

UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA

CONSEJO UNIVERSITARIO

3 de noviembre del 2022

SESIÓN EXTRAORDINARIA VIRTUAL DEL CONSEJO UNIVERSITARIO

ACTA No. 2937-2022

PRESENTES: Álvaro García Otárola, quien preside
Eduardo Castillo Arguedas
Carlos Montoya Rodríguez
Maureen Acuña Cascante
Marlene Víquez Salazar
Vladimir de la Cruz de Lemos
José María Villalta Flores-Estrada
José Osvaldo Castro Salazar

INVITADOS

PERMANENTES: Ana Myriam Shing Sáenz, coordinadora general
Secretaría Consejo Universitario
Nancy Arias Mora, asesora jurídica Consejo Universitario
Karino Alberto Lizano Arias, auditor interno

AUSENTE: Ana Catalina Montenegro Granados, con justificación

Se inicia la sesión al ser las diez horas y dieciseis minutos, de modo virtual.

ÁLVARO GARCÍA: Buenos días a las personas que nos acompañan y a las personas que estamos en esta sesión extraordinaria 2937-2022 del Consejo Universitario. Damos la apertura a la sesión y como es una sesión extraordinaria no hay punto de aprobación de la agenda, porque la agenda está preestablecida en virtud de ese carácter extraordinario.

Estamos presentes Álvaro García quien preside en sustitución de don Rodrigo Arias Camacho, don Carlos Montoya, don Eduardo Castillo, doña Maureen Acuña, don José María Villalta, don Vladimir de la Cruz, doña Marlene Víquez, don Karino Lizano, doña Nancy Arias y don Osvaldo Castro, presidente de la FEUNED. Doña

Catalina Montenegro presentó una justificación para su ausencia el día de hoy en esta sesión.

Comenzaríamos con el punto número 1.

- I. OFICIO DEL TRIBUNAL ELECTORAL UNIVERSITARIO, REFERENTE A LA DECLARATORIA OFICIAL DEL RESULTADO DE LAS VOTACIONES DEL PROCESO REALIZADO EN SEGUNDA RONDA PARA LA ELECCIÓN DE UN MIEMBRO INTERNO DEL CONSEJO UNIVERSITARIO, PERÍODO DEL 02 DE NOVIEMBRE DEL 2022 AL 01 DE NOVIEMBRE DEL 2027. ADEMÁS, BIENVENIDA AL SEÑOR CARLOS MONTOYA RODRÍGUEZ. REF. CU-1015-2022
- II. INTEGRACIÓN DE LOS SEÑORES JOSÉ MARÍA VILLALTA FLÓREZ-ESTRADA Y CARLOS MONTOYA RODRÍGUEZ A LAS COMISIONES DE TRABAJO DEL CONSEJO UNIVERSITARIO.
- III. DESIGNACIÓN DEL REPRESENTANTE DEL CONSEJO UNIVERSITARIO ANTE EL CONSEJO EDITORIAL.
- IV. DESIGNACIÓN DEL REPRESENTANTE DEL CONSEJO UNIVERSITARIO ANTE LA COMISIÓN INSTITUCIONAL DE ÉTICA Y VALORES.
- V. CONOCIMIENTO Y RESOLUCION DE RECURSOS EN ALZADA:
 1. Recurso de revocatoria y agotamiento de vía administrativa contra el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2933-2022, Art. VI, celebrada el 29 de setiembre del 2022, referente a la modificación integral del Reglamento de Dedicación Exclusiva, planteado por la funcionaria Rosa María Vindas Chaves. Además, dictamen de admisibilidad y criterio jurídico AJCU-2022-168 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario. REF. CU-955 y 984-2022
 2. Recurso de revocatoria con apelación en subsidio contra el punto No. 2 del acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2936-2022, Art. V, celebrada el 20 de octubre del 2022, referente a la incorporación en el Estatuto de Personal de la UNED, de un Capítulo XI titulado "De la modalidad de teletrabajo" y derogatoria del Reglamento de Teletrabajo. Además, dictamen de admisibilidad y criterio jurídico AJCU-2022-191 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario REF. CU-1029 y 1033-2022
 3. Recurso de apelación presentado por la Comisión de Carrera Profesional en contra del acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría, en sesión 2223-2022, artículo I inciso 5) del 13 de junio del 2022. Además, oficio OJ.2022.430 de la Oficina Jurídica, en el que remite criterio con respecto al recurso de apelación CCP-649-2022. REF.CU-732-2022
- VI. OFICIO AJCU-2022-190 DE LA ASESORA JURÌDICA, REFERENTE AL INFORME DE LOS PROYECTOS DE LEY NUEVOS EN CONSULTA. REF.CU-1032-2022

VII. PROYECTOS DE LEY URGENTES DE TRAMITAR:

1. Criterios AJCU-1005-2022 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, DEU-IFCMDL-426-2022 del Instituto de Formación y Capacitación Municipal y Desarrollo Local, sobre el Proyecto de Ley No. 23.275 LEY PARA ELIMINAR UN IMPUESTO SOBRE LA VENTA DE CERVEZA IMPORTADA. REF. CU-990, 1005, 1035, 1037 y 1038-2022
2. Criterios AJCU-2022-185 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, ORH.2022.153 de la Oficina de Recursos Humanos, I.E.G.-034-2022 del Instituto de Estudios de Género, MDTSS-008.2022 de la Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social, y JRL-04-2022 DE LA Junta de Relaciones Laborales, sobre el Proyecto de ley No. 20.873 LEY PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO Texto dictaminado. REF. CU-998, 999, 1000, 1001 y 1002-2022.
3. Criterios AJCU-2022-186 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario y criterio conjunto de la UNEDPRO, APROFUNED Y AFAUNED, sobre el Proyecto de Ley No. 21.345 "LEY DE REFORMA PARA LA EQUIDAD, EFICIENCIA Y SOSTENIBILIDAD DE LOS REGÍMENES DE PENSIONES" Texto dictaminado. REF. CU-941, 997 y 1006-2022
4. Criterios AJCU-2022-188 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, ECA-2022-350 de la Escuela de Ciencias de la Administración y de la Vicerrectoría de Planificación, referentes al Proyecto de ley No. 22.470 LEY DEL SISTEMA NACIONAL DE INVERSIÓN PÚBLICA. REF. CU-725, 1022, 1023 y 1024-2022

VIII. OFICIO OCP-2022-178 DE LA OFICINA DE CONTROL DE PRESUPUESTO, REFERENTE AL INFORME DE EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA AL 30 DE SETIEMBRE DEL 2022. REF. CU-996-2022.

I. OFICIO DEL TRIBUNAL ELECTORAL UNIVERSITARIO, REFERENTE A LA DECLARATORIA OFICIAL DEL RESULTADO DE LAS VOTACIONES DEL PROCESO REALIZADO EN SEGUNDA RONDA PARA LA ELECCIÓN DE UN MIEMBRO INTERNO DEL CONSEJO UNIVERSITARIO, PERÍODO DEL 02 DE NOVIEMBRE DEL 2022 AL 01 DE NOVIEMBRE DEL 2027. ADEMÁS, BIENVENIDA AL SEÑOR CARLOS MONTOYA RODRÍGUEZ. TAMBIÉN, OFICIO TEUNED 164-2022 REFERENTE A "CAMBIO EN FECHAS DEL NOMBRAMIENTO DEL SEÑOR CARLOS MONTOYA RODRÍGUEZ, MIEMBRO INTERNO DEL CONSEJO UNIVERSITARIO.

Se conoce el oficio TEUNED-159-2022 del 27 de octubre del 2022 (REF. CU-1015-2022), suscrito por la señora Carolina Retana Mora, secretaria del Tribunal

Electoral Universitario, en el que transcribe el acuerdo tomado en sesión ordinaria TEUNED-1455-2022, acuerdo 04 del capítulo IV, artículo 4, punto 4.1, del 26 de octubre del 2022, en el cual declara al candidato electo por parte de la Vicerrectoría Ejecutiva, al señor Carlos Montoya Rodríguez, con cédula 108450995, como nuevo miembro interno al Consejo Universitario, para el período del 02 de noviembre del 2022 al 01 de noviembre del 2027.

Además, se conoce el oficio TEUNED-164-2022 del 02 de noviembre del 2022 (REF. CU-1046-2022), suscrito por la señora Carolina Retana Mora, secretaria del Tribunal Electoral Universitario, en el que transcribe los acuerdos 04 y 05 del capítulo 1, punto 1.5, de la sesión extraordinaria TEUNED-1457-2022, celebrada el 31 de octubre del 2022.

ÁLVARO GARCÍA: Tenemos el oficio del Tribunal Electoral Universitario (TEUNED) referente a la declaratoria oficial del resultado de las votaciones del proceso realizado en segunda ronda para la elección de un miembro interno del Consejo Universitario, periodo del 02/11/2022 al 01/11/2027. Además, de la bienvenida a don Carlos Montoya.

Entonces, si les parece voy a leer la nota del Tribunal Electoral y después abro un espacio para la bienvenida a don Carlos.

PARA: Consejo Universitario

DE: Carolina Retana Mora

Secretaría de Tribunal Electoral Universitario

FECHA: 27 de octubre, 2022

Asunto: Declaratoria oficial de resultados de la elección en segunda ronda para miembro interno al Consejo Universitario, periodo del 02 de noviembre de 2022 al 01 de noviembre de 2027.

REF: TEUNED-159-2022

Reciban un cordial saludo y espero se encuentren bien. A continuación, les enviamos la declaratoria oficial de los resultados de la votación en segunda ronda para la elección de un miembro interno al Consejo Universitario, periodo del 02 de noviembre de 2022 al 01 de noviembre de 2027, según acuerdo 04 del capítulo IV, artículo 4, punto 4.1, considerandos a) y b) de la sesión ordinaria TEUNED 1455-2022, del miércoles 26 de octubre de 2022, el cual a la letra dice:

CAPÍTULO IV. DECLARATORIA OFICIAL DE LA ELECCIÓN DE UN MIEMBRO INTERNO AL CONSEJO UNIVERSITARIO EN SEGUNDA RONDA, PERIODO 2022-2027, II-SEMESTRE DE 2022 DEL MIÉRCOLES 26 DE OCTUBRE DE 2022.

ARTÍCULO 4. Declaratoria oficial de la elección en segunda ronda de un miembro interno al Consejo Universitario por la Vicerrectoría Ejecutiva, periodo 2022-2027, II- semestre de 2022, del miércoles 26 de octubre de 2022.

4.1. Se discuten los resultados de las elecciones de la Asamblea Universitaria Plebiscitaria del miércoles 26 de octubre de 2022, luego de la comprobación del quórum, para la elección en segunda ronda, de un puesto como consejal interno por la Vicerrectoría Ejecutiva, periodo 2022-2027.

Considerando:

a) Lo establecido en el artículo 5, inciso 4), 5) y 6) del Estatuto Orgánico y el artículo 79 del Reglamento Electoral, de acuerdo con los resultados que se presentan en los cuadros del 1 al 3 de la presente acta.

b) El Artículo 88 del Reglamento Electoral de la UNED sobre el inicio y fin de la propaganda electoral.

ACUERDO 04. Declarar al candidato electo por parte de la Vicerrectoría Ejecutiva, señor Carlos Montoya Rodríguez, con cédula 108450995, como nuevo miembro interno al Consejo Universitario, para el periodo del 02 de noviembre de 2022 al 01 de noviembre de 2027. **ACUERDO FIRME.**

Agradezco profundamente la atención.”

Entonces, leída la nota, abro el tema a discusión.

MARLENE VÍQUEZ: Buenos días. Doña Ivania nos envió un comunicado en el cual el TEUNED hacía un cambio con respecto a la fecha de la juramentación. O sea, don Carlos fue juramentado el día de hoy, entonces sería a partir del 3 de noviembre.

Me parece que es importante que se lea esta otra nota que está sustituyendo a esta, para que quede en actas también porque la anterior está hablando del 2 de noviembre y es a partir de hoy, a partir del 3 de noviembre 2023.

ÁLVARO GARCÍA: De acuerdo, muchas gracias. Entonces procedo a leerla nuevamente o leo solo el final, porque creo que lo que cambia básicamente es la declaratoria.

MARLENE VÍQUEZ: Ahí es porque se discute que hay algunas apelaciones.

ÁLVARO GARCÍA: Sí ya lo vi. De acuerdo, voy a dar lectura a esta segunda nota y donde el asunto es “Cambio en fecha de nombramiento del Sr. Carlos Montoya Rodríguez, Miembro Interno del Consejo Universitario.

“PARA: Consejo Universitario
Universidad Estatal a Distancia

DE: Carolina Retana Mora
Secretaría Tribunal Electoral Universitario

FECHA: 02 de noviembre de 2022

Asunto: Cambio en fechas del nombramiento del señor Carlos Montoya Rodríguez, miembro interno al Consejo Universitario

REF: TEUNED-164-2022

Estimados miembros del Consejo Universitario:

Les remitimos el cambio en las fechas del nombramiento del señor Carlos Montoya Rodríguez al Consejo Universitario y en el día de su juramentación, según acuerdos 04 y 05 del capítulo I, artículo 1, punto 1.5., considerandos de la a) a la d, del acta de la sesión extraordinaria TEUNED 1457-2022, celebrada el lunes 31 de octubre de 2022. El acuerdo a la letra dice:

1.5. Se discute la fecha inicial propuesta para realizar el acto de juramentación del señor Carlos Montoya Rodríguez, como miembro interno al Consejo Universitario, ya que, al 02 de noviembre de 2022, todavía se pueden recibir recursos de reconsideración contra el resultado del proceso electoral en segunda ronda para la elección de un miembro interno al Consejo Universitario.

Considerando:

a) El acuerdo 05 del capítulo IV, punto 4.1. y considerandos a) y b) del acta TEUNED 1455-2022 de la sesión ordinaria del miércoles 26 de octubre de 2022.

b) La interposición de dos recursos de nulidad a este tribunal.

c) La interposición de un recurso de reconsideración a este tribunal.

d) El artículo 129 del Reglamento Electoral, referente al derecho y plazo que tienen los miembros de la comunidad universitaria para interponer recursos de reconsideración y de nulidad.

ACUERDO 04. Anular la fecha de inicio y finalización del nombramiento del señor Carlos Montoya Rodríguez, como miembro interno al Consejo Universitario, propuesta del 02 de noviembre de 2022 al 01 de noviembre de 2027, según acuerdo 05 del acta TEUNED 1455-2022 capítulo IV, artículo 4, punto 4.1. considerandos a) y b) del miércoles 26 de octubre de 2022, debido a la interposición de un recurso de reconsideración y dos recursos de nulidad recibidos en tiempo y forma por este tribunal. **ACUERDO FIRME.**

ACUERDO 05. Prorrogar la fecha del acto juramentación del señor Carlos Montoya Rodríguez propuesta para el 02 de noviembre de 2022 y trasladarla para el 03 de noviembre de 2022 a las 9:00 a.m. de forma virtual y transmitida a toda la comunidad universitaria por medio de los canales de Onda UNED. Debido a esto, el nombramiento del señor Montoya rige a partir del 03 de noviembre de 2022 al 02 de noviembre de 2027. **ACUERDO FIRME.**
Sin otro particular.”

MARLENE VÍQUEZ: Primero que nada, un saludo cordial a la comunidad universitaria y a todos los miembros de este Consejo Universitario y una cordial bienvenida a don Carlos Montoya, como miembro electo por la comunidad universitaria.

Considero que es necesario tomar nota de las fechas de esos dos oficios, lo que corresponde es tomar nota nada más, del último oficio donde se hace la corrección del nombramiento de don Carlos Montoya, para que eso quede así consignado en el acta correspondiente.

También expresarle a don Carlos que esta servidora está en la mejor disposición de colaborar en todo lo que sea posible para ese proceso de transición, ya usted ha tenido experiencia como autoridad, como miembro del Consejo Universitario lo tuvo un ratito siendo presidente interino del Consejo, como por seis meses.

Ahora indicarle que es bienvenido en cualquiera de las comisiones en las cuales estamos trabajando, que es en particular la Comisión de Asuntos Jurídicos, en la cual yo coordino hasta julio del año entrante, si Dios me da vida, la Comisión Políticas de Desarrollo Organizacional, que la coordinación está vacante, era la que coordinaba don Gustavo Amador y tendría que en la próxima sesión, nombrarse la persona coordinadora de esa comisión.

Doña Maureen Acuña que coordina la Comisión Políticas de Desarrollo Académico, doña Catalina Montenegro, que coordina la Comisión Políticas de Desarrollo Estudiantil y Centros Universitarios, hoy llamadas sedes universitarias y don Eduardo Castillo, que es el coordinador de la Comisión Plan Presupuesto.

Indicarle a don Carlos, que es muy grato que ya el Consejo Universitario se haya completado como lo establece el artículo 16 del Estatuto Orgánico, para poder continuar con la dinámica de trabajo que tenemos, dada la importancia y siendo un órgano tan importante para la universidad.

Así que bienvenido don Carlos y estamos en la mejor disposición de colaborar con usted en todo lo que sea por el bien de la UNED. Muchas gracias.

EDUARDO CASTILLO: Disculpen que estoy un poco afónico todavía desde la semana pasada. De mi parte felicitar a don Carlos Montoya y muy complacido también de tenerlo aquí como compañero en el equipo de trabajo del Consejo Universitario y a su vez, ponerme a sus órdenes en todo lo que le pueda colaborar para que su participación en el Consejo sea todo un éxito.

Asimismo, esperamos que nos colabore también con todo su conocimiento y experiencia en la defensa de la universidad, que ahora vemos que está entre esa nueva ley, que está dentro de la corriente de los próximos proyectos que se van a discutir ahora en la Asamblea Legislativa, así que esperamos su aporte y, a su vez que nos colabore en las comisiones que doña Marlene ha mencionado, o sea, el Consejo Universitario tiene cinco comisiones integradas, de las cuáles posiblemente usted tendrá que coordinar una. Así que muchísimas gracias y buen día para todos y todas.

OSVALDO CASTRO: Buenos días a la comunidad estudiantil y universitaria que nos sigue el día de hoy. También al Consejo Universitario un saludo enorme y a don Álvaro que está de rector interino, un cordial saludo.

Don Carlos, felicitarlo por este proceso que lo llevó el día de hoy a ser un concejal electo por la Vicerrectoría Ejecutiva, una vicerrectoría bastante amplia, que tiene un personal humano sumamente destacado e importante para el quehacer universitario. Ahora usted los va a representar e indudablemente también a toda la comunidad universitaria como tal. Espero que les de ese acompañamiento, ese seguimiento, que como concejal de una vicerrectoría se debe de hacer.

También, el movimiento estudiantil lo felicita, le abre las puertas como siempre en lo que podamos ayudar y colaborar para el servicio de la universidad.

Me pongo a sus órdenes don Carlos, en lo que sea posible para poder buscar ese bienestar universitario, como bien lo menciona también don Eduardo, vienen tiempos difíciles para la universidad, dónde están atentando directamente contra la autonomía universitaria y eso, como Consejo Universitario, máximo órgano de esta universidad, no lo podemos permitir.

También un saludo a doña Rosa Vindas, que fue candidata y que estuvo muy pareja en la votación. Un caluroso saludo a doña Rosa.

Don Carlos, me pongo a sus órdenes en lo que podamos ayudarle. Este Consejo Universitario le da la bienvenida, a mi persona le queda un año apróximadamente, entonces va a ser un año en que podemos trabajar duro en conjunto, siempre por el bienestar universitario y en asuntos estudiantiles, ojalá que nos pueda seguir apoyando principalmente. Muchas gracias don Carlos.

MAUREEN ACUÑA: Buenos días a todos y todas, y a la comunidad universitaria y estudiantes que nos escuchan. Don Carlos, darte la bienvenida a este Consejo Universitario, felicidades por tu nombramiento, creo que este gran equipo que trabajamos en el Consejo, ha trabajado muy en conjunto, con todo un equipo de trabajo para sacar adelante a la universidad en tantas decisiones que hemos tomado conjuntamente, que eso es muy importante.

Te invito igual, a que sigas trabajando con nosotros, yo sé que sos una gran persona y uniéndote a este gran equipo, sé que muchas cosas vamos a sacar adelante, más con tantas amenazas y tantos problemas que se nos están enfrentando a nivel de universidad, tantos ataques, así que creo que este Consejo se enriquece con todo tu conocimiento.

Así es que te invito a trabajar juntos, bienvenido y estoy aquí cualquier cosa para ayudarte.

JOSE MARÍA VILLALTA: Nada más quería felicitar y saludar a don Carlos por su elección la semana pasada e igualmente ponerme a la orden para trabajar

conjuntamente en pro del fortalecimiento de la educación superior pública. Probablemente don Carlos tiene más experiencia, más conocimiento del funcionamiento de este Consejo que yo, pero igualmente en lo que podamos colaborar y construir conjuntamente, estoy a la orden.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Yo ya había saludado a don Carlos al principio, lo que pasa es que no sé si estaba abierta la sesión, pero de todas maneras, en sesión abierta, le doy la bienvenida al Consejo, sabiendo que es una persona experta con conocimiento de la universidad y que eso va a contribuir a enriquecer mucho el trabajo de este Consejo, y especialmente de aquellos que, como José María y yo, aunque doña Marlene es una super experta, pero los que somos externos, nos nutrimos mucho de la experiencia de los que están adentro. De manera que bienvenido.

ÁLVARO GARCÍA: Ahora sí, me toca a mí dar la bienvenida a don Carlos a este Consejo Universitario, iba a decir que el evento es providencial, digamos en el caso mío, de que hoy me toque recibir esta sesión del Consejo Universitario y dar la bienvenida a don Carlos, en virtud de que, tenemos una larga amistad, que yo creo que es en general conocida en la universidad, entramos a trabajar el mismo día, hace 28 años en la universidad y nos hemos ido desarrollando profesionalmente y en diferentes puestos y académicamente. Entonces hemos visto el progreso durante todos estos años, no siempre hemos estado de acuerdo en temas políticos y a veces en temas técnicos, pero si hay algo que puedo rescatar de don Carlos a partir del conocimiento que tengo personal de él, es que tiene independencia de criterio, es muy objetivo y conoce mucho a la universidad, porque ha pasado por muchos de los puestos, por muchas de las dependencias, igual durante todos estos años.

Aprovecho también para darle la bienvenida a don José María Villalta, que en la sesión anterior, estuvo don Rodrigo y le dio la bienvenida, y yo también le agradezco mucho que haya presentado su nombre para el Consejo Universitario de la UNED, sé que tiene una trayectoria muy buena y muy amplia y que puede contribuir mucho con la universidad. Entonces aprovecho para darle también la bienvenida a don José María.

JOSE MARÍA VILLALTA: Gracias igualmente don Álvaro.

ÁLVARO GARCÍA: Bueno, muchas gracias.

CARLOS MONTROYA: Muchas gracias don Álvaro, y estimados compañeros y compañeras concejales, agradecerles las palabras también que externan el día de hoy día hacia esta persona, este compañero de muchos años acá en la institución, creo que aquí los que son internos incluso doña Marlene, que nos acompaña como miembro externo, hemos transitado por los pasillos de esta institución y en diferentes escenarios, que nos han permitido conocernos y en algunos casos, apoyarnos en luchas en las que han sido compartidos los mismos ideales.

De mi parte, ponerme a disposición de todas las comisiones en las que pueda participar y colaborarles, siento que es una responsabilidad como universitario, como ciudadano de este país, brindar el mejor esfuerzo desde este órgano tan importante a nivel institucional y empezar a trabajar por la defensa de la universidad, para que tengamos una mejor educación para nuestros estudiantes, para poder hacer un uso adecuado de los recursos de esta institución y empezar a trabajar desde el día número uno, como lo mencioné en campaña.

Agradecerle a toda la comunidad universitaria que participó en el proceso electoral democrático que permitió el día miércoles de la semana anterior obtener un resultado final, en el que me ví favorecido en esta oportunidad.

Agradecerle a todos y a todas las compañeras, estudiantes, profesores que confiaron en este servidor. Muchas gracias y me pongo a la orden de todos.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO I

CONSIDERANDO:

- 1. El oficio TEUNED-159-2022 del 27 de octubre del 2022 (REF. CU-1015-2022), suscrito por la señora Carolina Retana Mora, secretaria del Tribunal Electoral Universitario, en el que transcribe el acuerdo tomado en sesión ordinaria TEUNED-1455-2022, acuerdo 04 del capítulo IV, artículo 4, punto 4.1, del 26 de octubre del 2022, en el cual declara al candidato electo por parte de la Vicerrectoría Ejecutiva, al señor Carlos Montoya Rodríguez, con cédula 108450995, como nuevo miembro interno al Consejo Universitario, para el período del 02 de noviembre del 2022 al 01 de noviembre del 2027.**
- 2. El oficio TEUNED-164-2022 del 02 de noviembre del 2022 (REF. CU-1046-2022), suscrito por la señora Carolina Retana Mora, secretaria del Tribunal Electoral Universitario, en el que transcribe los acuerdos 04 y 05 del capítulo 1, punto 1.5, de la sesión extraordinaria TEUNED-1457-2022, celebrada el 31 de octubre del 2022. El citado acuerdo, en lo que interesa indica:**

“ACUERDO 04. Anular la fecha de inicio y finalización del nombramiento del señor Carlos Montoya Rodríguez, como miembro interno al Consejo Universitario, propuesta del 02 de noviembre de 2022 al 01 de noviembre de 2027, según acuerdo 05 del acta TEUNED 1455-2022 capítulo IV, artículo 4, punto 4.1. considerandos a) y b) del miércoles 26 de octubre de 2022, debido

a la interposición de un recurso de reconsideración y dos recursos de nulidad recibidos en tiempo y forma por este tribunal. **ACUERDO FIRME.**

ACUERDO 05. Prorrogar la fecha del acto juramentación del señor Carlos Montoya Rodríguez propuesta para el 02 de noviembre de 2022 y trasladarla para el 03 de noviembre de 2022 a las 9:00 a.m. de forma virtual y transmitida a toda la comunidad universitaria por medio de los canales de Onda UNED. Debido a esto, el nombramiento del señor Montoya rige a partir del 03 de noviembre de 2022 al 02 de noviembre de 2027. **ACUERDO FIRME”**

SE ACUERDA:

- 1. Dar por recibidos los oficios TEUNED-159 y 164-2022 del Tribunal Electoral Universitario, referentes al resultado de las votaciones del 26 de octubre del 2022, para la elección de un miembro interno del Consejo Universitario, durante el período 2022-2027, así como el cambio de fecha del nombramiento y juramentación del señor Carlos Montoya Rodríguez, como miembro interno del Consejo Universitario.**
- 2. Felicitar al señor Carlos Montoya Rodríguez, por su elección como miembro interno del Consejo Universitario, para el período del 03 de noviembre del 2022 al 02 de noviembre del 2027, y desearle éxito en su gestión.**

ACUERDO FIRME

ÁLVARO GARCÍA: Muchas gracias. Continuamos con el segundo punto de la agenda.

II. INTEGRACIÓN DE LOS SEÑORES JOSÉ MARÍA VILLALTA FLÓREZ-ESTRADA Y CARLOS MONTOYA RODRÍGUEZ A LAS COMISIONES DE TRABAJO DEL CONSEJO UNIVERSITARIO.

ÁLVARO GARCÍA: Haciendo eco de que quieren trabajar desde el día número uno, el siguiente punto en agenda es el de la incorporación de don Carlos y don José María a las diferentes comisiones de trabajo del Consejo Universitario.

MARLENE VIQUEZ: Tal vez para información don José María y don Carlos. La Comisión Políticas de Desarrollo Académico se reúne los martes de 8:00 a 10:00 de la mañana. La Comisión de Asuntos Jurídicos, los martes de las 10:00 a las 12:00 mediodía. La Comisión Políticas de Desarrollo Estudiantil y Centros Universitarios o sedes universitarias, igual los martes de 2:00 pm a 4:00 pm.

La Comisión Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, se reúnen los miércoles de 8:00 a 10:00 am y la Comisión Plan Presupuesto, miércoles de 10:00 am a 12:00 mediodía.

Esas son las cinco comisiones en las cuales tendrían que ver si les sirve participar. También, las sesiones están definidas con ese horario, pero si hay algún problema porque a alguna persona le puede chocar o hay que cambiarlo, eso se puede solicitar en la comisión y lo que hace la comisión es analizarlo e informar al Consejo a qué horas es el cambio que se le dará a la comisión respectiva.

Lo importante es que, mientras no estaba conformado el Consejo Universitario, según lo establece el artículo 16, porque no tenía el quorum estructural establecido, no se puede trabajar en las comisiones. Una vez ya integrados, ustedes toman la decisión y entonces ya la semana entrante convocamos. En el caso concreto de la Comisión Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, tiene que convocarla el presidente del Consejo Universitario, porque en este momento no tiene coordinador, pero es la comisión por reglamento la que nombra a la persona coordinadora y luego informa al plenario del Consejo Universitario quién es la persona que va a coordinar esa comisión.

No sé si con eso les brindo alguna información para que don Carlos y don José María puedan valorar qué día les puede servir y también con la aclaración de que si hay que hacer algún cambio de horario, se valorará con las personas para poder estar todos presentes.

Lo que indica creo el reglamento, es que los miembros del Consejo Universitario, al menos tienen que estar en dos comisiones. Gracias.

ÁLVARO GARCÍA: De acuerdo, muchas gracias doña Marlene por toda esa información, que efectivamente es pertinente y necesaria para este proceso que tenemos que realizar en este momento.

Entonces, les dejo a don José María y don Carlos, que me digan, si ya tienen la decisión, sino les damos unos segunditos.

CARLOS MONTOYA: Don Álvaro, en mi caso, los días martes podría estar participando en la Comisión de Asuntos Jurídicos, y Comisión Políticas de Desarrollo Estudiantil en la tarde. Y el día miércoles, en la Comisión Políticas de Desarrollo Organizacional y en la Comisión Plan Presupuesto.

ÁLVARO GARCÍA: De acuerdo entonces, don Carlos estaría integrando a esas cuatro comisiones, básicamente serían todas menos la Comisión de Académicos en las que estaría don Carlos.

CARLOS MONTOYA: Una consulta don Álvaro, obviamente en la Comisión de Académicos, yo podría participar como invitado si fuera el caso, ¿verdad?

ÁLVARO GARCÍA: Así es.

CARLOS MONTOYA: Yo le diría a quién coordina, a doña Maureen, el día que voy a participar de la misma también.

MARLENE VÍQUEZ: Para hacerle la aclaración a don Carlos, todos los miembros del Consejo tienen derecho a participar en las comisiones, aunque no sean miembros para formar quorum, solo que cuando son parte del quorum, cuentan los votos, pero siempre están invitados para participar libremente.

Por ejemplo, en el caso suyo, si está interesado en algún tema específico en el área académica, puede participar y le manda a decir a doña Maureen con copia a la asistente, que es Yulaity, que le mande la agenda y la convocatoria y entonces usted participa con vos y todo el asunto, sólo que no cuenta para efectos de quórum, porque eso es importante. Al final de cuentas, usted es miembro del CU y el dictamen que vaya a tomar la comisión tendrá que votarlo el plenario y usted tendría que tomar una decisión en ese sentido.

JOSE MARÍA VILLALTA: A mí me interesa mucho participar en la Comisión de Desarrollo Estudiantil y Centros Universitarios. En las comisiones de martes en la mañana tengo un choque de horarios.

Me interesa la Comisión Políticas de Desarrollo Académico, tengo que acomodarme un poquito ahí como una cuestión de horarios de un curso que estoy dando, pero ya voy terminando.

ÁLVARO GARCÍA: De acuerdo, entonces serían dos comisiones, la Comisión de Desarrollo Académico y la Comisión de Desarrollo Estudiantil y Centros Universitarios.

JOSE MARÍA VILLALTA: Sí, lo que he pensado es obviamente participar en las demás comisiones con derecho a voz y voto cuando haya temas de interés.

ÁLVARO GARCÍA: Entonces tendríamos ya a don José María y a don Carlos incorporados en las diferentes comisiones.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO II

CONSIDERANDO:

Que los señores José María Villalta Flórez-Estrada y el señor Carlos Montoya Rodríguez, han sido electos como miembros del Consejo Universitario.

SE ACUERDA:

- 1. Integrar al señor José María Villalta Flórez-Estrada en las siguientes comisiones de trabajo del Consejo Universitario:**
 - **Comisión de Políticas de Desarrollo Académico**
 - **Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Centros Universitarios**

- 2. Integrar al señor Carlos Montoya Rodríguez en las siguientes comisiones de trabajo del Consejo Universitario:**
 - **Comisión de Asuntos Jurídicos**
 - **Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Centros Universitarios**
 - **Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo**
 - **Comisión Plan Presupuesto**

ACUERDO FIRME

III. DESIGNACIÓN DEL REPRESENTANTE DEL CONSEJO UNIVERSITARIO ANTE EL CONSEJO EDITORIAL.

ÁLVARO GARCÍA: Este punto es la designación del representante del Consejo Universitario ante el Consejo Editorial, en virtud de que don Gustavo Amador era el representante del Consejo Universitario ante el Consejo Editorial.

CARLOS MONTOYA: A mí me gustaría participar como representante del Consejo Universitario ante el Consejo Editorial si fuera posible. Tengo interés en participar.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Yo quería proponer a Catalina Montenegro como miembro también del Consejo Editorial. Yo le había consultado a ella y me había dicho que estaría dispuesta a aceptar si la nombráramos. Creo que ella está sometiéndose a una cirugía o algo así.

MARLENE VIQUEZ: Una sugerencia. Dado que no está doña Catalina, tal vez sería conveniente que esta parte la pospongamos para la semana entrante, para ver si ella también estaría anuente, porque tendríamos que tomar una decisión, ya sea doña Catalina o don Carlos, el nombramiento es por cuatro años, de acuerdo

con el reglamento, no por cinco años, entonces dado que ya doña Catalina, por ejemplo en el caso que quedara, sería por tres años y don Carlos, después la podría sustituir. No sé si me logro explicar, pero el asunto es que el reglamento dice que es por cuatro años, me parece que las dos personas son excelentes, tanto doña Catalina como don Carlos, pero sí me parece que sería leal que estuviéramos todos presentes.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Yo pienso que no hay prisa. El Consejo Editorial está trabajando con los miembros que tiene, de manera que se incorpore don Carlos o doña Catalina posteriormente, no estoy impidiendo el trabajo del Consejo Editorial, en el no nombramiento de ese miembro actual. De manera que estoy de acuerdo de que pospongamos por una semana el nombramiento.

Doña Catalina me había dicho a mí que ella estaría dispuesta a aceptar, yo le había consultado pensando en su procedimiento quirúrgico, y me dijo que si la postulaba, ella aceptaba.

ALVARO GARCIA: Creo que lo más salomónico sería mejor dejar esto para la próxima semana, que estén todos los miembros presentes, además para la votación y ya habiendo dos candidatos, creo que es importante que estén todos los miembros para ejercer el voto.

Este tema queda pendiente para la próxima sesión del Consejo Universitario.

IV. DESIGNACIÓN DEL REPRESENTANTE DEL CONSEJO UNIVERSITARIO ANTE LA COMISIÓN INSTITUCIONAL DE ÉTICA Y VALORES.

ÁLVARO GARCÍA: El cuarto punto es la designación del representante del Consejo Universitario ante la Comisión Institucional de Ética y Valores. Entonces someto a discusión este punto para la designación del representante ante esta Comisión, donde también don Gustavo era el representante del Consejo Universitario.

MARLENE VIQUEZ: Me parece que una de las personas que más se ha preocupado porque la universidad mantenga un ambiente saludable y de buen trato para todos los funcionarios y en su plan de trabajo así lo hizo ver, es doña Maureen Acuña, por lo que a mí me gustaría que ella fuera la coordinadora, la representante del Consejo Universitario en la Comisión de Ética y Valores, porque precisamente uno de los aspectos que siempre dejó claro en el plan de trabajo, era la armonía que tenía que darse y el respeto hacia los principios que debe tener la misma institución.

No sé si doña Maureen aceptará, estos puestos exigen trabajo porque es una gran responsabilidad, máxime que ahora se demanda por parte inclusive de las instancias externas que se tenga un código de gestión laboral, entonces no es sencillo, pero bueno, tiene una Comisión de Ética y Valores que también es muy buena y que trabaja muy bien.

Entonces le hago la propuesta a doña Maureen a ver si ella lo aceptaría.

OSVALDO CASTRO: Doña Marlene dijo unas palabras excelentes de doña Maureen y concuerdo con ella, es la persona idónea para esa comisión, aunque podemos ser todos, pero en este caso doña Maureen creo que sería la persona más ideal, y si usted necesita colaboración o ayuda, en lo que podemos colaborarle, este humilde servidor se pone a su disposición en esa comisión. Muchas gracias.

MAUREEN ACUÑA: Muchas gracias por la confianza doña Marlene, por esas palabras, realmente ha sido una de mis preocupaciones y usted me conoce, de la parte de ética y de los valores que hay que inculcar. Ha sido uno de mis pilares siempre en mi vida y sí podría asumir esta comisión si todos están de acuerdo. Gracias Osvaldo por su ayuda desde ya para trabajar en la comisión y no sé que procederá, pero está bien, no tendría problema en asumirlo.

ÁLVARO GARCÍA: De acuerdo, muchas gracias, ¿no sé si alguien más quiere referirse al tema?

Teniendo una sola candidata, no sé cómo procede, si tenemos que hacer la votación o lo haríamos por el tema de que no hay objeciones, entonces, no sé en este caso si el voto se tiene que hacer público o privado; le solicito a doña Marlene que me indique.

MARLENE VÍQUEZ: No tengo ningún problema con que se haga público, yo la propuse y es una votación nominal donde estamos dejando en evidencia que consideramos que en este momento, la persona indicada para coordinar la Comisión de Ética y Valores es doña Maureen, entonces por consenso y por unanimidad, considero que deberíamos de establecerlo. Hacer una votación secreta no le encuentro sentido.

ÁLVARO GARCIA: De acuerdo, entonces, si les parece, podemos votar. Aquí normalmente se vota por medio del chat, entonces, por favor manifestarse.

Según lo que puedo ver, doña Maureen queda nombrada en la Comisión Institucional de Ética y Valores. Le agradecemos mucho a doña Marlene y a doña Maureen la conformación de la Comisión, por parte del Consejo Universitario.

Procedemos a realizar la votación al acuerdo correspondiente, para darle aprobación y firmeza.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO IV

CONSIDERANDO:

Lo establecido en el artículo 4 del Reglamento para el funcionamiento de la Comisión Institucional de Ética y Valores.

SE ACUERDA:

Designar a la señora Maureen Acuña Cascante como representante del Consejo Universitario y coordinadora de la Comisión Institucional de Ética y Valores, del 03 de noviembre del 2022 al 02 de noviembre del 2024.

ACUERDO FIRME

V. CONOCIMIENTO Y RESOLUCION DE RECURSOS EN ALZADA:

- 1. Recurso de revocatoria y agotamiento de vía administrativa contra el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2933-2022, Art. VI, celebrada el 29 de setiembre del 2022, referente a la modificación integral del Reglamento de Dedicación Exclusiva, planteado por la funcionaria Rosa María Vindas Chaves. Además, dictamen de admisibilidad y criterio jurídico AJCU-2022-168 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario.**

Se conoce la nota de fecha 10 de octubre del 2022 (REF. CU-955-2022), suscrita por la funcionaria Rosa María Vindas Chaves, en la que interpone recurso de revocatoria y agotamiento de vía administrativa, contra la omisión de un transitorio que resguarde el derecho al 45% de dedicación exclusiva a las personas licenciadas que antes de enero 2023 cuentan con dicho porcentaje de dedicación, así como por la omisión de incluir el grado de bachiller en los artículos 1, 6a y 9 de la reforma presentada, en este tema según el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2933-2022, Art. VI, celebrada el 29 de setiembre del 2022, en el que se aprueba la modificación integral del Reglamento de Dedicación Exclusiva.

Además, se conoce el oficio AJCU-2022-168 del 18 de octubre del 2022 (REF. CU-984-2022), suscrito por la señora Nancy Arias Mora, asesora jurídica del Consejo Universitario, en el que emite el criterio sobre el recurso de revocatoria planteado por la funcionaria Rosa María Vindas Chaves, mediante nota del 10 de octubre del 2022 (REF. CU-955-2022).

NANCY ARIAS: Procedo a dar lectura al recurso de revocatoria y agotamiento de vía administrativa contra el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2933-2022, Art. VI, celebrada el 29 de setiembre del 2022, referente a la modificación integral del Reglamento de Dedicación Exclusiva, planteado por la funcionaria Rosa María Vindas Chaves, el cual indica lo siguiente:

“Lunes 10 de octubre del 2022

Señores:
Consejo Universitario
Universidad Estatal a Distancia

Estimados Señores (as):

De conformidad con los artículos 57 y siguientes del Estatuto Orgánico en tiempo y forma, procedo a interponer formal recurso de revocatoria, y agotamiento de vía administrativa contra la omisión de un transitorio que resguarde el derecho al 45% de dedicación exclusiva a las personas licenciadas que antes de enero 2023 contamos con dicho porcentaje de dedicación, así como por la omisión de incluir el grado de bachiller en los artículos 1, 6a y 9 de la reforma presentada, en este tema según el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2933-2022, Art. VI, celebrada el 29 de setiembre del 2022 y del que como funcionaria me doy por notificada el día 4 de octubre 2022, según el oficio CU-2022-547-C remitido a la comunidad universitaria el día 3 de octubre del 2022 en el que se comunica la reforma del reglamento de dedicación exclusiva de la UNED.

En este tipo de reformas, los transitorios que son una figura legal, son parte de la norma y es muy importante para que quede de forma específica la voluntad del legislador, en este caso en cuanto a que los actuales funcionarios mantengan el beneficio de la dedicación, en los términos inicialmente pactados, ya que en su realidad salarial ya los contemplan como parte de su presupuesto.

Por años en la UNED, en las renovaciones, por diferentes motivos sucede que los funcionarios olvidan la renovación de su dedicación y han perdido varios meses de este beneficio, tendiendo que generarse otro contrato, en tanto una vez vencido el mismo no permite renovación, Es ante esta posibilidad que es necesario dejar claro, que si por un permiso o una omisión como la anterior se pierde el contrato, en tanto el funcionario permanezca en el puesto que se ha definido objeto de dedicación u otro en el que se justifique dicho beneficio y siendo que el mismo estaba presupuestado a un 45%, en esos casos se mantenga el beneficio invariable,

Por otra parte, se solicita si no procede la revocatoria, por considerase que no cuento con interés legítimo, el que se valore el dar un igual trato a las funcionarias de la UNED, en relación a los del resto del sector público, incorporando en nuestra norma el derecho a la dedicación exclusiva a los

puestos, que requieren el requisito de bachiller, como se consigna en la ley y el reglamento del Fortalecimiento de las Finanzas Públicas ley 9635,

El recurso es parcial, por lo que no afecta el resto de la norma acordada,

Base Jurídica para Recurrir.

1. El capítulo de apelaciones del Estatuto Orgánico, en el cual no se especifica que para proceder a los mismos se deba contar con interés legítimo y es al ser norma específica para nuestra institución es la que aplica. En mi caso se me comunica el acuerdo por correo oficial, y me doy por notificada como interesada. No se especifica que para recurrir deba tener interés legítimo literalmente.

ARTÍCULO 57: Contra las resoluciones de las autoridades y organismos de la Universidad podrán ejercitarse los recursos de revocatoria y de apelación. Todo recurso debe plantearse por escrito.

ARTÍCULO 58: El recurso de revocatoria y de apelación subsidiaria, deberá plantearse ante el órgano que tomó la resolución dentro de los ocho días hábiles siguientes a partir de la notificación legal al interesado.

2. En caso del transitorio, cuento interés legítimo, pues en la actualidad cuento con contrato de dedicación exclusiva al 45%. En el caso de la dedicación a los bachilleres, lo recurro en aplicación literal del artículo 57 y 58 al haber sido notificada como interesada en el tema.
3. El artículo 84 de Estatuto de Personal, en el que se establece que en la UNED la carrera profesional inicia con el grado de bachiller.

*ARTÍCULO 84: Integrantes de Carrera Profesional Pertenece al régimen de carrera profesional, todos aquellos funcionarios de la UNED que **ocupen cargos que exijan como mínimo, el título de bachiller universitario y lo posean.** En el caso de los profesores tutores que tengan una jornada inferior a medio tiempo, si así lo solicitan, podrán pertenecer al régimen de carrera profesional. En caso contrario, la clasificación y valoración se regirán por el reglamento respectivo. (Modificado por el Consejo Universitario en sesión No. 2041, Art. V, inciso 1-7) celebrada el 01 de julio del 2010, aprobado en firme en la sesión No. 2042 del 15 de julio del 2010. El destacado no es original.*

4. Artículos 31 inciso 4 y 35 inciso b de la ley 9635 -

Artículo 31- Requisitos de los funcionarios. Los funcionarios que suscriban un contrato de dedicación exclusiva y aquellos señalados en la ley como posibles beneficiarios del pago adicional por prohibición deberán cumplir con los siguientes requisitos: ...

...4. En los supuestos de dedicación exclusiva, se deberá estar nombrado en un puesto que tenga como requisito mínimo el grado académico profesional de bachiller.

Artículo 35- Porcentajes de compensación por dedicación exclusiva. Se establecen las siguientes compensaciones económicas sobre el salario base del puesto que desempeñan los funcionarios profesionales que suscriban contratos de dedicación exclusiva con la Administración:

1. Un veinticinco por ciento (25%) para los servidores con el nivel de licenciatura u otro grado académico superior.

2. Un diez por ciento (10%) para los profesionales con el nivel de bachiller universitario.

La objeción concreta se basa los siguientes aspectos:

La objeción concreta se resume en dos puntos que expliqué en el inicio del recurso.

1. Que quede clara la voluntad del legislador, en cuanto a los derechos que les concede a las personas funcionarias, que ante el cambio de la norma se les mantiene a quienes ya gozan de este beneficio.
2. Que se brinde un trato equitativo a las personas funcionarios con grado de bachiller, en comparación con los demás funcionarios del sector público, sobre todo siendo la UNED una casa de enseñanza superior, en la cual conocemos y comprendemos el esfuerzo e implicaciones de la titulación en el grado de bachiller.

Es por lo aquí presentado que solicito.

1. Se acepte el recurso de revocatoria, y de no ser acogido de por agotada se de la vía administrativa.
2. De acogerse, se incluya en los artículos 1, 6 inciso a) y 9, el grado de bachiller incorporando en ese último el porcentaje permitido por ley (10%/ y se genere el transitorio respectivo que de garantía a lo funcionarios que actualmente cuentan con dedicación exclusiva, de mantener el 45%, en el tanto se mantengan con dedicación exclusiva en la UNED,

Rosa María Vindas Chaves”

Ahora procedo a dar lectura al dictamen de admisibilidad y criterio jurídico AJCU-2022-168 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, el cual india lo siguiente:

“PARA: Consejo Universitario
DE: Nancy Arias Mora
Asesora Jurídica
Consejo Universitario
ASUNTO: Admisibilidad y análisis del recurso de revocatoria planteado por la señora Rosa María Vindas -Reglamento de Dedicación Exclusiva-

FECHA: 18 de octubre de 2022
AJCU-2022-168

En la sesión 2935-2022, Art. VI, inciso 1), celebrada el 13 de octubre de 2022 el Consejo Universitario acordó solicitar estudio de admisibilidad para el recurso planteado por la señora Rosa María Vindas para que sea conocido en la siguiente sesión del Consejo Universitario. Asimismo solicita que en caso de ser admisible se remita el criterio jurídico para coadyuvar en su análisis.

Antecedentes

- El Consejo Universitario en sesión 2933-2022, Art. VI, celebrada el 29 de setiembre del 2022 aprobó una reforma integral del Reglamento de Dedicación Exclusiva.
- En fecha 30 de setiembre del 2022 con oficio CU-2022-547-C la Secretaría de Actas del Consejo Universitario publica la reforma mediante correo electrónico a toda la comunidad universitaria.
- Mediante correo de fecha 11 de octubre de 2022 la señora Rosa María Vindas Chaves remite adjunto un escrito que denomina “recurso de revocatoria y agotamiento de vía administrativa”
- En correo de fecha 11 de octubre de 2022 la señora Ana Myriam Shing Sáenz remite a la suscrita la solicitud de valoración de admisibilidad del recurso.

Análisis de admisibilidad.

En la normativa institucional se dispone, en primera instancia en el Estatuto Orgánico, sobre recursos lo siguiente:

ARTÍCULO 57: Contra las resoluciones de las autoridades y organismos de la Universidad podrán ejercitarse los recursos de revocatoria y de apelación. Todo recurso debe plantearse por escrito

ARTÍCULO 58: El recurso de revocatoria y de apelación subsidiaria, deberá plantearse ante el órgano que tomó la resolución dentro de los ocho días hábiles siguientes a partir de la notificación legal al interesado.

En este caso, por tratarse de un reglamento de aplicación general para todas las personas funcionarias de la universidad, la comunicación se da mediante la publicación por el correo institucional y no por medio de una comunicación individual.

En aplicación estricta de las normas antes citadas, el recurso debe admitirse si se presenta dentro del plazo de 8 días hábiles, los cuales se vencían el miércoles 12 de octubre, por lo que el mismo fue presentado en tiempo.

Ahora bien, la presentación en tiempo es uno de los elementos para admitir el recurso pero también debe analizarse el mismo por la forma. En este caso el recurso planteado es de revocatoria, por lo que se debe analizar la solicitud planteada en concreto por la persona recurrente.

El documento indica lo siguiente:

“... procedo a interponer formal recurso de revocatoria, y agotamiento de vía administrativa contra la omisión de un transitorio que resguarde el derecho al 45% de dedicación exclusiva a las personas licenciadas que antes de enero 2023 contamos con dicho porcentaje de dedicación...”

Es importante aclarar que el recurso está mal planteado porque impugna una omisión y no el acuerdo. Lo procedente es plantear el recurso contra el acuerdo del Consejo Universitario y el fundamento de ese recurso puede ser la posible omisión indicada por lo tanto, el recurso es improcedente y debe rechazarse.

El segundo agravio citado en ese mismo escrito es sobre la omisión de incluir el grado de bachiller en los artículos 1, 6a y 9 de la reforma presentada. Este tema no es de análisis jurídico pero adicionalmente es un tema que no esté incluido en la reforma integral que se aprobó por el Consejo Universitario por lo tanto tampoco puede ser objeto de un recurso.

Ese tema corresponde a una decisión estratégica o política de las autoridades de la universidad y no es un derecho u obligación que deba incluirse en un reglamento. En la normativa que se encontraba vigente antes de la reforma integral no se encontraba ese tema incluido y otorgar o no un derecho pasa por un análisis de estrategia y de posibilidades financieras que no son obligatorias para la universidad.

Este tema expuesto en el segundo agravio no puede ser objeto de un recurso de revocatoria sino que correspondería a un análisis particular que puede realizar el Consejo Universitario ante una propuesta concreta que le permita valorar la procedencia, viabilidad, voluntad y disponibilidad financiera de la misma.

Bajo este análisis por la forma, el recurso debe rechazarse por improcedente.

En el mismo documento la recurrente solicita el agotamiento de la vía administrativa y no existiendo recursos pendientes de tramitación se recomienda dar por agotada la vía administrativa.

Ahora bien, en aras de aclarar el tema del mantenimiento de los términos y condiciones de los contratos de dedicación exclusiva actuales hago la siguiente observación.

El reglamento aprobado incluye el artículo 3 *Prórroga del contrato* que establece la posibilidad de prorrogar los contratos vigentes. Jurídicamente la prórroga se da en los mismos términos en que se encuentra suscrito el contrato porque responde a una prórroga de la vigencia y no a la suscripción de un contrato nuevo. Este es el texto del artículo 3:

ARTÍCULO 3: Prórroga del contrato. *Sesenta días naturales antes de su vencimiento, la persona funcionaria podrá solicitar la prórroga a la Oficina de Recursos Humanos, para que la administración revise la solicitud, a fin de determinar la necesidad institucional de la extensión, por medio de resolución debidamente razonada. La prórroga no podrá ser menor de un año, ni mayor de cinco.*

En ese mismo sentido emitió una aclaración el señor rector don Rodrigo Arias a la comunidad universitaria mediante correo de fecha 30 de setiembre de 2022 indicando que:

“... Se aclara a todas las personas que actualmente tienen dedicación exclusiva, que ésta seguirá siendo igual que en la actualidad, sin ningún cambio en el monto que corresponde. ...”

No obstante lo anterior, de manera textual o expresa no se indica de esa forma en el contenido del reglamento, por lo que, si esa es la decisión del Consejo Universitario se recomienda hacer una modificación para que quede claro que se mantendrá el mismo porcentaje de dedicación exclusiva en aquellos casos en que se haga **la prórroga del contrato vigente**.

Esta aclaración es muy importante sobre todo en virtud de los alegatos adicionales que incluyó la recurrente en su escrito, porque jurídicamente **no** es posible admitir como una justificación válida para renovar los contratos, que a las personas se les olvide tramitarla.

Debe quedar claro que si un contrato vigente se da por terminado, sin importar las razones, lo que procede es la tramitación de un contrato nuevo y se deberá suscribir en las condiciones del reglamento que esté vigente al momento de emitir el nuevo contrato.

Los contratos vencidos no son susceptibles de prórroga por lo que se deben tramitar contratos nuevos. Sobre este tema la Oficina Jurídica se refirió en oficio O.J.2022-138 en los siguientes términos:

“...debe tenerse presente que las modificaciones que surjan del contrato se dan únicamente antes o durante el periodo de ejecución del mismo; a contrario sensu, una vez extinto el contrato, no puede darse una alteración de las condiciones pactadas...”

Por lo anterior, se recomienda valorar una modificación que se incluya en el Reglamento de Dedicación Exclusiva aprobado que indique claramente que se mantendrán las condiciones en los contratos actuales cuando se dé la prórroga de estos y que la nueva normativa será aplicable para todos los contratos nuevos que se suscriban. Aunado a lo anterior, se recomienda realizar un ajuste en la redacción de la vigencia del reglamento aprobado para mayor claridad.

Conclusiones.

Por las razones expuestas el recurso de revocatoria está mal planteado ya que se presenta contra una omisión y en consecuencia resulta improcedente su tramitación.

No existiendo más recursos pendientes de tramitación y por haberlo solicitado la recurrente procede dar por agotada la vía administrativa y así notificarlo a petente.

Recomendación

Dentro de este análisis se verificó la redacción del artículo 3 del Reglamento aprobado y con el fin de aclarar el respeto a los derechos de las personas funcionarias que mantienen un contrato vigente con la universidad para el reconocimiento de la dedicación exclusiva y si esa es la decisión del Consejo Universitario, se recomienda realizar la siguiente modificación en el artículo 3 adicionando lo que se resalta en color rojo:

*“ARTÍCULO 3: Prórroga del contrato. Sesenta días naturales antes de su vencimiento, la persona funcionaria podrá solicitar la prórroga a la Oficina de Recursos Humanos, para que la administración revise la solicitud, a fin de determinar la necesidad institucional de la extensión, por medio de resolución debidamente razonada. La prórroga **del contrato vigente se realizará en los mismos términos y dicha prórroga** no podrá ser menor de un año, ni mayor de cinco.”*

Asimismo con el fin de aclarar la redacción en el Reglamento aprobado se recomienda la siguiente modificación en el artículo 15:

Redacción actual	propuesta
ARTÍCULO 15: Este reglamento rige a partir de su publicación en la página web de la Universidad y a partir de enero del 2023.	ARTÍCULO 15: Vigencia. Este reglamento rige a partir del 1° de enero del 2023 y debe ser publicado en la página web de la Universidad.”

ÁLVARO GARCÍA: Someto a discusión el punto.

MARLENE VÍQUEZ: Bueno, primero que nada, para recordar que esta reforma integral del Reglamento de Dedicación Exclusiva se hizo por una comisión especial que fue coordinada por Gustavo Amador, estuvo también conformada por doña Nancy y por esta servidora.

Nosotros al principio íbamos a reformar, porque así se había hecho la solicitud, nada más el artículo 7, que era el plazo del contrato, sin embargo, a raíz de las consultas que se hicieron a la comunidad universitaria, esta expresó una serie de inquietudes en relación con el reglamento en general, entonces la comisión solicitó al plenario del Consejo Universitario la autorización para hacer una propuesta de reforma integral del Reglamento de Dedicación Exclusiva. El Consejo Universitario aprobó la solicitud y nos autorizó a hacer una reforma integral del Reglamento de Dedicación Exclusiva, el cual nos llevó bastante tiempo.

Debo decir que en el análisis que se hizo, se invitó a las distintas personas de diferentes instancias en relación con lo que procede con la Ley 9635 y las posibilidades financieras institucionales, porque todos sabemos que la UNED tiene una limitación presupuestaria.

En la primera propuesta que nosotros enviamos a consulta a la comunidad universitaria y luego se envió a los miembros del Consejo Universitario, la única persona que hizo observaciones al Reglamento de Dedicación Exclusiva fue el

señor rector y nos envió la observación en general y nosotros las analizamos y consideramos que eran pertinentes, en particular, se refirió a los transitorios que había que eliminar, y él fue una de las personas que consideró se tenía que pedir la condición de licenciatura, o sea, la UNED en este momento tiene el Reglamento de Dedicación Exclusiva solamente a partir de la condición de licenciado y el señor rector así lo expresó, o sea, tenía que mantenerse.

Asumo que por las condiciones y por las limitaciones presupuestarias que tiene la Universidad en este momento, extenderles la educación exclusiva a los funcionarios con el nivel de bachillerato, tendría que hacerse un estudio particular para ver la viabilidad y si es sostenible en el tiempo.

Al final conciliamos, lo analizamos en el plenario del Consejo Universitario y consideramos que, si el señor rector, que es el máximo jerarca administrativo tenía sus inquietudes en relación con esta parte, era mejor acogerla.

Con respecto al dictamen de doña Nancy, debo decir que comparto plenamente el dictamen que ella está haciendo, me parece que lo hizo jurídicamente bien, en realidad no se está violentando ningún derecho en este momento porque en el actual Reglamento de Dedicación Exclusiva no considera a los bachilleres, está establecido a nivel de licenciatura en adelante.

Por la misma autonomía universitaria, la universidad de acuerdo con sus posibilidades financieras, valora si tiene opción de poderla hacer extensiva a otras personas u otros grados. En el caso concreto del bachillerato la iniciativa original consideraba los bachilleres, sin embargo, ya me expliqué en ese sentido de que el señor rector consideró que no estaba de acuerdo con eso.

Me parece muy bien que la comunidad universitaria comprenda que desde que se aprobó la Ley 9635, creo que fue en diciembre del 2018, en febrero del 2019 salió el reglamento del Título III, el cual se refiere a esos incentivos y el Consejo Universitario, yo no estaba ahí, pero conozco el acuerdo, tomó la decisión de que mientras ese decreto estuviera vigente y si no existiera una instancia judicial que indicara lo contrario, era de acatamiento obligatorio para todas las instituciones públicas.

Nosotros lo que estamos haciendo, es acogiéndonos a lo que establece ese acuerdo del Consejo Universitario que está vigente, y segundo, analizando también las condiciones presupuestarias institucionales y tercero, el hecho de que es muy importante que se extienda el plazo, el cual antes se hacía cada año y ahora es por 5 años, eso permite que una serie de trámites a nivel de la Oficina de Recursos Humanos se facilita, y eso me parece muy bien.

La propuesta final que hace doña Nancy de que se modifique el artículo tercero es una solución como dice don Álvaro, salomónica, me parece muy bien en el sentido de que mientras sea una prórroga, se puede prorrogar en las mismas condiciones, o sea, es una adenda al contrato y se hacen las mismas condiciones, pero

jurídicamente en los términos en que lo expresa doña Nancy, el contrato una vez finalizado, las condiciones tienen que variar y tienen que ajustarse a la nueva reglamentación.

En esos términos propondría muy respetuosamente al Consejo Universitario que acogamos el dictamen de doña Nancy en los términos que ella lo propone. Gracias.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Revisé los documentos, revisé el recurso presentado y el dictamen jurídico de doña Nancy.

Tengo una pequeña discrepancia sobre la admisibilidad del recurso, me parece que aplicando un criterio amplio de admisibilidad el recurso puede admitirse, ciertamente la redacción no es técnicamente correcta, dice que impugna la omisión, doña Nancy plantea que debió haberse impugnado el reglamento alegando la omisión, me parece que eso, efectivamente, aplicando, digamos, la formalidad pura y técnicamente correcta es cierto, sin embargo, en materia de recursos administrativos, en la administración pública también existen otros principios de informalidad de acceso a la justicia que se pueden aplicar en este caso, es decir, el recurso podría admitirse formalmente interpretando que la impugnación es contra del reglamento, alegando la pretendida de omisión.

Sobre el fondo sí coincido plenamente con el criterio de doña Nancy y los dos puntos planteados. El recurso plantea dos motivos, el primero, se alega la necesidad de regular el tema de las personas a las que se les olvida tramitar la prórroga en los términos del artículo 3 del Reglamento de Dedicación Exclusiva, las personas que se les olvida por cualquier motivo tramitar la prórroga en plazo y entonces plantea que se establezca algún tipo de prórroga automática por estar laborando en la institución. Eso que solicita la señora recurrente no es viable jurídicamente porque sería incluso contrario a la ley, el contrato de dedicación exclusiva es una figura de naturaleza contractual, se puede prorrogar, pero debe haber una gestión de parte para prorrogarlo, no se puede dar una prórroga automática, eso podría generar complicaciones jurídicas, incluso, afectaciones en materia de fondos públicos y legalidad.

La pretensión de que se incluya esa figura de prórroga por olvido en el caso de que las personas no tramiten a tiempo la prórroga, eso es jurídicamente imposible. Lo que se puede hacer es brindarles a las personas que tienen contratos de dedicación exclusiva, toda la información para que sepan que tienen que tramitar la prórroga en tiempo y eso puede hacerlo en la Oficina de Recursos Humanos.

El segundo punto solicitado es que se incluya una regulación sobre el pago de dedicación exclusiva a las personas que tienen bachillerato, que según entiendo, no está normado en el reglamento, ahora nos explicaba doña Marlene ese punto.

El criterio de doña Nancy señala un aspecto que me parece importante resaltar y es que ese tema no fue parte de una discusión a fondo en el trámite de este reglamento y se tomó la decisión de excluirlo. Entonces, el recurso lo que plantea

es como que este Consejo innove y legisle sobre este tema, ahí me parece tiene razón.

Lo que procedería en ese caso, es otra propuesta de posterior reforma al reglamento para discutir el tema de si se puede o no se puede, según las condiciones financieras, jurídicas, académicas de la universidad, pagar esa dedicación exclusiva a las personas que tienen solo bachillerato, pero si es un tema que no está normado en el reglamento, que no formó parte del trámite formal del reglamento, no se puede incluir en esta etapa, porque es un tema que me imagino que requiere estudios financieros y técnicos.

Entonces ahí la omisión, no se puede resolver vía un recurso de este tipo, lo que procedería es plantear una nueva propuesta para que se considere el punto en una nueva reforma al reglamento.

Entonces, esos dos motivos, que son los motivos del recurso, me parece que efectivamente no son de recibo por las razones apuntadas.

Doña Nancy nos hace otras sugerencias de posibles reformas o aclaraciones al reglamento, por ejemplo, aclarar que cuando hay prórroga, efectivamente se mantienen las mismas condiciones. Yo entiendo que es así, no podría ser de otra manera si es realmente una prórroga, pero eso como no forma parte del recurso propiamente, no se podría tampoco normar en este acto, porque esos puntos que nos sugiere doña Nancy para posibles aclaraciones o mejoras del reglamento, no se podrían resolver vía recurso, porque no fueron parte de las pretensiones de la persona que interpuso el recurso.

Ahí estaríamos como incurriendo en un vicio que se conoce como "*ultra petita*". Estaríamos resolviendo otorgando algo que no fue pedido por el recurrente.

Por esta razón, mi criterio es que el recurso puede admitirse, pero igualmente el resultado es el mismo, porque es improcedente por el fondo y lo que procedería es que las personas interesadas inicien las gestiones para que se hagan nuevas reformas al reglamento siguiendo los trámites correspondientes.

ALVARO GARCIA: De acuerdo. Muchas gracias don José María.

NANCY ARIAS: Efectivamente, yo acabo de aclarar la cuestión de forma, podemos obviarla y admitir el recurso, pero igual por el fondo había que rechazarlo.

Las dos propuestas que yo hago al final, me parece que sí son importantes de aclarar, sobre todo para la aplicación del reglamento, entonces mi sugerencia sería que, si no lo quieren aprobar ahora, en este momento, sería enviar mis propuestas a la Comisión de Asuntos Jurídicos, para que las analice y traiga una propuesta al plenario para que se puedan aprobar, si es que proceden. Puede ser

que ya en un análisis más profundo se decida que no hacen falta, pero esa es una opción también si quisieran siempre mantener las propuestas.

MARLENE VÍQUEZ: Yo iba por la misma línea doña Nancy, me parece que efectivamente, José María tiene razón de que ella lo que nos está dando a nosotros son opciones que podrían responder a las inquietudes expuestas en el recurso por parte de doña Rosa.

Pero sí tengo muy claro, el comunicado que hizo el señor rector a toda la comunidad universitaria, precisamente a raíz de la angustia que causó cuando se aprobó este reglamento, y se le dijo a la comunidad universitaria que se les va a rebajar la dedicación exclusiva, que pasó de un 45 a un 25% y en realidad no fue así. Entonces, en realidad se comunicó a toda la comunidad indicando que no, que a nadie se le estaba alterando el porcentaje de dedicación exclusiva porque se estaba espetando la ley 9635, también los transitorios, y se respeta los derechos, las condiciones que tienen las personas en el momento en que empezó a regir este, solo que yo sí quiero aclarar lo siguiente, que en la propuesta original nosotros como comisión habíamos incluido la posibilidad de que se les pagara a las personas que tuvieran el bachillerato.

Sin embargo, fue la misma administración la que nos hace ver que no es posible en este momento, así lo interpreté yo, dado el asunto de la regla fiscal; lo aclaro.

Y, segundo, es el hecho de que me parece que no se está violentando ningún derecho de nadie porque, en este momento, el reglamento vigente, y el anterior, el que ha estado siempre, siempre ha iniciado con la condición de licenciatura y eso quiero que quede muy claro; que, entonces, a nadie se le está afectando porque no han tenido nunca ese derecho, lo que puede tenerse, con la Ley 9635, es una expectativa de derecho, pero nada más. Yo no soy abogada, soy una simple educadora, pero es lo que puedo interpretar.

Si me parece bien que, si hay personas que consideran que es necesario que el reglamento incluya el pago para los bachilleres, entonces lo expresen. Es decir, es una iniciativa de las personas interesadas en presentar esa solicitud para solicitar esa incorporación, pero no por iniciativa propia del Consejo, porque ya el Consejo lo analizó. Tendrían que ser las mismas personas.

Y, por el otro lado, me parece que esa aclaración que hace doña Nancy a la propuesta al artículo tercero, es concordante con lo que el señor rector expresó a toda la comunidad universitaria. Entonces sí estaría de acuerdo con que se remita esa propuesta de doña Nancy a la Comisión de Asuntos Jurídicos para que se incluya y se modifique el artículo tercero en esos términos y pueda dar mayor tranquilidad a la misma comunidad universitaria. Y, también es una prevención para que las personas sepan que, cuando pidan la prórroga, la hagan con el tiempo suficiente, de forma que no se vean afectados con el contrato correspondiente.

Esa sería la conclusión que yo pueda obtener de la participación de doña Nancy y de don José María, gracias.

ÁLVARO GARCÍA: Gracias doña Marlene. En el orden tengo a don José María todavía, pero no sé si es una nueva participación o era que le había quedado la mano levantada.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Si, voy a bajar la mano. Estoy de acuerdo con la última propuesta de doña Nancy. Me parece que así se completa la propuesta.

OSVALDO CASTRO: Concuero con las participaciones de José María, de doña Marlene e, indudablemente de doña Nancy. También, entiendo lo de la ley de fortalecimiento de las finanzas públicas y el tema. Pero, yo creo que se podría valorar que la administración vaya realizando a futuro o valore realizar un estudio de los bachilleres, y se pudiera aplicar esa dedicación exclusiva a los futuros bachilleres.

Creo que sería importante que la administración pueda valorar ese aspecto, porque ya así tendríamos números y cuentas claras de cómo estaría ese aspecto, si se pudiera. Voy por esa línea, que la administración pueda hacer ese estudio y también dejarlos tranquilos. Si es viable, se puede, si no, pues obviamente no, para resguardar la institucionalidad de la UNED, pero, principalmente, deberíamos de realizar ese estudio. Muchas gracias.

MARLENE VIQUEZ: Yo estoy totalmente de acuerdo y le agradezco, más bien, a Osvaldo esa última intervención que tuvo. Me parece pertinente. Podríamos tomar como otro acuerdo, solicitarle a la administración realizar los estudios pertinentes, en cuanto a la sostenibilidad financiera para que la Universidad considere que sea viable el reconocimiento de la dedicación exclusiva a las personas en la condición de bachiller, a ver si eso es viable, considerando las condiciones financieras institucionales y también lo que establece la regla fiscal, la Ley 9635, porque ese es un punto, también a considerar.

Pero, me parece pertinente la observación que nos hace Osvaldo de que, de una vez, la administración sea clara y que pueda decirle con la mayor transparencia a toda la comunidad, si es posible o por qué no es posible, en este momento, considerar el pago de la dedicación exclusiva para los bachilleres. Gracias.

ÁLVARO GARCÍA: Muchas gracias. A partir de todo lo discutido que, además, había algunos aspectos que son muy técnicos, yo si quisiera que aclaremos cuál sería el acuerdo porque entendí que, por ciertos elementos, el recurso podría ser admisible, pero, aunque se admitiera igual se refutaría a partir del análisis del fondo. Entonces, en esa parte no me quedó tan claro qué deberíamos de hacer.

Y, lo otro que me parece que está bien, me parece sensato, enviar a la Comisión de Asuntos Jurídicos la propuesta de Nancy para que sea discutida, a partir de un análisis al respecto de esto.

El segundo acuerdo, que en principio, yo también estoy de acuerdo en que se haga el estudio, sobre todo para brindar evidencias de si se puede o no se puede. A uno le parece a ojo, tomando en cuenta el entorno, el contexto actual, que está muy difícil. Pero bueno, el tener los números y la evidencia ahí, estaría muy bien.

En lo que nada más me entra un poquito la duda, y le agradezco a doña Nancy si me lo puede aclarar, específicamente, es que en la agenda está el recurso como tal. Y es lo que tenemos que resolver y esta es una sesión extraordinaria.

Entonces, si desdoblado el recurso mismo, se puede tomar el acuerdo para que la administración haga ese estudio; entonces yo también estaría de acuerdo. Sin embargo, por el alcance de la agenda, es lo que me entra como una duda muy particular por lo que le agradezco a doña Nancy si me puede ilustrar al respecto, gracias.

NANCY ARIAS: Claro, con mucho gusto. La primera parte sería acoger parcialmente el dictamen que yo envió y admitir el recurso con base en los criterios que expuso José María, que yo los recogí de la grabación y puedo ayudarle a doña Ana Myriam para que haga la conclusión del acuerdo, que es una aplicación flexible y amplia de la informalidad que tienen los recursos en la administración pública. Entonces, admite el recurso para su estudio.

Con base en los argumentos del oficio, del criterio jurídico, se rechaza el recurso por ser improcedentes los alegatos.

Tercero, las observaciones del oficio AJCU que yo hice, se acuerda enviarlos a la Comisión de Asuntos Jurídicos para analizarlo. Y, cuarto, sí puede derivar porque está dentro del mismo tema. Entonces, no hay ningún problema. Queda fuera del recurso, pero el Consejo, en el plenario, acuerda solicitarle a la administración y ahí ponemos el análisis específico del tema de la posibilidad de reconocimiento de dedicación exclusiva para bachilleres. Pero, es solicitarle el análisis, el estudio.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Nada más quería decir que estoy totalmente de acuerdo con esa hoja de ruta que nos propone doña Nancy.

El señor Vladimir de la Cruz, consejal externo, se retira de la sesión del Consejo Universitario.

MARLENE VIQUEZ: Sí, nada más que, en lugar de indicar ahí “las observaciones emitidas” yo diría, más bien, que “las propuestas que hace la señora asesora jurídica en relación con posible modificación del artículo tercero del Reglamento de Dedicación Exclusiva” porque es con respecto a eso, no a nivel general de todo el dictamen.

¿Es así doña Nancy? Así es como lo interpreto. Y, con el resto, estoy totalmente de acuerdo.

ÁLVARO GARCÍA: De acuerdo. Entonces, ya redondeado el acuerdo, en el sentido de lo que expuso doña Nancy, y si no hay ninguna otra observación, sometería el acuerdo a votación por favor.

Entonces, tendríamos todos los votos, menos el de don Vladimir, que no se encuentra presente en este momento. Pero ya, con la composición que tenemos en este momento, el acuerdo queda votado y en firme, afirmativamente, tal y como se había establecido.

Por unanimidad, se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO V, inciso 1)

CONSIDERANDO:

- 1. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2933-2022, Art. VI, celebrada el 29 de setiembre del 2022 (CU-2022-547), en el que se aprueba la reforma integral del Reglamento de Dedicación Exclusiva.**
- 2. La nota de fecha 10 de octubre del 2022 (REF. CU-955-2022), suscrita por la funcionaria Rosa María Vindas Chaves, en la que interpone recurso de revocatoria y agotamiento de vía administrativa, contra la omisión de un transitorio que resguarde el derecho al 45% de dedicación exclusiva a las personas licenciadas que antes de enero 2023 cuentan con dicho porcentaje de dedicación, así como por la omisión de incluir el grado de bachiller en los artículos 1, 6a y 9 de la reforma presentada, en este tema según el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2933-2022, Art. VI, celebrada el 29 de setiembre del 2022, en el que se aprueba la modificación integral del Reglamento de Dedicación Exclusiva.**
- 3. De conformidad con lo establecido en el artículo 54 del Reglamento del Consejo Universitario y sus Comisiones, en sesión 2935-2022, Art. VI, inciso 1) celebrada el 13 de octubre del 2022, se acordó solicitar a la señora Nancy Arias Mora, asesora jurídica del Consejo Universitario, analizar la admisibilidad del recurso de revocatoria presentado en contra del acuerdo tomado en sesión 2933-2022, Art. VI, celebrada el 29**

de setiembre del 2022, presentado por la señora Rosa Vindas Chaves y presente su criterio a este Consejo.

4. El oficio AJCU-2022-168 del 18 de octubre del 2022 (REF. CU-984-2022), suscrito por la señora Nancy Arias Mora, asesora jurídica del Consejo Universitario, en el que emite el criterio sobre el recurso de revocatoria planteado por la funcionaria Rosa María Vindas Chaves, mediante nota del 10 de octubre del 2022 (REF. CU-955-2022). El citado dictamen indica textualmente lo siguiente:

En la sesión 2935-2022, Art. VI, inciso 1), celebrada el 13 de octubre de 2022 el Consejo Universitario acordó solicitar estudio de admisibilidad para el recurso planteado por la señora Rosa María Vindas para que sea conocido en la siguiente sesión del Consejo Universitario. Asimismo, solicita que en caso de ser admisible se remita el criterio jurídico para coadyuvar en su análisis.

Antecedentes

- El Consejo Universitario en sesión 2933-2022, Art. VI, celebrada el 29 de setiembre del 2022 aprobó una reforma integral del Reglamento de Dedicación Exclusiva.
- En fecha 30 de setiembre del 2022 con oficio CU-2022-547-C la Secretaría de Actas del Consejo Universitario publica la reforma mediante correo electrónico a toda la comunidad universitaria.
- Mediante correo de fecha 11 de octubre de 2022 la señora Rosa María Vindas Chaves remite adjunto un escrito que denomina “recurso de revocatoria y agotamiento de vía administrativa”
- En correo de fecha 11 de octubre de 2022 la señora Ana Myriam Shing Sáenz remite a la suscrita la solicitud de valoración de admisibilidad del recurso.

Análisis de admisibilidad.

En la normativa institucional se dispone, en primera instancia en el Estatuto Orgánico, sobre recursos lo siguiente:

ARTÍCULO 57: Contra las resoluciones de las autoridades y organismos de la Universidad podrán ejercitarse los recursos de revocatoria y de apelación. Todo recurso debe plantearse por escrito

ARTÍCULO 58: El recurso de revocatoria y de apelación subsidiaria, deberá plantearse ante el órgano que tomó la

resolución dentro de los ocho días hábiles siguientes a partir de la notificación legal al interesado.

En este caso, por tratarse de un reglamento de aplicación general para todas las personas funcionarias de la universidad, la comunicación se da mediante la publicación por el correo institucional y no por medio de una comunicación individual.

En aplicación estricta de las normas antes citadas, el recurso debe admitirse si se presenta dentro del plazo de 8 días hábiles, los cuales se vencían el miércoles 12 de octubre, por lo que el mismo fue presentado en tiempo.

Ahora bien, la presentación en tiempo es uno de los elementos para admitir el recurso, pero también debe analizarse el mismo por la forma. En este caso el recurso planteado es de revocatoria, por lo que se debe analizar la solicitud planteada en concreto por la persona recurrente.

El documento indica lo siguiente:

“... procedo a interponer formal recurso de revocatoria, y agotamiento de vía administrativa contra la omisión de un transitorio que resguarde el derecho al 45% de dedicación exclusiva a las personas licenciadas que antes de enero 2023 contamos con dicho porcentaje de dedicación...”

Es importante aclarar que el recurso está mal planteado porque impugna una omisión y no el acuerdo. Lo procedente es plantear el recurso contra el acuerdo del Consejo Universitario y el fundamento de ese recurso puede ser la posible omisión indicada, por lo tanto, el recurso es improcedente y debe rechazarse.

El segundo agravio citado en ese mismo escrito es sobre la omisión de incluir el grado de bachiller en los artículos 1, 6a y 9 de la reforma presentada.

Este tema no es de análisis jurídico, pero adicionalmente es un tema que no esté incluido en la reforma integral que se aprobó por el Consejo Universitario por lo tanto tampoco puede ser objeto de un recurso.

Ese tema corresponde a una decisión estratégica o política de las autoridades de la universidad y no es un derecho u obligación que deba incluirse en un reglamento. En la normativa que se encontraba vigente antes de la reforma

integral no se encontraba ese tema incluido y otorgar o no un derecho pasa por un análisis de estrategia y de posibilidades financieras que no son obligatorias para la universidad.

Este tema expuesto en el segundo agravio no puede ser objeto de un recurso de revocatoria, sino que correspondería a un análisis particular que puede realizar el Consejo Universitario ante una propuesta concreta que le permita valorar la procedencia, viabilidad, voluntad y disponibilidad financiera de la misma.

Bajo este análisis por la forma, el recurso debe rechazarse por improcedente.

En el mismo documento la recurrente solicita el agotamiento de la vía administrativa y no existiendo recursos pendientes de tramitación se recomienda dar por agotada la vía administrativa.

Ahora bien, en aras de aclarar el tema del mantenimiento de los términos y condiciones de los contratos de dedicación exclusiva actuales hago la siguiente observación.

El reglamento aprobado incluye el artículo 3 *Prórroga del contrato* que establece la posibilidad de prorrogar los contratos vigentes. Jurídicamente la prórroga se da en los mismos términos en que se encuentra suscrito el contrato porque responde a una prórroga de la vigencia y no a la suscripción de un contrato nuevo. Este es el texto del artículo 3:

ARTÍCULO 3: Prórroga del contrato. *Sesenta días naturales antes de su vencimiento, la persona funcionaria podrá solicitar la prórroga a la Oficina de Recursos Humanos, para que la administración revise la solicitud, a fin de determinar la necesidad institucional de la extensión, por medio de resolución debidamente razonada. La prórroga no podrá ser menor de un año, ni mayor de cinco.*

En ese mismo sentido emitió una aclaración el señor rector don Rodrigo Arias a la comunidad universitaria mediante correo de fecha 30 de setiembre de 2022 indicando que:

“... Se aclara a todas las personas que actualmente tienen dedicación exclusiva, que ésta seguirá siendo igual que en la actualidad, sin ningún cambio en el monto que corresponde. ...”

No obstante, lo anterior, de manera textual o expresa no se indica de esa forma en el contenido del reglamento, por lo que, si esa es la decisión del Consejo Universitario se recomienda hacer una modificación para que quede claro que se mantendrá el mismo porcentaje de dedicación exclusiva en aquellos casos en que se haga **la prórroga del contrato vigente**.

Esta aclaración es muy importante sobre todo en virtud de los alegatos adicionales que incluyó la recurrente en su escrito, porque jurídicamente **no** es posible admitir como una justificación válida para renovar los contratos, que a las personas se les olvide tramitarla.

Debe quedar claro que, si un contrato vigente se da por terminado, sin importar las razones, lo que procede es la tramitación de un contrato nuevo y se deberá suscribir en las condiciones del reglamento que esté vigente al momento de emitir el nuevo contrato.

Los contratos vencidos no son susceptibles de prórroga por lo que se deben tramitar contratos nuevos. Sobre este tema la Oficina Jurídica se refirió en oficio O.J.2022-138 en los siguientes términos:

“...debe tenerse presente que las modificaciones que surjan del contrato se dan únicamente antes o durante el periodo de ejecución del mismo; a contrario sensu, una vez extinto el contrato, no puede darse una alteración de las condiciones pactadas...”

Por lo anterior, se recomienda valorar una modificación que se incluya en el Reglamento de Dedicación Exclusiva aprobado que indique claramente que se mantendrán las condiciones en los contratos actuales cuando se dé la prórroga de estos y que la nueva normativa será aplicable para todos los contratos nuevos que se suscriban. Aunado a lo anterior, se recomienda realizar un ajuste en la redacción de la vigencia del reglamento aprobado para mayor claridad.

Conclusiones.

Por las razones expuestas el recurso de revocatoria está mal planteado ya que se presenta contra una omisión y en consecuencia resulta improcedente su tramitación.

No existiendo más recursos pendientes de tramitación y por haberlo solicitado la recurrente procede dar por agotada la vía administrativa y así notificarlo a la petente.

Recomendación

Dentro de este análisis se verificó la redacción del artículo 3 del Reglamento aprobado y con el fin de aclarar el respeto a los derechos de las personas funcionarias que mantienen un contrato vigente con la universidad para el reconocimiento de la dedicación exclusiva y si esa es la decisión del Consejo Universitario, se recomienda realizar la siguiente modificación en el artículo 3 adicionando lo que se resalta en color rojo:

*“ARTÍCULO 3: Prórroga del contrato. Sesenta días naturales antes de su vencimiento, la persona funcionaria podrá solicitar la prórroga a la Oficina de Recursos Humanos, para que la administración revise la solicitud, a fin de determinar la necesidad institucional de la extensión, por medio de resolución debidamente razonada. La prórroga **del contrato vigente se realizará en los mismos términos y dicha prórroga no podrá ser menor de un año, ni mayor de cinco.**”*

Asimismo, con el fin de aclarar la redacción en el Reglamento aprobado se recomienda la siguiente modificación en el artículo 15:

Redacción actual	propuesta
ARTÍCULO 15: Este reglamento rige a partir de su publicación en la página web de la Universidad y a partir de enero del 2023.	ARTÍCULO 15: Vigencia. Este reglamento rige a partir del 1° de enero del 2023 y debe ser publicado en la página web de la Universidad.

- 5. La participación del señor consejal José María Villalta Flores-Estrada, en el sentido de que los recursos administrativos en el derecho administrativo están sujetos a un principio de informalidad y que lo que prevalece es conocer la verdad de lo recurrido, por lo que, si bien en sentido estricto el criterio jurídico sobre admisibilidad es correcto, también es posible admitir el recurso con la aclaración de que se deduce que lo que la persona gestionante está presentando es un recurso contra el acuerdo que el Consejo Universitario adoptó en la**

sesión 2933-2022, Art. VI, celebrada el 29 de setiembre del 2022, y por eso solicita que se acoja el recurso. Indica también estar de acuerdo con el análisis jurídico de lo recurrido, por lo que, recomienda que se acoja la admisibilidad del recurso y con base en el criterio jurídico, se rechace el mismo por las razones ahí contenidas.

SE ACUERDA:

1. **Acoger parcialmente el dictamen AJCU-2022-168 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario. Se acoge en cuanto al análisis de los argumentos de la recurrente.**
2. **Admitir el recurso de revocatoria planteado por la funcionaria Rosa María Vindas Chaves, para su estudio, aplicando un criterio amplio en cuanto a la admisión del recurso, y por ello, se deduce que el recurso de revocatoria planteado es en contra del Reglamento de Dedicación Exclusiva aprobado en sesión 2933-2022, Art. VI, celebrada el 29 de setiembre del 2022, alegando la pretendida omisión indicada por la persona recurrente, en la nota de fecha 10 de octubre del 2022 (REF. CU-955-2022).**
3. **Con base en los argumentos del criterio jurídico AJCU-2022-168, rechazar el recurso de revocatoria planteado por la funcionaria Rosa María Vindas Chaves, en contra del acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2933-2022, Art. VI, celebrada el 29 de setiembre del 2022, por ser improcedentes los alegatos.**
4. **Remitir a la Comisión de Asuntos Jurídicos la propuesta de modificación de los artículos 3 y 15 del Reglamento de Dedicación Exclusiva, recomendada por la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario en el oficio AJCU-2022-168, con el fin de que la analice y brinde un dictamen al plenario, a más tardar el 30 de noviembre del 2022.**
5. **Solicitar a la administración que analice y valore la viabilidad de reconocer la dedicación exclusiva a los funcionarios con el nivel de bachillerato.**

ACUERDO FIRME

2. **Recurso de revocatoria con apelación en subsidio contra el punto No. 2 del acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2936-2022, Art. V, celebrada el 20 de octubre del 2022, referente a la incorporación en el Estatuto de Personal de la UNED, de un Capítulo XI titulado “De la modalidad de teletrabajo” y derogatoria del Reglamento de Teletrabajo. Además, dictamen de admisibilidad y criterio jurídico AJCU-2022-191 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario**

Se conoce el oficio ORH.2022.166 del 26 de octubre del 2022 (REF. CU-1029-2022), suscrito por la señora Rosa María Vindas Chaves, jefa de la Oficina de Recursos Humanos, en el que presenta recurso de revocatoria con apelación en subsidio, contra el punto No. 2 del acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2936-2022, Art. V, celebrada el 20 de octubre del 2022, el cual indica: “2. Incorporar en el Estatuto de Personal de la UNED, un Capítulo XI titulado “De la modalidad de teletrabajo” (antes de las “Disposiciones Finales”), lo siguiente...”.

También se conoce el oficio AJCU-2022-191 del 31 de octubre del 2022 (REF. CU-1033-2022), suscrito por la señora Nancy Arias Mora, asesora jurídica del Consejo Universitario, en el que emite el criterio sobre el recurso de revocatoria planteado por la señora Rosa María Vindas Chaves, mediante oficio ORH.2022.166.

ÁLVARO GARCÍA: Entonces, pasaríamos al siguiente punto que es el recurso de revocatoria con apelación en subsidio contra el punto número 2 del acuerdo tomado por el Consejo Unitario en sesión 2936-2022, Artículo V, celebrada el 20 octubre del 2022, referente a la incorporación en el Estatuto de Personal de la UNED, de un Capítulo XI titulado “De la modalidad de teletrabajo” y derogatoria del Reglamento de Teletrabajo. Además, dictamen de admisibilidad y criterio jurídico AJCU-2022-191 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario REF. CU-1029 y 1033-2022.

Entonces, le cedo la palabra, por favor, a doña Nancy para que nos exponga.

NANCY ARIAS: Con mucho gusto. Voy a leer, primero, el recurso y luego el oficio jurídico. Ese es el recurso, el oficio ORH.2022.166. Dice:

“De conformidad con el artículo 58, y siguientes del Estatuto Orgánico de la UNED, procedo en tiempo y forma a presentar formal recurso de revocatoria y apelación en subsidio, específicamente contra el punto número 2 del acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión extraordinaria 2936-2022, Art. V, celebrada el 20 de octubre de 2022 y comunicado el 24 de octubre del año en curso, mediante oficio referencia CU-2022-569-C, cito textual;

“SE ACUERDA:

...2. Incorporar en el Estatuto de Personal de la UNED, un Capítulo XI titulado “De la modalidad de teletrabajo” (antes de las “Disposiciones Finales”), lo siguiente...”

Sobre mi legitimidad para recurrir, la baso en mi condición de jefe de la Oficina Administrativa de Recursos Humanos, la cual en la página 297, del Manual Descriptivo de Puestos, establece como mi responsabilidad, cito:

“Debe velar por el cumplimiento de la normativa atinente, actividades, metas y resultados.”

(mayo, 2021). *Manual Descriptivo de Clases de Puestos.*

<https://www.uned.ac.cr/ejecutiva/dependencias/oficina-de-recursos-humanos/servicios-al-personal#documentacion>

Se debe tener presente que el artículo 134 del Estatuto de Personal, establece:

“Toda resolución impugnada por un recurso no podrá quedar en firme hasta que se resuelva el recurso. El Consejo Universitario dará por agotada la vía administrativa, cuando el interesado lo solicite con el objeto de recurrir a los Tribunales de Justicia”.

Base Jurídica y Prevenciones:

Artículo 170 del Estatuto de Personal establece lo siguiente;

“Modificaciones al Estatuto

*Las modificaciones de este Estatuto deberán ser conocidas y aprobadas por el Consejo Universitario a iniciativa propia, a solicitud de cualquiera de sus miembros o a solicitud de cualquier funcionario de la UNED. En este último caso **dicha solicitud deberá ser presentada ante la Oficina de Recursos Humanos, la que se encargará de preparar un dictamen para resolución del Consejo Universitario.** Cuando sea este cuerpo o uno de sus miembros el que tome la iniciativa, **deberá igualmente solicitarse la opinión de la dependencia antes mencionada”.** (el destacado no es original del texto).*

Artículo 57 del Reglamento del Consejo Universitario y sus Comisiones:

“Todo proyecto de reforma al Estatuto de Personal será puesto en consulta a la comunidad universitaria, una vez que haya sido dictaminado por la comisión respectiva y cuente con el criterio técnico de la Oficina de Recursos Humanos”.

Sobre el Fondo:

El documento CU-2022-569-C, indica que la Comisión de Asuntos Jurídicos consideró lo siguiente para tomar dicho acuerdo:

“1. El dictamen de la Comisión de Asuntos Jurídicos, sesión 421-2022, Art. V, inciso 6-a), celebrada el 11 de octubre del 2022...”

2. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2906-2022, Art. VI, inciso 5), celebrada el 21 de abril del 2022...”

3. El oficio SCU-2022-094 del 03 de mayo de 2022 suscrito por Ana Myriam Shing, coordinadora general de la Secretaría del Consejo Universitario...”

4. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2908-2022, Art. III-A, inciso 3), celebrada el 05 de mayo del 2022 (CU-2022-230)...”

5. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2910-2022, Art. IV-A, inciso 6), celebrada el 19 de mayo del 2022...

6. El oficio VP-CIT-2022-015 del 03 de junio de 2022 elaborado por la señora Adriana Oviedo Vega, coordinadora de la Comisión Institucional de Teletrabajo...

7. El oficio SCU-2022-103 del 30 de mayo de 2022 remitida por la señora Ana Myriam Shing Sáenz...

8. El oficio SCU-2022-123 del 24 de junio de 2022, remitido por la señora Ana Myriam Shing Sáenz...

9. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2920-2022, Art. III-A, inciso 3), celebrada el 14 de julio del 2022...

10. Lo indicado en el servicio preventivo de Asesoría – AS-002-202 (REF.CU:665- 2022) y el oficio AI-068-2022 de fecha 12 de julio del 2022 (REF.CU-677-2022) ...

11. El análisis de las observaciones remitidas por la Comunidad Universitaria...

12. En los artículos 1, 4, 5 y 11 de la “Directriz N°002-MTSS-MIDEPLAN del presidente de la República...

13. El análisis realizado por la Comisión de Asuntos Jurídicos...

16. La señora Granados Gamboa indica en la sesión 419-2022 de la Comisión de Asuntos Jurídicos...

17.El estudio técnico elaborado en abril del 2020 por el Centro de Planificación y Programación Institucional ...

19.El oficio O.J.2022-553 de fecha 22 de setiembre, 2022...”

Asimismo, el considerando número 18 de dicho acuerdo indica:

“Del análisis realizado en las distintas sesiones de la Comisión de Asuntos Jurídicos citadas en los considerandos anteriores, sobre la normativa interna, nacional y las observaciones enviadas por la comunidad universitaria y las distintas instancias de la institución referente a las propuestas de modificación del Reglamento de Teletrabajo de la UNED, la Comisión de Asuntos Jurídicos concluye que:

Es necesario solicitar al Plenario del Consejo Universitario la incorporación en el Estatuto de Personal de la Universidad, como Capítulo XI titulado “De la modalidad de teletrabajo” la reforma del Reglamento de Teletrabajo de la UNED que se propone, respetando la numeración respectiva de este estatuto y cambiando la palabra “reglamento” por “capítulo”, en los artículos que corresponda”.

Quedando así, evidenciado que en los considerandos no se presenta el cumplimiento de lo establecido en el artículo 170 del Estatuto de Personal, y el artículo 57 del Reglamento del Consejo Universitario y sus Comisiones, ambos anteriormente mencionados, siendo clara la normativa con respecto al

procedimiento que debe seguirse por parte de la administración para realizar modificaciones al Estatuto de Personal de la UNED.

En este sentido en la oficina de Recursos Humanos, no se ubica oficio alguno como respuesta a una solicitud de reforma al Estatuto de Personal para la incorporación del capítulo de Teletrabajo, ni criterio técnico como respuesta.

Por tanto; “Incorporar en el Estatuto de Personal de la UNED, un Capítulo XI titulado “De la modalidad de teletrabajo” sin haberse respetado el proceso de formación de la norma, **deja con vicios nulidad a la misma**, ello en el tanto el criterio técnico correspondiente tenga peso, no solo en aspectos técnico laborales; sino también, en posibles recomendaciones en aspectos de forma, de lo que es fundamental incorporar en un Estatuto de Personal , que es una norma general y que para sus modificaciones requiere más consenso, por lo que es más difícil de ajustar la misma, de forma ágil ante eventuales modificaciones nacionales; así como, de posibles formas ágiles de aplicación de la nueva reforma.

Es importante dejar claro que, en el último año, se estuvo consultando la generación de un nuevo Reglamento de Teletrabajo, pero no una modificación al Estatuto de Personal.

Por todo lo anterior, y siendo que por normativa es claro, en este caso, se debe contar con el criterio técnico por parte de la Oficina de Recursos Humanos, y al no evidenciarse en el acuerdo lo establecido por la norma, el mismo no se ajusta a lo dictado por lo que debe reconsiderarse, o anularse mientras se presenta el criterio técnico que por normativa corresponde a la Oficina de Recursos Humanos.

El recurso se presenta, en el entendido de que ajustar la modificación a la legalidad, no genera atrasos en la aplicación de los cambios, en lo que a la Oficina de Recursos Humanos se ajusta a la atención del mismo, se le asignan los recursos pertinentes y se desarrolla la norma de ejecución. Además, permitirá valorar un transitorio, en el que se incorporen de inmediato a esta modalidad las personas funcionarias que cuentan con más de un año de estar en trabajo desde casa, con evaluación de desempeño positiva, y visto bueno de la jefatura correspondiente.

Por tanto, se solicita:

1. Acoger el presente Recurso de revocatoria, de no ser así elevarlo en subsidio a la instancia respectiva.
2. Se deje sin efecto el acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión extraordinaria 2936-2022, Art. V, celebrada el 20 de octubre de 2022 y comunicado el 24 de octubre del año en curso, mediante oficio referencia CU-2022-569-C.

Saludos cordiales.”

Don Álvaro, no sé si sigo leyendo por que don José María tiene la mano levantada.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Yo quería referirme al fondo del asunto, cuando terminé de leer doña Nancy.

ÁLVARO GARCÍA: De acuerdo.

NANCY ARIAS: Entonces, termino de leer el oficio. Es el AJCU-2022-191:

“Mediante correo de fecha 28 de octubre de 2022 la secretaria del Consejo Universitario remite documento que es Recurso de Revocatoria con Apelación en Subsidio planteado por la señora Rosa María Vindas Chaves en su condición de jefe de la Oficina de Recursos Humanos contra el acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión extraordinaria 2936-2022, Art. V, celebrada el 20 de octubre de 2022 y que fue comunicado a la comunidad universitaria con oficio CU-2022-569-C y solicita realizar el análisis de admisibilidad del mismo.

Sobre la legitimidad para impugnar.

La recurrente alega tener legitimidad para impugnar el acuerdo del Consejo Universitario por su condición de jefa de la Oficina de Recursos Humanos sin embargo la legitimidad está otorgada en el Estatuto Orgánico en los artículos 57 y siguientes.

En dicha norma se encuentra también el plazo para impugnar los acuerdos que es de 8 días por lo que, el presente recurso se encuentra presentado dentro del plazo.

Con base en lo indicado se recomienda admitir el recurso para su estudio.

Sobre la procedencia del recurso.

De conformidad con lo alegado por la recurrente, al realizarse una modificación al Estatuto de Personal se obvió dar a la Oficina de Recursos Humanos la audiencia establecida en el artículo 142 del mismo Estatuto de Personal.

Sobre este tema he verificado el proceso que tuvo esta modificación y es importante considerar los siguientes aspectos:

El proceso inició como una reforma parcial al Reglamento de Teletrabajo. Posteriormente, la Oficina Jurídica remite una propuesta de reforma integral derivada de una revisión realizada por esa Oficina y solicita se considere esa posibilidad.

La Comisión de Asuntos Jurídicos del Consejo Universitario valora esa opción y el Plenario del Consejo Universitario le autoriza realizar la revisión integral.

Producto de la consulta que se hizo a la comunidad universitaria de esta propuesta, es que se recibe como sugerencia la incorporación del tema como

un capítulo del Estatuto de Personal dada la naturaleza del teletrabajo. Esa propuesta se recibe de la señora Ana Lorena Carvajal de la Oficina de Recursos Humanos.

El tema también es consultado a la Comisión Interna de Teletrabajo y envía su criterio mediante un acuerdo de dicha comisión.

Como puede notarse, tanto en la consulta a la comunidad universitaria, como en la consulta específica a la comisión de Teletrabajo, la recurrente es partícipe por ser la jefa de la Oficina de Recursos Humanos y por ser integrante de la comisión de Teletrabajo.

En ningún caso se recibieron observaciones de su parte.

No obstante, lo anterior, he verificado que formalmente no se hizo la consulta a la Oficina de Recursos Humanos en los términos del artículo 142 del Estatuto de Personal que indica:

ARTÍCULO 142: Modificaciones al Estatuto. Las modificaciones de este Estatuto deberán ser conocidas y aprobadas por el Consejo Universitario a iniciativa propia, a solicitud de cualquiera de sus miembros o a solicitud de cualquier funcionario de la UNED. En este último caso dicha solicitud deberá ser presentada ante la Oficina de Recursos Humanos, la que se encargará de preparar un dictamen para resolución del Consejo Universitario. Cuando sea este cuerpo o uno de sus miembros el que tome la iniciativa, deberá igualmente solicitarse la opinión de la dependencia antes mencionada.

En este proceso se dieron varias propuestas y la iniciativa fue compartida, por lo que se debe cumplir con dicho proceso.

Ahora bien, también es importante considerar que no se da una nulidad del proceso en su totalidad sino que se trata de una nulidad relativa que puede ser subsanada otorgando la audiencia del artículo 142 sin que se deba anular todo lo actuado.

También es importante tomar en consideración que la recurrente manifiesta en su recurso lo siguiente:

“... El recurso se presenta, en el entendido de que ajustar la modificación a la legalidad, no genera atrasos en la aplicación de los cambios, en lo que a la Oficina de Recursos Humanos se ajusta a la atención del mismo, se le asignan los recursos pertinentes y se desarrolla la norma de ejecución. Además, permitirá valorar un transitorio, en el que se incorporen de inmediato a esta modalidad las personas funcionarias que cuentan con más de un año de estar en trabajo desde casa, con evaluación de desempeño positiva, y visto bueno de la jefatura correspondiente. ...”

Parece que la recurrente se refiere a aspectos de ejecución y no a aspectos sustantivos del tema aprobado, por lo que se debe esperar el informe y valorar lo que proceda.

Recomendación.

Se recomienda acoger el recurso por estar presentado en tiempo. Analizar lo argumentado sobre la omisión de darle audiencia a la Oficina de Recursos Humanos. Y de coincidir con lo indicado en este criterio, se otorgue la audiencia en los términos del artículo 142 del Estatuto de Personal.

Por resultar procedente se recomienda la suspensión temporal de la aplicación del capítulo incluido en el Estatuto de Personal según lo dispuesto en el artículo 127 del mismo Estatuto.

Se recomienda que se otorgue un plazo de entre 24 horas y 3 días para que la Oficina de Recursos Humanos emita el informe requerido.

Una vez que se reciba el informe dispuesto en el artículo 142 se debe analizar si se requiere alguna modificación o no y determinar la vigencia de la modificación.”

ÁLVARO GARCÍA: De acuerdo, muchas gracias doña Nancy. Don José María

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Sí, gracias don Álvaro. Yo pedí la palabra de primero en este tema y a pesar de que sé que doña Marlene tiene mucho que contarnos al respecto, pero como les había anunciado al inicio de la sesión, me tengo que retirar un poco antes y quería dejar planteadas algunas cosas, ya que tengo que atender una actividad académica a la que me había comprometido desde hace meses, antes de ser miembro del Consejo. Pero bueno, estoy acomodando mi agenda para futuro dejar despejado este horario de sesiones.

En este caso puntual, en el caso concreto, creo que no hay mucho más que hacer que admitir la recomendación jurídica. Efectivamente, hay una norma en el Estatuto de Personal que obliga a hacer una consulta. Uno podría analizar si esa norma es conforme con lo dispuesto en el Estatuto Orgánico, como norma superior, o no, si debe existir ese trámite. Pero, lo cierto es que está normado y lo mejor es que se haga la consulta.

Entonces, lo que procede aquí es tomar el acuerdo para habilitar el plazo de consulta, procurando que la afectación sea la menor posible.

Efectivamente, es una nulidad, un vicio subsanable, de manera que podamos tener pronto, el Reglamento de Teletrabajo funcionando en la UNED. Entonces, sobre este tema estoy claro. Creo que hay que acoger la recomendación.

Quería, rápidamente, manifestarles un par de cosas sobre los temas que siguen en la agenda. Como veo que vamos lento, dado que se leen todos los

documentos, quería solicitarles que consideren posponer el tema que sigue sobre carrera docente, para tener la oportunidad de conocer los dictámenes sobre proyectos de ley.

Sobre todo, me preocupa el que tiene que ver con el proyecto que quiere derogar impuestos a las cervezas importadas, que es urgente que la Institución se pronuncie porque hay una afectación directa a la Institución, un recorte de recursos que financian programas de extensión de esta Universidad y el Instituto de Formación Municipal.

Entonces, me preocuparía que si el tema que sigue se extiende mucho, no nos dé tiempo de ver el pronunciamiento sobre los proyectos de ley y, sobre todo ese urge porque el Poder Ejecutivo lo ha convocado a sesiones extraordinarias y se requiere del pronunciamiento de la UNED, señalando que hay una afectación a los ingresos de esta Institución y que eso debería revisarse.

Mi sugerencia sería que el tema que sigue, una vez que se vote este, se posponga para entrar a ver los criterios de los proyectos de ley. Obviamente, yo adelanto que estoy de acuerdo con los criterios, me parece, sobre todo, importante que nos pronunciamos con contundencia en contra de ese proyecto que afecta las finanzas de la Institución.

En el tema del recurso de carrera docente, además, les pediría que lo dejemos para la próxima sesión, porque ahí si tengo una objeción sobre el criterio jurídico de inadmisibilidad del recurso que se ha presentado. En principio, como tesis de principio, creo que es mejor, salvo que sean vicios muy graves o defectos muy graves, es mejor admitir los recursos y pronunciarse por el fondo para aclarar cualquier inseguridad jurídica. La salida fácil es no pronunciarnos porque hay algún defecto en la presentación de los recursos.

Pero, además, me parece que, en este caso, el criterio de inadmisibilidad de ese recurso de la Comisión de Carrera Docente es discutible. Es discutible porque la Comisión de Carrera Docente alega un posible impacto a las finanzas de la Institución, sobre los fondos públicos por el efecto que tendría mantener esa interpretación del Consejo de Rectoría. Y, me parece que ahí, cuando hay posible afectación a las finanzas de la Institución o fondos públicos, entramos en una legitimación más amplia. Ahí nos encontramos en el ámbito de los intereses difusos, en donde hay un interés directo de todas las personas, de la colectividad, en este caso, de la comunidad universitaria, para que el asunto sea conocido y sea resuelto.

Me parece que el argumento de que el recurso no debe conocerse porque no hay un interés directo de esta comisión, es bastante discutible y me gustaría poder argumentarlo, y que lo analicemos con más calma. Pero, hoy, de todas maneras, no se podría.

Entonces, eso sería don Álvaro. Reiterar mi apoyo al criterio propuesto en este punto y la solicitud para que, si la sesión se alarga mucho, le demos prioridad a los dictámenes sobre proyectos de ley, y que el tema sobre carrera docente quede para la próxima sesión para poder darle mis argumentos de porqué creo que el recurso si debería admitirse.

ÁLVARO GARCÍA: Vamos a terminar con este punto y antes de ingresar al otro, nada más les haría la consulta si todavía contamos con un plazo suficiente como para poder posponerlo, porque el tema es si ya estamos sobre el plazo y entonces habría que discutirlo el día de hoy. El punto que sigue, nada más. Un poco, lo que me preocupa es el tema de los plazos que tenemos.

MARLENE VIQUEZ: Si, yo estoy de acuerdo con el dictamen de doña Nancy. La primera intervención que quería hacer era aclararle a la comunidad universitaria y a la oficina de Recursos Humanos, que en ningún momento la intención de la Comisión de Asuntos Jurídicos fue omitir lo que establece el Artículo 142. Todo lo contrario. Hay un acuerdo expreso del Consejo Universitario donde autoriza a la Comisión de Asuntos Jurídicos que valore la pertinencia de incluir el Reglamento de Teletrabajo como un capítulo adicional del Estatuto de Personal.

El señor José María Villalta, consejal externo, se retira de la sesión del Consejo Universitario.

Y, dado que la Oficina Jurídica es miembro de la Comisión Institucional de Teletrabajo (CIT) y ha participado en todo el proceso, si hay un error de parte nuestra y, en particular, de parte mía, no tengo ningún inconveniente en reconocer que, tal vez, esa omisión la hicimos, pero no fue de manera intencionada, todo lo contrario. Creo que había un sentir de la comunidad universitaria, no sólo de doña Lorena, sino también, de otras instancias de que eso ya debería ser parte del Estatuto de Personal.

Yo conozco muy bien el Artículo 142 del Estatuto de Personal y me parece que lo que procede es acoger el dictamen de doña Nancy. Darle la audiencia en los términos que ella lo indique, pero en relación a la pertinencia de incluir un capítulo XI titulado "De la modalidad de Teletrabajo" en el Estatuto de Personal, como lo propuso la Comisión de Asuntos Jurídicos mediante el dictamen tal que fue conocido en la sesión tal.

A mí me parece que eso es importante aclararlo, porque al incluirlo en el Estatuto de Personal, también doña Nancy puede aclarar aquí, que había aspectos que ya no eran competencia para que estuvieran en un Estatuto, sino más bien en el Manual Organizacional de la UNED, porque ya iban a ser funciones específicas que se tenían que establecer a las dependencias.

Entonces, de ahí que se pide la colaboración de doña Jennipher del CPPI, para que ella participara, y nos indicara si, en realidad, eso tenía que ser parte del Estatuto de Personal, o en realidad tenía que ser parte del Manual Organizacional. Pero, tiene razón doña Rosa, en el sentido de que no se le hizo, de manera oficial, la consulta a ella.

La consulta es pertinente, para mí tiene que ser si considera que el dictamen de la Comisión de Asuntos Jurídicos, que ahí tiene la referencia doña Ana Myriam, en el cual se propone al Consejo Universitario incluir un Capítulo XI titulado “De la modalidad de Teletrabajo”, como un capítulo nuevo del Estatuto de Personal, en esos términos, porque en todo lo demás, si ella quiere hacernos sugerencias en relación con otros aspectos, tiene todo el derecho de hacerlo. Pero, aquí el asunto es que lo único que estamos haciendo es una inclusión de un nuevo capítulo. No estamos modificando ningún otro artículo del Estatuto de Personal.

Entonces, en ese sentido, es conocer el criterio de la Oficina de Recursos Humanos en el sentido de que, al ser establecido mediante un decreto del Poder Ejecutivo, de que la modalidad de teletrabajo es una modalidad laboral ordinaria, debe ser parte y tiene que estar así definido en el Estatuto de Personal.

No sé si me logré explicar, don Álvaro. Es en esos términos, no es mandar a consulta todo el reglamento, porque ese no es el asunto. El asunto es incluirlo como un Capítulo XI en la modalidad de teletrabajo. Cualquier otra sugerencia que ella pueda hacer, lo puede hacer al margen y tiene todo su derecho. Pero, es en relación con esa parte. Nada más, muchísimas gracias.

OSVALDO CASTRO: Sí, concuerdo con las observaciones, yo tenía unas, pero fue que se me pasó cuando estábamos con el Reglamento del Teletrabajo, estaba revisando que hay ciertos países a nivel internacional que están con lo de nómadas digitales, talvez, sería una buena opción más adelante en el reglamento valorar eso, de que tal vez ciertos funcionarios puedan trasladarse a ciertos países y ese tipo de “nómadas digitales” sería importante valorarlo más adelante.

MARLENE VÍQUEZ: Don Osvaldo la propuesta que se hizo y aprobada por el Consejo Universitario permite esa posibilidad, para tranquilidad suya, ya todo está, sobre la modalidad en el extranjero y todo el asunto, pero ahí se dice trabajo domiciliario y trabajo móvil, ahí está considerado.

OSVALDO CASTRO: Muchas gracias doña Marlene.

ÁLVARO GARCÍA: Sí, efectivamente, incluso en algún momento se ha valorado la posibilidad de prescindir del reglamento y aplicar el reglamento de ley, pero precisamente, como no estaba contemplado el tema de teletrabajo internacional, entonces por eso es que se siguió con la reforma tal y como está planteada, pero efectivamente está incluido dentro de lo que ya se discutió y se aprobó.

Entonces el acuerdo sería aceptar el dictamen que tenemos y me queda muy claro también que hay que solicitarle a la Oficina de Recursos Humanos que se manifieste sobre la temática de la modificación del Estatuto de Personal, que es lo que corresponde de acuerdo con el artículo que sirve de base para interponer la acción.

MARLENE VÍQUEZ: Sería de la inclusión de un capítulo décimo primero de la modalidad de teletrabajo como un capítulo nuevo en el Estatuto Personal.

ÁLVARO GARCÍA: Les daríamos plazo, porque el plazo se puso entre 24 horas y 3 días, habría que establecer el plazo máximo que entonces sería el de 3 días para que la Oficina de Recursos Humanos se manifieste al respecto.

MARLENE VÍQUEZ: Sería 3 días hábiles a partir de la recepción del acuerdo.

ÁLVARO GARCÍA: De acuerdo, quedaría el acuerdo en esos términos.

MARLENE VÍQUEZ: Perdón que lo interrumpa don Álvaro, pero cuando esto lo discutimos, don Rodrigo fue muy claro y pusimos un transitorio y doña Nancy aquí tendrá que recordar, que él dijo que había que hacer una etapa de transición que tendría que regir a partir de enero del año entrante, porque había que hacer esta etapa de transición. De ahí que la propuesta que usted también menciona de la vigencia, me parece pertinente en ese sentido.

Sí considero que en ese caso sí hay que hacer la corrección porque lo discutimos, se dijo, y es una corrección nada más para que hable de la vigencia que entra a regir a partir de enero del 23, y que se aprueba además, lo que propone doña Nancy con respecto al artículo que ella llamó vigencia.

ÁLVARO GARCÍA: De acuerdo, básicamente, de todas maneras, con el dictamen de la de la Oficina de Recursos Humanos tendrá que discutirse nuevamente en la comisión para poder enviarlo de nuevo al plenario, entonces ahí se puede hacer esa inclusión. Quedaría en esos términos el acuerdo y lo someto a votación.

MARLENE VÍQUEZ: Pero sería enviarlo del Consejo Universitario a la Oficina de Recursos Humanos, supongo que doña Rosa lo que hace es mandar el dictamen en atención al acuerdo del Consejo Universitario y aquí el Consejo conoce el dictamen de ella y decide si tiene que mandarlo a comisión.

ÁLVARO GARCÍA: En esos términos quedaría el acuerdo y lo someto a votación. Se aprueba y en firme.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO V, inciso 2)

CONSIDERANDO:

- 1. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión extraordinaria 2936-2022, Art. V, celebrada el 20 de octubre del 2022 (CU-2022-569-C), en el que se aprueba la incorporación de un Capítulo XI titulado “De la modalidad de teletrabajo” en el Estatuto de Personal de la UNED, y la derogatoria del Reglamento de Teletrabajo de la UNED.**
- 2. El oficio ORH.2022.166 del 26 de octubre del 2022 (REF. CU-1029-2022), suscrito por la señora Rosa María Vindas Chaves, jefa de la Oficina de Recursos Humanos, en el que presenta recurso de revocatoria con apelación en subsidio, contra el punto No. 2 del acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2936-2022, Art. V, celebrada el 20 de octubre del 2022, el cual indica: “2. Incorporar en el Estatuto de Personal de la UNED, un Capítulo XI titulado “De la modalidad de teletrabajo” (antes de las “Disposiciones Finales”), lo siguiente...”.**
- 3. De conformidad con lo establecido en el artículo 54 del Reglamento del Consejo Universitario y sus Comisiones, la Secretaría del Consejo Universitario solicita a la señora Nancy Arias Mora, asesora jurídica del Consejo Universitario, analizar la admisibilidad del recurso de revocatoria presentado en contra del punto No. 2 del acuerdo tomado en sesión 2936-2022, Art. V, celebrada el 20 de octubre del 2022, presentado por la señora Rosa Vindas Chaves, en su calidad de jefa de la Oficina de Recursos Humanos (oficio ORH.2022.166).**
- 4. El oficio AJCU-2022-191 del 31 de octubre del 2022 (REF. CU-1033-2022), suscrito por la señora Nancy Arias Mora, asesora jurídica del Consejo Universitario, en el que emite el criterio sobre el recurso de revocatoria planteado por la señora Rosa María Vindas Chaves, mediante oficio ORH.2022.166. El citado dictamen indica lo siguiente:**

“Mediante correo de fecha 28 de octubre de 2022 la secretaria del Consejo Universitario remite documento que es Recurso de Revocatoria con Apelación en Subsidio planteado por la señora Rosa María Vindas Chaves en su condición de jefe de la Oficina de Recursos Humanos contra el acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión extraordinaria 2936-2022, Art. V, celebrada el 20 de octubre de 2022 y que fue comunicado a la comunidad universitaria con oficio CU-2022-569-C y solicita realizar el análisis de admisibilidad del mismo.

Sobre la legitimidad para impugnar.

La recurrente alega tener legitimidad para impugnar el acuerdo del Consejo Universitario por su condición de jefa de la Oficina de Recursos Humanos sin embargo la legitimidad está otorgada en el Estatuto Orgánico en los artículos 57 y siguientes.

En dicha norma se encuentra también el plazo para impugnar los acuerdos que es de 8 días por lo que, el presente recurso se encuentra presentado dentro del plazo.

Con base en lo indicado se recomienda admitir el recurso para su estudio.

Sobre la procedencia del recurso.

De conformidad con lo alegado por la recurrente, al realizarse una modificación al Estatuto de Personal se obvió dar a la Oficina de Recursos Humanos la audiencia establecida en el artículo 142 del mismo Estatuto de Personal.

Sobre este tema he verificado el proceso que tuvo esta modificación y es importante considerar los siguientes aspectos:

El proceso inició como una reforma parcial al Reglamento de Teletrabajo. Posteriormente, la Oficina Jurídica remite una propuesta de reforma integral derivada de una revisión realizada por esa Oficina y solicita se considere esa posibilidad.

La Comisión de Asuntos Jurídicos del Consejo Universitario valora esa opción y el Plenario del Consejo Universitario le autoriza realizar la revisión integral.

Producto de la consulta que se hizo a la comunidad universitaria de esta propuesta, es que se recibe como sugerencia la incorporación del tema como un capítulo del Estatuto de Personal dada la naturaleza del teletrabajo. Esa propuesta se recibe de la señora Ana Lorena Carvajal de la Oficina de Recursos Humanos.

El tema también es consultado a la Comisión Interna de Teletrabajo y envía su criterio mediante un acuerdo de dicha comisión.

Como puede notarse, tanto en la consulta a la comunidad universitaria, como en la consulta específica a la comisión de Teletrabajo, la recurrente es participe por ser la jefa de la Oficina de Recursos Humanos y por ser integrante de la comisión de Teletrabajo.

En ningún caso se recibieron observaciones de su parte.

No obstante, lo anterior, he verificado que formalmente no se hizo la consulta a la Oficina de Recursos Humanos en los términos del artículo 142 del Estatuto de Personal que indica:

ARTÍCULO 142: Modificaciones al Estatuto. Las modificaciones de este Estatuto deberán ser conocidas y aprobadas por el Consejo Universitario a iniciativa propia, a solicitud de cualquiera de sus miembros o a solicitud de cualquier funcionario de la UNED. En este último caso dicha solicitud deberá ser presentada ante la Oficina de Recursos Humanos, la que se encargará de preparar un dictamen para resolución del Consejo Universitario. Cuando sea este cuerpo o uno de sus miembros el que tome la iniciativa, deberá igualmente solicitarse la opinión de la dependencia antes mencionada.

En este proceso se dieron varias propuestas y la iniciativa fue compartida, por lo que se debe cumplir con dicho proceso.

Ahora bien, también es importante considerar que no se da una nulidad del proceso en su totalidad, sino que se trata de una nulidad relativa que puede ser subsanada otorgando la audiencia del artículo 142 sin que se deba anular todo lo actuado.

También es importante tomar en consideración que la recurrente manifiesta en su recurso lo siguiente:

“... El recurso se presenta, en el entendido de que ajustar la modificación a la legalidad, no genera atrasos en la aplicación de los cambios, en lo que a la Oficina de Recursos Humanos se ajusta a la atención del mismo, se le asignan los recursos pertinentes y se desarrolla la norma de ejecución. Además, permitirá valorar un transitorio, en el que se incorporen de inmediato a esta modalidad las personas funcionarias que cuentan con más de un año de estar en

trabajo desde casa, con evaluación de desempeño positiva, y visto bueno de la jefatura correspondiente. ...”

Parece que la recurrente se refiere a aspectos de ejecución y no a aspectos sustantivos del tema aprobado, por lo que se debe esperar el informe y valorar lo que proceda.

Recomendación.

Se recomienda acoger el recurso por estar presentado en tiempo.

Analizar lo argumentado sobre la omisión de darle audiencia a la Oficina de Recursos. Y de coincidir con lo indicado en este criterio, se otorgue la audiencia en los términos del artículo 142 del Estatuto de Personal.

Por resultar procedente se recomienda la suspensión temporal de la aplicación del capítulo incluido en el Estatuto de Personal según lo dispuesto en el artículo 127 del mismo Estatuto.

Se recomienda que se otorgue un plazo de entre 24 horas y 3 días para que la Oficina de Recursos Humanos emita el informe requerido.

Una vez que se reciba el informe dispuesto en el artículo 142 se debe analizar si se requiere alguna modificación o no y determinar la vigencia de la modificación.”

SE ACUERDA:

- 1. Acoger el dictamen AJCU-2022-191 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario.**
- 2. Acoger el recurso de revocatoria planteado por la señora Rosa María Vindas Chaves, jefa de la Oficina de Recursos Humanos contra el punto No. 2 del acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2936-2022, Art. V, celebrada el 20 de octubre del 2022.**
- 3. Solicitar a la Oficina de Recursos Humanos que, de conformidad con lo que establece el artículo 142 del Estatuto de Personal, brinde el criterio técnico sobre la incorporación de un Capítulo XI titulado “De la modalidad de teletrabajo” en el Estatuto de Personal de la UNED, aprobada en sesión 2936-2022, Art. V, celebrada el 20 de octubre del 2022. Dicho criterio deberá ser enviado al Consejo Universitario en un plazo de tres**

días hábiles, contados a partir de la recepción del presente acuerdo.

4. **Por haberse admitido el recurso de revocatoria, no se conoce el recurso de apelación interpuesto.**
5. **Dejar en suspenso temporalmente, la aplicación del Capítulo XI incluido en el Estatuto de Personal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 127 del mismo Estatuto.**

ACUERDO FIRME

MARLENE VÍQUEZ: Don Álvaro, don Vladimir de la Cruz me hizo una llamada hasta acá para decirme que él se tuvo que retirar de la sesión porque la esposa tuvo un accidente ahí en la casa y entonces tuvo que llevarla al hospital, hago la aclaración para que quede consignado en actas, como tenía mi teléfono me llamo aquí por WhatsApp, estoy informando al plenario, el por qué se tuvo que retirar de manera urgente.

ÁLVARO GARCÍA: De acuerdo, que lamentable y ojalá que todo salga bien, queda consignado que don Vladimir se tuvo que retirar con esa justificación.

3. **Recurso de apelación presentado por la Comisión de Carrera Profesional en contra del acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría, en sesión 2223-2022, artículo I inciso 5) del 13 de junio del 2022. Además, oficio OJ.2022.430 de la Oficina Jurídica, en el que remite criterio con respecto al recurso de apelación CCP-649-2022.**

Se conoce el recurso de apelación presentado por la Comisión de Carrera Profesional, mediante oficio CCP.649.2022 del 16 de junio del 2022 (REF. CU-589-2022), en contra del acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría, en sesión 2223-2022, artículo I inciso 5) del 13 de junio del 2022. Además, el oficio OJ.2022.430 (REF. CU-732-2022) de la Oficina Jurídica, en el que remite criterio con respecto al recurso de apelación CCP-649-2022.

ÁLVARO GARCÍA: El siguiente punto a partir de la solicitud de don José María, lo que tendríamos que decir es si lo dejamos para la próxima semana, lo que yo me preguntaba es si todavía teníamos plazo, porque si se metió precisamente en la agenda de hoy era por un tema de que no había plazo suficiente, doña Nancy, por favor.

OSVALDO CASTRO: Disculpe doña Nancy, pero es que solo estamos seis miembros, para que, en dado caso, darle firmeza y tal vez para valorar también el cierre de la sesión más adelante, porque somos muy pocos.

MARLENE VÍQUEZ: Osvaldo es una pregunta con respecto a lo que dijo don José María con respecto a una apelación de la Comisión de Carrera Profesional, donde hay un recurso interpuesto por un acuerdo del Consejo de Rectoría, eso es lo que interpreto, y si estamos todavía en tiempo para poder responder, ¿es así doña Nancy?, ¿o tenemos tiempo para la semana entrante? Le intérprete a don José María que lo pospusiéramos por una semana porque él tiene argumentos en relación con eso, dado que no comparte el dictamen de la Oficina Jurídica, no es de doña Nancy, sino de la Oficina Jurídica, es en esos términos, a ver si estamos todavía en el plazo doña Nancy, por favor me corrige.

NANCY ARIAS: Ese recurso no tiene plazo perentorio para resolver, entonces no hay problema en dejarlo para la próxima sesión.

También quería decir que necesitamos una moción de orden para alterar el orden de la agenda que ya está aprobada y de los proyectos de ley que hay, ese es el que más urge, porque los otros tres, a pesar de que están agendados en plenario ya, este tiene dispensa de trámites, entonces es mucho más fácil, lo van a entrar a conocer y además es el que tiene más perjuicio para la universidad.

ÁLVARO GARCÍA: De acuerdo, entonces, podríamos posponer el conocimiento del recurso que sigue para una próxima sesión, pero le entendí que tendríamos que hacer una moción de orden para poder hacer eso.

NANCY ARIAS: Sí, porque el punto que sigue es este, entonces, la moción de orden es pasar esto.

ÁLVARO GARCÍA: Pero podríamos tomar el acuerdo de posponer su discusión para una próxima sesión y entonces no tenemos que hacer la moción, eso es lo que me pregunto.

NANCY ARIAS: Está bien, si, si da igual.

ÁLVARO GARCÍA: Quienes estén de acuerdo en posponer este asunto para una próxima sesión, por favor votar en este momento. Ya tenemos los votos y pasaríamos al siguiente punto.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO V, inciso 3)

CONSIDERANDO:

El recurso de apelación presentado por la Comisión de Carrera Profesional, mediante oficio CCP.649.2022 del 16 de junio del 2022 (REF. CU-589-2022), en contra del acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría, en sesión 2223-2022, artículo I inciso 5) del 13 de junio del 2022. Además, el oficio OJ.2022.430 (REF. CU-732-2022) de la Oficina Jurídica, en el que remite criterio con respecto al recurso de apelación CCP-649-2022.

SE ACUERDA:

Posponer el análisis de este asunto para la próxima sesión del Consejo Universitario.

ACUERDO FIRME

MARLENE VÍQUEZ: Doña Nancy, vamos a ver si le entiendo bien, la intención de don José María era que le diéramos prioridad al punto 7, que son los proyectos de ley urgente de tramitar, a ver si lo tengo claro, yo haría una moción de orden para que el punto 7 pase a 6 y el 6 pase a 7, para que con esto se puede enviar el dictamen que hizo el IFCMDL, en conjunto con usted, y me parece que es el que tiene mayor afectación para la universidad.

ÁLVARO GARCÍA: Se presenta la moción de orden por parte de doña Marlene Víquez para alterar el orden de la agenda, en el sentido de que el punto 7 sea el nuevo 6 y viceversa, por favor, votemos la moción. Tenemos los votos, queda aprobada la moción por unanimidad y procederíamos a ver el punto 7 proyectos del urgentes de tramitar.

VI. PROYECTOS DE LEY URGENTES DE TRAMITAR:

1. **Criterios AJCU-1005-2022 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, DEU-IFCMDL-426-2022 del Instituto de Formación y Capacitación Municipal y Desarrollo Local, sobre el Proyecto de Ley No. 23.275 LEY PARA ELIMINAR UN IMPUESTO SOBRE LA VENTA DE CERVEZA IMPORTADA.**

Se conocen los criterios AJCU-1005-2022 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, DEU-IFCMDL-426-2022 del Instituto de Formación y Capacitación Municipal y Desarrollo Local, sobre el Proyecto de Ley No. 23.275 LEY PARA

ELIMINAR UN IMPUESTO SOBRE LA VENTA DE CERVEZA IMPORTADA. REF. CU-990, 1005, 1035, 1037 y 1038-2022.

ÁLVARO GARCÍA: Le cedo la palabra a doña Nancy.

NANCY ARIAS: Voy a leer el documento, que es la propuesta de proyecto de ley, si gusta bajamos al resumen ejecutivo porque esto es para que tengan una pequeña referencia

"PARA: Consejo Universitario
DE: Nancy Arias Mora
Asesora Jurídica
Consejo Universitario
ASUNTO: Proyecto de Ley No. 23.275 LEY PARA ELIMINAR UN
IMPUESTO SOBRE LA VENTA DE CERVEZA IMPORTADA
REF.CU. 1005-2022
FECHA: 27 de octubre de 2022
AJCU-2022-192

He revisado el proyecto de ley citado en la referencia, se han hecho las consultas correspondientes y al respecto emito el siguiente criterio como recomendación de acuerdo para consideración del Consejo Universitario:

Resumen Ejecutivo

Número	23.275
Nombre	LEY PARA ELIMINAR UN IMPUESTO SOBRE LA VENTA DE CERVEZA IMPORTADA
Resumen del tema	Busca regular la
Resumen de los criterios	AJCU-2022-192: DEU-IFCMDL-426-2022
Otros aspectos:	Se encuentra dispensado de trámites y en agenda del Plenario Legislativo
Recomendación:	No apoyar este proyecto y enviar las observaciones hechas para su consideración

CONSIDERANDO:

1. Que con oficio AL-DSDI-OFI-097-2022 la secretaria del directorio de la Asamblea Legislativa remite en consulta a la Universidad el texto del Expediente Legislativo N° 23.275 LEY PARA ELIMINAR UN IMPUESTO SOBRE LA VENTA DE CERVEZA IMPORTADA
2. El proyecto de ley fue revisado por la Asesora Jurídica del Consejo Universitario quien emitió el oficio AJCU-2022-192.
3. El proyecto también fue revisado por el Instituto de Formación y Capacitación Municipal y Desarrollo Local quienes emitieron el oficio DEU-IFCMDL-426-2022.

4. De los criterios recibidos se tienen las siguientes consideraciones:

Síntesis de la ley y consideraciones jurídicas:

El proyecto busca eliminar un impuesto derivado de los compromisos de Costa Rica con otras naciones mediante tratados de libre comercio, por estar violentando el principio de reciprocidad. Según indica la exposición de motivos se han dado varias gestiones de parte de otras naciones solicitando la aplicación del principio de trato nacional y el Tribunal Fiscal Administrativo los ha acogido (Tratado de Libre Comercio con México y con Europa). Esto deriva también del compromiso de Costa Rica al ingresar al Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT por sus siglas en inglés) desde 1990.

Según lo indica la exposición de motivos en el marco del Acuerdo de Asociación entre Centroamérica y la Unión Europea (AACUE) el cual entró en vigencia para Costa Rica el 1 de octubre de 2013 se suscribió la declaración conjunta de Costa Rica y la Unión Europea del Capítulo 1 del Título II (comercio de mercancías) la cual establece:

“Costa Rica revisará que los impuestos internos cobrados a las bebidas que figuran más adelante se apliquen de conformidad con las disposiciones del capítulo 1 del título II (Comercio de mercancías), de modo que:

*a) Para las bebidas carbonatadas clasificadas en la partida arancelaria 2202 y las **bebidas alcohólicas clasificadas en la partida arancelaria 2203**, tal revisión se completará **a más tardar un año después de la entrada en vigor...**” (Destacado no es del original)*” y con base en este compromiso se tramite el presente proyecto. Básicamente elimina del texto legal vigente el gravamen tributario que pesa sobre la cerveza extranjera en los artículo 36 y 37 de la Ley que se reforma.

En el expediente constan además de una dispensa de trámites aprobada el 18 de octubre de 2022, criterios favorables al proyecto de parte del Ministerio de Hacienda y de Comex en los siguientes términos:

Oficio MH-DVMI-OF-371-2022 de fecha 20 de octubre de 2022 “... Partiendo de la información proporcionada al Diputado Eliecer Feinzaig Mintz, proponente de este expediente, mediante los oficios DM-1790-2022 y DM-2038-2022, sobre la recaudación del impuesto aplicable únicamente sobre las cervezas extranjeras, contemplado en la Ley N° 10 y teniendo en consideración la importancia de que Costa Rica cumpla de manera efectiva con los compromisos comerciales asumidos como miembro de la Organización Mundial del Comercio (OMC), este Ministerio no tiene objeción alguna con respecto a la iniciativa de reforma legislativa descrita en el párrafo anterior, a partir de la cual se estaría brindando un tratamiento igualitario a la cerveza importada y a la cerveza nacional.”

Oficio DM-COR-CAE-0521-2022 de fecha 14 de setiembre de 2022 “...Es el criterio de este ministerio que las modificaciones planteadas en el proyecto de ley que se consulta contribuyen de manera positiva a fortalecer y asegurar el cumplimiento de las distintas obligaciones que derivan de los acuerdos comerciales multilaterales, regionales y bilaterales que tiene vigente el país, entre ellos, el Acuerdo de Asociación entre Centroamérica y la Unión Europea (AACUE). Por lo tanto, este ministerio tiene a bien

expresar su posición favorable a este proyecto de ley y recomendar, de la manera más respetuosa, su pronta tramitación y aprobación legislativa.”

El texto del proyecto es simple y únicamente elimina la frase “y sobre la cerveza extranjera” en ambos artículos, quedando ese producto exonerado del pago del tributo que se le había impuesto. De la lectura del artículo y de la exposición de motivos no se puede comprobar con certeza que exista dicha diferencia en relación con las cervezas nacionales ni queda claro que efectivamente no paguen ese impuesto. Esto es fundamental porque si las cervezas nacionales sí pagan el impuesto se estaría generando un perjuicio nacional para beneficiar a productos importados y se estaría generando con ello un trato discriminatorio mayor que el alegado originalmente.

La exposición de motivos no aporta elementos contundentes que demuestren la diferencia aludida y el compromiso adquirido por Costa Rica en el 2013 lo es en relación con la revisión de los productos nacionales pero no existe un compromiso de eliminar tributos existentes.

Si la cerveza nacional está pagando este tributo realmente no existe fundamento para eliminarlo a las cervezas importadas porque se estaría causando un daño mayor a lo interno del país.

También llama la atención que los criterios aportados por las otras entidades gubernamentales se limitan a remitir su criterio político sin valoraciones reales, sin datos, sin conocimiento real de la base de este proyecto.

Advierto que jurídicamente este proyecto no tiene una base probatoria que permita tener por cierto que esté dando un trato desigual a la cerveza importada y de aprobarse en esos términos podría genera una discriminación y trato desigual para la producción nacional.

De igual forma se advierte que de aprobarse en estos términos además de la desigualdad que se genere se estaría causando un grave perjuicio económico con los fondos de esa recaudación que tienen un destino específico dirigido en parte al Instituto de Formación y Capacitación Municipal y Desarrollo Local de la Universidad Estatal a Distancia.

ANÁLISIS

Puntualmente sobre el contenido del texto hacemos las siguientes observaciones:

Criterio del Instituto de Formación y Capacitación Municipal y Desarrollo Local
Considerando el proyecto de ley tramitado bajo el número de expediente 23.275, presentado por los diputados y diputadas de la fracción del Partido Liberal Progresista, que pretende eliminar el Impuesto sobre la Venta de cerveza importada, se identifica lo siguiente:

La primera situación, es la relacionada con lo consignado en el artículo 1 de la Ley No. 10 publicada en el diario oficial La Gaceta N°230 del 09 de octubre 1936, el cual al calificar los licores nacionales apunta: *“Son nacionales las bebidas destiladas y sus compuestos que se elaboren en la Fábrica Nacional,*

u otras del país autorizadas por el Estado. Entra, además, en esta categoría, la cerveza fabricada en el país”. (El destacado no corresponde al original).

Por lo que, fundamentados en lo anterior, se puede señalar que la cerveza nacional paga este impuesto, de manera que sería improcedente que se pretenda, por medio de esta ley, favorecer la cerveza importada, poniendo en desventaja la producción nacional. Como segundo aspecto, se identifica el interés de los legisladores y legisladoras, por liberar de la carga impositiva a la cerveza importada, dejando de lado la afectación que con ello se produce sobre el destino que estos recursos llevan, normado en los artículos 38 y 39 de la Ley No. 10 publicada en el diario oficial La Gaceta N°230 del 09 de octubre 1936, que indican que el giro se debe de hacer al Instituto de Fomento y Asesoría Municipal (IFAM). Que a su vez según el artículo 40 de la misma, entre otras instituciones aporta un porcentaje al Instituto de Formación y Capacitación Municipal y Desarrollo Local de la Universidad Estatal a Distancia (UNED) indicando que esto debe destinarse exclusivamente a capacitación. Estos recursos, debe comprenderse que, no solamente se aplican con lo señalado por la ley, sino que representan la contrapartida al esfuerzo que ya realiza en la formación y capacitación municipal la UNED.

Entonces, en esta propuesta de reforma hay un espíritu que no responde a lo que este país ha venido manteniendo como sus valores al legislar: genera una disminución en el costo de un producto como la cerveza importada y resta los recursos que se utilizan para formación y capacitación del régimen municipal, para el desarrollo local Y es necesario, que el legislador se haga una pregunta: ¿Quiere fortalecer la comercialización de la cerveza importada en Costa Rica, o fortalecer el régimen municipal, para un desarrollo local equitativo y sostenible, en las regiones del país? Pretender que la recaudación la realice el Ministerio de Hacienda, es someter a las instancias beneficiarias establecidas en los artículos 38 y 40 de la Ley No. 10 publicada en el diario oficial La Gaceta N°230 del 09 de octubre 1936, a sujetarse a los incumplimientos acostumbrados de Hacienda, tal como sucede con los recursos de la Ley No. 8114, entre otras, los cuales gira extemporáneamente, provocando atrasos en las obras y superávits, por no poder atender lo relacionado con las compras ante la falta de tiempo. Adicionalmente, si el ente rector de hacer la transferencia correspondiente ha sido el Banco Central y su desempeño ha sido eficiente en tiempo y forma, habría que analizar el coste de oportunidad que podría presentarse al transferir esta competencia al Ministerio de Hacienda considerando los antecedentes en este tipo de ejercicios. No podemos determinar en forma exacta, la afectación de ingresos al instituto, sin embargo, datos de la Dirección General de Aduanas, que se visualizan en la tabla inferior, muestran la magnitud del ingreso de importaciones, en valor CIF, del año 2017 al año 2022. En esos años, el total del alcohol importado fue de 523 millones, valor CIF en dólares, y 124 millones, valor CIF en dólares, en cerveza importada.

Bebidas importadas con contenido alcohólico y las cervezas importadas,
Valor CIF en dólares, 2017-2022

Año	CIF en US\$	CIF en US
2017	\$73 885 502,02	\$15 543 767,88

2018	\$79 029 725,26	\$14 357 315,78
2019	\$85 687 428,07	\$15 778 817,34
2020	\$84 825 659,26	\$24 197 359,34
2021	\$119 153 338,33	\$33 970 380,84
2022	\$80 804 147,94 ¹	\$21 142 848,27
Total	\$523 385 800,88	\$124 990 489,45

Fuente: Dirección General de Aduanas

Lo anterior, muestra claramente la magnitud de la comercialización de las bebidas de contenido alcohólico, y en particular de las cervezas importadas, estas últimas aproximadamente representan el 24% de las importaciones.

Dado esa relación entre bebidas de contenido alcohólico, y cervezas importadas, de un 24%, consideramos pertinente indicar que aproximadamente en ese porcentaje de disminuirían los ingresos del instituto, que son aproximadamente 100 millones de colones por año.

En los últimos 5 años, en promedio, el ingreso de este impuesto, representa únicamente el 40% del total de presupuesto ejecutado en el IFCMDL, recayendo el 60% sobre la UNED. Lo que quiere decir, que, si existiera una disminución en esos ingresos, la UNED tendría que aportar mayores recursos, para mantener el nivel de las acciones educativas actual, lo que no le sería posible, por las limitaciones presupuestarias a que ha sido sometida y sigue siendo sometida.

Es importante señalar, que la limitación de estos recursos redundaría en la afectación directa en los procesos de extensión y capacitación que desarrolla el Instituto, tal cual fue establecido por la Ley de Regulación y Comercialización de bebidas con contenido alcohólico, No. 9047, dirigido a las municipalidades para su desarrollo local.

Por lo tanto, brindamos nuestro criterio totalmente en desacuerdo, al Proyecto de ley tramitado bajo el número de expediente 23.275: Ley para eliminar un Impuesto sobre la Venta de cerveza importada

Conclusiones

Se puede notar de los criterios recibidos que el proyecto no se encuentra bien sustentado jurídicamente, que no contiene datos veraces que lo justifiquen por lo que podría causar una discriminación mayor a la producción nacional, que no existe un compromiso internacional de eliminar este impuesto y que no se consideró en la tramitación del mismo la afectación financiera que se causaría con su aprobación.

Por lo tanto, se recomienda no apoyar el proyecto y enviar a la Asamblea Legislativa las advertencias que se hacen en este oficio para su consideración de previo a la discusión del proyecto en el Plenario Legislativo.

SE ACUERDA:

¹ Para el año 2022, los datos no se encuentran completos.

1. Acoger el criterio de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario
2. Acoger el criterio del el Instituto de Formación y Capacitación Municipal y Desarrollo Local.
3. Comunicar a la Asamblea Legislativa que la UNED NO apoya el proyecto venido en consulta

ACUERDO FIRME”

MARLENE VÍQUEZ: Gracias doña Nancy, cuándo usted hace la propuesta que dice, “Comunicar a la Asamblea Legislativa que la UNED no apoya el proyecto venido en consulta, por las razones...”, habría que poner “...por las razones indicadas en el presente dictamen...”, me parece que habría que ponerlo y la eventual efectución que se hace al IFCMDL de la Universidad Estatal a Distancia.

NANCY ARIAS: Afectación financiera quizás sea más directo.

MARLENE VÍQUEZ: A la afectación financiera o al final, afectación a los ingresos que recibe este el IFCMDL gracias a esta ley.

ÁLVARO GARCÍA: Si alguien tiene alguna consideración al respecto.

El dictamen establece que además no es solo la universidad la que se ve afectada, si no son otras instituciones del Estado, si el acuerdo va a quedar en virtud, digamos de la afectación directa a la universidad, o si queda fundamentado, también afectación a otros entes públicos estatales.

NANCY MORA: Sí podemos incluirlo también, porque realmente las afectaciones no son solo para el Instituto, es muy grande, pero podemos incluir que la afectación a varios entes porque se afecta al IFAM y también a las municipalidades al final.

ÁLVARO GARCÍA: De acuerdo entonces para plantearlo de esa manera y que no quede solo el tema de la universidad.

MARLENE VÍQUEZ: Don Álvaro dada la intervención que usted tuvo, me parece muy importante lo que acaba de indicar, efectivamente, no solamente a la UNED la afecta, al Instituto de Formación, sino a otras instancias, pero también en el análisis que se hace se está afectando a la producción nacional, ¿me explicó?, que también en el dictamen se deja ver, sí esos impuestos están establecidos para la producción nacional, ¿por qué ese trato diferenciado que se hace para la cerveza extranjera?, entonces también es por la afectación que se hace a la producción nacional.

ÁLVARO GARCÍA: Si les parece el acuerdo quedaría en esos términos de acoger los dos dictámenes y de comunicarle a la Asamblea Legislativa que la universidad

está en contra del proyecto en virtud de todos esos elementos que se citaron anteriormente. Si les parece lo someto entonces a votación y, por favor indicarlo en el chat. Tenemos los 6 votos para aprobarlo y darle firmeza.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO VI, inciso 1)

CONSIDERANDO:

- 1. Que con oficio AL-DSDI-OFI-097-2022 de fecha 26 de octubre del 2022 (REF. CU-1005-2022), la secretaria del directorio de la Asamblea Legislativa remite en consulta a la Universidad el texto del Expediente Legislativo No. 23.275 LEY PARA ELIMINAR UN IMPUESTO SOBRE LA VENTA DE CERVEZA IMPORTADA.**
- 2. El proyecto de ley fue revisado por la Asesora Jurídica del Consejo Universitario quien emitió el oficio AJCU-2022-192 del 27 de octubre del 2022 (REF. CU-1038-2022).**
- 3. El proyecto también fue revisado por el Instituto de Formación y Capacitación Municipal y Desarrollo Local, el cual emitió el oficio DEU-IFCMDL-426-2022 del 13 de octubre del 2022 (REF. CU-990-2022).**
- 4. De los criterios recibidos se tienen las siguientes consideraciones:**

Síntesis de la ley y consideraciones jurídicas:

El proyecto busca eliminar un impuesto derivado de los compromisos de Costa Rica con otras naciones mediante tratados de libre comercio, por estar violentando el principio de reciprocidad. Según indica la exposición de motivos se han dado varias gestiones de parte de otras naciones solicitando la aplicación del principio de trato nacional y el Tribunal Fiscal Administrativo los ha acogido (Tratado de Libre Comercio con México y con Europa). Esto deriva también del compromiso de Costa Rica al ingresar al Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT por sus siglas en inglés) desde 1990.

Según lo indica la exposición de motivos en el marco del Acuerdo de Asociación entre Centroamérica y la Unión

Europea (AACUE) el cual entró en vigencia para Costa Rica el 1 de octubre de 2013 se suscribió la declaración conjunta de Costa Rica y la Unión Europea del Capítulo 1 del Título II (comercio de mercancías) la cual establece:

“Costa Rica revisará que los impuestos internos cobrados a las bebidas que figuran más adelante se apliquen de conformidad con las disposiciones del capítulo 1 del título II (Comercio de mercancías), de modo que:

*a) Para las bebidas carbonatadas clasificadas en la partida arancelaria 2202 y las **bebidas alcohólicas clasificadas en la partida arancelaria 2203**, tal revisión se completará **a más tardar un año después de la entrada en vigor...**” (Destacado no es del original)”* y con base en este compromiso se tramite el presente proyecto. Básicamente elimina del texto legal vigente el gravamen tributario que pesa sobre la cerveza extranjera en los artículos 36 y 37 de la Ley que se reforma.

En el expediente constan además de una dispensa de trámites aprobada el 18 de octubre de 2022, criterios favorables al proyecto de parte del Ministerio de Hacienda y de Comex en los siguientes términos:

Oficio MH-DVMI-OF-371-2022 de fecha 20 de octubre de 2022 “... Partiendo de la información proporcionada al Diputado Eliecer Feinzaig Mintz, proponente de este expediente, mediante los oficios DM-1790-2022 y DM-2038-2022, sobre la recaudación del impuesto aplicable únicamente sobre las cervezas extranjeras, contemplado en la Ley N° 10 y teniendo en consideración la importancia de que Costa Rica cumpla de manera efectiva con los compromisos comerciales asumidos como miembro de la Organización Mundial del Comercio (OMC), este Ministerio no tiene objeción alguna con respecto a la iniciativa de reforma legislativa descrita en el párrafo anterior, a partir de la cual se estaría brindando un tratamiento igualitario a la cerveza importada y a la cerveza nacional.”

Oficio DM-COR-CAE-0521-2022 de fecha 14 de setiembre de 2022 “...Es el criterio de este ministerio que las modificaciones planteadas en el proyecto de ley que se consulta contribuyen de manera positiva a fortalecer y asegurar el cumplimiento de las distintas obligaciones que derivan de los acuerdos comerciales multilaterales, regionales y bilaterales que tiene vigente el país, entre

ellos, el Acuerdo de Asociación entre Centroamérica y la Unión Europea (AACUE). Por lo tanto, este ministerio tiene a bien expresar su posición favorable a este proyecto de ley y recomendar, de la manera más respetuosa, su pronta tramitación y aprobación legislativa.”

El texto del proyecto es simple y únicamente elimina la frase “y sobre la cerveza extranjera” en ambos artículos, quedando ese producto exonerado del pago del tributo que se le había impuesto. De la lectura del artículo y de la exposición de motivos no se puede comprobar con certeza que exista dicha diferencia en relación con las cervezas nacionales ni queda claro que efectivamente no paguen ese impuesto. Esto es fundamental porque si las cervezas nacionales sí pagan el impuesto se estaría generando un perjuicio nacional para beneficiar a productos importados y se estaría generando con ello un trato discriminatorio mayor que el alegado originalmente.

La exposición de motivos no aporta elementos contundentes que demuestren la diferencia aludida y el compromiso adquirido por Costa Rica en el 2013 lo es en relación con la revisión de los productos nacionales, pero no existe un compromiso de eliminar tributos existentes.

Si la cerveza nacional está pagando este tributo realmente no existe fundamento para eliminarlo a las cervezas importadas porque se estaría causando un daño mayor a lo interno del país.

También llama la atención que los criterios aportados por las otras entidades gubernamentales se limitan a remitir su criterio político sin valoraciones reales, sin datos, sin conocimiento real de la base de este proyecto.

Advierto que jurídicamente este proyecto no tiene una base probatoria que permita tener por cierto que esté dando un trato desigual a la cerveza importada y de aprobarse en esos términos podría genera una discriminación y trato desigual para la producción nacional.

De igual forma se advierte que de aprobarse en estos términos además de la desigualdad que se genere se estaría causando un grave perjuicio económico con los fondos de esa recaudación que tienen un destino específico dirigido en

parte al Formación y Capacitación Municipal y Desarrollo Local de la Universidad Estatal a Distancia.

ANÁLISIS

Puntualmente sobre el contenido del texto hacemos las siguientes observaciones:

Criterio del Instituto de Formación y Capacitación Municipal y Desarrollo Local

Considerando el proyecto de ley tramitado bajo el número de expediente 23.275, presentado por los diputados y diputadas de la fracción del Partido Liberal Progresista, que pretende eliminar el Impuesto sobre la Venta de cerveza importada, se identifica lo siguiente:

La primera situación, es la relacionada con lo consignado en el artículo 1 de la Ley No. 10 publicada en el diario oficial La Gaceta N°230 del 09 de octubre 1936, el cual al calificar los licores nacionales apunta: *“Son nacionales las bebidas destiladas y sus compuestos que se elaboren en la Fábrica Nacional, u otras del país autorizadas por el Estado. Entra, además, en esta categoría, la cerveza fabricada en el país”*. (El destacado no corresponde al original).

Por lo que, fundamentados en lo anterior, se puede señalar que la cerveza nacional paga este impuesto, de manera que sería improcedente que se pretenda, por medio de esta ley, favorecer la cerveza importada, poniendo en desventaja la producción nacional. Como segundo aspecto, se identifica el interés de los legisladores y legisladoras, por liberar de la carga impositiva a la cerveza importada, dejando de lado la afectación que con ello se produce sobre el destino que estos recursos llevan, normado en los artículos 38 y 39 de la Ley No. 10 publicada en el diario oficial La Gaceta N°230 del 09 de octubre 1936, que indican que el giro se debe de hacer al Instituto de Fomento y Asesoría Municipal (IFAM). Que a su vez según el artículo 40 de la misma, entre otras instituciones aporta un porcentaje al Instituto de Formación y Capacitación Municipal y Desarrollo Local de la Universidad Estatal a Distancia (UNED) indicando que esto debe destinarse exclusivamente a capacitación. Estos recursos, debe comprenderse que, no solamente se aplican con lo señalado por la ley, sino que representan la contrapartida al esfuerzo que ya realiza en la formación y capacitación municipal la UNED. Entonces, en esta propuesta de reforma

hay un espíritu que no responde a lo que este país ha venido manteniendo como sus valores al legislar: genera una disminución en el costo de un producto como la cerveza importada y resta los recursos que se utilizan para formación y capacitación del régimen municipal, para el desarrollo local Y es necesario, que el legislador se haga una pregunta: ¿Quiere fortalecer la comercialización de la cerveza importada en Costa Rica, o fortalecer el régimen municipal, para un desarrollo local equitativo y sostenible, en las regiones del país? Pretender que la recaudación la realice el Ministerio de Hacienda, es someter a las instancias beneficiarias establecidas en los artículos 38 y 40 de la Ley No. 10 publicada en el diario oficial La Gaceta N°230 del 09 de octubre 1936, a sujetarse a los incumplimientos acostumbrados de Hacienda, tal como sucede con los recursos de la Ley No. 8114, entre otras, los cuales gira extemporáneamente, provocando atrasos en las obras y superávits, por no poder atender lo relacionado con las compras ante la falta de tiempo. Adicionalmente, si el ente rector de hacer la transferencia correspondiente ha sido el Banco Central y su desempeño ha sido eficiente en tiempo y forma, habría que analizar el coste de oportunidad que podría presentarse al transferir esta competencia al Ministerio de Hacienda considerando los antecedentes en este tipo de ejercicios. No podemos determinar en forma exacta, la afectación de ingresos al instituto, sin embargo, datos de la Dirección General de Aduanas, que se visualizan en la tabla inferior, muestran la magnitud del ingreso de importaciones, en valor CIF, del año 2017 al año 2022. En esos años, el total del alcohol importado fue de 523 millones, valor CIF en dólares, y 124 millones, valor CIF en dólares, en cerveza importada.

Bebidas importadas con contenido alcohólico y las cervezas importadas,

Valor CIF en dólares, 2017-2022

Año	CIF en US\$	CIF en US
2017	\$73 885 502,02	\$15 543 767,88
2018	\$79 029 725,26	\$14 357 315,78
2019	\$85 687 428,07	\$15 778 817,34
2020	\$84 825 659,26	\$24 197 359,34
2021	\$119 153 338,33	\$33 970 380,84

2022	\$80 804 147,94 ²	\$21 142 848,27
Total	\$523 385 800,88	\$124 990 489,45

Fuente: Dirección General de Aduanas

Lo anterior, muestra claramente la magnitud de la comercialización de las bebidas de contenido alcohólico, y en particular de las cervezas importadas, estas últimas aproximadamente representan el 24% de las importaciones.

Dado esa relación entre bebidas de contenido alcohólico, y cervezas importadas, de un 24%, consideramos pertinente indicar que aproximadamente en ese porcentaje de disminuirían los ingresos del instituto, que son aproximadamente 100 millones de colones por año.

En los últimos 5 años, en promedio, el ingreso de este impuesto, representa únicamente el 40% del total de presupuesto ejecutado en el IFMDL, recayendo el 60% sobre la Uned. Lo que quiere decir, que, si existiera una disminución en esos ingresos, la Uned tendría que aportar mayores recursos, para mantener el nivel de las acciones educativas actual, lo que no le sería posible, por las limitaciones presupuestarias a que ha sido sometida y sigue siendo sometida.

Es importante señalar, que la limitación de estos recursos redundaría en la afectación directa en los procesos de extensión y capacitación que desarrolla el Instituto, tal cual fue establecido por la Ley de Regulación y Comercialización de bebidas con contenido alcohólico, No. 9047, dirigido a las municipalidades para su desarrollo local.

Por lo tanto, brindamos nuestro criterio totalmente en desacuerdo, al Proyecto de ley tramitado bajo el número de expediente 23.275: Ley para eliminar un Impuesto sobre la Venta de cerveza importada

Conclusiones

Se puede notar de los criterios recibidos que el proyecto no se encuentra bien sustentado jurídicamente, que no contiene datos veraces que lo justifiquen por lo que podría causar una discriminación mayor a la producción nacional, que no existe un compromiso internacional de eliminar este impuesto y

² Para el año 2022, los datos no se encuentran completos.

que no se consideró en la tramitación del mismo la afectación financiera que se causaría con su aprobación.

Por lo tanto, se recomienda no apoyar el proyecto y enviar a la Asamblea Legislativa las advertencias que se hacen en este oficio para su consideración de previo a la discusión del proyecto en el Plenario Legislativo.

SE ACUERDA:

- 1. Acoger el criterio de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario.**
- 2. Acoger el criterio del Instituto de Formación y Capacitación Municipal y Desarrollo Local.**
- 3. Comunicar a la Asamblea Legislativa que la Universidad Estatal a Distancia NO apoya el proyecto de ley No. 23.275 LEY PARA ELIMINAR UN IMPUESTO SOBRE LA VENTA DE CERVEZA IMPORTADA, por las razones indicadas en el dictamen AJCU-2022-192 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, por la afectación a los ingresos que recibe el Instituto de Formación y Capacitación Municipal y Desarrollo Local de la UNED, así como por la afectación que tendrían otras instituciones públicas y la producción nacional.**

ACUERDO FIRME

- 2. Criterios AJCU-2022-185 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, ORH.2022.153 de la Oficina de Recursos Humanos, I.E.G.-034-2022 del Instituto de Estudios de Género, MDTSS-008.2022 de la Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social, y JRL-04-2022 DE LA Junta de Relaciones Laborales, sobre el Proyecto de ley No. 20.873 LEY PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO Texto dictaminado.**

Se conocen los criterios AJCU-2022-185 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, ORH.2022.153 de la Oficina de Recursos Humanos, I.E.G.-034-2022 del Instituto de Estudios de Género, MDTSS-008.2022 de la Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social, y JRL-04-2022 DE LA Junta de Relaciones Laborales, sobre el Proyecto de ley No. 20.873 LEY PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO Texto dictaminado. REF. CU-998, 999, 1000, 1001 y 1002-2022.

NANCY ARIAS: Voy a empezar a leer los criterios porque este es bastante largo, esta parte que es formal no la voy a leer:

“PARA: Consejo Universitario
 DE: Nancy Arias Mora
 Asesora Jurídica
 Consejo Universitario
 ASUNTO: Proyecto de ley No. 20.873 LEY PARA PREVENIR Y
 SANCIONAR EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR
 PÚBLICO Y PRIVADO Texto dictaminado REF.CU. 956-2022
 FECHA: 24 de octubre de 2022
 AJCU-2022-185

He revisado el proyecto de ley citado en la referencia, se han hecho las consultas correspondientes y al respecto emito el siguiente criterio como recomendación de acuerdo para consideración del Consejo Universitario:

Resumen Ejecutivo

Número	20.873
Nombre	LEY PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO
Resumen del tema	Pretende emitir normativa específica sobre el acoso laboral en Costa Rica, tema sobre el que hasta este momento no se tiene ninguna regulación formal.
Resumen de los criterios	AJCU: se recomienda apoyar el criterio ya que es una materia en la que no se cuenta con criterios uniformes en sede administrativa ni judicial ni en patronos públicos o privados. Por contener un procedimiento único y aplicable de manera forzosa podría rozar con la autonomía universitaria. ORH: Hace una serie de recomendaciones dentro del texto dictaminado y cambios en la redacción y en las propuestas del contenido. IEG: Hace observaciones puntuales sobre la redacción de algunos artículos y emite una recomendación de aprobación parcial. Maestría en Derecho del Trabajo y Seguridad Social: Emite una serie de observaciones de fondo sobre el contenido y sobre el manejo del tema que deben ser consideradas en el texto que se dictaminó. JRL: emite observaciones sobre artículos puntuales y recomendaciones para la operatividad futura en la Universidad.
Otros aspectos:	Texto dictaminado
Recomendación:	De todas las instancias consultadas se recibieron muchas observaciones puntuales sobre el tema regulado, con observaciones muy relevantes y de gran trascendencia por lo que se recomienda remitir todos los oficios al Plenario para que se conozcan las observaciones de previo a la aprobación del

CONSIDERANDO:

1. Que con oficio AL-CPAS-1227-2022 la Comisión Permanente de Asuntos Sociales de la Asamblea Legislativa remite en consulta a la Universidad el texto del Expediente Legislativo N° 20.873 LEY PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO
2. El proyecto de ley fue revisado por la Asesora Jurídica del Consejo Universitario quien emitió el oficio AJCU-2022-185.
3. El proyecto también fue revisado por la Oficina de Recursos Humanos quienes emitieron el oficio ORH.2022.153
4. El proyecto de ley también fue revisado por el Instituto de Estudios de Género quienes emitieron el oficio I.E.G.-034-2022
5. El proyecto de ley también fue revisado por la Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social de la UNED quienes emitieron criterio mediante oficio MDTSS-008-2022
6. El proyecto también fue revisado por la Junta de Relaciones Laborales quienes emitieron criterio mediante oficio JRL-04-2022
7. De los criterios recibidos se tienen las siguientes consideraciones en resumen y se adjuntan los criterios para su revisión. Los mismos forman parte integral del presente acuerdo.

Síntesis de la ley y consideraciones jurídicas:

El proyecto busca regular a nivel nacional el tema del acoso laboral tanto para situaciones en patronos públicos como privados. El texto fue tramitado en la legislatura anterior y había obtenido un dictamen afirmativo, se tramitó en el plenario legislativo y recibió trámite de mociones vía 137. No se aprobó en segundo debate. Cuando se da el cambio en la integración de la Asamblea Legislativa el pasado 1° de mayo de 2022 vía moción 154 se devuelve el proyecto a la comisión para que emita un nuevo dictamen y es por ello que obtiene un dictamen afirmativo unánime y se remite nuevamente al Plenario Legislativo para su tramitación.

Se conoce en audiencia otorgada para el conocimiento del proyecto nuevamente dictaminado.

El texto que se aprobó corresponde a un tema sensible y que debe ser regulado de la mejor manera posible porque tiene relación con situaciones de conflicto que pueden generar incluso la pérdida del trabajo para las personas.

El lenguaje técnico jurídico es muy relevante para que pueda cumplir con la función de tutelar la integridad, el derecho de igualdad ante la ley y la no

discriminación, y el derecho que tiene toda persona trabajadora a un trato digno.

La propuesta mantiene temas con regulación discutible como el daño moral que puedan cobrar las personas que sufran acoso laboral porque no se define ningún parámetro ni requisito y esto podría significar un espacio ilimitado y sin control para ambas partes, dejando librada la decisión al juzgador y en el peor de los casos a las unidades administrativas.

El plazo de prescripción contenida en este proyecto de ley es de 1 año contado a partir del último hecho o evento de acoso laboral que ocurra, para algunos expertos ese plazo es muy corto por la posible afectación que puede tener la persona y para otros es muy extenso por la protección para los patronos. En mi consideración es un plazo razonable para que se puedan ejercer las acciones correspondientes, sin embargo, no existe una fundamentación técnica que pueda determinar cuál es o debería ser el plazo correcto.

El proyecto contiene un capítulo que regula el procedimiento interno que deben realizar los patronos tanto públicos como privados para la tramitación de las denuncias, llevar a cabo las investigaciones y sancionar el acoso laboral. Esto deja por fuera y sin posibilidades de regulación específica a las universidades, donde pueden darse situaciones particulares por el tipo de trabajo y de servicio que se presta, pero que además pueden disponer de procedimientos propios bajo la autonomía de administración de la que se encuentran impuestas por la Constitución Política.

Si bien el procedimiento que se incluye en la ley puede ser correcto, lo cierto es que se impone a todos por igual, tanto a públicos como privados y al Estado en general sin permitir las diferencias de administración que en reiteradas ocasiones se ha hecho ver en estos trámites.

Lo ideal es que cada institución defina el procedimiento a seguir según sus propias competencias y ajustándolo a su giro de actividad, regulando la ley únicamente las sanciones en rangos y con la valoración de gradación según cada caso lo amerite.

No considero que se deba ejercer una oposición al proyecto pero sí es posible hacer los ajustes para que no quede dispuesto de manera específica y obligatoria la aplicación contenida en este proyecto, permitiendo que cada instancia lo regule a lo interno, con las protecciones y garantías del debido proceso para que no genere roces con la autonomía universitaria.

ANÁLISIS

Puntualmente sobre el contenido del texto hacemos las siguientes observaciones:

Criterio de la Oficina de Recursos Humanos.

Iniciando con la definición de acoso laboral, para efectos de la presente ley, la cual se entenderá como;

“el proceso de agresión psicológica o física (recomendación) que se desarrolla en el marco de una relación laboral o ámbito laboral, contra una o más personas trabajadoras, *en forma reiterada y prolongada en el tiempo, por parte de otra u otras, que actúan frente aquella, desde una posición de poder que no necesariamente es jerárquica*”.

Si bien se ha tipificado esta falta, se debe valorar lo que puede considerarse como una agresión física, en el caso de algunos puestos de trabajo, donde la fuerza física es necesaria. Además, ante la definición de que esta debe presentarse *“en forma reiterada y prolongada en el tiempo”*, lo cierto, es que el acoso laboral al igual que cualquier otra falta laboral; por el impacto que causa; no necesariamente debe cumplir con dichas condiciones de ser repetitiva o prolongada en el tiempo.

Por ejemplo, en una relación de jerarquía, en la que el superior en un acto de abuso de poder elimine las funciones laborales relevantes a la persona colaboradora, sin justificación alguna, o que la humille delante de sus compañeros (a) de forma grotesca, -con solo ese acto- las consecuencias en la relación laboral, y la afectación se debería poder tipificar como acoso laboral. Por lo que, se recomienda la valoración de eliminar esa tipicidad o complementarla, en la que se indique, dependiendo la gravedad de la falta, la misma como acoso laboral. Por otra parte, el condicionarla a que sea una relación de poder, deja por fuera una serie de agresiones, que se generan de parte de quien no tiene poder alguno, pero que, teniendo una relación laboral, con compañeros (a) o superiores le agreden con amenazas y acciones que afectan la relación laboral.

En concordancia con lo que se expresa en el artículo 4, el acoso laboral se puede presentar en diferentes niveles, por lo que es necesario detallar en el artículo 2 todos los ámbitos de aplicación, sobre todo la relación laboral de jerarquía, siendo la más denunciada, la de un nivel jerárquico superior a uno inferior; además, se deben incluir todos los posibles lugares donde las personas trabajadoras puedan desarrollar sus labores. Asimismo, se recomienda utilizar siempre el lenguaje inclusivo.

Se brinda también la recomendación de incorporar conductas de acoso laboral, que son frecuentemente alegadas, en materia de capacitación y difusión de aspectos sobre la persona trabajadora, que puedan afectar su credibilidad y desarrollo profesional. Así como, no atender las denuncias de acoso laboral, en tiempo y forma.

Asimismo, se solicita valorar la recomendación de incorporar, como figura que no se tipifica como acoso laboral, el tema de las sanciones disciplinarias o procedimientos que deben ser ejecutados de conformidad con la normativa institucional.

De igual forma, se requiere que en las diferentes instituciones del Estado en las que se aplique la presente Ley, se tenga claramente identificada en la instancia (Recursos Humanos o su homólogo o la instancia creada por ley), los pasos y tiempos de cada una de las etapas, para que no superen los 3 meses de resolución.

En caso de las demandas de acoso laboral, contra el superior de la dependencia que se encarga de Recursos Humanos, en el caso del Poder Ejecutivo es pertinente se sustituya por el Ministerio de Trabajo. Sin embargo, en los casos de los otros poderes o las instituciones autónomas, se recomienda determinar expresamente quien atiende el caso a lo interno de la institución. De igual manera se debe dejar claro, las personas con autoridad que participen en el proceso de resolución del mismo, para que se defina quien las sustituye desde la ley.

En referencia al artículo 28, en cuanto a establecer sanciones diferentes a los personeros públicos, se previene como presuntamente inconstitucional, pues se estaría generando una diferencia entre personas funcionarias públicas, a quienes demostrándose la misma falta se les daría sanciones diferentes.

Es importante tener presente que estas personas funcionarias pueden tener inmunidad, pero lo recomendable es que, en casos de acoso laboral, por ley se les levante la misma, por lo que solo sería valorar las normas que requieren cambio para ejecutar esta acción. Seguidamente se señalan las propuestas concretas por medio de la siguiente tabla adjunta.

Se adjunta la tabla en documento anexo.

Criterio del Instituto de Estudios de Género

Analizado a profundidad el nuevo texto, resulta imprescindible hacer las siguientes observaciones:

En el artículo 5, sobre “Acoso mediante medidas organizativas”, se eliminó el inciso relativo a la “Inequidad salarial”. La discriminación salarial es una de las maneras mediante las cuales se configura el acoso laboral, por lo que es imprescindible incluir en este inciso. (Esta observación se mantiene del texto anterior)

En el apartado de Acoso personal, se incluyeron los “*mensajes virtuales*” frase que sigue siendo confusa, no queda claro si ella incorpora los mensajes realizados en redes sociales. En esta materia es importante que todos los conceptos queden claramente definidos, por lo que se recomienda sustituir esta frase por “los mensajes enviados por medios electrónicos y redes sociales, chats de mensajerías o correos electrónicos” dejando claro la utilización de estos mecanismos para acosar laboralmente. (Esta observación se mantiene del texto anterior)

Es vital además que se aclare que es una lista no taxativa de manifestaciones de acoso laboral, y que pueden concurrir una o más de las conductas señaladas, de forma tal que nunca se entienda que son excluyentes una de otra y que podría presentarse el acoso laboral a través de otras conductas no tipificadas expresamente pero que provoquen los efectos propios del acoso laboral. (Esta observación se mantiene del texto anterior)

Ahora bien, los incisos c) y e) del artículo 8 son iguales y responden a campañas de sensibilización e información, por lo que debería eliminarse uno. Adicionalmente encontramos en este nuevo texto del proyecto, modificaciones sustanciales que causan un perjuicio a los intereses del Estado-protector y de las posibles víctimas de acoso laboral.

En este proyecto, se redujo significativamente el plazo de prescripción para interponer la denuncia, anteriormente era de 2 años y ahora se redujo a doce meses lo que afecta directamente los principios del proceso y los derechos de la persona víctima. Esta reducción se hace sin una justificación real, pues a la fecha, la doctrina más bien apuesta por plazos mayores para que la persona que sufre el acoso pueda empoderarse y denunciar. Evidentemente se busca que la denuncia se interponga lo más pronto posible para evitar mayores afectaciones pero no todas las personas necesitan de los mismos tiempos para tomar decisiones y empoderarse.

Anteriormente en el artículo 20 (antes artículo 21) se establecía que la audiencia oral de recepción de pruebas, las partes deberían de comparecer en forma separada, sin embargo en este nuevo proyecto, la forma separada fue eliminada y se consigna una sola audiencia. Se entiende que lo anterior debe obedecer al principio de defensa, pero hay ocasiones en que las personas víctimas se encuentran tan afectadas que se hace necesario atender a las partes de forma independiente. Esta opción debería indicarse expresamente en el párrafo y se propone la siguiente redacción: “En la audiencia oral de recepción de pruebas, las partes podrán comparecer con sus representantes legales y proceder a aportar sus pruebas. Las personas que rindan testimonio deberán ser juramentadas previo a rendir su declaración. La persona denunciante, además, podrá hacerse acompañar de apoyo emocional o psicológico de su confianza. **Cuando sea solicitado por la persona presunta víctima, podrá recibirse su declaración sin presencia de la persona denunciada.**”

Resulta importante señalar que este nuevo texto elimina el artículo referente a Principios generales (artículo 7) que en la versión anterior indicaba: *“Conforman el procedimiento para determinar si se configura acoso laboral, los principios generales del debido proceso, el de defensa, la proporcionalidad, la libertad probatoria, el de confidencialidad y de celeridad en el procedimiento de investigación de la denuncia. Queda prohibida la conciliación en materia de acoso laboral.”* Este es un artículo muy importante que debe ir incluido expresamente en la normativa, por lo que es necesario volver a incluirlo.

De la mano de lo anterior, en los procesos de acoso laboral tanto como de acoso sexual, está prohibida la conciliación. Este es un argumento sostenido por Tribunales internacionales pues no existe una igualdad en la posición de ambas partes que les permita transar de manera razonada, equilibrada y justa un asunto. La persona es víctima porque sufre una afectación que violenta sus derechos fundamentales-humanos. Sufre de miedo, temor y las secuelas del abuso del poder. No está en condiciones de conciliar. De ahí que lo que establece el artículo 23 sobre la terminación anticipada del proceso por una

“conciliación de las partes” deviene injusto y ajeno al Derecho. Esta excepción debe ser eliminada para garantizar tratos justos y equitativos.

En cuanto a las sanciones, se observa una modificación también sustancial. El artículo 27 establece que (inciso b) “se podrá aplicar la suspensión sin goce de salario **hasta por ocho días**, en el caso del sector privado. En el caso del sector público, **hasta por un mes...**” (**subrayado no es del original**). Anteriormente este artículo señalaba en el mismo inciso, que la suspensión sería hasta por 3 meses. No se encuentra una justificación de porqué se reduce tan significativamente esta sanción. Por el contrario, debería pensarse en una sanción mayor, que resulte desestimulante de estas conductas.

De igual manera, en el artículo 30 se observa una modificación el perjuicio de los derechos de las personas víctimas. Este artículo trata sobre la Reincidencia. Establece “En caso de que la persona trabajadora fuera sancionada por acoso laboral con una suspensión sin goce de salario, reincida en una nueva conducta de acoso laboral, debidamente comprobada a través del procedimiento correspondiente, **dentro del período de un año** siguientes a la firmeza de la primera sanción...” (el subrayado no es del original). Anteriormente el plazo de no reincidencia era de 3 años. Si lo que se busca es sancionar y desestimular las conductas de acoso laboral, la norma no debería ser reducir el plazo de no reincidencia, por el contrario sería aumentarlo.

Los aspectos referidos al fuero de protección ya han sido solventados en este nuevo texto, así como las observaciones relacionadas con los órganos especializados, por lo que este aspecto carece ya de interés referirse.

En virtud de lo expuesto y las observaciones realizadas, el Instituto de Estudios de Género se permite expresar su conformidad parcial en el texto del proyecto de Ley consultado, por lo que se sugiere respetuosamente considerar las recomendaciones hechas por esta dependencia.

Criterio de la Maestría en Derecho del Trabajo y Seguridad Social

Luego del trámite y multiplicidad de intervenciones para mejora, el texto final consultado refleja el resultado de ese proceso y resulta bastante completo, desde lo que se puede denominar la integralidad del abordaje jurídico del ciclo del acoso laboral. Sin embargo, de manera muy respetuosa, se sugiere prestar atención y, eventualmente, modificar, lo siguiente:

3.1 Se da una contradicción entre el texto del artículo 2 (ámbito de aplicación) y el 3 (definición), respecto de que en el primero se habla de que el ámbito de aplicación se da dentro del concepto de “jerarquía” vertical, horizontal u homóloga; pero en el segundo, se elimina esa contextualización y, cuando se define “acoso laboral”, específicamente se dice que puede presentarse en ambientes no jerárquicos. Es preciso armonizar el ámbito de aplicación con la definición.

3.2- El artículo 3 indica que la conducta que pudiera ser configurativa de acoso laboral debe darse de manera sistémica, reiterada y prolongada en el tiempo. Una formulación similar tiene el artículo 4. Este es el tipo de imprecisiones temporales pueden ser resueltas o han sido resueltas por la vía jurisprudencial, con dos consideraciones: o se escoge la flexibilización propia que, muchas veces, requieren los procesos laborales, en sus diferentes modalidades; o se opta por privilegiar una mayor seguridad jurídica, que permita dar mayor certeza a los mismos. La determinación pacíficamente aceptada se ha establecido en seis meses, por criterio de jurisprudencia; un término que, idealmente, debería ser ordenatorio y no perentorio, pero siempre con continuidad. De hecho, la naturaleza ordenatoria pareciera ser por la que se decanta la persona legisladora, a partir de lo que indica en el artículo 14 del texto, pues le da ese carácter al tiempo de duración del procedimiento de la denuncia.

3.3- El artículo 5 contiene una imprecisión técnica, un criterio de valor impropio de la técnica legislativa y una contradicción. El inciso b) habla de acoso horizontal, que efectivamente puede darse por un grupo de personas de un mismo nivel organizacional hacia otra, pero no puede presumirse que “usualmente hay un líder en el grupo apoyado de alguna forma por su superior jerárquico”. Si el acoso es horizontal, es en ese nivel. El que sea en dirección colectiva hacia individual, es solamente una posibilidad. Y el que ese colectivo tenga un liderazgo fomentado por una jerarquía superior no sólo es otra posibilidad, sino que entonces estaría entrándose a considerar un supuesto adicional o, como mínimo, conexo. Como tal, debería estar regulado de manera independiente y ubicado estructuralmente en la norma en otro apartado.

Pareciera que el inciso i) de ese mismo numeral 5) tiene un error material de redacción o una dificultad técnica en la concepción de acoso laboral en su inciso 5.1.i), pues se afirma que se configura el acoso laboral cuando se ejercen represalias por su denuncia “u otros presuntos delitos”. El acoso laboral no es un delito o, al menos, no se encuentra así definido en el artículo 3. Por lo tanto, la redacción es imprecisa.

En la misma línea, el inciso 5.3.a) y 5.3.b) mezclan las disciplinas penales y la laboral, en su redacción. Así, no es jurídicamente procedente decir que la persona presuntamente acosadora incurre en conductas calumniosas o injuriosas sin que medie una valoración judicial en sede penal. Si lo que se pretende es incluir esos supuestos, deben tipificarse en condición de hipótesis. Sería también más claro, si se quiere incluir como supuestos de acoso laboral, figuras con connotación penal, reunirlos en un único inciso o frase. Véase que la redacción final del inciso 3.b) es ininteligible y, además, utiliza “imputar”, verbo propio del área penal.

3.4- El artículo 6.e) pareciera que tiene la intención de separar la aplicación del Código de Trabajo de las normas del funcionariado público, cuando indica que no será acoso laboral las actuaciones que busquen finalizar la relación laboral. Aquí, tener en cuenta que el finiquito sólo puede ser con responsabilidad laboral o sin ella. Si el cese es “justo o legal”, se determina mediando un procedimiento administrativo o un debido proceso, según se trate del sector público o privado, y según las tipologías de las faltas que se consideren. Incluso, la legalidad es determinada en sede judicial; y la figura del “despido con justa causa” alude a la potestad patronal de despedir si la persona trabajadora incurre en falta, lo que puede hacer a través de los mecanismos de libre disposición de voluntad (por ejemplo, con el pago de la totalidad de los extremos laborales a la persona trabajadora³) o a través de los procedimientos tendentes a comprobar la falta, caso en el cual el despido también sería “con justa causa”.

3.5- El artículo 8, en su inciso c), contiene conductas que no corresponden al ámbito de aplicación o al objeto expresados en numerales anteriores. Es decir: las campañas sobre la sensibilización e información sobre acoso laboral efectivamente puede ser parte de lo que se le pida a la persona empleadora o jerarca institucional. De hecho, esta obligación se repite, casi de manera textual, en el inciso e) inmediato, lo que es un sinsentido. Pero si la norma pretende regular eso, es improcedente que, vía una especie de “coletilla” en un artículo, se amplíe la responsabilidad de la representación patronal con la obligación de sensibilizar e informar en otros temas, como “prácticas laborales abusivas” que, por demás, es un concepto técnico y cuyo contenido es abierto.

3.6- Se llama la atención con relación al párrafo final del artículo 9, en apoyo a lo considerado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), respecto de que esta normativa propuesta no puede, ni debe, retirarle competencias o funciones. Lo ideal es que el acoso laboral, de darse, se conozca, primero, ante esa Cartera y posteriormente, se judicialice, respetándose siempre y en primera instancia, el procedimiento interno de cada centro de trabajo, público o privado. De no ser así, o no existir una línea de ruta, podría impulsarse alguna

³ Aquí debe tenerse en cuenta que este supuesto también es permitido en el sector público a través, por ejemplo, de cláusulas en convenciones colectivas o estatutos de servicio.

actuación de mala fe por parte de las personas involucradas, acudiendo a todas las instancias al mismo tiempo, por ejemplo, sino que pueden afectarse ya con sanciones procesales graves, como la nulidad, los actos que de esos procesos dimanen, para perjuicio e incerteza jurídica de todas las partes involucradas y la erosión del tema del acoso laboral en sí mismo. Así, se puede volver y percibir como un tema engorroso, desgastante y aletargado, lo que podría más bien incidir en una desincentivación de las denuncias.

3.7- El artículo 12, fuera de que vuelve al tema penal, es imperativo cuando debería ser potestativo. Debería dejarse a la persona presuntamente ofendida, que pasó por el proceso de acusación falsa, la posibilidad de decidir, en su fuero interno, si quiere revivir, retomar, iniciar, someterse de nuevo a todos los procesos, gestiones e incluso inversiones financieras que pudo haber hecho. Es, precisamente, un derecho de la víctima su no revictimización, su derecho a la renuncia y su derecho al olvido. Se debe apelar, también, a la salud mental de esa persona, que es parte de los valores que, jurídicamente, se pretende tutelar.

3.8- Es preciso aclarar, en el artículo 14, cuál “Dirección de Asuntos Laborales”. La duda surge porque, si se trata de la Dirección de la institución respecto de la cual la persona jerarca es la denunciada, puede darse desde un conflicto de intereses hasta presiones indebidas sobre esa Dirección. Si se trata de la Dirección de Asuntos Laborales del MTSS, como lo indicó la entonces titular de esa Cartera que era procedente ante la CPAS, es preciso señalarlo en el artículo.

En lo que respecta al plazo de tres meses indicado para realizar el procedimiento, y siendo el mismo ordenatorio, la lógica indica que debería utilizarse un plazo homólogo al resto del ordenamiento jurídico, sea el mes para sancionar que está en el Código de Trabajo o los dos meses de la Ley General de la Administración Pública⁴. Dicho sea de paso, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ya ha establecido que, en casos justificados en la complejidad del mismo, bajo los parámetros razonables y dentro de los tiempos establecidos, la prórroga de los plazos puede ser incluso mayor a lo que ese artículo estipula. Por demás, la extensión de los términos por declararse de trámite complejo es incluso una potestad ya regulada en nuestro país, a nivel judicial.

El último párrafo de este artículo 14 no es claro, en cuanto a la creación “por ley” de órganos especializados para conocer el régimen disciplinario dentro de las instituciones del sector público. Se sugiere la revisión y la mejora en la redacción. Por demás, podría resultar contradictorio, así como se formula, con el párrafo primero. Además, pareciera que sustrae la aplicación de la ley a aquellas instituciones que ya tengan establecido un procedimiento disciplinario, en el que se “delegaría” o “subsumiría” el conocimiento de los casos de acoso laboral. Con esta disposición, pareciera que se da al tema el

⁴ Para reforzar esto, el trámite del auto inicial que se indica en el artículo 18 del texto propuesto es similar al de la LGAP.

trámite como causa ordinaria y no como causa de especial tratamiento, que sería, por la gravedad de los hechos denunciados y la debida tutela a los derechos y equilibrio de salud de la presunta víctima, lo que se espera de una ley especial.

3.9- El artículo 15 debe ser imperativo, no potestativo, es decir: la denuncia debe contener, al menos, esos requisitos. De lo contrario, la persona denunciada podría ver afectado su derecho de defensa, así como el debido proceso.

Esta observación se refuerza con lo indicado en el artículo 16 siguiente, cuando establece la obligación de “verificar” todos esos elementos.

3.10- El artículo 16 es contradictorio, poco técnico y de una redacción poco afortunada. De inicio, ya en el numeral 14 se había dicho ante quién se interponía la denuncia, a saber:

- Área o Departamento de Recursos Humanos
- Patrono o jerarca
- Dirección de Asuntos Laborales (pendiente de aclarar)
- Sector público: órganos especializados (creados por ley)

Así, una vez interpuesta, y según el numeral 16, verificados los requisitos:

- En tres días debe remitirse a quien corresponda, para conformar el órgano director: o sea: no serían las instancias recién indicadas en el artículo 14 las que tramitarían la denuncia.

- La conformación del órgano director, que no se indica quién lo haría, debe ser por tres o más personas trabajadoras y un asesor legal, interno o externo. Esta conformación es absolutamente inconveniente y contraria a los tipos de acoso laboral enunciados en el artículo 4 del texto. Si, por ejemplo, la denuncia es por acoso ascendente, pareciera contrario al Principio de Juez Imparcial que el órgano director esté constituido solamente por personas trabajadoras, y en número indeterminado. Como mínimo, el órgano director debería estar constituido de manera paritaria, por representaciones de la parte patronal y la parte trabajadora y, ojalá, incorporando los principios de equidad e igualdad de género en la conformación de órganos colegiados, tema que ya cuenta con regulación en nuestro país.

- El órgano director debe integrarse con una persona asesora legal, interna o externa, de conformidad con las posibilidades económicas (se asume, de la empresa o institución). Más allá de las dificultades que esto representa para todas las partes, con relación a la asignación de recurso humano en el caso del sector público, y de las cargas económicas adicionales, en el privado, resulta que si hay “imposibilidad económica demostrada” (no se indica ante quién ni hay parámetro de cuantificación alguno), se acudiría a la asesoría legal del MTSS. Aparte de la indefinición clara de procedimiento sobre ante cuál departamento de esa Cartera se acudiría, por cuáles medios, etc. se pretendería concretar esta pretensión de la ley, podríamos estar frente a la reforma de la Ley Orgánica del MTSS, condición que habría que estudiar y prestar atención, no sólo porque no hay una sola disposición Transitoria al

respecto, sino también tomando en cuenta que, a partir de la Reforma Procesal Laboral, las funciones y estructura de ese Ministerio también tuvieron cambios sustanciales, que han implicado un ajuste en las funciones, recursos, gestión y ejercicio de las competencias del personal ministerial. El acoso laboral, aún sin legislación nacional, es atendido por la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, bajo el concepto amplio de “práctica laboral desleal”, siendo que todo este contexto amerita una armonización y revisión más pausada de lo que se indica en el texto propuesto.

Desde el punto de vista de la persona denunciante, igual que de la persona denunciada, la presencia de una persona letrada en el órgano director las obliga a asistirse en el proceso por su propio patrocinio letrado, lo que podría hacer nugatorio o dificultar el cumplimiento de los preceptos del debido proceso, sin entrar en consideraciones de si las partes podrían costearlo.

3.11- El artículo 17 salva, por reserva de ley, la aplicación de esta ley a procedimientos especiales, básicamente de tipo disciplinar, que ya tengan instituciones públicas. Es más: lo homologa a un disciplinario más, incluso pudiendo ser regulado por la Ley General de la Administración Pública (LGAP), despojándolo que su carácter especialísimo por la materia, que se supone es lo que se pretende tutelar con una ley específica. Desde este razonamiento, es un sinsentido promulgar una ley si el acoso laboral va a ser una causal disciplinaria más, a lo que se añade que todo lo que se indica sobre sensibilización, información, tratamiento diferenciado por personas especialistas en la temática, etc., queda sin sustento. Desde el punto de vista procedimental, también, pierde toda legitimidad la pretensión de conformar órganos directores, no sólo especializados, sino especiales, para conocer de acoso laboral.

En lo que respecta al párrafo segundo, en primer lugar, se contradice con lo señalado en el artículo 16 sobre la determinación de la integración del órgano, ahora, “investigador”, pues unas líneas más arriba, se daba claramente cómo debía conformarse. Lo mismo sobre los plazos de traslado de la denuncia, y se remite a lo recientemente expuesto sobre las potestades y recursos del MTSS. A esto añadir que la condición del MTSS se agrava, pues no sólo debe aprobar lo relativo a la regulación que se den los centros laborales privados, sino, además, fiscalizarlo. Pareciera que el MTSS infringe no sólo los principios de Juez Imparcial (pues se dice en el artículo anterior que debe asesorar en caso de imposibilidad económica demostrada), sino que también se vuelve “Juez y Parte”, al tener que asesorar, aprobar y fiscalizar, funciones todas enunciadas en cuestión de dos numerales.

Finalmente, su párrafo final contradice su párrafo primero: cuando, en su párrafo primero, remite a procedimientos institucionales y a la LGAP para conocer y procesar el acoso laboral, acto seguido en su último párrafo, este artículo dispone que las instituciones públicas deben emitir una reglamentación que incluya la regulación del procedimiento interno.

3.12- El artículo 19 tiene una deficiencia de enfoque y direccionamiento: indica las medidas cautelares para ser solicitadas -y establecidas-

ante el patrono o jerarca. Con ello, omite y contradice que el acoso laboral puede ser ascendente o mixto, particularmente en contra de la persona representante patronal, caso en el cual, las medidas cautelares deberían ser ordenadas, al menos, por el órgano director.

3.13- Se llama la atención sobre lo que se pretende del MTSS y se remite a lo ya comentado, en lo que respecta al Capítulo V. Pareciera, además, que se está pretendiendo legislar sobre competencias que ya esa Cartera tiene y está atendiendo.

4. Conclusiones generales

El texto sometido a consideración, del que se rescata la necesidad de contar con una regulación específica de un tema en ascenso, como lo es el acoso laboral, requiere de ajustes importantes, desde lo técnico- disciplinar, lo jurídico, la técnica legislativa, los errores materiales de digitación y ortografía y el uso de siglas sin previa identificación. Es un texto con una connotación más reactiva que preventiva.

Presenta desfases, imprecisiones y contradicciones, tanto disciplinarias como jurídicas básicas. Incluye terminología y razonamientos desde el Derecho Penal que no fueron armonizados adecuadamente con el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, extralimitación en la asignación de competencias por el objeto y ámbito de aplicación, posibles infracciones al debido proceso y derecho de defensa, así como indeterminación respecto de los regímenes y procedimientos a aplicar, tanto en el sector público como en el sector privado. El papel del MTSS es insostenible, dado que figura como asesor, fiscalizador, juez y parte, dependiendo de la etapa y los roles que se le atribuyan, pudiendo incluso haber una reforma a su Ley Orgánica por esta vía y por las competencias que se le dan (o le restan) a sus Departamentos.

Aun existiendo varios tipos de acoso laboral, que el mismo Proyecto de Ley enumera, la orientación del proyecto de ley, particularmente en la parte procesal, es como si solamente existiera el acoso vertical, lo que deslegitima y pone en desventaja las demás modalidades de acoso laboral existentes y, como mínimo, enumeradas en la propia iniciativa de ley. La solicitud de medidas cautelares es un ejemplo de ello.

Se dejó pasar, además, la posibilidad, mediante la adopción de mecanismos de Resolución Alternativa de Conflictos (RAC), en lo que pudiera ser aplicable, como una opción de heterocomposición de las partes involucradas frente al conflicto y una opción, desde la salud mental y física, de que las personas involucradas pudieran disponer de su desencuentro y, sobre todo desde la presunta víctima, solicitar o requerir lo que, para ella, sería la mejor reparación posible o, incluso, renunciar a cualquier reparación si, desde su fuero interno, tiene otras valoraciones, igualmente válidas y respetables.

Se adjunta el oficio con las observaciones puntuales al contenido del texto.

Criterio de la Junta de Relaciones Laborales.

Se incluyen algunos comentarios producto de la reflexión de algunos miembros de la junta de Relaciones Laborales. **Importante aclarar que corresponde a la reflexión conjunta de algunos miembros de La Junta y no a un criterio colegiado puesto que por los tiempos solicitados para su entrega no es el resultado en una sesión oficial.**

- Artículo 5: Consideramos importante agregar en punto 1 acoso mediante medidas organizativas, como inciso: “Enviar mensajes, llamadas telefónicas y mensajes virtuales de forma reiterada y no casuística, fuera del horario laboral y en períodos de vacaciones, asignando tareas a desarrollar”. Punto 1, acoso mediante medidas organizativas, inciso d): Incluir la consideración de no asignar tareas que impliquen **competencias, habilidades o funciones** que la persona no disponga para la ejecución de la tarea, ya sea por un tema de acceso, conocimiento o discapacidad. A menos que exista capacitación con respecto a estas competencias, habilidades o funciones nuevas.
- Punto 2, acoso para afectar las relaciones sociales y la comunicación, inciso a) Se recomienda eliminar “salvo en los casos de teletrabajo en donde el contacto social se restringe”. Importante considerar que el teletrabajo no implica la restricción del contacto social. El contacto social se desarrolla a través de multiplicidad de medios, incluyendo la virtualidad y otros relacionados al teletrabajo.
- Capítulo III, Responsabilidades y garantías en materia de acoso laboral: Consideramos valioso incluir artículo que implique obligatoriedad de capacitación en temática de acoso a toda persona que ocupe cargo de jefatura.
- Artículo 8, inciso a): Revisar redacción y repetición de párrafos.
- Artículo 8, inciso b): En el caso de la UNED, ideal realizar de forma permanente evaluación anual y de riesgos del ambiente laboral, que permita la toma de decisiones, tomando en cuenta que es un derecho el vivir en un ambiente sin violencia.
- Artículo 14: Consulta sobre qué instancia u órgano asumirá en la UNED la “Dirección de asuntos laborales” que presenta el proyecto de ley. Importante generar reglamento para la aplicación de este artículo con la aprobación de la ley.
- Artículo 16: Eliminar la palabra “preferiblemente”, remarcando la importancia de la capacitación.
- Artículo 30: De acuerdo con las especificidades de cada caso, se puede valorar mayor tiempo, luego de primera sanción, para aplicar la sanción de despido sin responsabilidad patronal producto de la reincidencia.

Conclusiones

Si bien el proyecto de ley es necesario por la materia que regula, adolece de imprecisiones y algunas omisiones que pueden generar problemas si se aprueba el texto tal y como fue dictaminado.

Se recomienda remitir las observaciones hechas por los expertos en las diferentes disciplinas para que se valoren las sugerencias y se logre mejorar el texto del proyecto de previo a su aprobación.

SE ACUERDA:

Comunicar a la Asamblea Legislativa que la UNED no apoya el proyecto venido en consulta por cuanto los expertos han hecho una serie de observaciones y recomendaciones que deben ser valoradas para mejorar el proyecto, por lo que se remiten los diferentes criterios y se solicita se analicen los mismos de previo a la aprobación del proyecto.

ACUERDO FIRME”

MARLENE VÍQUEZ: Bueno, primero que nada, agradecer a todas las personas que hicieron las observaciones con respecto a este proyecto de acoso laboral, en particular a las organizaciones, pero muy en especial a doña Fabiola Cantero que hizo un análisis muy detallado sobre el texto y las contradicciones y la falta de la parte jurídica, las falencias que mantienen en el texto que se propone.

Me parece que la propuesta que hace doña Nancy está bien y que se tiene que acoger en los términos en que ella lo hace, al final donde se propone, donde dice; “Se acuerda enviar con todas las observaciones enviadas por los expertos para mejorar el texto”, que me parece que es una materia fundamental y en el caso de la UNED, para nosotros es muy importante que se establezca una ley porque habíamos hecho una propuesta de reforma de una propuesta de reglamento de acoso laboral que está en consulta en la administración y por parte de la Oficina Jurídica, pero que se vería enriquecida una vez que sea aprobada la ley con todas las formalidades como tiene que ser, así que eso es un aspecto que quería proponer.

El otro asunto que quería proponer es que si es posible doña Nancy, que el tema de las pensiones se deje para que esté presente don José María la próxima semana, porque me parece que es importante escucharlo, a ver qué piensa él.

Y el otro sí me interesa que se vea, en el cual se manifiesta la Vicerrectoría de Planificación, que tiene que ver con toda la parte que afecta a las universidades, que me parece que es fundamental que se vea ese documento, ese pronunciamiento.

No sé si podemos dejar pendiente el dictamen relacionado con las pensiones para ver cuál es el criterio que tiene don José María al respecto, pues el como diputado estuvo en todo ese proceso y debe manejar más información al respecto que nos puede ayudar, si lo tiene a bien.

Lo otro don Álvaro, no sé cómo estamos de tiempo, pero habría que hacer una extensión de la sesión, pero antes de que se concluya la extensión de la sesión, hay que enviar a la Comisión Plan Presupuesto lo referente al informe trimestral de liquidación presupuestaria que hace la Oficina Control de Presupuesto, para ver si esto lo vemos rápidamente, aunque pareciera un poco desordenado, pero

es que me preocupa que al final se nos vaya a olvidar y se extienda la sesión y ese tema quede pendiente y hay que verlo el próximo miércoles, para que el próximo jueves el Consejo se pueda pronunciar. Gracias.

ÁLVARO GARCÍA: Muchas gracias, más bien aquí yo les preguntaría, por qué nos quedan 9 minutos de sesión antes de tener que ampliar. No sé si los otros proyectos de ley se podrían dejar para la próxima sesión, sí todavía hay tiempo disponible y haríamos entonces más bien la moción de orden para dejar este asunto de los dictámenes de ley y enviar esa nota que decía doña Marlene a la Comisión Plan Presupuesto en virtud de que fue una solicitud del Ministerio de Hacienda y entonces tendría que ser abordado por la Comisión Plan Presupuesto, con prioridad el miércoles para que se pueda ver el jueves en la sesión ordinaria. ¿No sé qué les parece?, si lo hacemos de esa manera.

MARLENE VÍQUEZ: O sea, aprobamos este de acoso laboral y dejamos pendiente los otros 2, es posible.

NANCY ARIAS: Todos están agendados en extraordinarias que van del 1 de noviembre hasta el 1 de febrero, entonces yo no sé en qué orden los van a convocar. El de las pensiones apenas lo convocaron hoy a plenario, por ejemplo, el otro, el 22 470 está en plenario desde el 22 de agosto y no se ha movido entonces, cómo puede ser que no se muevan en los próximos 2 meses, uno no sabe.

Yo no conozco cómo van moviendo la agenda, sólo sé que no sesionan los viernes, o sea, ya por mañana no se ve y el lunes ya empiezan como un nuevo movimiento. Este es el único que urgía, el de la Ley de Licores porque esta dispensado de trámites, entonces no ocupa nada. Todos los demás puede ser que se muevan, puede ser que no pase nada, entonces podemos esperar.

ÁLVARO GARCÍA: De acuerdo, entonces, para poder continuar en el orden de la sesión, sometería a discusión el proyecto de ley que acaba de presentar doña Nancy. Si alguien tiene alguna observación o alguna sugerencia para el acuerdo y si no, entonces lo someteremos a votación tal y como esta, de enviar los dictámenes a la Asamblea Legislativa, para que sean tomados en cuenta en la discusión del proyecto.

Entonces ya tendríamos los 6 votos y la firmeza. Quedaría el acuerdo de enviar este dictamen del proyecto de Ley a la Asamblea Legislativa y todos los dictámenes para que sean tomados en cuenta.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO VI, inciso 2)

CONSIDERANDO:

- 1. Que con oficio AL-CPAS-1227-2022 de fecha 10 de octubre del 2022 (REF. CU-952-2022), la Comisión Permanente de Asuntos Sociales de la Asamblea Legislativa remite en consulta a la Universidad el texto del Expediente Legislativo No 20.873 LEY PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO.**
- 2. El proyecto de ley fue revisado por la Asesora Jurídica del Consejo Universitario, quien emitió el oficio AJCU-2022-185 del 24 de octubre del 2022 (REF. CU-1002-2022).**
- 3. El proyecto también fue revisado por la Oficina de Recursos Humanos, la cual emitió el oficio ORH.2022.153 del 05 de setiembre del 2022 (REF. CU-999-2022).**
- 4. El proyecto de ley también fue revisado por el Instituto de Estudios de Género, el cual emitió el oficio I.E.G.-034-2022 del 20 de octubre del 2022 (REF. CU-1001-2022)**
- 5. El proyecto de ley también fue revisado por la Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social de la UNED quienes emitieron criterio mediante oficio MDTSS-008-2022 del 24 de octubre del 2022 (REF. CU-1000-2022).**
- 6. El proyecto también fue revisado por la Junta de Relaciones Laborales, la cual emitió criterio mediante oficio JRL-04-2022 del 25 de octubre del 2022 (REF. CU-998-2022).**
- 7. De los criterios recibidos se tienen las siguientes consideraciones en resumen y se adjuntan los criterios para su revisión. Los mismos forman parte integral del presente acuerdo.**

Síntesis de la ley y consideraciones jurídicas:

El proyecto busca regular a nivel nacional el tema del acoso laboral tanto para situaciones en patronos públicos como privados. El texto fue tramitado en la legislatura anterior y había obtenido un dictamen afirmativo, se tramitó en el plenario legislativo y recibió trámite de mociones vía 137. No se aprobó en segundo debate. Cuando se da el cambio en la integración de la Asamblea Legislativa el pasado 1° de mayo de 2022 vía moción 154 se devuelve el proyecto a la comisión para que emita un nuevo dictamen y es por ello que obtiene un dictamen afirmativo

unánime y se remite nuevamente al Plenario Legislativo para su tramitación.

Se conoce en audiencia otorgada para el conocimiento del proyecto nuevamente dictaminado.

El texto que se aprobó corresponde a un tema sensible y que debe ser regulado de la mejor manera posible porque tiene relación con situaciones de conflicto que pueden generar incluso la pérdida del trabajo para las personas. El lenguaje técnico jurídico es muy relevante para que pueda cumplir con la función de tutelar la integridad, el derecho de igualdad ante la ley y la no discriminación, y el derecho que tiene toda persona trabajadora a un trato digno.

La propuesta mantiene temas con regulación discutible como el daño moral que puedan cobrar las personas que sufran acoso laboral porque no se define ningún parámetro ni requisito y esto podría significar un espacio ilimitado y sin control para ambas partes, dejando librada la decisión al juzgador y en el peor de los casos a las unidades administrativas.

El plazo de prescripción contenida en este proyecto de ley es de 1 año contado a partir del último hecho o evento de acoso laboral que ocurra, para algunos expertos ese plazo es muy corto por la posible afectación que puede tener la persona y para otros es muy extenso por la protección para los patronos. En mi consideración es un plazo razonable para que se puedan ejercer las acciones correspondientes, sin embargo, no existe una fundamentación técnica que pueda determinar cuál es o debería ser el plazo correcto.

El proyecto contiene un capítulo que regula el procedimiento interno que deben realizar los patronos tanto públicos como privados para la tramitación de las denuncias, llevar a cabo las investigaciones y sancionar el acoso laboral. Esto deja por fuera y sin posibilidades de regulación específica a las universidades, donde pueden darse situaciones particulares por el tipo de trabajo y de servicio que se presta, pero que además pueden disponer de procedimientos propios bajo la autonomía de administración de la que se encuentran impuestas por la Constitución Política.

Si bien el procedimiento que se incluye en la ley puede ser correcto, lo cierto es que se impone a todos por igual, tanto a públicos como privados y al Estado en general sin permitir las diferencias de administración que en reiteradas ocasiones se ha hecho ver en estos trámites.

Lo ideal es que cada institución defina el procedimiento a seguir según sus propias competencias y ajustándolo a su giro de

actividad, regulando la ley únicamente las sanciones en rangos y con la valoración de gradación según cada caso lo amerite.

No considero que se deba ejercer una oposición al proyecto, pero sí es posible hacer los ajustes para que no quede dispuesto de manera específica y obligatoria la aplicación contenida en este proyecto, permitiendo que cada instancia lo regule a lo interno, con las protecciones y garantías del debido proceso para que no genere roces con la autonomía universitaria.

ANÁLISIS

Puntualmente sobre el contenido del texto hacemos las siguientes observaciones:

Criterio de la Oficina de Recursos Humanos.

Iniciando con la definición de acoso laboral, para efectos de la presente ley, la cual se entenderá como;

“el proceso de agresión psicológica **o física** (recomendación) que se desarrolla en el marco de una relación laboral o ámbito laboral, contra una o más personas trabajadoras, *en forma reiterada y prolongada en el tiempo, por parte de otra u otras, que actúan frente aquella, desde una posición de poder que no necesariamente es jerárquica*”.

Si bien se ha tipificado esta falta, se debe valorar lo que puede considerarse como una agresión física, en el caso de algunos puestos de trabajo, donde la fuerza física es necesaria. Además, ante la definición de que esta debe presentarse “*en forma reiterada y prolongada en el tiempo*”, lo cierto, es que el acoso laboral al igual que cualquier otra falta laboral; por el impacto que causa; no necesariamente debe cumplir con dichas condiciones de ser repetitiva o prolongada en el tiempo.

Por ejemplo, en una relación de jerarquía, en la que el superior en un acto de abuso de poder elimine las funciones laborales relevantes a la persona colaboradora, sin justificación alguna, o que la humille delante de sus compañeros (a) de forma grotesca, - con solo ese acto- las consecuencias en la relación laboral, y la afectación se debería poder tipificar como acoso laboral. Por lo que, se recomienda la valoración de eliminar esa tipicidad o complementarla, en la que se indique, dependiendo la gravedad de la falta, la misma como acoso laboral. Por otra parte, el condicionarla a que sea una relación de poder, deja por fuera una serie de agresiones, que se generan de parte de quien no tiene poder alguno, pero que, teniendo una relación laboral, con compañeros (a) o superiores le agreden con amenazas y acciones que afectan la relación laboral.

En concordancia con lo que se expresa en el artículo 4, el acoso laboral se puede presentar en diferentes niveles, por lo que es necesario detallar en el artículo 2 todos los ámbitos de aplicación, sobre todo la relación laboral de jerarquía, siendo la más denunciada, la de un nivel jerárquico superior a uno inferior; además, se deben incluir todos los posibles lugares donde las personas trabajadoras puedan desarrollar sus labores. Asimismo, se recomienda utilizar siempre el lenguaje inclusivo.

Se brinda también la recomendación de incorporar conductas de acoso laboral, que son frecuentemente alegadas, en materia de capacitación y difusión de aspectos sobre la persona trabajadora, que puedan afectar su credibilidad y desarrollo profesional. Así como, no atender las denuncias de acoso laboral, en tiempo y forma.

Asimismo, se solicita valorar la recomendación de incorporar, como figura que no se tipifica como acoso laboral, el tema de las sanciones disciplinarias o procedimientos que deben ser ejecutados de conformidad con la normativa institucional.

De igual forma, se requiere que en las diferentes instituciones del Estado en las que se aplique la presente Ley, se tenga claramente identificada en la instancia (Recursos Humanos o su homólogo o la instancia creada por ley), los pasos y tiempos de cada una de las etapas, para que no superen los 3 meses de resolución.

En caso de las demandas de acoso laboral, contra el superior de la dependencia que se encarga de Recursos Humanos, en el caso del Poder Ejecutivo es pertinente se sustituya por el Ministerio de Trabajo. Sin embargo, en los casos de los otros poderes o las instituciones autónomas, se recomienda determinar expresamente quien atiende el caso a lo interno de la institución. De igual manera se debe dejar claro, las personas con autoridad que participen en el proceso de resolución del mismo, para que se defina quien las sustituye desde la ley.

En referencia al artículo 28, en cuanto a establecer sanciones diferentes a los personeros públicos, se previene como presuntamente inconstitucional, pues se estaría generando una diferencia entre personas funcionarias públicas, a quienes demostrándose la misma falta se les daría sanciones diferentes.

Es importante tener presente que estas personas funcionarias pueden tener inmunidad, pero lo recomendable es que, en casos de acoso laboral, por ley se les levante la misma, por lo que solo sería valorar las normas que requieren cambio para ejecutar esta acción. Seguidamente se señalan las propuestas concretas por medio de la siguiente tabla adjunta.

Se adjunta la tabla en documento anexo.

Criterio del Instituto de Estudios de Género

Analizado a profundidad el nuevo texto, resulta imprescindible hacer las siguientes observaciones:

En el artículo 5, sobre “Acoso mediante medidas organizativas”, se eliminó el inciso relativo a la “Inequidad salarial”. La discriminación salarial es una de las maneras mediante las cuales se configura el acoso laboral, por lo que es imprescindible incluir en este inciso. (Esta observación se mantiene del texto anterior)

En el apartado de Acoso personal, se incluyeron los “*mensajes virtuales*” frase que sigue siendo confusa, no queda claro si ella incorpora los mensajes realizados en redes sociales. En esta materia es importante que todos los conceptos queden claramente definidos, por lo que se recomienda sustituir esta frase por “los mensajes enviados por medios electrónicos y redes sociales, chats de mensajerías o correos electrónicos” dejando claro la utilización de estos mecanismos para acosar laboralmente. (Esta observación se mantiene del texto anterior)

Es vital además que se aclare que es una lista no taxativa de manifestaciones de acoso laboral, y que pueden concurrir una o más de las conductas señaladas, de forma tal que nunca se entienda que son excluyentes una de otra y que podría presentarse el acoso laboral a través de otras conductas no tipificadas expresamente pero que provoquen los efectos propios del acoso laboral. (Esta observación se mantiene del texto anterior)

Ahora bien, los incisos c) y e) del artículo 8 son iguales y responden a campañas de sensibilización e información, por lo que debería eliminarse uno.

Adicionalmente encontramos en este nuevo texto del proyecto, modificaciones sustanciales que causan un perjuicio a los intereses del Estado-protector y de las posibles víctimas de acoso laboral.

En este proyecto, se redujo significativamente el plazo de prescripción para interponer la denuncia, anteriormente era de 2 años y ahora se redujo a doce meses lo que afecta directamente los principios del proceso y los derechos de la persona víctima. Esta reducción se hace sin una justificación real, pues a la fecha, la doctrina más bien apuesta por plazos mayores para que la persona que sufre el acoso pueda empoderarse y denunciar. Evidentemente se busca que la denuncia se interponga lo más pronto posible para evitar mayores afectaciones, pero no todas las personas necesitan de los mismos tiempos para tomar decisiones y empoderarse.

Anteriormente en el artículo 20 (antes artículo 21) se establecía que la audiencia oral de recepción de pruebas, las partes deberían de comparecer en forma separada, sin embargo, en este nuevo proyecto, la forma separada fue eliminada y se consigna una sola audiencia. Se entiende que lo anterior debe obedecer al principio de defensa, pero hay ocasiones en que las personas víctimas se encuentran tan afectadas que se hace necesario atender a las partes de forma independiente. Esta opción debería indicarse expresamente en el párrafo y se propone la siguiente redacción: “En la audiencia oral de recepción de pruebas, las partes podrán comparecer con sus representantes legales y proceder a aportar sus pruebas. Las personas que rindan testimonio deberán ser juramentadas previo a rendir su declaración. La persona denunciante, además, podrá hacerse acompañar de apoyo emocional o psicológico de su confianza. **Cuando sea solicitado por la persona presunta víctima, podrá recibirse su declaración sin presencia de la persona denunciada.**”

Resulta importante señalar que este nuevo texto elimina el artículo referente a Principios generales (artículo 7) que en la versión anterior indicaba: *“Conforman el procedimiento para determinar si se configura acoso laboral, los principios generales del debido proceso, el de defensa, la proporcionalidad, la libertad probatoria, el de confidencialidad y de celeridad en el procedimiento de investigación de la denuncia. Queda prohibida la conciliación en materia de acoso laboral.”* Este es un artículo muy importante que debe ir incluido expresamente en la normativa, por lo que es necesario volver a incluirlo.

De la mano de lo anterior, en los procesos de acoso laboral tanto como de acoso sexual, está prohibida la conciliación. Este es un argumento sostenido por Tribunales internacionales pues no existe una igualdad en la posición de ambas partes que les permita transar de manera razonada, equilibrada y justa un asunto. La persona es víctima porque sufre una afectación que violenta sus derechos fundamentales-humanos. Sufre de miedo, temor y las secuelas del abuso del poder. No está en condiciones de conciliar. De ahí que lo que establece el artículo 23 sobre la terminación anticipada del proceso por una “conciliación de las partes” deviene injusto y ajeno al Derecho. Esta excepción debe ser eliminada para garantizar tratos justos y equitativos.

En cuanto a las sanciones, se observa una modificación también sustancial. El artículo 27 establece que (inciso b) “se podrá aplicar la suspensión sin goce de salario **hasta por ocho días**, en el caso del sector privado. En el caso del sector público, **hasta por un mes...**” **(subrayado no es del original)**. Anteriormente este artículo señalaba en el mismo inciso, que la suspensión sería hasta por 3 meses. No se encuentra una justificación de porqué se reduce tan significativamente esta sanción. Por el contrario,

debería pensarse en una sanción mayor, que resulte desestimulante de estas conductas.

De igual manera, en el artículo 30 se observa una modificación el perjuicio de los derechos de las personas víctimas. Este artículo trata sobre la Reincidencia. Establece “En caso de que la persona trabajadora fuera sancionada por acoso laboral con una suspensión sin goce de salario, reincida en una nueva conducta de acoso laboral, debidamente comprobada a través del procedimiento correspondiente, **dentro del período de un año** siguientes a la firmeza de la primera sanción...” (el subrayado no es del original). Anteriormente el plazo de no reincidencia era de 3 años. Si lo que se busca es sancionar y desestimular las conductas de acoso laboral, la norma no debería ser reducir el plazo de no reincidencia, por el contrario, sería aumentarlo.

Los aspectos referidos al fuero de protección ya han sido solventados en este nuevo texto, así como las observaciones relacionadas con los órganos especializados, por lo que este aspecto carece ya de interés referirse.

En virtud de lo expuesto y las observaciones realizadas, el Instituto de Estudios de Género se permite expresar su conformidad parcial en el texto del proyecto de Ley consultado, por lo que se sugiere respetuosamente considerar las recomendaciones hechas por esta dependencia.

Criterio de la Maestría en Derecho del Trabajo y Seguridad Social

Luego del trámite y multiplicidad de intervenciones para mejora, el texto final consultado refleja el resultado de ese proceso y resulta bastante completo, desde lo que se puede denominar la integralidad del abordaje jurídico del ciclo del acoso laboral. Sin embargo, de manera muy respetuosa, se sugiere prestar atención y, eventualmente, modificar, lo siguiente:

3.1 Se da una contradicción entre el texto del artículo 2 (ámbito de aplicación) y el 3 (definición), respecto de que en el primero se habla de que el ámbito de aplicación se da dentro del concepto de “jerarquía” vertical, horizontal u homóloga; pero en el segundo, se elimina esa contextualización y, cuando se define “acoso laboral”, específicamente se dice que puede presentarse en ambientes no jerárquicos. Es preciso armonizar el ámbito de aplicación con la definición.

3.2- El artículo 3 indica que la conducta que pudiera ser configurativa de acoso laboral debe darse de manera sistémica, reiterada y prolongada en el tiempo. Una formulación similar tiene el artículo 4. Este es el tipo de imprecisiones temporales pueden ser resueltas o han sido resueltas por la vía jurisprudencial, con

dos consideraciones: o se escoge la flexibilización propia que, muchas veces, requieren los procesos laborales, en sus diferentes modalidades; o se opta por privilegiar una mayor seguridad jurídica, que permita dar mayor certeza a los mismos. La determinación pacíficamente aceptada se ha establecido en seis meses, por criterio de jurisprudencia; un término que, idealmente, debería ser ordenatorio y no perentorio, pero siempre con continuidad. De hecho, la naturaleza ordenatoria pareciera ser por la que se decanta la persona legisladora, a partir de lo que indica en el artículo 14 del texto, pues le da ese carácter al tiempo de duración del procedimiento de la denuncia.

3.3- El artículo 5 contiene una imprecisión técnica, un criterio de valor impropio de la técnica legislativa y una contradicción. El inciso b) habla de acoso horizontal, que efectivamente puede darse por un grupo de personas de un mismo nivel organizacional hacia otra, pero no puede presumirse que “usualmente hay un líder en el grupo apoyado de alguna forma por su superior jerárquico”. Si el acoso es horizontal, es en ese nivel. El que sea en dirección colectiva hacia individual, es solamente una posibilidad. Y el que ese colectivo tenga un liderazgo fomentado por una jerarquía superior no sólo es otra posibilidad, sino que entonces estaría entrándose a considerar un supuesto adicional o, como mínimo, conexo. Como tal, debería estar regulado de manera independiente y ubicado estructuralmente en la norma en otro apartado.

Pareciera que el inciso i) de ese mismo numeral 5) tiene un error material de redacción o una dificultad técnica en la concepción de acoso laboral en su inciso 5.1.i), pues se afirma que se configura el acoso laboral cuando se ejercen represalias por su denuncia “u otros presuntos delitos”. El acoso laboral no es un delito o, al menos, no se encuentra así definido en el artículo 3. Por lo tanto, la redacción es imprecisa.

En la misma línea, el inciso 5.3.a) y 5.3.b) mezclan las disciplinas penales y la laboral, en su redacción. Así, no es jurídicamente procedente decir que la persona presuntamente acosadora incurre en conductas calumniosas o injuriosas sin que medie una valoración judicial en sede penal. Si lo que se pretende es incluir esos supuestos, deben tipificarse en condición de hipótesis. Sería también más claro, si se quiere incluir como supuestos de acoso laboral, figuras con connotación penal, reunir las en un único inciso o frase. Véase que la redacción final del inciso 3.b) es ininteligible y, además, utiliza “imputar”, verbo propio del área penal.

3.4- El artículo 6.e) pareciera que tiene la intención de separar la aplicación del Código de Trabajo de las normas del funcionariado público, cuando indica que no será acoso laboral las actuaciones que busquen finalizar la relación laboral. Aquí, tener

en cuenta que el finiquito sólo puede ser con responsabilidad laboral o sin ella. Si el cese es “justo o legal”, se determina mediando un procedimiento administrativo o un debido proceso, según se trate del sector público o privado, y según las tipologías de las faltas que se consideren. Incluso, la legalidad es determinada en sede judicial; y la figura del “despido con justa causa” alude a la potestad patronal de despedir si la persona trabajadora incurre en falta, lo que puede hacer a través de los mecanismos de libre disposición de voluntad (por ejemplo, con el pago de la totalidad de los extremos laborales a la persona trabajadora⁵) o a través de los procedimientos tendentes a comprobar la falta, caso en el cual el despido también sería “con justa causa”.

3.5- El artículo 8, en su inciso c), contiene conductas que no corresponden al ámbito de aplicación o al objeto expresados en numerales anteriores. Es decir: las campañas sobre la sensibilización e información sobre acoso laboral efectivamente puede ser parte de lo que se le pida a la persona empleadora o jerarca institucional. De hecho, esta obligación se repite, casi de manera textual, en el inciso e) inmediato, lo que es un sinsentido. Pero si la norma pretende regular eso, es improcedente que, vía una especie de “coletilla” en un artículo, se amplíe la responsabilidad de la representación patronal con la obligación de sensibilizar e informar en otros temas, como “prácticas laborales abusivas” que, por demás, es un concepto técnico y cuyo contenido es abierto.

3.6- Se llama la atención con relación al párrafo final del artículo 9, en apoyo a lo considerado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), respecto de que esta normativa propuesta no puede, ni debe, retirarle competencias o funciones. Lo ideal es que el acoso laboral, de darse, se conozca, primero, ante esa Cartera y posteriormente, se judicialice, respetándose siempre y en primera instancia, el procedimiento interno de cada centro de trabajo, público o privado. De no ser así, o no existir una línea de ruta, podría impulsarse alguna actuación de mala fe por parte de las personas involucradas, acudiendo a todas las instancias al mismo tiempo, por ejemplo, sino que pueden afectarse ya con sanciones procesales graves, como la nulidad, los actos que de esos procesos dimanen, para perjuicio e incerteza jurídica de todas las partes involucradas y la erosión del tema del acoso laboral en sí mismo. Así, se puede volver y percibir como un tema engorroso, desgastante y aletargado, lo que podría más bien incidir en una desincentivación de las denuncias.

⁵ Aquí debe tenerse en cuenta que este supuesto también es permitido en el sector público a través, por ejemplo, de cláusulas en convenciones colectivas o estatutos de servicio.

3.7- El artículo 12, fuera de que vuelve al tema penal, es imperativo cuando debería ser potestativo. Debería dejarse a la persona presuntamente ofendida, que pasó por el proceso de acusación falsa, la posibilidad de decidir, en su fuero interno, si quiere revivir, retomar, iniciar, someterse de nuevo a todos los procesos, gestiones e incluso inversiones financieras que pudo haber hecho. Es, precisamente, un derecho de la víctima su no revictimización, su derecho a la renuncia y su derecho al olvido. Se debe apelar, también, a la salud mental de esa persona, que es parte de los valores que, jurídicamente, se pretende tutelar.

3.8- Es preciso aclarar, en el artículo 14, cuál “Dirección de Asuntos Laborales”. La duda surge porque, si se trata de la Dirección de la institución respecto de la cual la persona jerarca es la denunciada, puede darse desde un conflicto de intereses hasta presiones indebidas sobre esa Dirección. Si se trata de la Dirección de Asuntos Laborales del MTSS, como lo indicó la entonces titular de esa Cartera que era procedente ante la CPAS, es preciso señalarlo en el artículo.

En lo que respecta al plazo de tres meses indicado para realizar el procedimiento, y siendo el mismo ordenatorio, la lógica indica que debería utilizarse un plazo homólogo al resto del ordenamiento jurídico, sea el mes para sancionar que está en el Código de Trabajo o los dos meses de la Ley General de la Administración Pública⁶. Dicho sea de paso, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ya ha establecido que, en casos justificados en la complejidad del mismo, bajo los parámetros razonables y dentro de los tiempos establecidos, la prórroga de los plazos puede ser incluso mayor a lo que ese artículo estipula. Por demás, la extensión de los términos por declararse de trámite complejo es incluso una potestad ya regulada en nuestro país, a nivel judicial.

El último párrafo de este artículo 14 no es claro, en cuanto a la creación “por ley” de órganos especializados para conocer el régimen disciplinario dentro de las instituciones del sector público. Se sugiere la revisión y la mejora en la redacción. Por demás, podría resultar contradictorio, así como se formula, con el párrafo primero. Además, pareciera que sustrae la aplicación de la ley a aquellas instituciones que ya tengan establecido un procedimiento disciplinario, en el que se “delegaría” o “subsumiría” el conocimiento de los casos de acoso laboral. Con esta disposición, pareciera que se da al tema el trámite como causa ordinaria y no como causa de especial tratamiento, que sería, por la gravedad de los hechos denunciados y la debida tutela a los derechos y equilibrio de salud de la presunta víctima, lo que se espera de una ley especial.

⁶ Para reforzar esto, el trámite del auto inicial que se indica en el artículo 18 del texto propuesto es similar al de la LGAP.

3.9- El artículo 15 debe ser imperativo, no potestativo, es decir: la denuncia debe contener, al menos, esos requisitos. De lo contrario, la persona denunciada podría ver afectado su derecho de defensa, así como el debido proceso.

Esta observación se refuerza con lo indicado en el artículo 16 siguiente, cuando establece la obligación de “verificar” todos esos elementos.

3.10- El artículo 16 es contradictorio, poco técnico y de una redacción poco afortunada. De inicio, ya en el numeral 14 se había dicho ante quién se interponía la denuncia, a saber:

- Área o Departamento de Recursos Humanos
- Patrono o jerarca
- Dirección de Asuntos Laborales (pendiente de aclarar)
- Sector público: órganos especializados (creados por ley)

Así, una vez interpuesta, y según el numeral 16, verificados los requisitos:

- En tres días debe remitirse a quien corresponda, para conformar el órgano director: o sea: no serían las instancias recién indicadas en el artículo 14 las que tramitarían la denuncia.
- La conformación del órgano director, que no se indica quién lo haría, debe ser por tres o más personas trabajadoras y un asesor legal, interno o externo. Esta conformación es absolutamente inconveniente y contraria a los tipos de acoso laboral enunciados en el artículo 4 del texto. Si, por ejemplo, la denuncia es por acoso ascendente, pareciera contrario al Principio de Juez Imparcial que el órgano director esté constituido solamente por personas trabajadoras, y en número indeterminado. Como mínimo, el órgano director debería estar constituido de manera paritaria, por representaciones de la parte patronal y la parte trabajadora y, ojalá, incorporando los principios de equidad e igualdad de género en la conformación de órganos colegiados, tema que ya cuenta con regulación en nuestro país.
- El órgano director debe integrarse con una persona asesora legal, interna o externa, de conformidad con las posibilidades económicas (se asume, de la empresa o institución). Más allá de las dificultades que esto representa para todas las partes, con relación a la asignación de recurso humano en el caso del sector público, y de las cargas económicas adicionales, en el privado, resulta que si hay “imposibilidad económica demostrada” (no se indica ante quién ni hay parámetro de cuantificación alguno), se acudiría a la asesoría legal del MTSS. Aparte de la indefinición clara de procedimiento sobre ante cuál departamento de esa Cartera se acudiría, por cuáles medios, etc. se pretendería concretar esta pretensión de la ley, podríamos estar frente a la reforma de la Ley Orgánica del MTSS, condición que habría que estudiar y

prestar atención, no sólo porque no hay una sola disposición Transitoria al respecto, sino también tomando en cuenta que, a partir de la Reforma Procesal Laboral, las funciones y estructura de ese Ministerio también tuvieron cambios sustanciales, que han implicado un ajuste en las funciones, recursos, gestión y ejercicio de las competencias del personal ministerial. El acoso laboral, aún sin legislación nacional, es atendido por la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, bajo el concepto amplio de “práctica laboral desleal”, siendo que todo este contexto amerita una armonización y revisión más pausada de lo que se indica en el texto propuesto.

Desde el punto de vista de la persona denunciante, igual que de la persona denunciada, la presencia de una persona letrada en el órgano director las obliga a asistirse en el proceso por su propio patrocinio letrado, lo que podría hacer nugatorio o dificultar el cumplimiento de los preceptos del debido proceso, sin entrar en consideraciones de si las partes podrían costearlo.

3.11- El artículo 17 salva, por reserva de ley, la aplicación de esta ley a procedimientos especiales, básicamente de tipo disciplinar, que ya tengan instituciones públicas. Es más: lo homologa a un disciplinario más, incluso pudiendo ser regulado por la Ley General de la Administración Pública (LGAP), despojándolo que su carácter especialísimo por la materia, que se supone es lo que se pretende tutelar con una ley específica. Desde este razonamiento, es un sinsentido promulgar una ley si el acoso laboral va a ser una causal disciplinaria más, a lo que se añade que todo lo que se indica sobre sensibilización, información, tratamiento diferenciado por personas especialistas en la temática, etc., queda sin sustento. Desde el punto de vista procedimental, también, pierde toda legitimidad la pretensión de conformar órganos directores, no sólo especializados, sino especiales, para conocer de acoso laboral.

En lo que respecta al párrafo segundo, en primer lugar, se contradice con lo señalado en el artículo 16 sobre la determinación de la integración del órgano, ahora, “investigador”, pues unas líneas más arriba, se daba claramente cómo debía conformarse. Lo mismo sobre los plazos de traslado de la denuncia, y se remite a lo recientemente expuesto sobre las potestades y recursos del MTSS. A esto añadir que la condición del MTSS se agrava, pues no sólo debe aprobar lo relativo a la regulación que se den los centros laborales privados, sino, además, fiscalizarlo. Pareciera que el MTSS infringe no sólo los principios de Juez Imparcial (pues se dice en el artículo anterior que debe asesorar en caso de imposibilidad económica demostrada), sino que también se vuelve “Juez y Parte”, al tener que asesorar, aprobar y fiscalizar, funciones todas enunciadas en cuestión de dos numerales.

Finalmente, su párrafo final contradice su párrafo primero: cuando, en su párrafo primero, remite a procedimientos institucionales y a la LGAP para conocer y procesar el acoso laboral, acto seguido en su último párrafo, este artículo dispone que las instituciones públicas deben emitir una reglamentación que incluya la regulación del procedimiento interno.

3.12- El artículo 19 tiene una deficiencia de enfoque y direccionamiento: indica las medidas cautelares para ser solicitadas -y establecidas- ante el patrono o jerarca. Con ello, omite y contradice que el acoso laboral puede ser ascendente o mixto, particularmente en contra de la persona representante patronal, caso en el cual, las medidas cautelares deberían ser ordenadas, al menos, por el órgano director.

3.13- Se llama la atención sobre lo que se pretende del MTSS y se remite a lo ya comentado, en lo que respecta al Capítulo V. Pareciera, además, que se está pretendiendo legislar sobre competencias que ya esa Cartera tiene y está atendiendo.

Conclusiones generales

El texto sometido a consideración, del que se rescata la necesidad de contar con una regulación específica de un tema en ascenso, como lo es el acoso laboral, requiere de ajustes importantes, desde lo técnico- disciplinar, lo jurídico, la técnica legislativa, los errores materiales de digitación y ortografía y el uso de siglas sin previa identificación. Es un texto con una connotación más reactiva que preventiva.

Presenta desfases, imprecisiones y contradicciones, tanto disciplinares como jurídicas básicas. Incluye terminología y razonamientos desde el Derecho Penal que no fueron armonizados adecuadamente con el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, extralimitación en la asignación de competencias por el objeto y ámbito de aplicación, posibles infracciones al debido proceso y derecho de defensa, así como indeterminación respecto de los regímenes y procedimientos a aplicar, tanto en el sector público como en el sector privado. El papel del MTSS es insostenible, dado que figura como asesor, fiscalizador, juez y parte, dependiendo de la etapa y los roles que se le atribuyan, pudiendo incluso haber una reforma a su Ley Orgánica por esta vía y por las competencias que se le dan (o le restan) a sus Departamentos.

Aun existiendo varios tipos de acoso laboral, que el mismo Proyecto de Ley enumera, la orientación del proyecto de ley, particularmente en la parte procesal, es como si solamente existiera el acoso vertical, lo que deslegitima y pone en desventaja las demás modalidades de acoso laboral existentes y, como

mínimo, enumeradas en la propia iniciativa de ley. La solicitud de medidas cautelares es un ejemplo de ello.

Se dejó pasar, además, la posibilidad, mediante la adopción de mecanismos de Resolución Alternativa de Conflictos (RAC), en lo que pudiera ser aplicable, como una opción de heterocomposición de las partes involucradas frente al conflicto y una opción, desde la salud mental y física, de que las personas involucradas pudieran disponer de su desencuentro y, sobre todo desde la presunta víctima, solicitar o requerir lo que, para ella, sería la mejor reparación posible o, incluso, renunciar a cualquier reparación si, desde su fuero interno, tiene otras valoraciones, igualmente válidas y respetables.

Se adjunta el oficio con las observaciones puntuales al contenido del texto.

Criterio de la Junta de Relaciones Laborales.

Se incluyen algunos comentarios producto de la reflexión de algunos miembros de la junta de Relaciones Laborales. **Importante aclarar que corresponde a la reflexión conjunta de algunos miembros de La Junta y no a un criterio colegiado puesto que por los tiempos solicitados para su entrega no es el resultado en una sesión oficial.**

- Artículo 5: Consideramos importante agregar en punto 1 acoso mediante medidas organizativas, como inciso: “Enviar mensajes, llamadas telefónicas y mensajes virtuales de forma reiterada y no casuística, fuera del horario laboral y en períodos de vacaciones, asignando tareas a desarrollar”. Punto 1, acoso mediante medidas organizativas, inciso d): Incluir la consideración de no asignar tareas que impliquen **competencias, habilidades o funciones** que la persona no disponga para la ejecución de la tarea, ya sea por un tema de acceso, conocimiento o discapacidad. A menos que exista capacitación con respecto a estas competencias, habilidades o funciones nuevas.
- Punto 2, acoso para afectar las relaciones sociales y la comunicación, inciso a) Se recomienda eliminar “salvo en los casos de teletrabajo en donde el contacto social se restringe”. Importante considerar que el teletrabajo no implica la restricción del contacto social. El contacto social se desarrolla a través de multiplicidad de medios, incluyendo la virtualidad y otros relacionados al teletrabajo.
- Capítulo III, Responsabilidades y garantías en materia de acoso laboral: Consideramos valioso incluir artículo que implique obligatoriedad de capacitación en temática de acoso a toda persona que ocupe cargo de jefatura.

- Artículo 8, inciso a): Revisar redacción y repetición de párrafos.
- Artículo 8, inciso b): En el caso de la UNED, ideal realizar de forma permanente evaluación anual y de riesgos del ambiente laboral, que permita la toma de decisiones, tomando en cuenta que es un derecho el vivir en un ambiente sin violencia.
- Artículo 14: Consulta sobre qué instancia u órgano asumirá en la UNED la “Dirección de asuntos laborales” que presenta el proyecto de ley. Importante generar reglamento para la aplicación de este artículo con la aprobación de la ley.
- Artículo 16: Eliminar la palabra “preferiblemente”, remarcando la importancia de la capacitación.
- Artículo 30: De acuerdo con las especificidades de cada caso, se puede valorar mayor tiempo, luego de primera sanción, para aplicar la sanción de despido sin responsabilidad patronal producto de la reincidencia.

Conclusiones

Si bien el proyecto de ley es necesario por la materia que regula, adolece de imprecisiones y algunas omisiones que pueden generar problemas si se aprueba el texto tal y como fue dictaminado.

Se recomienda remitir las observaciones hechas por los expertos en las diferentes disciplinas para que se valoren las sugerencias y se logre mejorar el texto del proyecto de previo a su aprobación.

SE ACUERDA:

Comunicar a la Asamblea Legislativa que la Universidad Estatal a Distancia NO apoya el proyecto de ley No. 20 873 LEY PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO, por cuanto los expertos han hecho una serie de observaciones y recomendaciones que deben ser valoradas para mejorar el proyecto, por lo que se remiten los diferentes criterios y se solicita se analicen los mismos de previo a la aprobación del proyecto.

ACUERDO FIRME

VII. OFICIO OCP-2022-178 DE LA OFICINA DE CONTROL DE PRESUPUESTO, REFERENTE AL INFORME DE EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA AL 30 DE SETIEMBRE DEL 2022.

Se conoce el oficio OCP-2021-178 del 21 de octubre del 2022 (REF. CU-996-2022), suscrito por el señor Roberto Ocampo Rojas, jefe de la Oficina de Control de Presupuesto, en el que remite el Informe de Ejecución Presupuestaria al 30 de setiembre del 2022.

ÁLVARO GARCÍA: Este es un documento que contiene varios informes y tablas y demás. Entonces voy a proceder a dar lectura al oficio:

PARA: MBA. Rodrigo Arias Camacho
RECTOR
Mag. Karino Lizano Arias
AUDITOR
Mag. Delio Mora Campos
DIRECTOR FINANCIERO, a.i.
SRES. Consejo Universitario y Miembros Externos
COMISION DE PLAN DE PRESUPUESTO
Mag. Jenipher Granados Gamboa
CPPI
Mag. Yelitza Fong Jiménez
Jefe a.i. Oficina de Presupuesto y Finanzas

DE: OFICINA DE CONTROL DE PRESUPUESTO

ASUNTO: INFORME DE EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA
AL 30 DE SETIEMBRE DEL 2022.

FECHA: 21 de octubre de 2022.

REF.: OCP-2022-178

Les remito un ejemplar *digital* del *INFORME DE EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA AL 30 DE SETIEMBRE DEL 2022*, para lo que corresponda. El mismo está conformado por:

- ❖ Comentarios sobre Aspectos Relevantes de la Ejecución del Presupuesto.
- ❖ Informe de Ingresos por Partida.
- ❖ Informe de Egresos por Partida
- ❖ Informe de Egresos por Programa.
- ❖ Informe de Egresos por Actividad.

Y está firmado por el Lic. Roberto Ocampo, jefe de la Oficina de Control de Presupuesto. Tal y como habíamos indicado antes, el Ministerio de Hacienda ha hecho la solicitud para que remitamos el acuerdo del Consejo Universitario referente a este informe, y entonces lo estaríamos enviando a la Comisión Plan Presupuesto, solicitándoles que le den prioridad para el próximo miércoles y de tal manera que pueda ser abordado en la próxima sesión para enviarlo al Ministerio de Hacienda tal y como fue solicitado.

MARLENE VÍQUEZ: Indicar en el acuerdo don Álvaro, además que para el análisis se invita al señor Roberto Ocampo para que exponga el informe de ejecución presupuestaria.

ÁLVARO GARCÍA: De acuerdo, efectivamente, entonces, si les parece, procedemos a votar. Se aprueba y le damos firmeza, queda aprobado y en firme.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO VII

CONSIDERANDO:

El oficio OCP-2021-178 del 21 de octubre del 2022 (REF. CU-996-2022), suscrito por el señor Roberto Ocampo Rojas, jefe de la Oficina de Control de Presupuesto, en el que remite el Informe de Ejecución Presupuestaria al 30 de setiembre del 2022.

SE ACUERDA:

- 1. Dar por recibido el Informe de Ejecución Presupuestaria al 30 de setiembre del 2022.**
- 2. Remitir a la Comisión Plan Presupuesto el oficio OCP-2021-178 de la Oficina de Control de Presupuesto, con el fin de que analice el Informe de Ejecución Presupuestaria al 30 de setiembre del 2022, y brinde un dictamen al plenario en la próxima sesión ordinaria, a realizarse el 10 de noviembre del 2022.**
- 3. Solicitar a la Comisión Plan Presupuesto, invitar al señor Roberto Ocampo Rojas, jefe de la Oficina de Control de Presupuesto, para el análisis del Informe de Ejecución Presupuestaria al 30 de setiembre del 2022.**

ACUERDO FIRME

ÁLVARO GARCÍA: Les agradezco mucho entonces, este sería el último punto que veríamos el día de hoy, por lo que concluimos con la sesión. Hasta luego y buenas tardes.

Se levanta la sesión al ser las trece horas con catorce minutos.

ÁLVARO GARCÍA OTÁROLA
PRESIDENTE A.I.
CONSEJO UNIVERSITARIO

IA / KM / PP / YR / PL ***