

UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA
Consejo Universitario

ACUERDOS TOMADOS EN SESION 1973-2009

CELEBRADA EL 23 DE ABRIL DEL 2009

ARTICULO III, inciso 1)

Se conocen las observaciones enviadas por los funcionarios, en relación con la propuesta de Reglamento de Capacitación y Formación (REFS. CU-123, 124, 125, 126, 127, 128, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 145, 147 y 148-2009), enviado a consulta en la sesión 1968-2009, Art. III, inciso 3).

SE ACUERDA:

Remitir a la Comisión Especial que elaboró la propuesta de Reglamento de Capacitación y Formación, las observaciones recibidas, con el fin de que las analicen y plantee al Consejo Universitario las reformas a la propuesta de Reglamento, en un plazo máximo de tres meses.

ACUERDO FIRME

ARTICULO III, inciso 3)

Se conoce oficio O.J.2009-087 del 14 de abril del 2009 (REF. CU-142-2009), suscrito por el Dr. Celín Arce, Jefe de la Oficina Jurídica, en el que brinda dictamen solicitado en sesión 1969-2009, Art. IV, inciso 3), para que se aclare si se aplica el período de prueba establecido en el Artículo 12 del Estatuto de Personal a las jefaturas y direcciones, así como los alcances del período de nombramiento a plazo fijo por el período correspondiente, para la remoción antes de

terminar dicho período, con base en lo que establece el Estatuto Orgánico de la Universidad.

SE ACUERDA:

1. **Acoger el dictamen O.J.2009-087 de la Oficina Jurídica, que se transcribe a continuación:**

“SOBRE EL PERIODO DE PRUEBA EN LA UNED

El artículo 12 del Estatuto de Personal establece literalmente sobre el período de prueba lo siguiente:

“Todo nuevo funcionario y todo funcionario que haya sido ascendido o trasladado en propiedad por concurso, estará sujeto a un período de prueba de un año, dentro del cual podrá proceder el despido sin responsabilidad patronal o el regreso al puesto anterior, en el caso de ascensos o traslados. Quince días antes del vencimiento de dicho término, el jefe de la dependencia respectiva, deberá rendir un informe a la Oficina de Recursos Humanos, sobre el rendimiento del funcionario durante el período de prueba. El nombramiento definitivo será resuelto por la Rectoría con anterioridad al vencimiento de dicho período. A falta de decisión en contrario, se entenderá por aprobado el nombramiento, el ascenso o traslado en propiedad”.

El artículo 5 de ese mismo Estatuto estipula que el *funcionario en propiedad* es “*aquel que supere satisfactoriamente el período de prueba*”.

Asimismo define *al funcionario a prueba* como “*aquel que se encuentra cumpliendo el período de prueba requerido para obtener la propiedad en el puesto*”.

Como se puede apreciar de las normas transcritas, el período de prueba es un requisito para adquirir la propiedad en el puesto en que se está ingresando o en el que se es objeto de ascenso o traslado.

También se debe destacar lo que establece el artículo 12 indicado, de que el informe sobre el rendimiento en el período de prueba debe ser puesto en conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos y de que compete al Rector adoptar la decisión final antes de que venza el año del período de prueba.

SOBRE EL NOMBRAMIENTO DE LOS JEFES Y DIRECTORES

El artículo 25 inciso ch-1) del Estatuto Orgánico de la UNED establece que es competencia del Consejo Universitario:

“Nombrar por votación de al menos dos terceras partes del total de sus miembros, a los Directores y Jefes de las Unidades Académicas, por períodos definidos de cuatro años.

Asimismo el inciso ch-2) indica:

“Nombrar al Auditor, a los Directores y Jefes de las Unidades Administrativas, por plazos definidos de seis años, por votación de al menos dos terceras partes del total de sus miembros”.

Finalmente el inciso ch-3) le otorga la competencia de:

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

Así las cosas, no cabe duda que los Directores y Jefes de las Unidades Académicas y administrativas son nombrados por períodos definidos de 4 y 6 años respectivamente, por lo que no adquieren la condición de funcionarios en propiedad en dichos puestos de tal suerte que al vencimiento del término para el que fueron nombrados se extingue de pleno derecho el nombramiento.

No existe norma expresa en el Estatuto Orgánico ni en el Estatuto de Personal de que los Directores y Jefes están sujetos a período de prueba y cuál sería el procedimiento aplicable.

No obstante, el Consejo Universitario mediante acuerdo adoptado en la sesión 1565-2002, artículo III, inciso 5, celebrada el 19 de abril del 2002 dispuso:

“En vista de que el Consejo Universitario ha nombrado a algunos jefes de oficina y directores, con la solicitud de que su desempeño sea evaluado al año de su nombramiento, SE ACUERDA:

1. Establecer la siguiente política general en este proceso:
La Oficina de Recursos Humanos velará porque se realice una evaluación sobre el logro de los objetivos propuestos en el plan de trabajo de los jefes y directores, al menos con un mes de anticipación al cumplimiento del año de nombramiento. Esto para efectos de retroalimentación.

En esta evaluación participarán la Vicerrectoría de Planificación en conjunto con el Centro de Investigación y Evaluación Institucional.

Para la realización de la evaluación deben seguirse los parámetros establecidos por este Consejo, cuando se realizó el nombramiento respectivo.

El resultado de las evaluaciones será enviado al Consejo Universitario quince días antes de haberse cumplido el año del nombramiento.

2. Esta norma rige para los nombramientos que haya realizado el Consejo Universitario a partir del junio del 2000. Por lo tanto, en los casos en que ya pasó el año de nombramiento, se solicita realizar la evaluación respectiva” (el destacado no es del original):

SOBRE EL DERECHO DE ESTABILIDAD DEL FUNCIONARIO PÚBLICO

El artículo 192 de la Constitución Política estipula que:

“Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada **y sólo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo**, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos.”

Sobre los alcances del derecho de estabilidad en el puesto que otorga esta norma constitucional ha dicho la Sala Constitucional:

“En cuanto a los alcances del beneficio de estabilidad que otorga el artículo 192 de la Constitución, esta norma dispone, que los servidores públicos "solo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos". Se trata de una garantía que algunos llaman de inamovilidad, pero que es más bien, una estabilidad en el empleo. Según la doctrina laboral, dicho beneficio consiste en garantizar al servidor la permanencia en el puesto, hasta tanto no haya una causa legal que extinga el derecho; es decir, elimina toda posibilidad de remoción arbitraria o injustificada. Pero en ningún modo, significa una imposibilidad total de remover al funcionario. La Constitución Política, en este artículo utiliza un concepto más claro al no hablar sobre "causa legal de remoción", sino de "causales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo". Tal expresión no se puede, sin embargo, entender reducida a las causales de despido justificado que contiene el Código de Trabajo, ya que el término legislación de trabajo" usado en la Constitución es más amplio, e incluye todas las leyes conexas que regulen materia laboral. Debe necesariamente entenderse en el sentido de "causa legal de extinción del contrato", pues existen muchas otras situaciones, distintas a las del artículo 81 del Código de Trabajo, que justifican la extinción del contrato, sin que las causas puedan ser imputables al patrono de ningún modo, y menos por actuación arbitraria o por simple ánimo persecutorio (que es la situación que la Constitución quiso evitar); **así ocurre, precisamente, con los contratos a plazo fijo, que no pueden estimarse proscritos en el servicio público.** Es verdad que el Código de Trabajo, dispone que los contratos a plazo fijo se tendrán como de plazo indeterminado cuando al vencer el plazo, subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. Pero esta disposición no puede prevalecer cuando la fijación del plazo es de origen legal, y no convencional, pues en estos casos se tratará (cuando sea verdaderamente justificado, como se expresó antes) de excepciones al régimen especial que la Constitución autoriza por vía de ley”.^[1] (El destacado no es del original).

La UNED regula los principios estatutarios derivados de los artículos 191 y 192 de la Constitución en el artículo 35 de su Estatuto Orgánico que literalmente dice:

“Existirá un Estatuto de Personal que garantice la estabilidad y el desarrollo de la carrera universitaria de los funcionarios de la UNED. Dicho régimen definirá categorías académicas y profesionales, basadas en estudios realizados, experiencia académica,

^[1] Sala Constitucional, voto N.14298- 2005

experiencia laboral y producción intelectual. La remuneración por el ejercicio de cargos de autoridad en la Universidad se realizará de acuerdo con un sistema de pago adicional. Se establecen los principios de ingreso y promoción por concurso y de remoción sólo por justa causa, debidamente comprobada salvo los nombramientos que este Estatuto establezca por plazo definido” (el destacado no es del original).

Esta norma no indica expresamente cuáles son esos nombramientos a plazo fijo que establece el mismo Estatuto y que, aparentemente, se caracterizan por una remoción libre.

Por otro lado, dichos puestos aparentemente son los de jefes y directores de unidades académicas y administrativas.

Aunque se interprete que se refiere a dichos puestos, es criterio de esta Oficina que el artículo 35 indicado debe ser interpretado en armonía con la Constitución y particularmente con el artículo 192 el cual otorga al servidor público, “garantías que pueden considerarse verdaderos derechos públicos subjetivos,”¹ por lo que para excluir a los jefes y directores del derecho de estabilidad que los acompaña durante el período de su nombramiento, se requiere de alguna justificación legal o técnica que no apreciamos contemple la normativa de la UNED.

Específicamente, dichos puestos no están declarados como de confianza por ejemplo, ni tampoco apreciamos alguna razón objetiva que justifique excluirlos del derecho de estabilidad del artículo 192.

No solo eso, sino que inclusive los mismos vicerrectores que se asimilan como colaboradores de confianza del Rector, solo pueden ser removidos en estricto derecho si media justa causa.

En efecto, indica el artículo 31 del Estatuto Orgánico, in fine, que:

“Cesarán en sus cargos en el momento en que termine el período para el que fue nombrado el Rector que los propuso, o cuando a instancia de éste, el Consejo Universitario los separe de sus funciones, conforme con lo estipulado en el inciso c) del artículo 25 ó por las razones estipuladas en los literales a), c), ch), d) y e) del artículo 19 de este Estatuto”.

El inciso c) del artículo 25 indica que corresponde al Consejo Universitario:

“Nombrar a los Vicerrectores a propuesta del Rector y removerlos de sus cargos, también a propuesta del Rector por al menos dos terceras partes del total de los votos. En este caso, los Vicerrectores gozarán, como funcionarios, de la estabilidad que consigne el Régimen de Carrera Universitaria”.

Nótese que, al igual que los Jefes y Directores se requiere de la misma mayoría calificada.

¹ *Ibíd.*

Finalmente, las causales del artículo 19 del Estatuto Orgánico para removerlos son las siguientes:

a) Incapacidad permanente que impida el ejercicio de la función; c) Conducta dolosa o negligencia o imprudencia graves en el desempeño de su cargo; ch) Conducta contraria a la moral que comprometa el buen nombre de la Universidad; d) Condenatoria por delitos comunes; y e) Cese de labores a tiempo completo para la UNED, en el caso de los miembros internos.

CONCLUSIONES

1. No existe norma expresa en la normativa de la UNED que sujete a período de prueba el nombramiento de los jefes y directores de las unidades académicas y administrativas.
2. No obstante, es aplicable el acuerdo del Consejo Universitario de la sesión 1565-2002, artículo III, inciso 5, celebrada el 19 de abril del 2002, de tal suerte que la Oficina de Recursos Humanos velará porque se realice una evaluación sobre el logro de los objetivos propuestos en el plan de trabajo de los jefes y directores, al menos, un mes antes del cumplimiento del año de nombramiento “para efectos de retroalimentación”.
3. El artículo 12 del Estatuto de Personal que regula el período de prueba, no es aplicable a los jefes y directores de unidades académicas y administrativas, por cuanto el período de prueba es requisito para adquirir la propiedad en el puesto derecho que, por definición, es permanente e indefinido, en tanto que el nombramiento de aquellos lo es por un período determinado.

Además de lo anterior, dicho artículo se refiere a puestos en que el Rector puede tomar la decisión final, cosa que no sucede con el nombramiento de los jefes y directores que son competencia del Consejo Universitario tanto su nombramiento como remoción.

4. Los jefes y directores tienen el derecho de estabilidad en el puesto durante el período de su nombramiento, el cual deriva del artículo 192 de la Constitución y jurisprudencia vinculante de la Sala Constitucional.^[2]

^[2] “El artículo 192 de la Constitución Política dispone que los servidores públicos "solo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos". Se trata de una garantía que algunos llaman de inamovilidad, pero que es más bien una estabilidad en el empleo. Según la doctrina laboral dicho beneficio consiste en garantizar al servidor la permanencia en el puesto, hasta tanto no haya una causa legal que extinga el derecho; es decir, elimina toda posibilidad de remoción arbitraria o injustificada. Pero en ningún modo significa una imposibilidad total de remover al funcionario”. Voto 950- 1998.

5. Los directores y jefes, nombrados por un período determinado de 4 o 6 años pueden ser, no obstante, removidos de su puesto si incurren en alguna causal que extinga tal derecho, ya que el derecho de estabilidad en el puesto de que gozan no significa en modo significa una imposibilidad total de removerlos.

Empero, en tales casos deberá respetarse el derecho de defensa y el debido proceso y demostrarse la causal, con el fin de evitar toda posibilidad de remoción arbitraria o injustificada.^[3]

6. La remoción de jefes y directores solo la puede acordar el Consejo Universitario mediante la mayoría calificada de las dos terceras partes de la totalidad de sus miembros.
7. El artículo 35 del Estatuto Orgánico debe ser interpretado en armonía con el artículo 192 de la Constitución.”

2. **Solicitar a la Coordinadora de la Secretaría del Consejo Universitario que se incluya el dictamen de la Oficina Jurídica en las carpetas públicas, para que sea del conocimiento de la Comunidad Universitaria.**
3. **Solicitar a la Oficina Jurídica que evalúe los cambios que tendrían que plantearse a la normativa actual de la Universidad, con el propósito de analizar la posibilidad y conveniencia de:**
 - **Contar con un período de prueba para jefaturas y direcciones.**
 - **Incorporar criterios de idoneidad y gestión en la evaluación de las jefaturas y direcciones, como elemento que sustente la no conclusión del período por el que fue nombrada la persona.**

ACUERDO FIRME

^[3] Un ejemplo de despido arbitrario es el siguiente: “Demostrado que el despido del actor obedeció a motivos de discriminación en razón de su origen nacional (colombiano), el resultado no puede ser otro más que la nulidad del acto de despido, por tratarse de la violación de un derecho fundamental, tutelado no solo por normas de orden internacional, sino también por nuestra Constitución Política y el Código de Trabajo”. Sala Segunda, voto 516- 2008 18 de junio del 2008.

ARTICULO III, inciso 4)

Se recibe oficio DCI-202-09 del 3 de abril del 2009 (REF. CU-143-2009), suscrito por la Sra. Circe Milena Villanueva, Directora de Cooperación Internacional de la Cancillería en el que agradece el envío del acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en relación con la donación de la Prensa Offset Komori Sprint GS 228P, por parte del Gobierno de Japón.

SE ACUERDA:

Tomar nota del oficio remitido por la Directora de Cooperación Internacional de la Cancillería.

ACUERDO FIRME

ARTICULO IV, inciso 1)

El Consejo Universitario manifiesta su reconocimiento a la Dirección de Tecnología de Información y Comunicaciones (DITIC) y al personal que trabajó involucrado en la implementación del nuevo Sitio Web de la UNED.

ACUERDO FIRME

ARTICULO IV, inciso 2)

Se recibe la última versión de la propuesta de Reglamento General Estudiantil (REF. CU-150-2009), de conformidad con las observaciones realizadas en la sesión 1972-2009.

Al respecto, SE ACUERDA:

Enviar la última versión de la propuesta de Reglamento General Estudiantil, a la Defensoría de los Estudiantes, a la Comisión Institucional de Evaluación de los Aprendizajes (del Programa de Apoyo Curricular y Evaluación de los Aprendizajes), a la Dirección de Asuntos Estudiantiles), y a la Oficina Jurídica, con el fin de que hagan llegar sus observaciones, a más tardar el 8 de mayo del 2009.

ACUERDO FIRME

ARTICULO IV, inciso 3)

Se conoce oficio CR.2009.296 del 21 de abril del 2009 (REF. CU-151-2009), suscrito por la Sra. Theodosia Mena, Secretaria del Consejo de Rectoría, en el que transcribe el acuerdo tomado en sesión 1579-2009, Art. III, inciso 9), del 20 de abril del 2009, sobre de la Licitación Pública 2008LN-000004-99999, “Construcción del Centro Telemático de Ciudad Neilly”, analizada por la Comisión de Licitaciones en sesión 05-2009, celebrada el 14 de abril del 2009, luego de que la Contraloría General de la República en oficio R.DCA.166.2009, declarara con lugar el recurso de apelación interpuesto por la Empresa Constructora Francisco Adolfo Muñoz y Asociados LTDA.

CONSIDERANDO:

1. La resolución R-DCA-166-2009 de la Contraloría General de la República, en la que declara con lugar el recurso de apelación interpuesto por la Empresa Constructora Francisco Adolfo Muñoz y Asociados LTDA.
2. La recomendación de la Comisión de Licitaciones, según Acta No. 05-2009, celebrada el 14 de abril del 2009.
3. En el folio 481 de la licitación se encuentra la garantía ofrecida en nombre de la Empresa Constructora Francisco Adolfo Muñoz y Asociados LTDA., con lo cual se subsana el error material que existía.

4. El acuerdo del Consejo de Rectoría que evalúa la Licitación Pública para la “Construcción del Centro Telemático de Ciudad Neilly” y recomienda su adjudicación a la empresa constructora Francisco Adolfo Muñoz y Asociados LTDA.

SE ACUERDA:

Adjudicar la Licitación Pública 2008LN-000004-99999, “Construcción del Centro Telemático de Ciudad Neilly”, a la empresa Constructora Francisco Adolfo Muñoz y Asociados LTDA, por un monto total de ¢314 426 391.57 y con un tiempo de entrega de 105 días naturales a partir de la orden de inicio de las obras.

ACUERDO FIRME

AMSS**