciones de la norma supra citada, toda vez que se hizo una relación clara de los hechos con la valoración jurídica correspondiente, indicando las causales de la destitución, que encontraban todas su fundamento inicial en el artículo 81 inciso I) del Código de Trabajo y las demás normas citadas en la resolución final respectiva. Finalmente, consta la decisión final del Consejo y se le indicó al funcionario su derecho a recurrir la resolución, por lo que no existe vicio de nulidad alguno. En este punto, debe el recurrente apegarse a lo dispuesto por la reglamentación de la Universidad, toda vez que, desde el inicio del procedimiento, se le indicó que se seguiría lo estipulado en el Reglamento de Despidos por Justa Causa, lo que se ha cumplido a cabalidad.

Así las cosas, tanto el traslado del expediente ante el Consejo Universitario como la resolución final (las cuales fueron confundidas en el escrito del recurso presentado) no adolecen de vicios sino que consagran los principios del debido proceso, respetando lo indicado en el reglamento que al efecto dispone la UNED.

Me permito indicar además que, de conformidad con la autonomía universitaria consagrada en el artículo 84 y concordantes de la Constitución Política, la Universidad puede regular los asuntos en torno a su personal, pudiendo por ello establecer las normas de tipo político, administrativo y reglamentario que se refieran a sus funcionarios, siempre respetando el principio de legalidad. Al efecto, la Sala Constitucional en su voto N° 1313-93 dijo, con respecto a la autonomía universitaria, específicamente en cuanto al derecho de definir lo concerniente a la reglamentación interna y a su personal que:

“...Tienen poder reglamentario (autónomo y de ejecución); pueden autoestructurarse, repartir sus competencias dentro del ámbito interno del ente, desconcentrarse en lo jurídicamente posible y lícito, regular el servicio que prestan, y decidir

libremente sobre su personal (como ya lo estableció esta Sala en la resolución N° 495-92). Son estas las modalidades administrativa, política, organizativa y financiera de la autonomía que corresponde a las universidades públicas.” (lo destacado no es del original)

Queda claro que la autonomía universitaria de regular lo relativo a sus funcionarios, de conformidad con las normas internas que estipule al efecto, está legitimada por la Sala Constitucional, de manera que el procedimiento del Reglamento de Despidos por Justa Causa que se ha seguido en el asunto de marras, es el que procede, conforme a derecho. En este sentido, no puede alegar el recurrente la aplicación de normativa, principios o procedimientos que no se ajusten a lo estipulado en la reglamentación interna de la UNED.

En cuanto a sus alegatos sobre el proceso de instrucción en los procedimientos disciplinarios (el cual, en materia laboral, es más bien un proceso de investigación), sostiene el recurrente la aplicación de principios propios del derecho penal, cuando en el asunto que nos ocupa lo aplicable son los principios laborales consagrados en el procedimiento que corresponde, sea el indicado en el Reglamento de Despidos por Justa Causa y lo que al efecto indiquen los principios del Código de Trabajo, en forma subsidiaria. Efectivamente, el que el señor Acevedo denomina “proceso de instrucción” es precisamente el proceso de recopilar la prueba de cargo y de descargo para ofrecerla ante el órgano competente para emitir la resolución final, lo cual se realiza mediante un oficio de elevación de piezas para su resolución.

La dependencia encargada para ello es la Oficina de Recursos Humanos, como órgano director del proceso, la cual cumplió a cabalidad con las estipulaciones reglamentarias e incluso recabó toda la prueba documental y testimonial que fue ofrecida por el funcionario, tal como lo dice el Reglamento de Despidos por Justa Causa, en sus artículos 4, 5 y 6.

Nótese que en materia laboral, en todo caso, el procedimiento que se sigue en la UNED, no es el típico procedimiento de instrucción penal que supone el recurrente que debió aplicarse, pues estamos ante otra rama del derecho y en ningún momento se le imputó al funcionario un delito, sino faltas en su condición de funcionario de la UNED y en el ejercicio de sus obligaciones como tal.

Así las cosas, en la labor llevada a cabo por la Oficina de Recursos Humanos, se procedió como lo indica la reglamentación interna de la UNED, o sea a recabar la prueba que fue ofrecida, citando a los deponentes para que brindasen sus testimonios (los cuales fueron incorporados al expediente mediante actas debidamente firmadas), a conformar el expediente con la prueba documental ofrecida, tanto por el funcionario como por el Lic. Villegas Grijalba, e incluso se incorporó al expediente el informe

emitido por la Comisión encargada de investigar el caso CEPRONA, el cual consta en autos como prueba integrante de los hechos.

Como labor final, la Oficina de Recursos Humanos elevó las piezas ante el Consejo Universitario, el que le solicitó brindar sus conclusiones, como así lo hizo esta dependencia.

Con el fin de que no existiera duda en cuanto a lo actuado, el Consejo Universitario incluso solicitó a la Oficina Jurídica que brindara un dictamen sobre el procedimiento seguido en contra del señor Acevedo, el cual consta en el oficio O.J. 98-388 del 9 de setiembre de 1998 visible a folios 239 al 241 del expediente disciplinario, con lo cual el Organo Colegiado tuvo mayor criterio para tomar la decisión final correspondiente.

En cuanto al alegato de que no se analizaron las disposiciones violentadas en la resolución final, es de recibo indicar que esta aseveración no tiene sustento legal alguno, toda vez que las normas infringidas por el señor Acevedo sí se analizaron, tanto en los oficios que precedieron a la resolución final como en la misma resolución final del Consejo Universitario.

Efectivamente, si bien en el Reglamento de Despidos por Justa Causa no se indica que las normas transgredidas deben ser analizadas, en cumplimiento con los principios generales del debido proceso, sí se dio una valoración jurídica de los hechos, de la prueba e incluso de las mismas normas que fueron violentadas por el señor Acevedo con su actuación.

Véase al efecto los siguientes oficios:

1. En el oficio de apertura del expediente y de traslado de cargos, ORH 98-481 del 21 de mayo de 1998, visible al folio 98 al 104 del expediente disciplinario, específicamente en el folio 98 y el folio 99 consta un amplio análisis valorativo de la implicación jurídica de los hechos que se le estaban imputando al funcionario.
2. En el oficio O.J. 98- 359 del 28 de agosto de 1998, visible a folios 300 a 310, consta en cada hecho la valoración jurídica correspondiente, y se indica la normativa que se violentó en cada hecho probado.
3. En el oficio ORH 98-875 del 10 de setiembre de 1998 visible a folio 242 al 247 del expediente disciplinario, consta claramente la valoración jurídica de cada uno de los hechos probados.
4. Finalmente en la resolución final del Consejo Universitario visible a folios 248 al 257 del expediente disciplinario, la cual fue ampliamente motivada, en cada hecho se señala la prueba que sirvió de sustento en las conclusiones respectivas y específicamente en el folio 249 se efectuó la

valoración jurídica de las normas violentadas por la actuación del señor Acevedo.

En este punto además, es importante considerar la especial condición del señor Acevedo como funcionario público, pues la Sala Segunda mediante resolución N° 38 de las 9:00 hrs. del 25 de enero de 1995 sostuvo lo siguiente:

“Jurisprudencialmente se ha establecido la tesis de que las faltas en que incurren los servidores públicos deben ser juzgadas con mayor severidad, al estar de por medio los fines públicos que persigue la Administración; además de que la responsabilidad, la honestidad, la lealtad y la confianza del funcionario, deben ser siempre cabales y a toda prueba - artículos 4 y 113.1 de la Ley General de la Administración Pública y 19 del Código Laboral-...”

Así las cosas, es claro que la sanción impuesta al funcionario fue debidamente motivada y cumple plenamente con el principio de razonabilidad que dicta el voto No. 1739-92 de la Sala Constitucional. La decisión final que tomó el Consejo Universitario es congruente con lo estipulado en la resolución No. 38-95 de la Sala Segunda supra citada y está conforme a lo dispuesto en la normativa violentada.

La actuación del recurrente implicó que se cancelara la primera etapa de la contratación de CEPRONA, de conformidad con la licitación restringida 003-96, pese a que dicha etapa no estaba finalizada. Además, según los hechos que se imputaron al señor Acevedo, quedó demostrado que el funcionario ejerció una labor negligente como encargado de velar por el cumplimiento de la contratación con CEPRONA. Así las cosas, se constató también la falta abierta estipulada en el artículo 81 inciso I) del Código de Trabajo (según la clasificación de *numerus apertus* de las causales). En virtud de todas las actuaciones irregulares del funcionario, es claro que la institución ya ha perdido confianza en su labor, por lo que la medida del despido es justa y razonable de conformidad con lo que dispone el mismo artículo 81 inciso I) del Código de Trabajo y el artículo 105.6 del Reglamento a la Ley de la Contratación Administrativa.

Por lo tanto, dada la negligencia del funcionario, debidamente comprobada en el proceso disciplinario que nos ocupa, es procedente la falta imputada. Nótese además que en todos los hechos se indicó claramente que las faltas se atribuían en virtud del manejo deficiente del proyecto de la licitación restringida 003-96, la cual está en trámite de resolución contractual y la liquidación por los daños económicos sufridos por la UNED, sin perjuicio de las faltas que personalmente le sean atribuidas a los funcionarios responsables, como es el caso del señor Acevedo, de conformidad con las normas citadas en la resolución final.

Por lo tanto, no existiendo falta ni vicio alguno en la resolución final existe mérito suficiente para rechazarse el recurso en cuanto a este extremo.

3. En cuanto a los hechos que se tuvieron por probados:

Con respecto a la parte del recurso de revocatoria sobre los hechos que se tienen por probados, alega el recurrente vicios y contradicciones que no son individualizados o señalados y se limita a apreciar, de forma subjetiva, los hechos de la resolución final. Al efecto, este Consejo considera:

SOBRE EL HECHO PRIMERO:

El hecho primero que se le imputó al señor Acevedo fue el haber aprobado el informe final del proyecto de CEPRONA, con lo cual se daba por concluida la contratación y, obviando ese hecho, posteriormente hizo gestiones para solicitarle a la Oficina de Audiovisuales de la UNED que realizara el material

audiovisual que debía de haber hecho CEPRONA, en virtud de las estipulaciones del cartel de la licitación. Durante todo el procedimiento, el señor Acevedo se dio por entendido de que lo que se le imputaba fue dar por terminado un proyecto que aún no se había concluido, haciendo incurrir con ello a la Administración en gastos. Así lo argumentó el recurrente en las audiencias orales para la recepción de la prueba y en su alegato de conclusiones.

La falta imputable no solamente es, como lo quiere hacer ver ahora el recurrente, que solicitara la elaboración del material audiovisual a sabiendas que el mismo era responsabilidad exclusiva de CEPRONA, sino también que la falta consiste en haber recibido a satisfacción la totalidad del proyecto de CEPRONA pese a que no estaba concluido. Un elemento de prueba al efecto lo es, precisamente, la solicitud ante la Oficina de Audiovisuales de elaborar el material audiovisual para la segunda etapa de un proyecto que ya él había dado por concluido y sobre el cual había solicitado la liquidación total, lo que constituye una actuación culposa de su parte.

Bajo esos términos el señor Acevedo ofreció la prueba testimonial respectiva y su defensa consistió en decir que las notas en las que recibía a satisfacción el Informe Final de CEPRONA, en realidad se trataban del primer informe; pese a que se constató documentalmente que el primer informe ya había sido recibido meses antes (pruebas indicadas para el hecho quinto en el oficio de traslado de cargos y cuarto de la resolución final). En este sentido, el recurrente aparentemente pretende obviar que se le imputó haber aprobado un proyecto que no estaba concluido, lo que por sí solo constituye una falta con gravedad suficiente para pedir el despido del funcionario.

No existe contradicción alguna en los argumentos de la Administración, pues si bien en todo momento se dijo que el funcionario gestionó la firma de un contrato para la elaboración del material audiovisual correspondiente por parte de la UNED y costado por CEPRONA, lo cierto es que no era posible que se tramitara dicho contrato ya que el señor Acevedo ya había dado por concluida la contratación con CEPRONA y la solicitud de realización del audiovisual por lo anterior, era extemporánea e inclusive motivo de falta a sus funciones, dado que él sabía que los audiovisuales eran responsabilidad

exclusiva de CEPRONA para lo pactado con la UNED. Siendo que el señor Acevedo debía conocer los extremos convenidos en la licitación en la que CEPRONA resultó adjudicataria, él actuó con clara negligencia solicitando la firma de un contrato que legalmente no podía ser firmado. Se pretendió que a CEPRONA se le pagaría por un producto que ya no podía entregar, por haberse dado por terminada la contratación, según las mismas notas del señor Acevedo (visibles a folios 077 al 131). En este sentido, es importante hacer notar que el señor Acevedo cometió una falta grave al solicitar la elaboración del audiovisual para la segunda etapa, pese a que ya había dado por concluida la contratación.

Alega el señor Acevedo que en su nota del 16 de abril de 1998 lo que está aprobando es la primera etapa de la licitación y ofrece como prueba de ello lo que él denomina “cartel de licitación” (visible al folio 138), el cual fue elaborado para su defensa por el mismo recurrente. El documento visible al folio 138 no corresponde al cartel de la licitación, tal como se le ha indicado al señor Acevedo, sino que es un resumen del cartel que omite una serie de estipulaciones de suma importancia para los hechos imputados. Al efecto, el cartel original de la contratación fue ampliamente analizado de forma textual y confrontándolo con la oferta, en el informe de la Comisión que investigó el caso CEPRONA, y específicamente consta a folios 12 al 24 frente y vuelto y el folio 25 vuelto del expediente disciplinario. En el mismo sentido, esta Oficina verificó lo anterior, con vista en el expediente de la Licitación restringida 003-96 en cuestión, por lo que es evidente que dicha prueba no puede sustentar el alegato esgrimido.

En virtud de ello, no son admisibles los alegatos del señor Acevedo, los cuales omiten la existencia de un cartel de licitación que fue ampliamente analizado por la Administración e incorporado al expediente para los efectos pertinentes.

Nótese que las cartas visibles a folios 138 y 136 a las que alude el señor Acevedo, son prueba que verifica el hecho imputado, toda vez que en las mismas consta que lo que aprueba, citado textualmente, es el “Informe final del programa de capacitación en manejo de los desechos en industrias y agroindustrias”; lo que, de conformidad con el cartel de licitación, daba por terminada la contratación con CEPRONA.

Por lo anterior, sí existe un claro sustento probatorio, con base en la prueba documental que consta en autos (considerando además que la prueba documental es una prueba calificada sobre la testimonial), la cual fue ampliamente valorada por los órganos correspondientes.

La conducta del funcionario, expresada como hecho primero, ha sido ampliamente explicada y discutida con el recurrente, quien ejerció su defensa. La falta se constató, toda vez que no fue aportada contraprueba idónea. No indica el recurrente qué testimonio o documento desvirtuó la prueba que sustenta la imputación en su contra y bajo qué supuestos está desvirtuado este hecho, siendo improbable desestimar este extremo bajo los

alegatos someramente esgrimidos en su escrito, los cuales se fundan en apreciaciones subjetivas y no en la prueba de descargo.

Así las cosas, es procedente imputarle esta falta al funcionario en virtud del artículo 104.4 y 105. 6 del Reglamento de la Ley de la Contratación Administrativa. Téngase en consideración además que, en la resolución final, esta falta también fue valorada jurídicamente al tenor de lo dispuesto por el artículo 81 inciso l) del Código de Trabajo y demás normas internas que se citan en la resolución final, las cuales también fueron transgredidas por el recurrente.

SOBRE EL HECHO SEGUNDO:

Sobre los alegatos del hecho segundo, se tuvo como hecho probado la no justificación de la variación de los precios de cada contratación indicada.

Tal como consta en la resolución final impugnada, este extremo le fue imputado al señor Acevedo, ya que consta como un hecho probado. Al efecto, en la resolución final (visible al folio 248 al 257 del expediente disciplinario), se sostuvo que si bien no existió fraccionamiento en las contrataciones por estar referidas a períodos presupuestarios distintos, lo cierto es que en ningún momento el señor Acevedo justificó porqué se variaron los precios de las contrataciones respectivas, lo cual evidencia una falta grave ante la insistente solicitud tanto de la Comisión encargada de investigar el caso CEPRONA como de las diversas instancias que tramitaron el proceso disciplinario, pues si lo que se le imputaba era la no justificación de una variante en precios sobre contratos cuyos objetos son muy similares, este hecho se pudo haber desestimado si el señor Acevedo hubiese aportado una liquidación de los costos de cada contratación con un balance adecuado de los objetos de las contrataciones, justificando las razones que motivaron a que los precios fueran tan distintos; cosa que nunca hizo el funcionario.

Por lo tanto, si bien en el proceso se comprobó que no existía fraccionamiento porque estas contrataciones se realizaron en períodos presupuestarios diversos, lo cierto es que sí existió una gran semejanza entre las tres. Básicamente, entre la contratación que se hiciera en 1995 y la licitación restringida que nos ocupa, la diferencia en cuanto a las labores encomendadas difiere en la realización de seis seminarios, los cuales incluso fueron costeados por los mismos participantes (pese a que ello no estaba contemplado en el cartel o la oferta). Todos los proyectos versaban sobre el manejo de desechos, por lo que el contenido de los mismos siempre fue en torno al mismo objeto. No existe en el expediente disciplinario (ni en otra documentación) una justificación de la variante de precios de dichos contratos y tampoco un desglose de los gastos que ameritasen la suscripción de los mismos.

Si bien lleva razón el recurrente en el sentido de que ambos cargos (el fraccionamiento y la diferencia de precios) estarían ligados, lo cierto es que son hechos diferentes y así fueron imputados (como conductas

individualizadas), por lo que el absolver en uno de los hechos de la responsabilidad respectiva en virtud de la prueba aportada por el señor Acevedo, no exime al funcionario de su responsabilidad en cuanto al otro hecho, el cual debía probarse e incluso el recurrente en su oportunidad hizo referencia al mismo como un hecho distinto al anterior. No obstante, no fue aportada prueba suficiente que lo desacreditara.

Así las cosas, pareciera que el gestionante quiere hacer creer que ambos hechos constituyen uno solo, lo cual es a todas luces improcedente, pues se le absolvió únicamente porque las contrataciones fueron en diversos periodos presupuestarios, lo que fue incluso corroborado con los informes técnicos y periciales aportados por el señor Acevedo. En cuanto a la similitud de las contrataciones, es un hecho que las mismas fueron realizadas a raíz de un solo proyecto y tenían la finalidad de brindar capacitación para el manejo de desechos sólidos, por lo que incluso lo encomendado en ambas contrataciones contenía similitudes muy notorias, sea la realización de seminarios, elaboración de diagnósticos y la entrega de informes, entre otros puntos.

El recurrente ejerce su defensa en virtud nuevamente de que este hecho se refiere a la fragmentación de lo cual fue absuelto en su oportunidad, por lo que no resultan válidos sus argumentos.

Con respecto al alegato de que la solicitud de contratación por ¢4.494.760.00 coincide con la de la licitación restringida 003-96 en virtud de la nota O.J. 96-181 del 6 de agosto de 1996, debe indicarse que en su oportunidad mediante dicho oficio, la Oficina Jurídica lo que recomendó es que en virtud del monto por el que se pretendía contratar a CEPRONA no era posible el procedimiento de contratación directa sino el proceso concursal que correspondía de conformidad con las estipulaciones de la contratación administrativa. Así las cosas, para formalizar la contratación por el mismo objeto, la licitación fue finalmente adjudicada por ¢8.400.000.00 (casi siete veces más del precio inicial), lo cual evidencia que existió una fuerte variante del precio respectivo por la misma contratación (dichas notas constan en el expediente de la licitación restringida), la situación que, tal como se le imputó al señor Acevedo, no fue desacreditado por prueba alguna.

El hecho de que no existiera fragmentación en la contratación por haberse dado en diversos periodos presupuestarios, no implica que las contrataciones no trataron sobre objetos distintos. Las contrataciones eran muy similares y en ningún momento se justificó la variación de los montos de adjudicación, que es en realidad lo que se está imputando en este hecho.

En conclusión, este Consejo considera que los alegatos del señor Acevedo en este extremo no son de recibo.

SOBRE EL HECHO TERCERO:

Para este cargo, no aportó el recurrente la prueba de descargo suficiente que lo desacreditara.

La pérdida patrimonial en la que hizo incurrir el funcionario a la UNED está en trámite de cobro ante la empresa CEPRONA, pues, al haberse aprobado la primera etapa de la contratación y recibirse a satisfacción sin que lo pactado estuviese finalizado, se hizo incurrir a la UNED en un gasto que implicó un manejo erróneo de los fondos públicos. Es importante indicar también que toda la actuación se ajusta ampliamente a lo dispuesto por el artículo 104.4 y 105.6 del Reglamento a la Ley de la Contratación Administrativa, toda vez que sí existió culpa por parte del funcionario.

Debe tomarse en cuenta también que la actuación del funcionario en cuanto a este hecho, tipifica como falta grave, indicada en las normas transcritas en la Resolución Final del Consejo Universitario en las que se hace la valoración jurídica correspondiente, indicando que, en cuanto a este hecho, se violaron los artículos 81 inciso l) del Código de Trabajo como norma fundamental en todo este proceso de despido, conjuntamente con las normas que procedo a citar: artículos 15.2, 108, 104.4, 105.6 del Reglamento a la Ley de la Contratación Administrativa, toda la articulación del Reglamento de Despidos por Justa Causa de la UNED y los artículos 34 incisos d) y ñ) y 35 inciso d) del Estatuto de Personal de la UNED.

Al gestionante le correspondía la aprobación de un pago, en su condición de encargado del proyecto y como funcionario público en calidad de Director de la Escuela que asumió la dirección del mismo. Era la persona responsable de recibir a satisfacción el proyecto o bien denunciar las anomalías que existían en cuanto al incumplimiento de la empresa.

En virtud del visto bueno de los encargados de proyectos, las diversas oficinas, que no tienen acceso a los pormenores de la contratación, proceden a efectuar lo pagos respectivos, según lo indicado por los funcionarios responsables. Así las cosas, es claro que en el caso del señor Acevedo, al haber aprobado y recibido a satisfacción la primera etapa del proyecto, se procedió indebidamente con el pago, pues lo contratado en la licitación restringida 003-96 no se había cumplido, todo ello con el fundamento de las notas del señor Acevedo, las cuales dieron pie para que se avalara el pago, pues su visto bueno era imprescindible para éste.

Con relación lo anterior, el Reglamento a la Ley de la Contratación Administrativa que regula lo referente a los encargados de proyectos, en su artículo 108 inciso 1) dice:

“En toda Administración deberá designarse una unidad encargada del control del cumplimiento de las obligaciones asumidas por los contratistas. Esta unidad será responsable de desplegar los actos de verificación necesarios para establecer que la Administración recibe los bienes, obras o servicios dentro de las condiciones de calidad, plazo y demás condiciones acordadas”

En igual sentido, en el artículo 104 inciso 4) del mismo cuerpo legal se establecen las prohibiciones que tienen los funcionarios en cuanto a hacer incurrir a la Administración en pérdidas por su labor negligente, por culpa o dolo para verificar el control de la ejecución de los contratos.

Si bien existen testimonios en los que se indica que todo lo de la primera etapa se cumplió, la documentación que consta en autos refleja lo contrario, pues la primera etapa fue cancelada en el mes de enero, fecha en la cual no se había realizado ninguno de los seminarios de la primera etapa, mismos que empezaron a realizarse hasta el día 11 del mes de marzo, situación que se le imputó en el hecho cuarto.

En conclusión, no es procedente aceptar los alegatos del recurrente en este otro extremo toda vez que, en la resolución final, quedó demostrado cada uno de los hechos imputados, en virtud de los cuales se le indicó al señor Acevedo que se le despedía no solo por lo indicado por el Reglamento a la Ley de la Contratación Administrativa, la cual es explícita y estipula la sanción de despido para actuaciones como en las que incurrió el funcionario, sino que se estableció ampliamente como causal de despido el artículo 81 inciso l) del Código de Trabajo y los artículos 15.2, 108, 104.4, 105.6 del Reglamento a la Ley de la Contratación Administrativa, toda la articulación del Reglamento de Despidos por Justa Causa de la UNED y los artículos 34 incisos d) y ñ) y 35 inciso d) del Estatuto de Personal de la UNED.

SOBRE EL HECHO CUARTO

En cuanto a las afirmaciones planteadas para el hecho cuarto del recurso, es importante indicar que se repiten los mismos alegatos que en los anteriores puntos, por lo que reiteremos lo indicado al respecto. Adicionalmente me permito indicar que, en este extremo, se le imputó al señor Acevedo haber aprobado la primera etapa cuando ésta aún no había sido finalizada, por lo que es de recibo acotar lo siguiente:

Existen dos notorias diferencias en cuanto a este hecho y el hecho primero, toda vez que en este último, tal como se dijo antes, se le imputó al señor Acevedo, el haber aprobado la conclusión de la totalidad de las obligaciones que se establecen a cargo del adjudicatario para la licitación restringida 003-96, sin que esta estuviera finalizada. Como prueba, se señaló la que consta en el hecho primero del oficio de traslado de cargos (ORH 98-481 del 21 de mayo de 1998).

Por su parte, el denominado hecho cuarto que se le imputó en la resolución final fue el haber aprobado la segunda etapa del proyecto de la licitación, y haber tratado de comprometer el patrimonio de la UNED, pues la segunda etapa también se aprobó sin que ésta estuviera terminada. Al efecto, se señaló como prueba la que consta en el hecho quinto del oficio de traslado de cargos (ORH 98-481 del 21 de mayo de 1998).

Por lo tanto, no son los mismos hechos, sino que se imputan actuaciones diferentes, a saber:

1. En el primer hecho se le imputó el haber aprobado la totalidad de la contratación pese a que no estaba finalizada la misma, pues no se habían efectuado los seminarios de la segunda etapa, los cuales fueron efectuados meses después de haberse dado por terminado el proyecto e, incluso, se solicitó la elaboración del audiovisual de la segunda etapa, cuando el funcionario ya había recibido a satisfacción todo el proyecto. La solicitud de la elaboración de este audiovisual, el cual fue efectivamente elaborado por la Oficina de Audiovisuales con fondos de la UNED, constituye una falta grave, pues CEPRONA no podía cancelar el material audiovisual que se solicitó por medio del contrato, dado que la licitación ya se había concluido.

2. En el hecho cuarto, se le imputó el haber aprobado y recibido a satisfacción la segunda etapa, pese a que no se habían realizado las labores correspondientes a la misma. En este sentido, tal como lo expresó la resolución final, en la nota del 28 de noviembre (visible al folio 55 frente del expediente disciplinario) y la nota del 27 de noviembre, (visible al folio 55 vuelto), el señor Acevedo aprueba la primera etapa. No obstante, debe considerarse que a esa fecha, no se habían realizado ni siquiera los seminarios que constituían la primera etapa de la contratación. Ello implica que sus alegatos de defensa no son válidos, pues el funcionario asegura que lo que estaba aprobando en sus notas de abril era la etapa primera, lo cual es erróneo, pues esa etapa ya estaba aprobada y recibida (según sus mismas notas con fecha de noviembre), lo que evidencia el incumplimiento, al aprobar una etapa cuando ni siquiera se habían hecho los seminarios correspondientes a ésta, ni se había escogido una comunidad piloto para el estudio que se solicitó en la contratación.

En virtud de lo anterior, el recurrente pretende afirmar que estamos ante el mismo hecho, lo que es improcedente, dadas las diferencias en las imputaciones. En todo caso, debe considerarse que, dada la gravedad de cada una de las faltas, por sí mismas constituyen motivo suficiente para aplicar la sanción de despido sin responsabilidad patronal.

Visto, lo anterior, no son procedentes los alegatos esgrimidos, toda vez que repiten lo alegado para el hecho primero y no se aporta ninguna prueba nueva de descargo que pudiese variar el criterio del Consejo en cuanto al despido.

4. **Sobre la supuesta ausencia de motivación y fundamentación en el considerando de fondo:**

En cuanto a este punto del recurso, constan en la resolución final del Consejo Universitario, en forma amplia y clara, las razones por las cuales se despidió al funcionario, siendo las mismas suficientes, toda vez que no sólo

existe pérdida de confianza en el desempeño de su labor, sino que, aunado a ello, las faltas cometidas por el señor Acevedo evidencian negligencia, situación que implicó que la Administración se viese obligada a resolver el contrato con CEPRONA, siendo que -como encargado del proyecto- el señor Acevedo en ningún momento ejerció la fiscalización debida sobre lo contratado. Los hechos imputados que constan en la resolución final, son:

1. El haber aprobado el informe final del Proyecto y solicitar la liquidación total para CEPRONA, pese a que no se había cumplido con varios extremos de la contratación, específicamente con la elaboración del audiovisual de la segunda etapa, el cual fue solicitado por el funcionario, meses después de haber dado por concluida la contratación y a sabiendas de que la elaboración del mismo era responsabilidad exclusiva de CEPRONA, según las estipulaciones del cartel de licitación.

2. No se justificó las variantes en contrataciones cuyo objeto era muy similar y se concretaron a favor de la misma empresa.

3. El funcionario aprobó el pago de la primera etapa de forma indebida y adelantada, por no haberse terminado la misma, lo que provocó un manejo negligente de fondos públicos.

4. El funcionario aprobó la segunda etapa y solicitó la liquidación de la misma, a pesar de que no estaba concluida.

En cuanto a la referencia que hace el recurrente sobre la aplicación del principio de proporcionalidad, implícitamente acepta haber cometido los hechos imputados, toda vez que su reclamo se centra en el hecho de que, en cuanto a sus actuaciones, es desproporcionada la aplicación de un despido sin responsabilidad patronal como sanción.

Al efecto, debe considerarse que quedó claro que existen varios hechos demostrados que se le imputan al funcionario, los cuales fueron fundamento integral para que se aplicara el despido, encontrando sustento en la causal genérica de despido en la que se configura, en forma abierta, de la imputación de toda conducta indebida por parte de un trabajador en el ejercicio de su cargo según nuestro Código de Trabajo. Así, y en este caso, la sanción aplicada sí guarda proporción con respecto a la falta. A ello debe adicionársele que la Ley de la Contratación Administrativa y su Reglamento, en los artículos ya indicados, establecen de forma clara el tipo de sanción que debe aplicarse cuando un funcionario encargado de velar por el

cumplimiento de una contratación, comete alguna falta en perjuicio de la institución para la que labora y no efectúa la labor fiscalizadora respectiva.

La resolución final del Consejo Universitario indica claramente en qué consistió la negligencia del funcionario, lo cual se hizo constar junto con las pruebas respectivas. Asimismo, se efectuó la valoración jurídica pertinente,

indicando las normas transgredidas, de conformidad con los hechos probados, por lo que el recurrente no lleva razón al alegar que no se le individualizó la falta, misma que le fue señalada claramente desde el oficio de traslado de cargos o apertura del expediente, de conformidad con el Reglamento de Despidos por Justa Causa.

Por lo tanto, y considerando además que el recurrente no individualiza en ningún momento la supuesta falta en la que incurrió la Administración, no son tampoco aceptables sus argumentos en este sentido.

5. En cuanto a la petitoria:

Con respecto a los extremos de la petitoria, no es procedente acoger los mismos, toda vez que quedó demostrado en el expediente disciplinario que las faltas cometidas por el funcionario son suficientes para la aplicación del despido y, por lo tanto, la sanción sí ha sido proporcional a las faltas cometidas. En este sentido, tampoco indicó el recurrente en qué consistían los supuestos vicios procedimentales y de fondo, por lo que no procede revocar el acuerdo impugnado y, en consecuencia, no proceden los demás aspectos de la petitoria en sus puntos primero y segundo.

Sobre el punto tercero de este acápite, también es procedente rechazar el recurso de revocatoria interpuesto por el señor Acevedo.

Por tanto, SE ACUERDA:

1. Acoger el dictamen brindado por la Oficina Jurídica, mediante el oficio O.J.98-452.
2. Rechazar en todos sus extremos el recurso de revocatoria interpuesto por el señor Elmer Acevedo Sánchez en contra del acuerdo constante en el artículo IV, inciso 5) de la sesión N° 1352-98 del 7 de octubre de mil novecientos noventa y ocho.
3. Confirmar la resolución impugnada.
4. Dar por agotada la vía administrativa.

ACUERDO FIRME

II. DICTAMEN DE LA OFICINA JURIDICA SOBRE INCIDENTE DE NULIDAD ABSOLUTA PRESENTADA POR EL SR. ELMER ACEVEDO SANCHEZ

Se conoce nota O.J.-98-454, del 21 de octubre de 1998, suscrita por la Licda. Fabiola Cantero, Jefe de la Oficina Jurídica, en la que brinda dictamen referido al acuerdo constante en el artículo IV, inciso 6) de la sesión No. 1352-98, Art. IV, inciso 6) del 7 de octubre de 1998, sobre el incidente de nulidad absoluta presentado por el señor Elmer Acevedo Sánchez contra la resolución final del Consejo Universitario en sesión 1346-98, Art. II celebrada el 10 de setiembre de 1998.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: De tal manera que a una persona se le puede remover y regresarlo al puesto anterior y también ser despedido de la Universidad. También sobre este se solicitó el criterio a la Asesora Legal, y sin embargo, este documento no tiene el plazo de que tiene que resolverse hoy, porque este es asunto más amplio a donde la Licda. Fabiola Cantero nos da a conocer su criterio y por consiguiente le solicito a la Licda Fabiola que por favor nos explique ampliamente su aporte como Jefe de la Oficina Jurídica.

LICDA. FABIOLA CANTERO: Lo básico del fondo del asunto radica en lo alegado por el Sr. Elmer Acevedo, en cuanto a la competencia del Consejo Universitario, para despedirlo como Director y Profesor de la Universidad. Nosotros sostenemos que el Consejo Universitario tiene la competencia en ambos asuntos en el tanto y cuanto existe una única relación laboral con una misma subordinación por los mismos jerarcas con el mismo salario.

Sin embargo, en ese sentido incluso acudimos a las definiciones jurídicas “destitución, remoción y despido”, y además en todos los casos se coincide se da la terminación del contrato laboral que se trate, porque no se trata de una suspensión de un contrato, que sí es diferente, sino más bien de la terminación definitiva del Contrato y en el caso del Sr. Elmer Acevedo, y específicamente no se podría fraccionar la responsabilidad en ese sentido.

No sé si existe alguna duda referente a lo que anteriormente expliqué, porque básicamente de eso se trata, o sea, no tiene consideraciones alternas al respecto.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Con respecto a lo expuesto por la Licda. Fabiola Cantero, y como ella bien lo sabe soy claro en establecer una distinción real y estatutaria entre el nombramiento de un Director y la Contratación establecida en el Artículo XXIII, del Estatuto Orgánico de manera que no se pueden confundir ambas. Por ejemplo, si una persona es nombrada por el Consejo Universitario y eso implica un contrato de trabajo por un tiempo determinado como lo son los nombramientos de Jefes y Directores que han ingresado externamente, el ser removidos del puesto obligadamente lo que también significaría que el sub-contrato laboral quedaría terminado.

Sin embargo, en el Estatuto de Personal con respecto a los están en Carrera Universitaria y también lo que ingresan externamente que no están dentro de la Carrera, de manera que refiriéndonos los que están dentro de la Carrera Universitaria para efectos laborales, el Estatuto Orgánico lo que establece fundamentalmente es que se le pagará un sobresueldo por ese nombramiento que el Consejo Universitario hizo y además en todos los demás aspectos el está protegido por la Carrera Universitaria.

De la cual el tenía al nombrársele en un período un permiso, y por ejemplo, me preguntaría en el caso de un miembro del Consejo Universitario por alguna razón infringiera lo que establece el Estatuto Orgánico, que opción escogería ustedes en

dado caso de que si regresa a su puesto o se va de la Universidad, porque de lo que estamos hablando del puesto. Se establece que en la Asamblea también lo cesa.

Por otro parte, en el caso de una persona que adquiere un nombramiento en propiedad, según el Estatuto de Personal, establece cuál es la forma en que se pierde de manera que esa no es la manera correcta, por el este Estatuto que casi como las garantías laborales que nosotros le damos a los trabajadores que ingresan en carrera, de manera que ahí está establecido un procedimiento para llegar al nivel de tal forma que el mismo nivel permite todas las instancias de apelación que tiene revocatoria y tiene subsidio para el nivel que es el que el orden disciplinario de los que están en carrera Universitaria.

Sin embargo no me constan y no sé si la Licda. Fabiola Cantero, indagó en el caso de las otras Universidades, la persona que está en carrera Universitaria, podría ser despedido por algún otro órgano y por ejemplo, en la Universidad Nacional (UNA), podría ser despedido por algún otro órgano inclusive hay votación de toda la Asamblea y tiene la facultad para despedir a un funcionario de lo contrario no se le puede despedir.

M.SC. FERNANDO MOJICA: Don Celedonio en el Estatuto Orgánico lo que dice que es inamovilidad que no es lo mismo.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: ¿De qué?

M.SC. FERNANDO MOJICA: Al menos en la Universidad Nacional la inamovilidad es para despedir a alguien el porcentaje de los votos tiene que ser muy alto por el tipo de inamovilidad que existe.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Sin embargo participé en la Asamblea Universitaria de la Universidad Nacional (UNA), a donde se aprobó la inamovilidad prueba de ello el puesto de don Néstor Morrueto, no obstante, no es inamovilidad absoluta porque de hecho las escuelas lo pueden echar de manera que una inamovilidad relativa, porque si fuera inamovilidad absoluta significa que un funcionario que ingresó en la inamovilidad para destituirlo tendría que pagar el resto del contrato, de manera que fue una discusión bastante amplia sobre lo que significa el término "inamovilidad", entonces es poco similar a la que nosotros tenemos porque es más o menos inamovible.

Por ejemplo, en el caso de la Universidad Nacional la primera no es inamovible de una unidad a otra sin consentimiento y ya ser trasladados de una unidad a otra mantiene el derecho ya sea de regresar hasta el momento que expire, por lo tanto no se le puede cambiar tan fácilmente como la UNED, y sin embargo en ese sentido es más amplio que el nuestro pero en la otra Universidad las escuelas lo echan. Lo que sí no sé en caso de la Universidad de Costa Rica, tal vez don Eugenio usted lo recuerda, en el caso de los Directores y Decanos lo echan del Consejo Universitario.

LIC. EUGENIO RODRIGUEZ: No.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Es que en caso de nosotros la legislación no dice nada y la de ellos también dice lo mismo, sin embargo, lo que no me queda claro es que efectivamente como lo nombramientos son a plazo, es que si en el caso de remover del plazo le conserva el Artículo XXIII antiguo del Estatuto Orgánico, o no.

Aquí el fundamento de la Asesoría Legal sería en el fondo y me parece que se mantiene en forma acumulativa de tal manera que el Consejo Universitario acumula toda la autoridad ya que el como lo dice el Estatuto Orgánico, que todos los demás nombramientos son de competencia de la Rectoría y de esos órganos que aquí el Consejo Universitario acumularía ambas autoridades, o sea, el puede lograr todo puede también lograr lo menos. Les voy a argumentar porqué en una democracia no es así, y solamente en un absolutismo lo es.

LICDA. FABIOLA CANTERO: En la manera en que usted lo está exponiendo sería uno de los argumentos y en realidad el matiz del comentario que usted anteriormente dijo vendría a ser en que el superior jerárquico inmediato del Director es Consejo Universitario y además en esa condición de funcionario tiene las potestades para destituirlo.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: El superior jerárquico inmediato es él.

LICDA. FABIOLA CANTERO: Como Director es el Consejo Universitario en el momento que cometió la falta.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Entonces no es ni el Consejo Universitario ni el Vicerrector, porque nuestra estructura el superior jerárquico es el Vicerrector.

LICDA. FABIOLA CANTERO: En el caso del disciplinario de cara al nombramiento.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: El Reglamento tampoco dice eso, porque dice que es el Vicerrector de tal manera tiene que denunciarlo y también por eso nosotros le solicitamos que se abriera el proceso.

LICDA. FABIOLA CANTERO: Por supuesto el Vicerrector no puede ejecutarla.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: No porque ya está establecido quienes serían lo que corresponde.

LICDA. FABIOLA CANTERO: En el caso de despido como Director le correspondería realizarlo al Consejo Universitario, porque él mantiene una relación laboral con la Universidad.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Sí, en el caso del contrato él lo ganó por concurso de manera que usted quiere decir que ese es el mismo contrato, y después el nombramiento como Director en ese momento no fue por concurso de tal manera que es el mismo contrato laboral que él tenía anteriormente.

En el caso de que fuera más claro si se señalara más bien por la gravedad y la proporcionalidad o simplemente por la idea de que tiene que realizarse de una manera, como precedente para el futuro en esta Universidad, porque eso significa que en cosas que también podrían ser más simples dado que lo fundamental que lo que se le atribuye al Sr. Elmer Acevedo, es realmente haber sido negligente de tal manera que nosotros no pudimos probar todo de manera tampoco se comprobó de que él se robó nada y además se probó de que él tuviera un acuerdo previo con alguien, entonces no se ha aprobado con alguien y lo único que se aprobó es que él solicita una liquidación pese a no se finalizó el trabajo.

Además nadie ha demostrado que la negligencia era dolosa y al no demostrarse de esa manera considero que no hay proporcionalidad entre el acuerdo del Consejo Universitario, de manera tal, que la posible opción es de removerlo del puesto y en última instancia despedirlo de la Universidad.

Sin embargo, considero que fundamentalmente existen muchos funcionarios que podrían ser por ejemplo, administradores de poca capacidad e inclusive negligentes, porque no existe la negligencia dolosa y negligencia no dolosa, pero lo que deberíamos tomar en cuenta el tipo de negligencia sería de manera que la Universidad en ese sentido los perdería, sin embargo, les digo eso porque no existe un solo antecedente el cual fue la solicitud que le hice a la Asesora Legal, antes de que tomáramos esta resolución, que concediera tan solo un antecedente en que el Consejo Universitario o la Junta Universitaria ha removido a un funcionario Director o Jefe de manera pero no existe un solo caso.

Se han removido, algunos fueron trasladados y también regresaron a sus puestos y realidad desconozco los casos. Además adónde está establecido estatutariamente eso, porque según pareciera que proviene de la Ley que en este momento desconozco que nos obligaría a nosotros a destituirlo y no del Estatuto Orgánico.

LICDA. FABIOLA CANTERO: Don Celedonio, nosotros como Asesoría Legal, entendemos “remoción”, privación de cargo o del empleo.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: “Remoción de su cargo”, y el Estatuto Orgánico dice que el Consejo Universitario nombrará y removerá del cargo en ningún momento dice del empleo.

Con respecto al incidente de nulidad lo planteado por el Sr. Elmer Acevedo de manera que se proceda como lo sugería don Rodrigo A. Carazo, anteriormente de manera tal que el Consejo Universitario lo avale o no para incorporarlo después a las causales para el rechazarlo.

* * *

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

ARTICULO II

Se conoce nota O.J.-98-454, del 21 de octubre de 1998, suscrita por la Licda. Fabiola Cantero, Jefe de la Oficina Jurídica, en la que brinda dictamen referido al acuerdo constante en el artículo IV, inciso 6) de la sesión No. 1352-98, Art. IV, inciso 6) del 7 de octubre de 1998, sobre el incidente de nulidad absoluta presentado por el señor Elmer Acevedo Sánchez contra la resolución final del Consejo Universitario en sesión 1346-98, Art. II celebrada el 10 de setiembre de 1998.

CONSIDERANDO:

1. En cuanto a la admisibilidad del incidente de nulidad:

El incidente de nulidad tiene su fundamento en el artículo 173 de la LGAP, en virtud del cual es posible declarar en vía administrativa la nulidad absoluta, manifiesta y evidente de un acto administrativo. Debe además tenerse en consideración que, si bien el acuerdo impugnado es la resolución final que declara el despido sin responsabilidad patronal del incidentista, la controversia se orienta hacia la materia contencioso administrativa y no hacia la materia laboral, pues la petitoria consiste en que se declare la nulidad absoluta de un acto administrativo y la obtención de la indemnización como consecuencia de esa nulidad. Por ello, la solicitud de la aplicación del principio de la *restitutio in integrum* a partir de la declaratoria de una nulidad, dispone que la vía no sea la laboral sino la administrativa. (En este sentido, las resoluciones de la Sala Primera en su voto N° 005 de las 14:40 hrs. del 11 de enero de 1995, en su voto N° 121 de las 16:00 hrs. del 24 de julio de 1991 y en su voto N° 31 de las 14:10 hrs. del 8 de marzo de 1995).

En efecto, la Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia en su resolución N° 200 de las 10:00 hrs. del 21 de octubre de 1994 sostuvo que:

“De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, corresponde a esta jurisdicción conocer acerca de las pretensiones que se deduzcan en relación con la legalidad de los actos y disposiciones de la administración pública sujetos al Derecho Administrativo... La presente litis no versa sobre ningún derecho garantizado a los trabajadores del sector público o privado por la legislación laboral, pues lo que persigue es que se declare nulo, por motivos de legalidad, el acuerdo de la Junta Directiva del instituto mediante el cual se removió al actor del cargo de Gerente General de esa institución; que como consecuencia de esa nulidad, se le restituya en el puesto con pago de los salarios caídos... de manera que esa pretensión es típica de Derecho Administrativo porque la reinstalación y el resarcimiento del daño están supeditados, exclusivamente, a que se declare la nulidad de dicho acuerdo.” (lo subrayado no es del original)

En el mismo sentido, la Sala Primera en su voto N° 31 de las 14:10 hrs. del 8 de marzo de 1995 manifestó que:

“Como se deduce de las pretensiones del proceso, o sea la nulidad de actos administrativos del procedimiento incoado contra el actor, reinstalación, salarios dejados de percibir, intereses, la controversia se orienta hacia la materia contencioso administrativa y no hacia la materia laboral.”

Visto lo anterior, no es procedente ventilar este incidente bajo los principios del derecho laboral sino del derecho administrativo.

2. En cuanto a los argumentos del incidente de nulidad absoluta:

Sostiene el incidentista que la resolución impugnada en la que el Consejo Universitario acuerda despedirlo sin responsabilidad patronal, está viciada de nulidad absoluta, toda vez que, a su juicio, el Consejo Universitario no es el órgano competente para despedirlo.

Agrega, además, que el Consejo está legitimado únicamente para destituirlo de su cargo como Director de la Escuela de Ciencias de la Administración pero no para despedirlo sin responsabilidad patronal del cargo que ostenta en propiedad como profesor de esa misma dependencia de la UNED.

Al efecto, afirma que el Estatuto de Personal le garantiza estabilidad en el puesto en el que está nombrado en propiedad, por lo que el Consejo Universitario se extralimitó en sus funciones, violentando con ello las disposiciones del Estatuto Orgánico de la UNED.

En el mismo sentido, alega la violación del artículo 129 de la LGAP que estipula que el acto administrativo debe emanar del órgano competente para ello. Sostiene que el Consejo no es el órgano competente en cuestión precisamente porque el Consejo únicamente puede destituirlo como Director, dado que tiene restringida su competencia.

Indica el incidentista que, según los artículos 158 y 166 de la LGAP, la falta de un requisito del acto administrativo implica vicio de nulidad, y siendo que, según su dicho, el Consejo Universitario no era el órgano competente para dictar la resolución final del despido, el acuerdo impugnado debe declararse nulo.

En virtud de todo lo anterior, solicita el incidentista, como petitoria, anular el acuerdo impugnado, por no tener el Consejo Universitario atribuciones para despedirlo. En el mismo sentido solicita la reinstalación en su cargo y, en su defecto, el agotamiento de la vía administrativa.

3. Aspectos Jurídicos de fondo:

En el ejercicio de su autonomía reglamentaria, la UNED ha dispuesto los procedimientos de conformidad con el tipo de falta que se le imputa al funcionario. Así las cosas, el Estatuto Orgánico dispone en su artículo 46 que las sanciones se solicitan según la gravedad de la falta. En cuanto a la jurisdicción disciplinaria para aplicar el despido estipula lo siguiente:

“Destitución: por el Consejo Universitario cuando se trate de los Vicerrectores, Auditor, Directores y Jefes y por el Consejo de Rectoría en todos los demás casos. Las sanciones c) y ch) sólo podrán ser aplicadas a solicitud o previo informe de su jefe inmediato, según el procedimiento respectivo.”(lo subrayado no es del original)

Siendo claro que el mismo Estatuto Orgánico legitima al Consejo Universitario para despedir a los directores de sus cargos cuando exista motivo suficiente para ello, no es procedente el alegato de que el Consejo Universitario se extralimitó en sus funciones declarando el despido del funcionario, pues el Estatuto Orgánico es contundente al estipular que la destitución de un Director le corresponde a este órgano colegiado.

Con relación a lo anterior, y en cuanto a la permisibilidad y legitimación que otorga el Estatuto Orgánico al Consejo Universitario para destituir a los directores académicos, el artículo 16 inciso ch) subíndice 3) dice que, dentro de las funciones del Consejo Universitario, están las siguientes:

“Remover de sus cargos por justa causa debidamente comprobada, a los funcionarios incluidos en los incisos ch-1) y ch-2), de este artículo, con votación de al menos dos terceras partes del total de sus miembros.”

Siendo que el inciso ch-1) se refiere a la potestad del Consejo de nombrar a los Directores Académicos, es preciso indicar que el Consejo sí está plenamente autorizado por el Estatuto Orgánico para despedir al señor Acevedo.

Al efecto, siendo que el incidentista aplica una errada interpretación de la terminología utilizada en la articulación de cita, es de recibo indicar que la destitución y la remoción son términos cuya definición es necesario citar, en concordancia con el contexto legal referido.

La palabra DESTITUCIÓN la define el tratadista Guillermo Cabanellas de la siguiente forma:

“Privación de empleo o cargo público hecha por la autoridad competente, en caso de que el empleado o funcionario haya incurrido en falta o perdido la confianza de los superiores...”²

En cuanto a la palabra REMOCIÓN, utilizada en el Estatuto Orgánico, el tratadista Guillermo Cabanellas de Torres, la define como “Privación de cargo o empleo”.³

²CABANELLAS DE TORRES (Guillermo), “Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual”, Buenos Aires, Editorial Heliasta S.R.L., 23° edición, Tomo III, 1994, p. 216

Ambas acepciones resultan ser sinónimos en el lenguaje jurídico de la palabra “despido”, por lo cual, el Estatuto Orgánico es claro al establecer que el órgano competente para privar del empleo o cargo público a un director de escuela, es precisamente el Consejo Universitario, resultando falso el argumento de que destituir y remover no implican un despido.

Queda claro entonces que, cuando el Estatuto Orgánico se refiere a destituir o remover a un director, se refiere a despedirlo, tal como lo indica la terminología jurídica utilizada en la redacción de la norma, por lo que no es procedente el alegato del incidentista, en cuanto a la supuesta extralimitación de funciones del Consejo universitario. En este sentido el acto administrativo impugnado no contiene vicios de nulidad.

Por otra parte, el despido es definido por Cabanellas de la siguiente forma:

“En el mundo de las relaciones que el trabajo subordinado o dependiente origina, por despido se entiende estrictamente la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo por declaración de voluntad unilateral del patrono o empresario, que de tal modo extingue el vínculo jurídico que lo une con el trabajador a su servicio.”

El mismo Código de Trabajo diferencia en el Capítulo VI del Título II el concepto de “suspensión” del de “finalización” como la terminación del contrato, definiendo las causales del artículo 81 como causales para la terminación de la relación laboral, que se traducen en un despido sin responsabilidad patronal.

En virtud de lo anterior, y considerando que el Consejo Universitario puede despedir (sea remover o destituir) a un director de escuela, debe considerarse que el despido es la ruptura de un vínculo considerado como una única relación contractual, por lo que si el despido es eficaz para el señor Acevedo en el ejercicio de su cargo de director, debe también surtir efectos jurídicos para todos los extremos contractuales que lo ligan a la universidad, siendo legalmente posible que la ruptura del contrato abarque también su destitución en la plaza de profesor de la Escuela de Administración.

Por su parte, el Estatuto de Personal dispone, en sus artículos 110 inciso ch) y 111 inciso ch), que el despido de un Director será ejecutado por el Consejo Universitario, a solicitud del Jefe Inmediato. En concordancia con lo anterior, el denominado “Reglamento de Despidos por Justa Causa” contiene el procedimiento a seguir (cuando una falta es aparentemente grave), y según el cual también le corresponde al Consejo Universitario el despido de ciertos funcionarios. Por lo tanto, es menester determinar preliminarmente la gravedad de la supuesta falta, de previo a establecer el inicio del procedimiento que corresponda.

Una vez efectuado lo anterior, se procede a aplicar la sanción correspondiente al funcionario público, en tanto que la atención del

³ CABANELLAS DE TORRES (Guillermo), “Diccionario Jurídico Elemental”, Buenos Aires, Editorial Heliasta S.R.L., duodécima edición, 1994, p347.

procedimiento le corresponde al Consejo Universitario, si el funcionario ocupa uno de los puestos jerárquicos invocados en el artículo 16 inciso ch) del Estatuto Orgánico, como es el caso de un director académico, puesto que a la fecha del despido ocupaba el incidentista.

El artículo 110 inciso ch) del Estatuto de Personal define la destitución también como despido y en concordancia con ello, el artículo 111 inciso ch) del mismo cuerpo legal dispone que cuál es el órgano competente para ejercer el despido de la siguiente forma:

“Destitución: por el Consejo Universitario cuando se trate de los Vicerrectores, Auditor, Directores y Jefes de oficina y por el Consejo de Rectoría en todos los demás casos.”(lo subrayado no es del original)

Así las cosas, no existe duda en cuanto a la legitimación que otorgan las normas de la UNED al Consejo Universitario para despedir a los directores de las escuelas respectivas, y que, en atención a la definición del despido como ruptura del vínculo laboral, no puede quedar vigente relación de empleo alguno entre un funcionario destituido y su patrono. Al efecto, si bien el señor Acevedo estaba amparado al principio de estabilidad laboral que rige en el empleo público, debe tenerse en cuenta que esta estabilidad no excluye la posibilidad de determinar las sanciones que correspondan cuando existen faltas cometidas por el servidor público, para lo cual debe seguirse el debido proceso, que fue cumplido a cabalidad en el procedimiento disciplinario seguido en contra del señor Acevedo.

Además, de conformidad con la autonomía universitaria consagrada constitucionalmente en el artículo 84 y concordantes de la Constitución Política, la Universidad puede regular los asuntos relativos a su personal, pudiendo por ello establecer las normas de tipo político, administrativo y reglamentario que se refieran a sus funcionarios, siempre respetando el principio de legalidad. Al efecto, la Sala Constitucional en su voto N° 1313-93 dijo lo siguiente con respecto a la autonomía universitaria en cuanto al derecho de definir lo concerniente a la reglamentación interna y a su personal:

“...Tienen poder reglamentario (autónomo y de ejecución); pueden autoestructurarse, repartir sus competencias dentro del ámbito interno del ente, desconcentrarse en lo jurídicamente posible y lícito, regular el servicio que prestan, y decidir libremente sobre su personal (como ya lo estableció esta Sala en la resolución N° 495-92). Son estas las modalidades administrativa, política, organizativa y financiera de la autonomía que corresponde a las universidades públicas.” (lo destacado no es del original)

Queda claro que la autonomía universitaria de regular lo relativo a sus funcionarios, de conformidad con las normas internas que estipule al efecto, está legitimada por la Sala Constitucional, de manera que la resolución impugnada no contiene vicios de nulidad absoluta, pues en realidad se ajusta plenamente a las normas de la universidad y a los principios del derecho administrativo y laboral.

El alegato esgrimido por el incidentista en cuanto a que la UNED solo puede sancionarlo como Director pero no como profesor, debiendo reinstalarlo en su puesto en propiedad como profesor en la Escuela de Ciencias de la Administración, carece de todo sustento lógico y jurídico, toda vez que la UNED únicamente estableció un único contrato laboral con el señor Acevedo, en virtud del cual fue ascendido en determinado momento y por plazo fijo como Director de Escuela. La UNED recibió los servicios del señor Acevedo en su calidad de funcionario público, y los hechos imputados fueron en su investidura de funcionario público. No es legalmente posible dividir la responsabilidad por un acto que amerita el despido sin responsabilidad patronal, pues la falta cometida fue en el ejercicio de un cargo público en el que debe ejercer sus funciones de forma responsable y diligente, independientemente del puesto que ocupa en propiedad o interinamente, pues la falta fue cometida contra la Universidad y contra los propios intereses del Estado. Además, el vínculo laboral que surge en virtud de un contrato es único e indivisible, según lo ha expresado nuestra jurisprudencia en reiterados fallos.

El concepto de servidor público está expresado claramente en la LGAP en su artículo 111 inciso 1) que dice:

“Es servidor público la persona que presta servicios a la Administración o a nombre y por cuenta de esta, como parte de su organización, en virtud de un acto válido y eficaz de investidura, remunerado, permanente o público de la actividad respectiva.”

En virtud de la norma, es funcionario público quien ostente dicha investidura, sin indicación específica de una categoría profesional o académica pues se trata de una relación de servicio público con miras a la consecución del bien común, la cual no puede ser escindida para evitar una responsabilidad disciplinaria.

Le compete al Consejo Universitario la destitución del funcionario en su condición de Director de Escuela, toda vez que es un cargo de alto nivel jerárquico. No obstante, ello no implica que el cargo de Director no contenga la investidura de servidor público, pues esta condición la ostenta todo trabajador del Estado, independientemente de su rango jerárquico. El Consejo está plenamente facultado para despedir al funcionario y separarlo del servicio en la institución, en todo ámbito. No es posible mantener la relación de servicio con el funcionario, toda vez que el contrato laboral es uno solo y el mismo fue terminado por el jerarca competente para ello,

considerando que, a la fecha del despido, el señor Acevedo ejercía el cargo de Director de Escuela pues cometió su falta como Director, como encargado de velar por la fiscalización de un proyecto de licitación restringida y en general se le despide en su investidura de funcionario público. Así las cosas, no es posible que la Administración despida a un funcionario de un cargo pero que quede vigente el contrato laboral en virtud de otro cargo, ya que no existen dos contratos sino uno solo, el cual fue

disuelto por la Administración de la forma que lo estipula el ordenamiento jurídico.

Si aceptáramos la tesis del incidentista, no existiría sanción para su falta, pues el fin del despido, es separar al trabajador de la función pública que ejerce en la institución.

El artículo 113 de la LGAP dice:

“1. El servidor público deberá desempeñar sus funciones de modo que satisfagan primordialmente el interés público, el cual será considerado como la expresión de los intereses individuales coincidentes de los administrados...”

El artículo 114 inciso 2) de la LGAP dice a su vez:

“Sin perjuicio de lo que otras leyes establezcan para el servidor, considérese, en especial irregular desempeño de su función, todo acto, hecho u omisión que por su culpa o negligencia ocasione trabas u obstáculos injustificados o arbitrarios a los administrados.”

La actuación del señor Acevedo efectivamente fue negligente y hasta culposa, lo que contraviene la debida actuación de un servidor público, quien debe velar por la protección del bien común y, por ende, por el buen manejo de los fondos públicos. Por ello se despidió al señor Acevedo en su condición de funcionario público, mediante un procedimiento cuya resolución le compete al Consejo Universitario, considerando del cargo que ejercía en el momento del despido.

El artículo 213 de la LGAP sostiene lo siguiente:

“A los efectos de determinar la existencia y el grado de culpa o negligencia del funcionario, al apreciar el presunto vicio del acto al que se opone, o que dicta o ejecuta, deberá tomarse en cuenta la naturaleza y jerarquía de las funciones desempeñadas, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía del funcionario y más técnicas sus funciones, con relación al vicio del acto, mayor es su deber de conocerlo y apreciarlo debidamente.”

Esta norma estipula que la responsabilidad del funcionario de mayor rango jerárquico ante sus actos producto de la negligencia imputada en la resolución de marras, resultan más reprochables precisamente por su condición especial de jerarquía, lo que sustenta el hecho de que el despido sin responsabilidad patronal es como servidor público, y por ende, no es procedente reubicarlo en un puesto en la UNED, pues el despido implica la disolución total del vínculo laboral, dejando sin ningún efecto, en la vida jurídica, el contrato entre las partes.

Finalmente, es importante considerar la especial condición del señor Acevedo como funcionario público, pues la Sala Segunda mediante resolución N° 38 de las 9:00 hrs. del 25 de enero de 1995 sostuvo que:

“Jurisprudencialmente se ha establecido la tesis de que las faltas en que incurren los servidores públicos deben ser juzgadas con mayor severidad, al estar de por medio los fines públicos que persigue la Administración; además de que la responsabilidad, la honestidad, la lealtad y la confianza del funcionario, deben ser siempre cabales y a toda prueba - artículos 4 y 113.1 de la Ley General de la Administración pública y 19 del Código Laboral-...”

Así las cosas, es claro que la sanción impuesta al funcionario fue debidamente motivada y cumple plenamente con el principio de razonabilidad que dicta el voto N° 1739-92 de la Sala Constitucional. La decisión final que tomó el Consejo Universitario es congruente con lo estipulado en la resolución N° 38-95 de la Sala Segunda supra citada y cumple con los principios generales del debido proceso, ajustándose al principio de legalidad consagrado en el artículo 11 de la Constitución Política y en el artículo 11 de la LGAP, los cuales no fueron irrespetados en lo absoluto por el Consejo Universitario, el cual se encuentra plenamente legitimado para despedir al funcionario sin responsabilidad patronal, dadas las causales probadas en la resolución final y en virtud de las normas allí expresadas.

En virtud del principio de primacía de la realidad, desarrollado ampliamente en la doctrina por el tratadista argentino Américo Plá Rodríguez⁴, es evidente que entre la UNED y el señor Acevedo, existía un único contrato laboral y era el Consejo Universitario el órgano legitimado para el despido respectivo, dado que el funcionario incurrió en faltas graves a su contrato de trabajo, independientemente del rango jerárquico que ostentaba, pues las cometió en su condición de servidor público, según lo cual el Consejo Universitario debía declarar el despido, pues, al ser un funcionario de especial jerarquía, le corresponde a este órgano colegiado la destitución y, por ende, la terminación de la relación laboral.

Por su parte, la Teoría del Contrato Realidad, tratada en la doctrina laboral y administrativa, (en especial por autores como Mario de la Cueva, entre otros), estipula que -ante toda duda- deben imperar los extremos realmente contratados por el patrono, por lo cual, si bien el funcionario estaba contratado como Director de Escuela, sus funciones (deberes y derechos) se ajustan a las de un servidor público en los términos ya expresados en este dictamen.

En virtud de las razones y fundamentos legales expuestos, no es procedente acoger en sede administrativa una nulidad de un acto administrativo, la cual no es evidente, manifiesta y absoluta.

⁴ PLA RODRÍGUEZ (Américo), “Los principios del Derecho de Trabajo”, Buenos Aires, Ediciones De Palma, 2 edición, 1978, p197.

Al efecto es importante recordar que el artículo 173 inciso 5) de la LGAP dice:

“La anulación administrativa de un acto contra lo dispuesto en este artículo, sea por omisión de las formalidades previstas, o por no ser absoluta, evidente y manifiesta la nulidad, será absolutamente nula, y la Administración estará obligada además al pago de las costas, daños y perjuicios, todo ello sin mengua de las responsabilidades personales del servidor agente de conformidad con el párrafo segundo del artículo 199...”

Dado lo anterior, es criterio de este Consejo que no existen vicios de nulidad en la resolución impugnada, la cual se ajusta plenamente a las disposiciones legales del ordenamiento jurídico y los principios legales correspondientes. Dado que la resolución se encontraba ajustada a derecho, no es posible la anulación del acto administrativo, toda vez que un acuerdo en ese sentido sería nulo de pleno derecho de conformidad con la norma supra citada, e implicaría responsabilidad para la Administración.

Por tanto, SE ACUERDA:

- 1. Acoger el dictamen brindado por la Oficina Jurídica, mediante Oficio O.J-98-454, del 21 de octubre de 1998.**
- 2. Rechazar en todos sus extremos, el recurso de nulidad absoluta interpuesto por el señor Elmer Acevedo Sánchez en contra el acuerdo constante en el artículo II de la sesión sesión N° 1346-98, celebrada el 10 de setiembre de 1998**
- 3. Dar por agotada la vía administrativa.**

ACUERDO FIRME

*** * ***

LIC. JOAQUIN B. CALVO: Quisiera hacer una observación antes de analizar el asunto siguiente, reconocer la labor que ha realizado la Oficina Jurídica en todo este proceso porque realmente esto ha sido un proceso muy lamentable y además situaciones que han involucrado aspectos técnicos no solamente en la parte legal sino más bien de apreciaciones y valoraciones para la toma de decisiones.

No obstante, cabe destacar la labor realizada, y por ende, no quise mencionarlo anteriormente, porque me ha correspondido parte de este proceso de manera tal que los comentarios que hasta el momento hemos realizado, sea porque el mismo Consejo Universitario me encomendó en varias oportunidades la tarea de iniciar junto con el compañero MSc. Fernando Mojica, la investigación inicial.

También quisiera manifestar que se abrieron las oportunidades para que esto no llegara a lo que hemos tenido dolorosamente que decidir porque en su oportunidad tanto la Prof. Cecilia Barrantes o Ing. Elmer Acevedo, hubieran acatado los

señalamientos que el Consejo Universitario les hizo y sencillamente lo que ambos tenían que hacer era aportar ciertos documentos y aclarar algunos de los aspectos que perfectamente pudieron haberse aclarado en su oportunidad y no se hizo de manera tal que se complicó más el procedimiento.

Considerando cuando anteriormente estuvo el Ing. Sergio González con su Lic. Joe Montoya, Asesor Legal a ambos también se les dio la oportunidad de ser escuchados y además que justificaran algunos aspectos que ellos no han podido justificar de manera que se ha procedido en todo momento apegado a Reglamentos al respectivo proceso y también la misma Oficina de Recursos Humanos realizó todo lo que tiene a su alcance reglamentario para llamar testigos escuchar valoraciones, atender los Asesores Legales por las dos partes. De tal manera, que si quisiera manifestar como culminación de un largo proceso y que efectivamente creo que es la primera vez que en esta Universidad llega a tomar una decisión de esta envergadura y de esta índole.

También quisiera manifestar de que tengo mi conciencia tranquila ya que en el momento que me correspondió actuar como miembro de este Consejo Universitario, de manera que no hubiera querido como esta situación se planteara pero sin embargo, se llevó a cabo.

Por otra parte, creo que es una situación de principio la que se está definiendo hoy acá y de la cual también toda la comunidad universitaria está pendiente de esta resolución, entonces han sido muchas las instancias que han participado en todo este procedimiento, de manera que, independientemente del desenlace de hoy quisiera dejar este reconocimiento y dentro de lo que cabe mencionar la Licda. Alejandra Castro, en la oportunidad que le correspondió manejar una parte del proceso conjuntamente con la Licda. Fabiola Cantero, con su aporte y no en su totalidad por las circunstancias especiales que le ha correspondido vivir pues, ha ella también le ha correspondido hacerse cargo de situaciones y también en circunstancias muy especiales. Sin embargo, quisiera reiterar el reconocimiento para ambas y obviamente para la Oficina Jurídica.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: También quisiera agradecerles a todos los que han colaborado en este proceso conscientemente, lo que si no acepto es que se dijo don Joaquín B. Calvo, de que esto pudo haber tenido otra solución si se hubieran seguido las recomendaciones del Consejo Universitario o de la Comisión por cuanto nunca se extendió una posibilidad de esa naturaleza a ninguna de los dos interesados y que además, particularmente lamento en el caso de la Prof. Cecilia Barrantes, porque ella fue una buena funcionaria y excelente profesora. Sin embargo, en el caso de Ing. Elmer Acevedo, como profesional en la parte académica fue un buen profesional en la parte Académica y también había laborado para la Escuela de Administración, así es que no es que la Comisión no le ofreció clemencia.

No obstante, en algunos otros casos en que la Universidad ha ayudado precisamente a funcionarios que están en situaciones difíciles siempre y cuando la misma se determinara que no fuera dolosa, sin embargo, me queda la inquietud de que no se pudo demostrar que fue con intencionalidad negativa.

III. ANALISIS DE LA PROPUESTA DE REGLAMENTO DE LA DEFENSORÍA DE LOS ESTUDIANTES

Se continúa con el análisis de la propuesta de Reglamento de la Defensoría de los Estudiantes.

* * *

Artículo XI (Propuesta)

La Defensoría de los Estudiantes, de oficio o a solicitud de parte, podrá conocer de cualquier acto u omisión de funcionarios de la UNED en el ejercicio de sus cargos y estará legítima para impulsar los procesos disciplinarios que corresponda, de conformidad con la normativa interna de la UNED. Todos los funcionarios de la UNED deben comparecer ante la Defensoría cuando así se les requiera.

* * *

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Un asunto es que la Defensoría haga una denuncia y la otra que impulse los procesos disciplinarios.

LIC. RAFAEL A. RODRIGUEZ: Puede conocer cualquier acto u omisión del funcionario.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Es una doble legislación.

DR. RODRIGO A. CARAZO: Sería como funcionario.

LICDA. ADELITA SIBAJA: En relación con este artículo, en su oportunidad la Comisión de Desarrollo Estudiantil había dicho que era innecesario por cuanto hay una reglamentación vigente en la Universidad, que es el Estatuto de Personal, que reglamenta como es que se lleva a cabo la parte disciplinaria de los funcionarios. De igual manera la Comisión indicó que el Art. XII porque no es pertinencia para la Defensoría del Estudiante situaciones generales, si es en relación con los asuntos de los estudiantes podría ser, pero en forma general no nos pareció.

LIC. RAFAEL A. RODRIGUEZ: De acuerdo a la redacción entendí que un problema entre un funcionario y su jefatura, podría conocerlo y me parece irregular, existiendo normas internas que lo regulan.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Creo que si es de los estudiantes debería estar limitada a las quejas de éstos porque pienso que no podría ser utilizada de la mejor manera internamente. Dentro de las instituciones existe que hay celos, problemas internos que podría aprovecharse para éste tipo de situaciones.

Creo que la palabra “impulsar” está siendo usada con una intención muy genérica pero en concreto es una palabra muy concreta, puede simplemente denunciar, porque me parece que podría generar los procesos disciplinarios, creo que hay una contradicción.

No sé si de los proponentes de esta propuesta aceptarían una alternativa más limitada, como que diga “la Defensoría de los Estudiantes, de oficio o a solicitud de los estudiantes, o miembros de la Federación... podrá conocer de cualquier acto u omisión de actos de funcionarios de la UNED, en el ejercicio de sus cargos

y estará legitimada para denunciar o solicitar a la Administración que inicie el proceso disciplinario que corresponda”.

LIC. JOAQUIN B. CALVO: Eso va en contra de lo que establece el Artículo 108 y 109 del Estatuto de Personal. El Art. 108 es sobre la responsabilidad disciplinaria del funcionario. Dice “los funcionarios estarán sujetos a sanciones disciplinarias...las sanciones que impongan lo serán sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que se pueda haber incurrido”.

El Art. 109 señala “el superior responderá disciplinariamente de los actos de sus subalternos, si se prueba que se ha existido culpa grave en la supervisión en la que está obligado”.

DR. RODRIGO A. CARAZO: Recogiendo las observaciones que se formulan me permito discrepar radicalmente de la compañera Adelita en el sentido de que no sean pertinentes los Arts. XI y XII. Son los artículos que se proponen para indicar y definir la competencia que pueda tener la entidad. Sino, solamente se pondrá un rótulo.

LICDA. ADELITA SIBAJA: Esa fue una de las observaciones de la Comisión de Desarrollo Estudiantil, porque eso está regulado por el Estatuto de Personal sobre el aspecto disciplinario, no es solo mi posición es de la Comisión de Desarrollo Estudiantil.

DR. RODRIGO A. CARAZO: Si se quiere dejar las cosas como están entonces no hay necesidad de una Defensoría de los Estudiantes y sigue aplicándose el resto de la normativa.

La Defensoría de los Estudiantes, de acuerdo como está planteada y formulada, no es una entidad que resuelve, que define, que decide. Es una institución que defiende y que eventualmente recomienda actuaciones a otras entidades de la Universidad, incluyendo aquellas que están establecidas para efectos sancionatorios o procesos disciplinarios.

Creo que son válidas las observaciones que han hecho en torno a una necesaria definición, no usaría la palabra “limitación”, sino definición expresa de ese ámbito de competencia.

Creo que es procedente el que la Defensoría de los Estudiantes pueda conocer de asuntos a solicitud de uno o más estudiantes o de sus organizaciones representativas. Así se estaría definiendo lo que es “parte”. Parte no va a ser la persona que va caminando por la acera y de acuerdo con esa propuesta. “ parte” no es ningún funcionario de la Universidad que no tenga su carácter de estudiante.

Siendo una Defensoría de los Estudiantes, es posible limitar la posibilidad de gestión a los estudiantes o a sus organizaciones representativas. Creo que sería consecuente esto con la figura que se está creando.

Considero que es apropiado que se quiera establecer una clara definición de que la Defensoría pueda conocer exclusivamente de asuntos que estén relacionados con los derechos y con los intereses de los estudiantes, aunque debemos comprender que el quehacer de la Universidad está orientado a satisfacer los derechos y los intereses de los estudiantes. Un gasto superfluo significa que se afectan finalmente los derechos de los estudiantes que verá aumentados los aranceles, o sea que el término puede precisarse pero luego en la acción puede

estirarse, y si el Defensor de los Estudiantes lo estira al absurdo, nadie le va a hacer caso.

Esta institución se va consolidando en el tanto en que sean apropiadas sus actuaciones. Si se convierte en un investigador de la historia de la Institución, si se convierte en un instrumento para que alguien se saque clavos de otras personas, si se convierte en una entidad torpe, entonces rápidamente va a dejar de tener respaldo ni respeto en la comunidad universitaria. Lo importante es que las resoluciones de la Defensoría de los Estudiantes tengan una autoridad moral; que sean recibida por aquellos a quienes fueron destinados porque se argumenta adecuadamente en el sentido de que esa es la manera de cumplir con las normas.

Creo que está bien sugerido el que las solicitudes deban venir de estudiantes u organizaciones representativas y de que los temas en que pueda conocer en las actuaciones u omisiones de funcionarios, sean aquellas relacionadas con derechos o intereses de los estudiantes.

En la segunda parte, que es la que se refiere a procesos disciplinarios, quisiera subrayar que valdría la pena enfocar en la palabra clave que es la “legitimación para actuar.” No es en la palabra de “impulso” sino “legitimar.” Esto quiere decir que la Defensoría de los Estudiantes en cumplimiento de sus atribuciones y de sus obligaciones, podrá acudir, concurrir, presentarse, invocar, actuar ante los organismos universitarios que conozcan con exclusividad los procesos disciplinarios. Legitimación significa que lo que ella gestiona ante un ente de este tipo es una gestión admisible.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Legitimación quiere decir que está de conformidad con la Ley. O sea que es legítimo para mí hacer aquello que la Ley me faculta.

DR. RODRIGO A. CARAZO: Legitimación significa la posibilidad de comparecer, actuar, gestionar.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Dentro una norma, esta es la norma que lo está legitimando.

Se podría ver en dos partes. La primera sería restringir el ámbito para que diga “La Defensoría de los Estudiantes, de oficio o a solicitud escrita de los estudiantes o de sus organizaciones...”. El problema es que cuando la Administración va a tener que actuar sobre lo mismo no tiene ninguna base. Para mí es importante de que la Defensoría si va a denunciar algo tenga alguien que le sirva de prueba y la prueba sería el escrito de esa persona.

Entonces diría “La Defensoría de los Estudiantes, de oficio o a solicitud escrita de parte de los estudiantes o de sus organizaciones podrá conocer de cualquier acto u omisión de funcionarios de la UNED en el ejercicio de sus cargos”. Se podría votar esta parte y luego la segunda.

DR. RODRIGO A. CARAZO: No es cualquier acto u omisión de funcionarios sino aquellos que estén relacionados con los derechos e intereses de los estudiantes.

LIC. RAFAEL A. RODRIGUEZ: Entonces el estudiante denunciaría solo lo que tenga que ver con ellos.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Diría "...cualquier acto u omisión de funcionarios de la UNED en el ejercicio de sus cargos que fuera lesiva a los estudiantes". No creo que se deba limitar solo a eso porque el estudiante podría conocer de otras cosas.

DR. RODRIGO A. CARAZO: Quiero hacer una reflexión de forma. No es que acepte o no. Hay una propuesta presentada y el criterio de que se enriquezca con el aporte o el conocimiento y experiencia de quienes finalmente aprobarían la creación de la figura que es el Consejo Universitario y bajo esa óptica es que veo los aportes.

Creo que si se ve la Defensoría de los Estudiantes como un órgano de denuncia, se está viendo equivocadamente. Veámolo como un órgano de protección, a veces de mediación, un órgano que le va a recordar a las personas que no cumplen con sus obligaciones la existencia de esos incumplimientos. No es un órgano de denuncias sino de control.

Tal vez viéndolo así se pueda poner en su justo valor lo que ahí se establece en la propuesta. Atendiendo ese criterio creería que estaría bien agregarle "que sea actos u omisiones de funcionarios e la UNED en el ejercicio de sus cargos y que estén relacionados con los derechos e intereses de los estudiantes". No es mediar en la disputa entre dos funcionarios que no tengan que ver con esos derechos.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Entonces la propuesta diría "La Defensoría de los Estudiantes, de oficio o a solicitud escrita de los estudiantes o de sus organismos, podrá conocer de cualquier acto u omisión de funcionarios de la UNED en el ejercicio de sus cargos, que esté relacionada con los derechos e intereses de los estudiantes.

DR. RODRIGO A. CARAZO: Me permito recomendar que no se incluya la palabra "escrita".

El Defensor de los Estudiantes o Defensora de los Estudiantes son los responsables de sus actuaciones. Responsables civil, penal y pecuniariamente. De manera que eso es un cuidado que esas personas deben tener.

Cuando se habla y se puede afectar la honra ajena se debe tener mucho mayor cuidado. Existiendo esa salvaguardia diría que establecer procedimientos escritos va en contra del espíritu de una entidad como esta, que es una entidad dinámica, que pueda tener fórmulas de resolución de manera ágil, flexible, y que pueda ofrecer sus buenos oficios de esa manera.

Creo que la formulación de planteamientos escritos lo que hace es entorpecer una institución, formalizarla más de lo necesario e indebidamente.

En la experiencia que tuve en una institución semejante, llegamos a la conclusión de que si lo establecíamos así iba a ser una institución para abogados y para que ahí los abogados dijeran una cosa y otro respondiera.

Quienes hemos tenido la oportunidad de pasar por aulas de la Escuela de Derecho en este país, sabemos de que lo que se nos enseña es a tratar de argumentar lo inargumentable y que el papel va a aguantar lo que se ponga.

En resumen si lo hacemos escrito se convierte en un oficio de abogados y no recomendaría eso.

LIC. EUGENIO RODRIGUEZ: Entonces sería inoperante porque si le dicen a la Defensoría donde está la solicitud escrita, no es por solicitud estoy actuando de oficio.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Hay una gran cantidad de denuncias de los estudiantes que no podemos darle trámite porque no lo hacen por escrito. No puedo abrir un proceso disciplinario contra un funcionario porque un estudiante me dijo cierta cosa y después decimos que nos dé el testimonio y nos dice que no.

Como se está diciendo que la Defensoría de los Estudiantes actúa de oficio o a solicitud de parte, por escrito ésta. Si una persona le dice un chisme de oficio se lo averigua y al final si encuentra suficiente causa, se eleva.

DR. RODRIGO A. CARAZO: Sugiero la siguiente redacción “La Defensoría de los Estudiantes recibirá de oficio o a solicitud de los estudiantes o de sus organismos...” Quiero agregar una frase adicional que diga “La Defensoría de los Estudiantes podrá solicitar la ratificación escrita de asuntos que en su criterio así las requieran para continuar con su tramitación”. No entrarlo desde el inicio. Hay muchas personas que no saben manifestar sus agravios por escrito. Eso es uno de los problemas en este país. Mucha gente tiene dificultad para hacerlo y así se limita la posibilidad de reclamar cuando le dicen póngalo por escrito.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Mal trabajo hacemos en una Universidad formando profesionales que no pueden hablar, una cosa es el pueblo y otra cosa es una universidad.

DR. RODRIGO A. CARAZO: Sin necesidad de limitarla a los estudiantes diría que esa limitación es muy amplia en la sociedad costarricense.

LIC. EUGENIO RODRIGUEZ: Aunque se indique por escrito eso no atada de manos a la Defensoría de los Estudiantes.

DR. RODRIGO A. CARAZO: Las actuaciones de oficio son ante circunstancias especiales. No es recomendable que la Defensoría ande buscando cuantas cosas pueda. Va a tener mucho trabajo con las gestiones que planten los estudiantes.

Más adelante dice el Reglamento que la Defensoría deba de acusar penalmente a quien plantea una queja dolosa. Es el Art. 30 que dice “cuando la Defensoría tenga noticia de un hecho presuntamente delictivo incluyendo denuncias falsas o calumniosas que le hayan sido formuladas y que afecte directa o indirectamente a un estudiante o funcionario lo pondrá en conocimiento del Ministerio Público para su investigación.” La responsabilidad de la persona es tanto por lo que escribe como por lo que dice.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Se podría someter a votación esa parte. Hay tres opciones, la primera como está redactada, la segunda es que diga “La Defensoría de los Estudiantes, de oficio o a solicitud escrita de parte de los estudiantes o sus organismos, podrá conocer de cualquier acto u omisión de funcionarios de la

UNED en el ejercicio de sus cargos, siempre que esté relacionado con los derechos e intereses de los estudiantes”; la tercera opción sería “La Defensoría de los Estudiantes, de oficio o a solicitud de parte de los estudiantes...”

LICDA. ADELITA SIBAJA: Podría decir entendiendo lo que don Rodrigo dice a solicitud de oficio o a solicitud que reciba la Defensoría por el medio que estime pertinente.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Básicamente debe decir cual solicitud de, entonces ellos determinaran en su procedimiento.

DR. RODRIGO A. CARAZO: En el caso de que la propuesta quedará como está actualmente, le agregaría la posibilidad de que la Defensoría solicite la ratificación, cuando así lo quiera, de una denuncia, pero tendría que rechazarse la propuesta del Sr. Rector que diga que sea por escrito.

Sugiero que se someta a votación la propuesta de “que las solicitud sea por escrito”. Y luego si solo los estudiantes u organizaciones pueden plantear gestiones a la Defensoría y lo tercero que los actos de lo funcionarios objeto de la competencia de la Defensoría sea solo los que estén relacionados con derechos e los estudiantes.

* * *

Se somete a votación agregar a la propuesta “...o a solicitud escrita...”. Obtiene 1 voto, por lo tanto no se aprueba.

* * *

Se somete a votación agregar a la propuesta “...o a solicitud de parte de los estudiantes y de sus organizaciones...”. Con el voto en contra de los Licdos. Eugenio Rodríguez y Rafael A. Rodríguez, se aprueba.

LIC. RAFAEL A. RODRIGUEZ: No voté esta propuesta porque considero que un funcionario de la UNED puede presentar una denuncia ante la Defensoría de los Estudiantes, puede ver el mal trato que se le está dando a un alumno y no se anima a denunciarlo como lo ha hecho en cantidades de ocasiones, por miedo a que su nota de un examen se le venga a bajo. Entonces un funcionario podría denunciar estas situaciones. Creo que se estaría limitando.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Que raro que un funcionario sea más leal a la Defensoría que a sus jefes, tiene la obligación de denunciarlo a sus jefes. Se está solicitando que lo denuncie ante la Defensoría. El Estatuto de Personal le obliga hacerlo ante su jefe.

* * *

Se somete a votación que se incluya la limitación a aquellos asuntos que estén relacionados con los derechos e intereses de los estudiantes. Se aprueba.

* * *

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Solicito que en la segunda parte diga “y estará legitimada para solicitar que se aplique los procesos disciplinarios”.

LIC. EUGENIO RODRIGUEZ: Podría decir “estará legitimada para actuar en estos casos de conformidad con la normativa interna de la UNED...”.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: No estoy en contra de lo que dice la propuesta sino de ser más claros. De que lo que tiene derecho a hacer no es impulsar el proceso disciplinario porque podría entenderse de que lleva a cabo el proceso disciplinario sino de solicitar que se aplique, ya sea al Consejo Universitario, Consejo de Rectoría, Vicerrector, el proceso disciplinario que corresponda, o sea el que está establecido en los reglamentos. Inclusive puede señalar cuál es el proceso disciplinario que quiere.

DR. RODRIGO A. CARAZO: Lo que dice don Eugenio está bien o sea “para actuar en”.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Está legitimada para denunciar a un funcionario. Por eso la primera parte que dice de interés y derechos de los estudiantes, lo limita a otras cosas que puede ser de interés de derecho o del estudiante.

Por ejemplo, si un profesor está en tráfico de drogas, como ciudadano tendría la obligación de denunciarlo, pero según esto no necesariamente, porque según esto solo pueden ser las cosas que tiene que en cuanto a es estudiante de la UNED.

LIC. EUGENIO RODRIGUEZ: Por ejemplo un profesor que está calificando reiteradamente en forma parcial, el estudiante puede quejarse ante la Defensoría y ésta tratar de averiguar qué es lo que pasa, y no hay ningún proceso disciplinario.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: No es una relación de causa y efecto, la primera parte y la segunda, no hay una relación de que si tiene una denuncia entonces va a impulsar obligadamente un proceso disciplinario.

LIC. EUGENIO RODRIGUEZ: Puede no haber proceso disciplinario, sin embargo tiene libertad de actuar.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Eso es diferente, ya que eso está incluido en la primera parte.

LIC. EUGENIO RODRIGUEZ: Aquí se está limitando nada más al proceso disciplinario.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Lo que dice es que se le confiere el derecho de solicitar que se inicie un proceso disciplinario cuando corresponda, no en todo caso.

Pudiera ser que la Defensoría en vez de solicitar un proceso disciplinario solicite una investigación.

LIC. EUGENIO RODRIGUEZ: Pero aquí se le está legitimando solo para procesos disciplinarios.

DR. RODRIGO A. CARAZO: Como está redactado sí. Lo que puede el Defensor de los Estudiantes recomendarle a la Oficina de Recursos Humanos que plante una gestión ante la Comisión de Recursos Humanos para que abra un proceso de despido, tiene legitimación.

No sé si el jefe de la Oficina de Servicios Generales puede hacerlo, probablemente no, o el Director de la Escuela de Educación, creo que no podría hacerlo. Esta entidad si podría hacerlo, en el caso de procesos disciplinarios.

También podría, y esto lo puede hacer cualquier persona, revisar el expediente de un proceso disciplinario que esté en curso e impulsar ese proceso. Por ejemplo, decirle a la Comisión por qué no se le ha dado el traslado a la persona que está siendo requerida, por qué no se hizo cierta cosa, solicitar que se cierre el expediente, que dicten resolución favorable a la gestión de despido por estas circunstancias. En ese caso quien resuelve es la Comisión no es la Defensoría, pero sí actúa. No le pueden decir a la Defensoría que no la escuchan porque no tiene legitimación.

LIC. JOAQUIN B. CALVO: Ahora me confundo porque qué debo entender por proceso disciplinario, ya que se está utilizando en forma indistinta proceso disciplinario y proposición de despido.

Si las dos figuras se van a aplicar estamos con un grave problema de acuerdo con lo que establece el Reglamento para Despidos por Justa Causa, ya que el Art. II dice “el jefe inmediato por su propia iniciativa o de un superior, y por denuncia o gestión formal someterá por escrito a conocimiento del Consejo de Rectoría o Consejo Universitario, según corresponda”.

Si es proceso disciplinario cómo se debe entender, porque si es como se acaba de señalar y así lo entiendo al final como proposición de despido entonces estamos fuera de lo reglamentado en el Reglamento para Despidos por Justa Causa.

DR. CELEDONIO RAMIREZ: Eso solamente ve una parte. Antes del Reglamento para Despidos por Justa Causa, cuando hay una denuncia el órgano correspondiente impone una amonestación oral, una escrita, hasta una suspensión. Solamente cuando la denuncia tiene una gravedad, porque así lo señala el reglamento, cuando es muy grave solicita que se abra el expediente de despido por justa, en ese sentido el alegato que había anteriormente tiene cierta razón, al decir que cuando se abre el expediente de despido por justa causa ha considerado que la falta es muy grave. El proceso disciplinario es más amplio.

Tenemos tres opciones, la primera es dejarla como está, la segunda es que diga “y estará legitimada para actuar de conformidad con la normativa interna de la UNED...”. La tercera opción es para que diga “ y estará legitimada para solicitar que se apliquen los procesos disciplinarios que corresponda....”.

* * *

Se somete a votación la segunda parte del Art. XI para que se lea de la siguiente manera “y estará legitimada para actuar de conformidad con la normativa interna de la UNED...” . Se aprueba

* * *

Se aprueba que el Art. XI se lea de la siguiente manera:

“La Defensoría de los Estudiantes, de oficio o a solicitud de parte de los estudiantes o de sus organismos, podrá conocer de cualquier acto u omisión de funcionarios de la UNED en el ejercicio de sus cargos, siempre que esté relacionado con los derechos e intereses de los estudiantes y estará legitimada para actuar en los procesos disciplinarios que corresponda, de conformidad con la normativa interna de la UNED. Todos los funcionarios de la UNED deben comparecer ante la Defensoría cuando así se les requiera”.

* * *

Se decide continuar con el análisis de este asunto en una próxima sesión.

* * *

Se levanta la sesión a las 12:50 p.m.

Dr. Celedonio Ramírez Ramírez
Rector

ams/jr/ef**