

**UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA
CONSEJO UNIVERSITARIO**

2 de octubre, 2014

ACTA No. 2371-2014

PRESENTES: Luis Guillermo Carpio Malavasi, quien preside
Grethel Rivera Turcios
Ilse Gutierrez Schwanhäuser
Mainor Herrera Chavarría
Mario Molina Valverde
Marlene Viquez Salazar
Alfonso Salazar Matarrita
Orlando Morales Matamoros

INVITADOS

PERMANENTES: Ana Myriam Shing, coordinadora general Secretaría
Consejo Universitario
Celín Arce, jefe de la Oficina Jurídica
Karino Lizano, auditor interno

INVITADOS: Edgar Castro, Vicerrector de Planificación
Adriana Oviedo, encargada del Programa de Teletrabajo

Se inicia la sesión al ser las nueve horas en la sala de sesiones del Consejo Universitario.

I. APROBACIÓN DE LA AGENDA

LUIS GUILLERMO CARPIO: Buenos días. Iniciamos la sesión 2371-2014 de hoy 2 de octubre, 2014, con la agenda que ustedes tienen para su consideración. ¿Hay observaciones?

GRETHEL RIVERA: ¿Cuánto tiempo se le va a dedicar al análisis del Reglamento de Teletrabajo?

LUIS GUILLERMO CARPIO: Eso hay que negociarlo, ¿cuáles son los otros temas que tenemos? La idea es que sigamos avanzando en esto, pero los temas que haya urgente, sean vistos también.

GRETHEL RIVERA: Es que hay un punto en los dictámenes de la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Centros Universitarios referente al otorgamiento de becas en extensión, que está relacionado también con un punto de los dictámenes de la Comisión Plan Presupuesto y tenemos mucho interés en analizarlo, dado que en presupuesto tenemos que tener claro la política.

MAINOR HERRERA: Buenos días, en relación con lo que dice doña Grethel, el punto a) de la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil coincide con el punto a) de la Comisión Plan Presupuesto, es el mismo tema, se refiere a las becas que otorga la Dirección de Extensión Universitaria a estudiantes para matricular cursos de inglés conversacional.

De manera que esta Dirección requiere que se conozca y se apruebe la propuesta de acuerdo o que este Consejo se pronuncie al respecto, porque se está en los preparativos de la matrícula y asignación de becas para el próximo periodo académico. Es importante ver las dos propuestas de acuerdo en forma conjunta.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Las juntamos las dos. Había una solicitud específica de la Comisión de Asuntos Jurídicos sobre el convenio con el colegio de psicólogos. ¿No lo lograron ver?

MARIO MOLINA: Buenos días. Efectivamente don Luis, en la sesión de ayer de la Comisión de Asuntos Jurídicos le dimos prioridad al asunto, inclusive una visita que teníamos se tuvo que acortar para poder ver el tema. Cuando empezamos a analizarlo nos dimos cuenta que la carta de entendimiento tenía una serie de vacíos, aparte de otros problemas de redacción, faltas de ortografía, etc., y al final como no se pudo terminar, don Edgar Castro conversó con doña Cecilia Barrantes y ella le dijo a don Edgar que ya no nos apuráramos porque ya el asunto no iba para este año, sino que se había pospuesto para el año entrante debido a que como el Consejo Universitario no había podido ver el tema durante varias sesiones, para ellos el tiempo se agotó y reitero, parece que van a dar inicio a partir del año que viene, ya no a partir de este año.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Yo desconocía eso. La urgencia era porque había un compromiso de dar el curso inclusive en setiembre si no me equivoco y ahora si se puede postergar en hora buena, para no perder porque son recursos adicionales para la UNED.

¿Alguna otra observación? Si no hay, entonces aprobamos la agenda de esa manera.

Se aprueba la siguiente agenda:

I. APROBACION DE LA AGENDA

II. FELICITACION AL CENTRO DE SALUD OCUPACIONAL POR LAS ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL DIA DE LA SALUD OCUPACIONAL.

III. PROPUESTA COMISIÓN ESPECIAL PARA ANALIZAR EL CASO DEL SEÑOR WAGNER PEÑA CORDERO.

Propuesta de comisión especial integrada por los señores Marlene Víquez, Alfonso Salazar y Grethel Rivera, respecto al Recurso de Apelación presentado por el funcionario Wagner Peña Cordero, en contra de la Resolución No. 224-2014, de la Rectoría de la UNED. Además, se retoma la nota de la Oficina Jurídica en la que brinda criterio respecto a dicho recurso de apelación.

IV. DICTAMENES DE COMISIONES PERMANENTES Y COMISIONES ESPECIALES

1. COMISION DE POLITICAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRATIVO

- a. Reglamento de Teletrabajo de la Universidad Estatal a Distancia. Además nota del Vicerrector de Planificación sobre “Apoyo al Programa de Teletrabajo”. (Continuación) CU.CPDOYA-2014-022 y REF. CU. 539-2014
- b. Reglamento de Salud Ocupacional de la UNED. (Continuación) CU.CPDOyA-2013-049
- c. Ejecución de un modelo de evaluación integral del rendimiento de jefes y directores. CU.CPDOyA-2013-040
- d. Perfiles jefaturas Dirección de Asuntos Estudiantiles, Oficina Atención Socioeconómica, Oficina de Promoción Estudiantil, y Oficina de Orientación y Desarrollo Estudiantil. CU.CPDOyA-2013-054
- e. Perfil para el puesto de Director o Directora del Centro de Investigación en Cultura y Desarrollo. CU.CPDOyA-2014-017
- f. Manual Descriptivo de Puestos para el sector profesional. CU.CPDOyA-2014-025

2. COMISION DE POLITICAS DE DESARROLLO ESTUDIANTIL Y CENTROS UNIVERSITARIOS

- a. Solicitud de elaboración de normativa sobre becas relacionadas con el Centro de Idiomas. CU. CPDEyCU-2014-006

- b. Avance de acuerdos pendientes de la comisión. CU.CPDEyCU-2014-008
- c. Reglamento General de Becas para Estudiantes de Pregrado y Grado de la Universidad Estatal a Distancia. (Continuación) CU.CPDEyCU-2013-028 y REF. CU. 659-2013

3. COMISION DE ASUNTOS JURÍDICOS

- a. Propuesta de modificación del Artículo 17 del Reglamento de Carrera Universitaria referente al sobresueldo por labores de coordinación y supervisión de personal. CU.CAJ-2014-042
- b. Transitorio en los artículos 122 y 123 del Estatuto de Personal. CU.CAJ-2013-068
- c. Eliminación del punto 4, inciso d), punto VIII, del acuerdo del Consejo Universitario tomado en la sesión 2156-2012, Art. II, inciso 1). CU.CAJ-2013-011
- d. Ejecución del Fondo Solidario Estudiantil. CU.CAJ-2013-015
- e. Aplicación del Art. 119 del Reglamento Electoral Universitario. CU-CAJ-2013-028
- f. Modificación artículo XIV del Reglamento de la Defensoría de los Estudiantes. CU-CAJ-2014-029
- g. Modificaciones Reglamento Fondo FEUNED. CU-CAJ-2014-034
- h. Propuesta de inclusión de un nuevo inciso al artículo 34 del Estatuto de Personal. CU. CAJ-2014-040

4. COMISION DE POLITICAS DE DESARROLLO ACADEMICO

- a. Solicitud del estudiante Allan Cantillo para ampliación del plan de estudios de profesorado y bachillerato en enseñanza de la matemática vigente. CU.CPDA-2014-010
- b. Reglamento para la Acreditación del Aprendizaje por Experiencia. CU. CPDA-2014-001
- c. Propuesta de creación del Instituto Universitario Latinoamericano para la Optimización de la Alta Dotación, Talentos y Creatividad. CU.CPDA-2014-027

- d. Documento del señor Orlando Morales titulado “Espigando el Informe Rectoral 2012”. CU.CPDA-2014-028

5. COMISION PLAN PRESUPUESTO

- a. Becas relacionadas con el Centro de Idiomas. CU. CPP-2014-039
- b. Enajenación de equipo dobladora marca Sthal. CU.CPP-2014-046
- c. Enajenación de vehículos institucionales. CU.CPP-2014-058
- d. Aranceles de Extensión Universitaria para el año 2014. CU. CPP-2014-066
- e. Referente al Informe de Auditoría de Sistemas y Tecnologías de Información. CU.CPP-2014-068

6. COMISION ESPECIAL PARA LA TRANSFORMACION DE LA VICERRECTORIA DE PLANIFICACION

Propuesta de acuerdo para la transformación de la Vicerrectoría de Planificación en una Vicerrectoría de Planificación y Desarrollo. REF. CU. 108-2013 (Invitado: Sr. Edgar Castro, Vicerrector de Planificación)

7. COMISION ESPECIAL “POLITICA SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL INSTITUCIONAL”.

Propuesta de acuerdo “Política sobre Responsabilidad Social Institucional”, elaborada por la Comisión Especial nombrada por el Consejo Universitario en la sesión No. 2258-2013, Art. III, inciso 7). Además, nueva propuesta de la señora Grethel Rivera sobre “Responsabilidad Social Universitaria de la UNED”. REF. CU. 543-2013 y REF. CU. 620-2013

V. ASUNTOS DE POLITICA INSTITUCIONAL Y TEMAS IMPORTANTES

- 1. Análisis sobre los estudios CIEI 001-2012 y CIEI 002- 2012 elaborados por el Centro de Investigación y Evaluación Institucional, referentes a “Evaluación sobre la estructura funcional y gestión de la Dirección de Extensión Universitaria de la UNED” y “Pertinencia de las nuevas áreas de Extensión”. REF. CU. 055-2012 y 524-2012.
- 2. Nota de la señora Yadira Barrantes, Secretaria General del Consejo Superior de Educación (CSE), en la que comunica al Consejo Universitario de la UNED que el Consejo Superior de Educación mantiene la decisión tomada sobre el CONED y apoya lo manifestado por el señor Ministro de Educación, en su visita al Consejo Universitario de la UNED. REF. CU-494-2012

3. Propuesta del señor Mario Molina, Consejal interno, sobre reformas para mejorar la gestión del Consejo Universitario. REF. CU. 387-2013

II. FELICITACION AL CENTRO DE SALUD OCUPACIONAL POR LAS ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL DIA DE LA SALUD OCUPACIONAL.

Se hace un receso debido a un simulacro organizado por la Comisión de Salud Ocupacional.

Se regresa a sesión.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Después de esta pausa debido a un simulacro organizado por la Comisión de Salud Ocupacional, este Consejo Universitario les envía una felicitación y agradecimiento por el esfuerzo que están haciendo en pro de la salud mental y física de los funcionarios y funcionarias de la UNED.

Al respecto se toma el siguiente acuerdo por unanimidad:

ARTICULO II)

CONSIDERANDO:

El éxito en la participación de las actividades organizadas en la celebración del Día de la Salud Ocupacional.

SE ACUERDA:

Felicitar al Centro de Salud Ocupacional y a todas las personas e instancias que colaboraron en la organización de las actividades que se llevaron a cabo para celebrar el Día de la Salud Ocupacional y agradecer el esfuerzo realizado en pro de la salud mental y física de los funcionarios y funcionarias de la UNED.

ACUERDO FIRME

III. PROPUESTA COMISIÓN ESPECIAL PARA ANALIZAR EL CASO DEL SEÑOR WAGNER PEÑA CORDERO.

Propuesta de comisión especial integrada por los señores Marlene Víquez, Alfonso Salazar y Grethel Rivera, respecto al Recurso de Apelación presentado por el funcionario Wagner Peña Cordero, en contra de la Resolución No. 224-2014, de la Rectoría de la UNED. Además, se retoma la nota de la Oficina Jurídica en la que brinda criterio respecto a dicho recurso de apelación.

Se retoma el oficio O.J.2014-231 del 3 de setiembre del 2014 (REF. CU-584-2014), suscrito por el Sr. Esteban Gil Girón Carvajal, asesor legal de la Oficina Jurídica, en el que brinda criterio respecto al Recurso de Apelación presentado por el funcionario Wagner Peña Cordero, en contra de la Resolución No. 224-2014, de la Rectoría de la UNED.

Asimismo, se conoce propuesta de acuerdo (REF. CU-641-2014), planteada por la Comisión Especial nombrada por el Consejo Universitario en sesión 2368-2014, Art. II, inciso 1), celebrada el 26 de setiembre del 2014.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Tenemos una propuesta de la comisión especial integrada por los señores Marlene Víquez, Alfonso Salazar y Grethel Rivera, respecto al Recurso de Apelación presentado por el funcionario Wagner Peña Cordero, en contra de la Resolución No. 224-2014, de la Rectoría de la UNED.

MARLENE VIQUEZ: Buenos días a todos. En síntesis no se nombró coordinador de esta comisión, pero actuamos por iniciativa propia. En todo caso, trabajamos con un primer borrador y luego tuve la oportunidad de conversar de manera informal con doña Ilse Gutierrez, al finalizar una de las sesiones no recuerdo si fue hoy hace ocho días. También, me senté un rato a analizar el expediente con doña Grethel Rivera, ella me expresó algunas preocupaciones que tenía, ella se tomó el trabajo también de leer el expediente del caso en cuestión y llegamos a algunas conclusiones.

Doña Grethel y yo analizamos el expediente, la denuncia en sí, el documento grueso que presentó don Wagner Peña como descargo en su momento y en ese proceso consideramos que era importante destacar algunos puntos como el Reglamento que tiene que ver con los activos del uso de recursos tecnológicos y el acceso a internet, ese trabajo lo hizo doña Grethel en identificar algunos artículos y me los envió y con base en esa información y otra vez revisando toda la documentación que nos envió doña Ana Myriam para este caso concreto, se elaboró una propuesta de acuerdo, la cual debo hacer una aclaración importante.

La propuesta original llevaba en uno de los puntos, que se incluyera como una de las tareas típicas de todos los puestos de la universidad “cualquier otra función acorde con la naturaleza del puesto”.

Fui a conversar con doña Ana Lorena Carvajal y le hice la consulta de por qué no se incluía ahora en el Manual Descriptivo de Puestos esa expresión, que siempre había estado, ella me dijo, es lo que interpreté: -doña Marlene, hágame la consulta por escrito, porque actualmente, el Manual Descriptivo de Puestos, se elabora con base en el enfoque por competencia, es mejor que yo les explique-.

Le hice además la consulta concreta de que en el caso que se analiza, la denunciante, en el caso particular, era asistente universitaria II, y esta persona indicaba que se le había enviado a dejar una nota a la Universidad de Costa Rica y consideraba que eso no era parte de sus funciones.

Eso había sido destacado también como parte de la denuncia y como parte del órgano director. Doña Ana Lorena Carvajal me indicó, es lo que interpreté: -no doña Marlene, eso no es así, dentro de las funciones que tiene el puesto, ahí se indica con claridad qué significa cada una de las cuestiones-.

Entonces, lo que hice fue hacerle la consulta por el correo interno con copia a doña Ana Myriam, a don Alfonso y doña Grethel y le pedí a doña Ana Myriam que por favor nos presentara también la respuesta de doña Ana Lorena Carvajal.

Agradecería que doña Ana Myriam presente la respuesta de doña Ana Lorena Carvajal en la pantalla, para que podamos analizarla, por esa respuesta tuve que modificar la propuesta de acuerdo. También, debo decir que esta versión de la propuesta de acuerdo no es la misma que se le envió a don Alfonso ayer, lo mismo que a doña Ilse como a doña Grethel; consideré que era necesario ampliar más lo que había expresado don Wagner Peña en la última nota.

Por lo tanto, me di a la tarea de incluir lo que el señor Peña Cordero expresa en esos descargos, en la nota que remite al Consejo Universitario en setiembre sobre el recurso de apelación.

Por eso es conveniente que la analicemos la propuesta de acuerdo, y que sea el Consejo Universitario el que tome la decisión final.

Hago la aclaración que la semana pasada se había quedado en que se acogía parcialmente el recurso de apelación, no obstante, después de que uno analiza toda la documentación y lo que ha sucedido, al final la propuesta de acuerdo nuestra, la cual se concretó recogiendo la preocupación de doña Ilse y de doña Grethel, es que no debería ser parcial, sino que se acoge la apelación en subsidio del señor Wagner Peña Cordero y se deja sin efecto la resolución correspondiente de la Rectoría, pero lo que tenemos acá es una propuesta para trabajo y el Consejo Universitario decide.

ORLANDO MORALES: Lo que deseara es pedir la aclaración en el sentido de que se habló de una sanción que era una llamada de atención por escrito y que aquí discutiendo, llegamos a un intermedio de que podía ser una llamada de atención

oral, la cual se da por escrito pero es oral y que tratando de encontrar una resolución dentro de ese espíritu, la comisión daría esa redacción, pero tal parece que lo que nos cuenta doña Marlene es que no, que más bien aquí sigue la ley de todo o nada, o se acepta lo que resolvió la administración o no se acepta.

MARLENE VIQUEZ: Usted tiene razón don Orlando con lo que se concluyó la semana pasada. El asunto es que una amonestación escrita o una llamada de atención tienen exactamente los mismos efectos, se incluyen en el expediente de la persona y se le mancha el respectivo expediente.

Por eso es que consideramos que era necesario dejarlo como se había indicado la semana pasada, no hay problema porque hay un borrador, pero de acuerdo con el análisis detallado que hicimos del expediente, en realidad al afirmar el órgano director que no hubo dolo y que no se actuó de mala fe, por eso es importante analizar lo que indicó la Oficina Jurídica como concepto de *mobbing* sobre el acoso laboral.

Si no hay dolo y no se actuó de mala fe, no se puede constatar el acoso laboral. En ese sentido es que lo estamos valorando. En todo caso procedemos a leer la propuesta y ustedes la pueden modificar en lo que consideren pertinente.

ALFONSO SALAZAR: Me agrada ver una resolución cuando formo parte de una comisión, al final dar algunos detalles con cambios que considero podrían introducir, sin embargo ya no me dio tiempo.

Sí le mencioné a las compañeras que hay dos elementos que pueden respaldar la misma propuesta de acoger la apelación, que es la redacción textual de lo que señala el órgano director en el momento en que recomienda la sanción, porque hace una recomendación de la sanción pero previamente señala que no hay dolo.

Si existe una acusación y no hay dolo, parece contradictoria la recomendación de una sanción. En una sanción es importante dimensionar cuáles son los antecedentes que generan esos aspectos.

Después de eso viene una serie de descargos que hace el señor Peña Cordero, que dan la impresión que por la sanción establecida no son tomados en cuenta, se sanciona de acuerdo con lo establecido por el órgano director y no se oye el descargo.

El órgano director hace una recomendación y esa recomendación no va más allá de los descargos, los descargos no son suficientes para bajar la pena ni para no existir la pena.

Leyendo los descargos, leyendo todo el proceso, llegué a la conclusión ayer y es el correo que les mandé a las compañeras de que sí aceptaba la propuesta de acoger la apelación siempre y cuando pudieran quedar como considerandos el texto de lo que señala el órgano director a la hora de recomendar la sanción y un

considerando tomando en cuenta los descargos que hace el denunciado para poder este Consejo Universitario valorar, además, de los puntos aquí analizados, valorar la pertinencia de aceptar o no una sanción.

Si se acepta una sanción habíamos hablado de una sanción disminuida a la acordada por la Rectoría y en el caso de aceptar la apelación, no establecer sanción.

Al final, la propuesta quedó en traer a este plenario esos argumentos planteados que ahora se van a leer, la parte del texto del órgano director cuando hace la recomendación y lo concerniente al descargo del señor Peña y de esta forma que el plenario valore si acogemos la propuesta de la comisión en el sentido de acoger la apelación o la modificamos para acogerla parcialmente como lo habíamos acordado la semana pasada luego de la discusión en este plenario.

GRETHEL RIVERA: Luego de leer la propuesta y que se arme la discusión, daré algunos aportes propios que considero pertinentes, porque al final considero que no debe sancionarse a don Wagner Peña por las razones apuntadas por la persona que lo denunció.

Procedemos a leer la propuesta que dice lo siguiente:

“Propuesta de acuerdo
(Recurso de apelación del señor Wagner Peña Cordero)

CONSIDERANDO:

- 1) Lo establecido en el Artículo 57 y siguientes del Estatuto Orgánico, sobre los recursos de revocatoria y apelación contra las resoluciones de las autoridades y organismos de la Universidad.
- 2) El recurso de revocatoria con apelación en subsidio, de fecha 2 de octubre del 2013, presentado por el Licenciado Roberto Soto Jiménez, como representante legal del señor Wagner Peña Cordero, en virtud de la Resolución de la Rectoría No. 205-2013, de fecha 16 de setiembre del 2013.
- 3) La resolución No. 224-2014 de la Rectoría de fecha 27 de agosto del 2014, mediante la cual declara sin lugar el Recurso de Revocatoria presentado por el Licenciado Roberto Soto Jiménez, como representante legal del señor Wagner Peña Cordero, contra la Resolución de la Rectoría N. 205-2013, de fecha 16 de setiembre del 2013.
- 4) La nota de fecha 3 de setiembre del 2014, suscrita por el señor Wagner Peña Cordero (GESS-32-2014) (REF.CU:579-2014), mediante cual presenta el recurso de apelación contra la Resolución No. 224-2014 de la Rectoría,

emitida el 27 de agosto del 2014. En esta nota el señor Peña Cordero solicita considerar en el recurso de apelación:

1. “Las evidencias y explicaciones que se detallan en el documento de “Recurso de revocatoria con apelación en subsidio” presentado ante Rectoría el 02 de octubre 2013 por el abogado Lic. Roberto Soto Jiménez, como mi representante legal en ese año.
2. Las evidencias y explicaciones de la contestación de cargos durante el “proceso administrativo”, firmado por el Lic. Luis Peña y entregado 20-6-2013 en la ORH. (...)
4. Considerar artículos 121, 122 y 123 del Estatuto de Personal UNED, ya que no se demostró la falta previamente pues hubo cartas donde yo denunciaba sobre el trabajo y las irregularidades que realizaba la denunciante pues estaba en mis competencias comunicar a mis superiores; el Órgano Director competente no debió ser la Oficina Jurídica ni mucho menos la directora de Recursos Humanos quienes además me impidieron defenderme verbalmente en el proceso, y no hubo investigación previa por escrito ante mi Jefe Inmediato que es el Director de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales.
5. El señor Rector obvió el artículo 109 y 110 del Estatuto de Personal que indica la amonestación verbal es realizada por el superior inmediato, al cual nunca se le consultó durante el proceso. Yo tuve que presentarlo como testigo, por eso fue llamado ante la vista Oral ante el Órgano director dicho proceso administrativo.” (El subrayado no es del original)
6. Artículo 137 del Estatuto de Personal, hubo vicios de nulidad según los anteriores considerandos.
7. La Resolución R404-2013 del 16 de setiembre 2013 no fundamenta bien la amonestación, es errónea el planteamiento expuesto, además que en la UNED no existe un Reglamento para acoso laboral.
8. Se recuerda que el Órgano Director reconocido por el Rector indicó en su resolución del proceso expediente ORH 1165-2013 que no hubo dolo, por lo que no debió haber sanción escrita. (El subrayado no es del original)

El tiempo de demora para la resolución me ha afectado porque según el proyecto AMI-UNED, yo no podría concursar por becas si tengo una sanción escrita.

9. Me ha afectado en lo profesional y en lo personal, ya que como coordinador del Doctorado DOCINADE denuncié irregularidades del SEP y de las labores de la denunciante, se ausentaba todos los viernes

sin permiso, tenía un activo computadora de la institución en su hogar para uso personal, la falta de información del programa académico que ella tenía y sus relaciones con algunas personas del SEP que viciaban el proceso tanto en lo administrativo como laboral, principalmente por el Sr. Osvaldo Solano. Con la sanción escrita y la continuidad de las irregularidades, tuve que renunciar al DOCINADE y devolverme a un puesto anterior en la ECEN. La señora directora de Recursos Humanos ha aprovechado la sanción del Rector para recalcar que soy un acosador y no debo de acercarme a la denunciante, situación expuesta al mi superior inmediato en los últimos días.

10. A pesar que mi anterior puesto me facultaba para ordenar el programa académico, recabar información y asignar labores según las funciones que le correspondía a la denunciante, siempre actué de conformidad con los directores de la ECEN y del SEP, aspecto que nuevamente se aclaró en la vista oral del proceso pero no se tomó en cuenta; de hecho la señora Rosa Vindas le indicó en este momento al señor Luis Montero que el verdadero jefe de Wagner Peña era Freddy Araya, funcionario del ITCR que coordina DOCINADE. Otro aspecto intolerable y que denuncié fue los comentarios del señor director del SEP/UNED en la Comisión de Directores del SEP en CONARE, pues según comentarios de la representante de la UNA y del ITCR el señor comentaba sobre el proceso de la denunciante contra mi persona pues supuestamente había amistad con la señora Rosa Vindas que lo comentaba también, en su momento lo denuncié ante el señor Rector por escrito pero no hubo respuesta. Por último, no se permitió al Dr. Tomás Guzmán, miembro del Consejo Universitario ITCR y exdirector del DOCINADE, ser parte de mis testigos en la vista Oral del proceso administrativo.

Estas situaciones no se deberían aceptar en nuestra universidad, por lo que nuevamente demuestro lo viciado del caso. (El subrayado no es del original)

- 5) La información recopilada en el expediente del procedimiento administrativo, producto de la investigación realizada por el Órgano Director, como resultado de la denuncia interpuesta contra el señor Peña Cordero, el 5 de noviembre del 2012, en su condición de Coordinador del Doctorado de Ciencias Naturales para el Desarrollo (DOCINADE), por presunto acoso laboral, de conformidad con lo establecido en el Artículo 112 del Estatuto de Personal, antes de la reforma del Capítulo VIII del Estatuto de Personal, aprobada por el Consejo Universitario en el año 2012.
- 6) En el oficio O. J. 2014-231, de fecha 3 de setiembre, 2014 (REF.CU:584-2014), suscrito por el señor Esteban Gil Jirón, Asesor Legal de la Oficina Jurídica de la Universidad, se indica en relación con el Mobbing:

“Mediante resolución 2008-15592 de las 10:40 horas del 17 de octubre del

año 2008, la Sala Constitucional describió algunas características o elementos necesarios para establecer cuándo se está en presencia del llamado acoso laboral:

“La intencionalidad de minar la autoestima y dignidad del funcionario, la repetición de la agresión por un periodo de tiempo prolongado, que la misma provenga de quien tengan la capacidad de causar daño y que su finalidad consistía en presionar al servidor para que abandone su trabajo y así dar por terminada la relación de empleo, para lo cual se requiere de un proceso plenario para demostrarlo””. (El subrayado no es del original)

- 7) En el considerando 2 de la Resolución del Acto Final del Órgano Director del Debido Proceso respectivo, de fecha 22 de agosto del 2013, se indica:

“SEGUNDO: Que una vez finalizada la etapa de investigación preliminar en el cual de los elementos probatorios recabados en la investigación, se logra determinar que existen elementos de prueba suficientes por lo que se procedió a imputarle al funcionario Wagner Pena, Coordinador del Doctorado en Ciencias Naturales, una vez realizado el procedimiento disciplinario en el cual también fueron recabados prueba tanto documental como testimonial, se concluye que en materia de Sistema de Estudios de Posgrado, no existe claridad en materia administrativa, de a quién corresponde la responsabilidad, supervisión y manejo del personal y equipo del personal que apoya logísticamente a los coordinadores de los programas.” (El subrayado no es del original) (Folio 240 del Expediente)

- 8) En la Resolución del Acto Final del Órgano Director del Debido Proceso respectivo, de fecha 22 de agosto del 2013, se indica como Hechos Probados los siguiente:

“PRIMERO: Que desde el año 2012 en el mes de agosto usted ha venido solicitando a la denunciante cumplir labores que no le corresponden, tales como llevar correspondencia a la UCR que no tenía relación con la función del SEP y el programa del DOCINADE, le asigna labores para entregar a muy corto plazo que no son imposible de cumplir en los tiempos por usted requeridos.

Hecho que queda plenamente demostrado en el folio 234 donde el señor Wagner acepta que él a la denunciante a dejar la correspondencia personalmente. Esto es considerado por el señor Peña normal en el proceso administrativo. Pero que no se establece como parte de las funciones del puesto de la Denunciante visto a folios 117 y 118.” (El subrayado no es del original)

“SEGUNDO: Que usted en el correo fechado 18 de septiembre del año 2012, ordena que la DITIC acceda a la computadora asignada a la señorita Yeimy Jiménez Flores, de igual forma solicita que extraigan información del

DOCINADE, afirma, que el Director del SEP y de la ECEN están enterados, sin embargo esta solicitud y este procedimiento no es comunicado a la funcionaria denunciante. De conformidad con los folios 231 y 230 a pesar de que se establece que se actúa amparado en el artículo 108 de Estatuto de Personal, el señor Peña acepta que él solicita proceder con hacer respaldo de la información de un equipo de la que tenía asignado la funcionaria, pero no logra demostrar en el procedimiento que se le informara de previo a la funcionaria. (El subrayado no es del original) (...)

“CUARTO: Que usted a finales del año 2012 procede a retirar el equipo de trabajo de la oficina de la funcionaria Yeimy Jimenez Flores sin que ella se encontrara presente y sin que mediara comunicación previa de esta situación. Dejándola sin herramientas para poder desempeñar su labor. Por lo que la funcionaria Jiménez al regresar de vacaciones de final de año, se da cuenta de esta situación, al preguntarle a usted por el equipo de trabajo le indica que ella ya no pertenece al DOCINADE y que no había nombramiento para ella.

Y es hasta después de una reunión con el señor Luis Montero que usted accede a devolver el equipo de trabajo a la funcionaria pero paulatinamente, es decir, un día el monitor y el CPU, otro día el mouse, y el teclado. Además retiene información que manejaba la funcionaria de los estudiantes y que es parte de las funciones de la señorita Jiménez.

Como se evidencia en el folio 229 y en la declaración del Señor Luis Montero, esta acción efectivamente se ejecutó y a pesar que sea una acción que como se indica es práctica en la Escuela de Ciencias Exactas, es un procedimiento que no se encuentra normado en la UNED como tal, por lo que los funcionarios que no están familiarizados con el mismo no están obligados a ejecutarlo, a menos que cuenten con una directriz previa y difundida plenamente. En este caso es evidente que la directriz ejecutada, no es conocida por la funcionaria y que el denunciante no logra demostrar que lo haya sido, más aun la misma no se encuentra publicada en la web ni es conocida por otras Jefaturas como la de Recursos Humanos, por lo que es cuestiona su obligatoriedad. (El subrayado no es del original)

QUINTO: Que el Señor Peña durante el tiempo que la denunciante estuvo a su cargo le fue reduciendo las funciones, al punto que para el presente año ella no realizó el reporte de calificaciones y entrega de actas a registro, no realiza constancias que semestre a semestre le solicitan los estudiantes, la aisló de las actividades del Doctorado, en las cuales ella, siempre participaba como asistente.

En folio 228 y a pesar de que lo justifica por el riesgo no probado en materia de información del DOCINADE acepta que efectivamente las funciones de la asistente fueron reorganizadas. Para el cambio de funciones de un colaborador, se debe contar con una justificación ante la Oficina competente

para clasificar reclasificar los puestos, que a la fecha no presenta el señor Peña en los términos según conocimiento de la jefatura de Recursos Humanos. (El subrayado no es del original)

- 9) En el expediente del procedimiento administrativo correspondiente, en relación con el Hecho Tercero comprobado, no se logra concretar el supuesto traslado, dado que la funcionaria no fue trasladada a la Escuela Ciencias Exactas y Naturales. En este hecho, se constata que el señor Peña Cordero actuó “según lo acordado entre los directores del SEP y ECEN”.
- 10) En la Resolución del Acto Final del Órgano Director del Debido Proceso correspondiente citado en el considerando anterior, se indica como “Hechos no probados”, que el deterioro en la salud de la denunciante, por la cual ha sido incapacitada, haya sido:

“exclusivamente producto, de la situación vivida con el señor Peña y que no hayan derivados por problemas personales de la funcionaria”. (Folio 238)
- 11) En la Resolución del Acto Final del Órgano Director del Debido Proceso respectivo, de fecha 22 de agosto del 2013, el órgano director a cargo del procedimiento administrativo de la denuncia interpuesta contra el señor Wagner Peña Cordero, en su condición de Coordinador del Doctorado de Ciencias Naturales, estimó que durante el proceso de investigación realizado se logra determinar:

“que gran parte de las acciones adoptadas por el señor Peña, fueron realizadas por un desconocimiento de los procedimientos, más que con dolo o mala fe” (Folio 237 del Expediente. El subrayado no es del original).
- 12) Los considerandos anteriores, son evidencia de que el presunto acoso laboral del señor Wagner Peña Cordero contra la denunciante, no se constató como lo establece la Sala Constitucional en la resolución 2008-15592 de las 10:40 horas del 17 de octubre del año 2008.
- 13) Lo establecido en el Artículo 6 del “Reglamento para uso de equipos de cómputo e internet de la Universidad Estatal a Distancia”, relativo a la responsabilidad que tiene todo el personal de la Universidad, en el uso y resguardo de los activos tecnológicos institucionales que le han sido asignados; así como, en el resguardo o “respaldo de la información que resida en el disco duro de la computadora que se le haya asignado para ejecutar sus labores”.
- 14) Lo establecido en el “Reglamento para uso de equipos de cómputo e internet de la Universidad Estatal a Distancia”, en particular lo indicado en el Artículo 8 (incisos n, o, r) sobre las prohibiciones a los funcionarios que utilizan los diferentes medios electrónicos institucionales. Asimismo, lo indicado en los

Artículos 9 y 10 de dicho reglamento, relativos, respectivamente, a la finalidad y el contenido de los equipos de cómputo institucionales.

- 15) La importancia de que en el desarrollo de los programas de posgrado de la UNED, en especial en aquellos que se desarrollan de manera interinstitucional, como el caso del Doctorado de Ciencias Naturales para el Desarrollo, se evidencie por medio de la labor que realiza el personal asignado al programa, una gestión académico-administrativa comprometida, colaborativa, solidaria y de excelencia, y en la cual, se conoce las implicaciones de las eventuales “consecuencia del error” de cada puesto, en el desarrollo de tales programas.
- 16) Las funciones definidas para el puesto de Asistente Administrativo 2 en la Universidad.

SE ACUERDA

- 1) Acoger el recurso de apelación en subsidio presentada por el señor Wagner Peña Cordero mediante la nota de fecha 3 de setiembre del 2014, (Oficio GESS-32-2014) (REF.CU:579-2014) y dejar sin efecto la Resolución No. 224-2014 de la Rectoría, emitida el 27 de agosto del 2014.
- 2) Solicitar a la administración:
 - a) Realizar las gestiones correspondientes de inducción o capacitación, para que todos los funcionarios de la Universidad, en particular los relacionados con los programas de posgrados, conozcan la normativa institucional, que fundamenta los actos académicos-administrativos de las distintas instancias y sus programas, según las funciones asignadas a cada una y a sus respectivos colaboradores.
 - b) Asimismo, brindar la inducción requerida para que se comprenda las tareas típicas de cada puesto, según lo indicado en el Manual Descriptivo de Puestos, para todos los puestos de la Universidad, dado que el enfoque en dicho Manual es por competencias.”

MARLENE VIQUEZ: Hay un correo que se le envió a doña Ana Lorena Carvajal, precisamente por la inquietud que teníamos sobre las acciones o tareas que se le asignaban a la denunciante, dado que ella visualiza que dichas acciones o tareas no son parte de sus funciones.

En el correo que yo le envió a doña Ana Lorena Carvajal, el cual está en la pantalla, aclaro que este correo se lo envié ahora en la mañana con copia a doña Grethel Rivera, don Alfonso Salazar y doña Ana Myriam Shing. Dice lo siguiente: *“Estimada Lorena. Por este medio le agradecería me indique el por qué en el Manual Descriptivo de Puestos, por ejemplo en el caso del puesto de asistente de servicios universitarios 2, ni se incluye dentro de sus funciones sus tareas típicas*

“cualquiera acorde con la naturaleza del puesto”, dado que se parte del supuesto que dicho puesto no considera como parte de las responsabilidades de la persona en el cargo llevar una nota a la Universidad de Costa Rica”, entre otros. Favor aclarar el punto 1 de las tareas típicas. Saludos”.

Doña Ana Lorena Carvajal responde que es que hay una mala interpretación de parte de los funcionarios de qué es el enfoque por competencias, entonces yo le dije que me lo escribiera y por eso fue que le envié el correo.

Doña Lorena Carvajal contesta lo siguiente: *“Buenos días doña Marlene, desde el año 2006 el Consejo de Rectoría autorizó un cambio en el modelo de clasificar los puestos utilizados por la Universidad de manera que a partir de ese año las clases de puestos se diseñan bajo el modelo de competencias, modelo que elimina el concepto de tareas específicas a un concepto más amplio de función clave. Es por ello que se suprime “realizar cualquier otra tarea” y en su lugar se describen los puestos de manera amplia eliminando el “a mí no me toca”, siempre y cuando esté dentro el ámbito de acción. En cuanto a la consulta específica sobre la clase de puestos de asistente de servicios universitarios 2, es claro que sí incluye la función indicada por usted de distribuir una boleta a la Universidad de Costa Rica. Esta clase en su primera función clave establece “recepción, revisión, distribución, trámite, registro, archivo y control de la documentación que se le recibe en la Vicerrectoría, la Rectoría, el Consejo Universitario en donde labora o en alguna de las comisiones nombradas por este órgano. Queda claro entonces que la distribución de la documentación está dentro de las funciones que puede o debe hacer un asistente de servicios universitarios 2 en la Universidad. Quedo a sus órdenes en caso de que requiere aclaración sobre lo indicado. Saludos, Lorena Carvajal.”*

Yo le comentaba esto a doña Grethel y ella me indicó, si fuera necesario y el Consejo así lo considera, sería conveniente que se llamara a doña Ana Lorena Carvajal para que ella pueda explicar dicho correo.

El asunto es que una forma es como las personas interpretan lo que está en tareas y lo que corresponde realmente, inclusive aquí están las funciones en el expediente, en la naturaleza del puesto dice: *“Brindar apoyo asistencial de mayor complejidad en los siguiente procesos: a. asistir a un Vicerrector o Vicerrectora, Rector o Rectora o a las comisiones nombradas por el Consejo Universitario, b. procesos básicos de captura, procesamiento, análisis sencillos y elaboración de informes preliminares en las tareas administrativas, docencia, investigación y extensión.”.*

Hago esta aclaración porque en alguna parte del expediente, se mencionaba que a la denunciante se le solicitó elaborar una minuta y ella dijo que no tenía por qué elaborar la minuta.

Pienso que la persona también está actuando de buena fe, parto del supuesto que si no está en concreto específico qué es lo que tiene que hacer, es la interpretación que ella está haciendo de sus funciones.

Ahí fue cuando doña Lorena Carvajal me indicó, es lo que interpreté: -no, jamás, la asistente de servicios universitarios II tiene la obligación de llevar la nota a la Universidad de Costa Rica-. Sin embargo, me gustaría que llamaran a doña Ana Lorena, porque ella me dijo, es lo que interpreté: -vea doña Marlene, el problema que se da es el siguiente. Don Wagner Peña vino a hablar conmigo y yo le dije a él, mándeme una solicitud y yo le explico en qué consiste las cosas, pero no lo hizo y tampoco lo hizo al órgano director-.

En otras palabras, no le consultan a la unidad correspondiente de la Oficina de Recursos Humanos, cómo es que se tiene que interpretar las funciones de la asistente de servicios universitarios II.

De ahí, la propuesta de acuerdo. Hay un problema de gestión institucional en que todos partimos del supuesto que conocemos realmente lo que están indicando los documentos, pero en realidad no es así. De ahí la importancia de que se propusiera acá de solicitar a la administración las gestiones correspondientes de inducción o capacitación para que todos los funcionarios realmente conozcan cuáles son las funciones que tienen, con base en lo que se indica en el Manual Descriptivo de Puestos, el cual se fundamenta en el enfoque por competencias.

Hago esa aclaración porque doña Ana Lorena Carvajal fue muy clara de que ella consideró que muchas de las funciones que se indicaban en el Manual, es importante aclararlo.

Debo hacer otra aclaración y a mí sí me gustaría que doña Grethel lo ampliara, es que cuando doña Grethel analizó el Reglamento del Uso de los activos, de cómputo, es evidente cómo en la situación dada, no se respetó lo que dice dicho Reglamento.

LUIS GUILLERMO CARPIO: ¿Ese Reglamento es el último o estaba vigente en ese momento?

MARLENE VIQUEZ: Sí tiene razón don Luis Guillermo y don Celín de que ese Reglamento no estaba vigente en el momento de lo ocurrido. El asunto es que hay cosas que yo diría que son de sentido común. Pareciera que la funcionaria denunciante, asumía que la computadora que se le había asignado, era de ella para uso personal y en realidad era para trabajar para el programa y ahí yo sí quisiera que fuera doña Grethel más bien la que pueda hacer los comentarios en ese sentido, que analizamos cuando nos reunimos.

MAINOR HERRERA: Quiero hacer una pregunta a don Celín Arce, para efectos de una sanción disciplinaria por acoso laboral, el hecho de que se indique en un dictamen como el que usted ha presentado para este caso, el O.J. 2014-231, que

indica que existió acoso laboral comprobado, ¿no es contradictorio indicar ahora que no existe dolo o mala fe de parte de la persona acusada?.

ORLANDO MORALES: Esto es un caso interesante y escuchando en general uno ve que lo hay es una desavenencia entre una funcionaria y su jefe y hay un problema administrativo.

Cuando uno ve lo que dice se ha mencionado que estaban mal constituido el órgano director y se dan las razones, por otro lado, la demandante en este caso la demandante nunca se quejó a su director o al superior jerárquico donde también pudo haberse manifestado, no exactamente a don Wagner Peña sino a la autoridad siguiente.

Por otro lado, lo que menciona de don Wagner en cuanto a la ausencia de trabajo es un asunto demasiado serio pero de lo que leí eso es lo que es, pero no estoy seguro de que hubiera actos sancionatorios de algo tan serio que es cómo tomar los viernes libres.

Entonces digo que cómo una conducta reiterativa de falta al trabajo cómo es que no hubo la sanción inmediata, porque uno no puede irse cuando quiera. De manera que hay falta de parte de don Wagner.

MARLENE VIQUEZ: El asunto no es don Wagner, sino que se haya considerado que él no era el superior de la persona.

ORLANDO MORALES: Todavía más serio.

Por otro lado, lo que se menciona aquí, es que el director del SEP hizo manifestaciones en reuniones de CONARE sobre esta situación, entonces qué es lo que está pasando, cómo un asunto trasciende y se vuelve casi comidilla interinstitucional.

De lo que escucho don Wagner se queja que hubo vicios en la vista oral y que él pedía que quisiera manifestarse de que no era atendida su petición de que fuera escuchado. Uno dice porqué es que en toda la lectura se menciona como tanta deficiencia en tanto lado y llegar a estos extremos.

La conclusión es que se acepta la apelación que se eleve en subsidio a este Consejo Universitario, pero creo que eso debe llegar concretado la resolución solo hasta el punto 1).

Ya que el punto 2) no es materia de que trate la apelación en subsidio, que se solicita a la administración el proceso de inducción al grupo a cargo administrativo eso es otra cosa.

Creo en eso y hay que hacerlo, pero no como conclusión de la apelación, la apelación se concreta a lo que se está solicitando y no hay materia en todo el

contenido en que se hable del problema administrativo que sabemos que existe, creo en la inducción pero ahí no cabe.

En cuanto a que el Manual Descriptivo de Puestos debe ser más específico tampoco es materia de la apelación que en subsidio recibimos.

De manera que debe separarse y solicito como se estila en estos casos y don Celín podría hacer la corrección si estoy equivocado, se concreta a lo que solicita y se aceptó la apelación que aquí llegó y los otros dos temas habrá que incorporarlos y son necesarios ya que corregirá mucho a futuro, pero cabe dentro de la resolución.

Finalmente, me deja muy mal sabor esto porque en algún momento se dijo no que había llevado un documento sino que hacían funciones de correo, no una vez sino reiteradas y la reiteración a uno le preocupa.

También, alguien dijo que hacía servicio de atención alimentaria realizando compras en el restaurante de Amanda, aquí lo escuché, no sé si fue en tono de broma o si fue cierto.

Eso es muy serio cuando la posición de una jefatura se utiliza para atender a esas demandas de servicios que obviamente no están contempladas de ninguna manera puesto que esa no es función de un funcionario estar haciendo compras para satisfacer necesidades del jefe.

Creo que todo esto está orientado aceptar la apelación y que los puntos 2 y 3, son temas que son necesarios para la administración, pero que una resolución precisa no cabe porque es materia que no está tratando la apelación, aquí nos concretamos a la apelación y esos dos puntos son accesorios y necesarios y debe constar en otro documento.

LUIS GULLERMO CARPIO: Avalo el último comentario.

GRETHEL RIVERA: Este tema me preocupé desde el inicio que doña Marlene hizo algunas observaciones, pero más me preocupé cuando ya leí todo el descargo que hace don Wagner y también leí la denuncia que presentó la funcionaria.

Lo que noté fueron varias cosas graves, en el sentido que se desdibuja como dice la directora de mi Escuela, el asunto de las jerarquías o de los niveles de mando en el sentido que esta funcionaria nunca reconocido a don Wagner como su superior y no acató las órdenes o indicaciones que don Wagner le daba.

Confunde el asunto de ir a dejar algún documento urgente como lo indica don Wagner para la participación de una doctora especialista en el tema de ellos para que participara en un evento que era relevante para este programa.

Digo que confunde porque si hubiera leído tal vez sus funciones desde la naturaleza del puesto dice: “brindar apoyo asistencial de mayor complejidad en los siguientes aspectos...”.

Al tomar esa mayor complejidad ahí se puede tener la valoración de voy a ir a dejar ese documento porque quiero que esa participación de esa doctora venga a dar un valor agregado a la actividad que se realizaba.

En las tareas típicas dice: “recepción, revisión, distribución, trámite, etc.”, ya por ahí uno empieza a notar que el asunto está mal encaminado.

Luego, me pareció muy grave leer que ella asegura que los documentos que se encuentran contenidos en la computadora que ella utilizaba eran propiedad intelectual del anterior jefe y de ella.

Cuando ya se sabe en esta universidad nada es del funcionario o funcionaria sino que es de la institución, por lo tanto, ella procede a reformatear una computadora que para mí don Luis Guillermo es grave.

Es cierto, el Reglamento de Equipo de Cómputo que ya se aprobó en mayo de este año, dice que ninguna persona puede tocar ni abrir una computadora para ser lo que la funcionaria hizo y que aquí es costumbre que todos sabemos que no podemos tocar nada de lo que tenemos.

Me parece algo muy grave, que ella le dijo a don Wagner que don Rodrigo Alfaro le había comprado a ella la portátil con recursos de la universidad, y que por eso ella la tenía en su casa. Pueden ver las cosas que están de fondo y que por eso dije que ni siquiera una sanción verbal se le puede dar a don Wagner.

Por otro lado, las consecuencias del error que comete la funcionaria al levantarse de la reunión que tuvieron los que conformaban este problema interuniversitario realizada en la UNED y la funcionaria se levanta sin ninguna justificación y se lleva la grabadora y los documentos y no pueden trabajar. Esto está en todo el descargo.

Entonces, la consecuencia del error, excluyeron a la universidad de hacer reuniones en la UNED y no la volvieron a convocar. Para mí eso es lo más grave que ocurre, que es perjudicar este programa que es transcendental para la universidad y que es un doctorado reconocido, por actuaciones de una funcionaria que cofunde. Además, es apoyada por otros funcionarios del SEP.

Lo que estoy diciendo está en el expediente. Ocupé mi hora de almuerzo para leer los documentos, luego conversé con doña Marlene Viquez y fue cuando se buscó el Reglamento de Equipo de Cómputo que es como una fundamentación de decir que lo que era costumbre en la UNED ya está reglamentado, que todo funcionario sabe que no podemos usar software o licencias que no están permitidas, que no

podemos tocar los documentos, que el jefe junto con la DTIC abrir el documento porque es propiedad de la institución.

Nada de lo que tengo en mi computadora es mío y si quiero tener una carpeta con algo personal me arriesgo a que me sancionen.

Me parece muy grave lo que dice que se comentó en CONARE una situación de un profesional y un funcionario de que es acosador y que doña Rosa le manda a decir que no se acerque a ella porque es un acosador.

Independientemente que sea académico y administrativo, eso no se le hace a una persona, se le mancha el expediente. Esa persona ha tenido problemas de salud si quisiera apelar como apela la funcionaria de que esto la tiene enferma como consecuencia de los problemas que no tenemos la epicrisis y aquí no se tiene el dictamen del centro médico, no podemos constatar eso porque el órgano director no pudieron constatar que la afección de salud es a causa de este problema, bueno don Wagner también y su familia él, ha tenido problemas con esta situación.

Creo que si tomamos una sanción de cualquier tipo esto va a sentar un precedente equivocado en la universidad, entonces un funcionario va a creer que la universidad está al servicio de él o de ella y es al contrario, ella tiene que respetar la normativa y tiene que saber que trabaja en una institución y que todo lo que se produce no es de esa persona ni del funcionario sino que es de la institución.

La Sra. Ana Lorena Carvajal nos aclara y ojalá podamos traerla para que nos termine de aclarar, que es competencias las labores que tienen que realizar. Esto sería lo podría agregar.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Tiene mucha razón las preocupaciones que comenta de parte de doña Grethel Rivera.

Lo que pasa es que creo que deberíamos de concentrarnos en el aspecto medular de que aquí estamos ante una situación de acoso, ya el manejo que haya hecho con activos y otro tipo de cosas no deberían de ser valorados para efectos de determinar si hay una sanción o no.

Porque en estos casos lo que cabría es abrir una investigación no solo por los hechos que se están manifestando aún no comprobados de que el señor director de Posgrados haya hecho comentarios en las comisiones de CONARE como también el hecho que se ha manifestado aquí y en realidad no existen algún elemento comprobatorio de que ella haya actuado con la computadora de esa manera.

Creo que deberíamos de velar con los hechos comprobados, aún cuando están manifestados ahí y son parte del expediente, tenemos que concentrarnos en la parte de lo que es la situación de acoso.

GRETHEL RIVERA: Precisamente, por estas actuaciones de don Wagner ella lo acusa de ese acoso laboral, porque le insistía que tenía que realizar labores, estar presente en las reuniones, entonces lo tomó con un acoso.

Se me olvidó indicar que la funcionaria se atribuye el convocar urgentemente a don Wagner, al Director del SEP y a don Osvaldo Solano, para asuntos personales de ella y don Wagner desconocía los motivos por los cuales había sido convocado, asunto que me llamó la atención que un asistente universitario convoque para asuntos personales.

MARIO MOLINA: En términos generales estoy de acuerdo en aprobar el trabajo realizado por la comisión y la propuesta que nos trae

Hay un asunto que quiero destacar porque me parece que no está bien, la parte que voy a mencionar no es de recibo al menos para mí, aunque reitero que estoy de acuerdo en aprobar la propuesta.

En el considerando 4 párrafo 7 dice lo siguiente:

“En esta nota el señor Peña Cordero solicita considerar en el recurso de apelación... en la UNED no existe un Reglamento para Acoso Laboral...”.

Aquí está dando a entender como no existe un Reglamento para Acoso Laboral entonces está permitido el acoso laboral en la universidad y eso es absolutamente falso.

El artículo 35 del Estatuto de Personal en el inciso d) dice lo siguiente:

“Prohibiciones al funcionario sin perjuicio de las consignadas en otras normas aplicables son prohibiciones a los funcionarios de la UNED las siguientes:

...

d. Ejecutar funciones que no le correspondan o extralimitarse y regularmente en el desempeño de las propias”.

Quise hacer esta observación, para mí no es de recibo porque me parece que el funcionario lo que está queriendo decir es que como en la UNED no se tiene un Reglamento de Acoso Laboral entonces está permitido el acoso laboral en la universidad y eso no es así. En todo lo demás estoy en la mejor disposición de acoger la propuesta.

ILSE GUTIERREZ: Quería hacer la misma observación de que considero importante que este Consejo Universitario pudiera sacar otro acuerdo aclarando a la comunidad universitaria que si bien la UNED no tiene un Reglamento de Acoso Laboral aplica la ley nacional.

Creo que es importante que hay responsabilidad de toda la comunidad universitaria mantener esos espacios que los estoy llamando espacios de formación de aprendizaje para las buenas prácticas de convivencia.

El Estatuto de Personal en el artículo 34 dentro de las prohibiciones del funcionario en deberes de funcionario dice:

“f. Guardar a sus compañeros de trabajo consideración y el respeto debido sin perjuicio de la obligación de denunciar todo comportamiento indecoroso, irrespetuoso, deshonesto que estos muestren el ejercicio en sus funciones.

...

h. Guardar la discreción necesaria sobre asuntos relacionados con su trabajo que por su naturaleza o en virtud de instrucciones de sus superiores así se requiera sin perjuicio de la obligación de denunciar cualquier hecho delictuoso”.

Esto porque hemos tenido en este Consejo Universitario, al menos durante todos estos años denuncias de acoso laboral en forma permanente, pero creo que la institución tiene que entrar fuertemente en un proceso de formación y de espacio de comunicación para que haya buenos ambientes laborales.

Porque este caso lo que llega a demostrar: -así lo estamos viendo algunos miembros del Consejo Universitario- es que hay una denuncia de acoso laboral sin embargo en este caso el órgano director no demuestra que se ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente, durante todo el tiempo prolongado no se logra demostrar.

Es por esa razón de que en el hecho de si hubo un hostigamiento constante atormentó a la persona la atemorizó psicológicamente en su ámbito de trabajo y que no fue demostrado, entonces ahí es donde mantenía desde la semana pasada una posición de que pareciera ser que esa sanción de que aunque sea oral estamos dando por sentado de que en algún momento ha sido cuestionado por acoso laboral y eso es lo que no procedería en este caso.

Cuando se habla de recurrente y sistemática y que el órgano director no logró demostrarlo en su momento.

Además, en el Estatuto de Personal que me pareció que debe de indicar en un considerando donde se está hablando con respecto al uso del equipo porque ya se habló aquí que en ese momento no estaba aprobado el Reglamento de Uso de Equipo de Cómputo, el artículo 35 dice:

“Prohibiciones del funcionario: llevar fuera de lugar donde presta sus servicios, útiles y equipo de trabajo de la UNED sin contar con la autorización respectiva”.

Me pregunto si había autorización por escrito para que esta funcionaria tuviera el equipo en su casa. No sé si la redacción de esto cabe aquí y es parte de lo que estoy proponiendo que nosotros también como Consejo Universitario deberíamos de enviar un recordatorio a la comunidad universitaria. O sea, el hecho de mantener equipo tiene su normativa a lo interno.

En el Art. 34 del Estatuto de Personal, inciso c) dice:

“Acatar y cumplir con la mayor diligencia las órdenes e instrucciones de sus superiores jerárquicos, siempre que recaigan dentro del ámbito de su competencia, las decisiones del Consejo Universitario y Consejo de Rectoría son de cumplimiento obligatorio.”

En este caso como queda cuestionado las instrucciones de sus superiores jerárquicos, aquí es importante que se tome en cuenta si valdrá la pena y que sería otro acuerdo que se podría tomar en forma paralela, tal vez no el día de hoy, pero que podría haber una propuesta para la próxima semana en el hecho de que cuando existan esas carreras conjuntas donde está una Escuela junto con el Sistema de Estudios de Posgrado, además hay una labor conjunta entre universidades públicas, en ese hecho hay que hacer un llamado de atención en el sentido de que queda a la responsabilidad de los mandos medios de que lo más claro posible al funcionario que se está contratando.

Sería señalar claramente cuál a qué superior debe acatar, como lo indica el inciso c) con la mayor diligencia las órdenes e instrucciones de los superiores jerárquicos.

En el inciso m) del Art. 34 con respecto al uso de equipo de cómputo, dice:

“Conversar y mantener en buen estado los útiles y enseres y equipo a su cargo, velar porque no sufran más deterioro que el derivado del trabajo normal e informar sobre cualquier accidente o extravió o daño en su utilización”.

No sé si ese inciso podría ayudar en algunos de los considerandos o no sé si bastaría con el Reglamento del Uso de Equipo de Cómputo.

Porque si bien tenemos que concentrarnos en si acoger o no la apelación, que en este caso estamos planteando acoger, deberíamos de aclarar a la comunidad universitaria una serie de aspectos que posiblemente se estén dando en otras instancias y que queda a responsabilidad de los mandos medios de cuidar el ambiente laboral y las buenas prácticas.

MARLENE VIQUEZ: Quiero hacer una aclaración. Me parecen pertinentes las observaciones que han expresado don Mario Molina como doña Ilse Gutiérrez.

En particular lo que está establecido en el artículo 34 del Estatuto de Personal. Si bien es cierto en el momento en que se estableció la denuncia y se llevó a cabo el debido proceso, este Consejo no había aprobado el Reglamento para el uso de

Equipo de Cómputo e internet en la Universidad, hay elementos suficientes en el Estatuto de Personal, en particular en el artículo 34, para evidenciar la responsabilidad que tienen los funcionarios o funcionarias en el uso de los activos que tienen asignados para elaborar sus acciones.

El otro asunto que quiero destacar es que con respecto a la preocupación que expresó don Mario Molina con respecto al punto 7), sobre lo que expresa don Wagner Peña en la nota cuya referencia es REF. CU-579-2014 de fecha 03 de setiembre del 2014, en la cual él hace una serie de solicitudes al Consejo Universitario, lo que hice fue hacer la transcripción de lo que él indica, porque pareciera que él en todo momento informó al superior de lo que ocurría; es decir, a don Luis Montero y al director del SEP, inclusive hay una nota donde informa a doña Katya Calderón y al señor Rector.

Sin embargo, pareciera que nadie atendió la situación que se estaba generando. En la recomendación que hace el órgano director en el expediente, fue evidente y uno puede leer, en el punto 1) de las recomendaciones lo siguiente:

“Recomendar al Sr. Rector “que se tomen las medidas del caso para que se tenga claro a nivel de administración del Sistema de Estudios de Posgrado de la relación jerárquica del personal y la responsabilidad de los bienes y servicios de apoyo a las coordinaciones de esta dependencia”.

Lo que concluyo con esto es que hay un problema de gestión, además, no se sabe quién es el superior jerárquico de los asistentes que tiene cada programa de posgrado, si es el coordinador del programa o el asistente administrativo del Sistema de Estudios de Posgrado o es el Director del SEP, etc.

Eso queda en evidencia cuando se hace la lectura de lo que ha acontecido en este caso. Sin embargo, cuando uno analiza la documentación, se da cuenta de que el órgano director tomó a la letra lo que indica cada uno de los aspectos y si bien, como se puede leer en el dictamen de la Oficina Jurídica, no hubo dolo o mala fe, el funcionario, parece, tenía la obligación de considerar ciertos aspectos, al margen, de lo que había dicho la Sala Constitucional.

Me parece importante destacar lo que la Oficina Jurídica menciona como *Mobbing*, ello para comprender el significado de acoso laboral y como bien lo indica doña Ilse Gutiérrez, tiene que ser una situación que se compruebe la intencionalidad reiterada de minar la autoestima de la persona y la dignidad del funcionario; es decir, es una repetición de una agresión, es una situación permanente que se da en un periodo de tiempo determinado y que consiste o tiene como finalidad, precisamente, el presionar al servidor a determinadas acciones.

Para mí las recomendaciones del órgano director son contradictorias, porque por un lado están analizando que el señor Peña Cordero está actuando con base en lo que él cree que debe hacer como coordinador. Por otra parte, la denunciante considera que el coordinador del programa no es su superior inmediato, sin

embargo, el mismo órgano director recomienda al Rector que le debe decir a la persona asistente que su superior jerárquico es el coordinador del Programa.

O sea, que el órgano director le está indicando al Rector que se le haga ver a la denunciante que el jefe inmediato para el caso de interés, es el coordinador del Programa.

Obviamente, que todo esto lo que evidencia es un problema de gestión. Debo decir que no tengo ningún problema que se analicen cada uno de los aspectos, pero sí es claro mencionar el reglamentos que fue aprobado por el Consejo Universitario recientemente, se podría indicar los artículos correspondientes y el artículo 34 del Estatuto de Personal, pues, de que alguna manera está implícito lo que luego más adelante se desarrolla mediante el reglamento que se ha mencionado.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Vamos a tratar de ir concretando ya que creo que las apreciaciones son suficientes y hay un criterio, evidentemente, mayoritario.

ALFONSO SALAZAR: Si dejamos algunos considerandos hay una contradicción entre la resolución y los considerandos.

Hay elementos que aunque si consideró que era de cambio de funciones, la afectada consideró que era acoso laboral. Eso aparece en el considerando 8) en el punto quinto que dice.

“QUINTO: Que el Señor Peña durante el tiempo que la denunciante estuvo a su cargo le fue reduciendo las funciones, al punto que para el presente año ella no realizó el reporte de calificaciones y entrega de actas a registro, no realiza constancias que semestre a semestre le solicitan los estudiantes, la aisló de las actividades del Doctorado, en las cuales ella, siempre participaba como asistente.

En folio 228 y a pesar de que lo justifica por el riesgo no probado en materia de información del DOCINADE acepta que efectivamente las funciones de la asistente fueron reorganizadas...”.

O sea, la reducción de funciones es un acto de acoso laboral, si se deja ese punto sin aclarar realmente cómo es que hace el órgano director para no contemplar dolo basado, precisamente, en un desconocimiento o en una falta de comunicación a mi me parece inapropiado dejar ese considerando con todos esos puntos en el considerando 8) ya que eso lleva a la confusión no llevan a la conclusión de aceptar la apelación. Mi propuesta es que el considerando 8) sea eliminado.

El considerando 7) es un considerando asociado a los aspectos administrativos del Sistema de Estudios de Posgrado y concuerdo con el señor Rector y con don Orlando Morales de que el punto 2) no se debería de incorporar. Me parece que ese considerando está más asociado a la situación planteada en el acuerdo 2).

El considerando 8) que el órgano director mezcla las dos cosas. Hay situaciones que podrían considerarse acoso laboral, pero, por otro lado, son situaciones que se dieron en el proceso administrativo de desconocimiento, entonces esa mezcla es delicada y dejar ese considerando 8) como está no respalda una resolución de aceptar la apelación.

Lo que sí respalda a mi juicio y lo que mencioné al inicio cuando hice uso de la palabra es que es la misma resolución del órgano director, que es el punto 2) de las recomendaciones al Rector y que dice:

“Que por la falta de acoso laboral comprobada se le sancione al funcionario con una amonestación escrita”.

O sea, para mí esa recomendación es contradictoria. La denuncia es presentada por la funcionaria por acoso laboral, esa es la denuncia. El órgano director comprueba que no hay acoso laboral ya que dice: “la falta de acoso laboral comprobada”, no hay acoso laboral comprobado.

MARLENE VIQUEZ: Quiero hacer una aclaración. Precisamente, esa interpretación que está haciendo en este momento don Alfonso, de mi parte la tuve al inicio.

Es un problema de redacción, se debe decir: “la falta de acoso laboral comprobada”. Por eso el documento tiene varios aspectos de redacción, falta lo que lo mismo que se transcribe en el dictamen correspondiente de la oficina.

Entonces, le hago la aclaración a don Alfonso, por un lado se dice: “que la falta comprobada”, pero cuando lee las recomendaciones y también se indica que se comprobó que no se dio *Mobbing* porque la persona no presentó la documentación, también se indica que no hubo dolo ni mala fe, que se actuó con base en lo que la persona consideraba.

Aquí es donde considero que hay algo que está mal.

ALFONSO SALAZAR: Agradezco la aclaración de la lectura que hice sobre el punto 2) del órgano director.

El órgano director dice que hay una falta de acoso laboral comprobada, eso es lo que señala el órgano director y creo que es la posición que asumió la Rectoría en esa recomendación.

Sin embargo, dice:

“A las razones expuestas, los hechos probados se determina que el Sr. Peña a pesar de justificar que sus actuaciones se amparan a la norma y la buena fe, ha ejecutado las acciones que por persistentes en el tiempo según la documentación que él mismo aporta, se tipifican como acciones de acoso laboral.”

Precisamente, eso es una posición contradictoria. Realizar hechos con dolo de manera persistente es acoso laboral, pero realizar cosas de manera persistente es propio del proceso administrativo de quien ejerce una jefatura. Eso es propio.

Al leer las recomendaciones y la resolución me da la impresión de que quedaron marcados entres dos ámbitos, en un ámbito de que el mismo órgano director no comprueba que hay dolo en las actuaciones el Sr. Peña, por lo tanto, no hay dolo en el acoso laboral que se le quiere imputar.

Pero el mismo órgano director sí lo acusa de acoso laboral si se interpreta el punto 2) como ahí se señala.

Creo que los elementos del considerando 4) que este Consejo Universitario debería de tomar en cuenta para completar el análisis que se hacen en los considerandos siguientes y lo señalado por el Sr. Peña Cordero, a partir del punto 8) los puntos anteriores son puntos en que este Consejo Universitario no puede estar a favor, porque no puedo estar a favor de lo él señala en el punto 7).

No puedo estar a favor de que hubo vicios de nulidad y que nunca se le preguntó durante el proceso al superior inmediato, ya era un proceso diferente no es un proceso en el cual viene un relación administrativa.

En el punto 8) dice:

“Se recuerda que el órgano director reconocido por el Rector indicó en su resolución del proceso de expediente ORH-11065-2013 que no hubo dolo, por lo tanto no debió haber sanción escrita.”

Creo que eso es de acoger y creo que es lo que hemos venido defendiendo aquí.

El tiempo de mora de la resolución me ha afectado eso, definitivamente, no haya nada escrito si es importante que resoluciones en cuanto a revocatorias es responsabilidad de la Rectoría de resolverlas en un tiempo prudencial para que a su vez el efecto que ellas produzcan no se quede en producir efectos indeseables por conocimientos que a veces se hacen no oficiales, que es lo que él denuncia en el punto 9).

Sin embargo, no es eso un punto que tengamos que acoger en el sentido de cómo dice el punto 9): “con la sanción escrita la continuidad de las irregularidades tuve que renunciar al DOCINADE y devolverme a un puesto anterior en la ECEN. La señora directora de Recursos Humanos ha aprovechado la sanción del Rector para recalcar que soy un acosador y no debo de acercarme a la denunciante, situación expuesta al mi superior inmediato en los últimos días”.

ILSE GUTIERREZ: En este caso cuando dice: “La señora directora de Recursos Humanos ha aprovechado la sanción del Rector para recalcar que soy un acosador...”, me gustaría saber si está por escrito esa sanción.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Parece que sí. Quiero aclarar que eso no es lo que estamos juzgando.

ALFONSO SALAZAR: Por eso dije que el párrafo que habló sobre la demora de la resolución que es un asunto eminentemente de resorte de la Rectoría en cuanto al tiempo y este Consejo Universitario lo más que puede pedir es que la Rectoría actúe en un tiempo prudencial para que no se produzca lo que él señala en el punto 10) y que dice:

“10. A pesar que mi anterior puesto me facultaba para ordenar el programa académico, recabar información y asignar labores según las funciones que le correspondía a la denunciante, siempre actué de conformidad con los directores de la ECEN y del SEP, aspecto que nuevamente se aclaró en la vista oral del proceso pero no se tomó en cuenta...” Son elementos que este Consejo Universitario debe tomar en cuenta.

O sea, de los puntos que él señala aquí y como normalmente es práctica de este Consejo Universitario basarse en aquellos elementos en el aspecto específico que estamos tratando.

Considero que el punto 8) que él señala: “que a su vez se respalda en elementos que el mismo órgano director estableció que no hubo dolo ni mala fe”. El punto 10) en donde se indica que él trabajó de conformidad con los directores de la ECEN y del SEP, él no trabajó por su propia voluntad o sea los procesos repetitivos no pueden ser considerados como acoso laboral.

Entonces, en mi caso no concuerdo si la lectura es correcta de que hubo acoso laboral comprobado. Considero que el considerando 4) - valga de redundancia - debería quedarse los puntos 8 y el 10 hasta donde está el subrayado, ya que el punto 10) tiene dos aspectos uno que lo facultaba para ordenar el programa académico.

Donde dice: “otro aspecto intolerable y que denunció son los comentarios del Director del SEP en la Comisión de Directores del SEP”, eso es un asunto aparte. No tiene nada que ver.

Entonces, solamente tenemos que llegar hasta donde dice: “DOCINADE”.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Sería dejar los puntos 8 y 10 del considerando 4).

ALFONSO SALAZAR: Los puntos 8) y 10 del considerando 4) son los únicos que se ha conversado alrededor de esos elementos.

Es decir, los considerandos 7, 8, 13 ,14, 15 y 16 son fuera del caso, por lo tanto, haría un agregado en el considerando 12).

El punto 14) se refiere sobre el uso de equipo de cómputo, el punto 15) es sobre el desarrollo de programas de manera institucional, esto tiene que ver con la parte administrativa, igual que el punto 16) que son las funciones definidas en el puesto porque eso es apenas parte de uno de los elementos establecidos que era la distribución del asunto.

Pero la parte más delicada es la repetición de ciertas acciones que es lo que se está quitando.

En el considerando 12 lo dejaría de la siguiente manera:

“Los considerandos anteriores, son evidencia de que el presunto acoso laboral del señor Wagner Peña Cordero contra la denunciante, no se constató dentro del marco establecido por la Sala Constitucional en la resolución 2008-15592 de las 10:40 horas del 17 de octubre del año 2008. Por este motivo se considera que al no comprobarse plenamente el acoso laboral no debe establecerse sanción alguna”.

Luego, sugiero un último considerando que daría pie a respaldar para acogerlo.

Este sería el enfoque que le daría para acoger la apelación, que al no comprobarse el dolo no debe haber sanción y se eliminaría todas las partes administrativas que contemplaba la propuesta que a mi juicio respaldaban el acuerdo 2).

MARLENE VIQUEZ: Tengo una consulta con este asunto. Cuando don Alfonso eliminó en el considerando 10) donde dice: “Estas situaciones no se deberían aceptar en nuestra universidad, por lo que nuevamente demuestro lo viciado del caso. (El subrayado no es del original)”, ¿esto se elimina?

ALFONSO SALAZAR: Eso se elimina.

MARLENE VIQUEZ: Luego, se eliminaría los puntos 7 y 8. Interpreto que el punto 12) se modifica como lo indicó don Alfonso y me parece bien. Se eliminan los puntos 13 y 14.

Quiero hacer la aclaración de que es importante mantener lo que mencionó doña Ilse y don Mario, y en sustitución de esos artículos que propone don Alfonso eliminar los relacionados con el Reglamento del Uso de Equipo de Cómputo e Internet, y se indique lo siguiente:

“Lo establecido en el artículo 34, inciso m) y el artículo 35 incisos f) y g) del Estatuto de Personal...”.

El artículo 34, inciso m), del Estatuto de Personal dice: “conservar y mantener en buen estado los útiles, enseres y equipo a su cargo, velar porque no sufran más deterioro”.

En el artículo 35 los incisos f) y g) dicen:

- “f. Llevar fuera de lugar donde presta su servicio útiles y equipo de trabajo en la UNED sin contar con la autorización respectiva.
- g. Utilizar servicios, útiles y equipo de la UNED para fines personales”.

Me parece importante indicar estos dos incisos, pues, caben dentro de las prohibiciones y creo que si se elimina lo que indica don Alfonso habría que justificar con base en lo que indica el artículo 34 inciso m) y artículo 35 incisos f) y g) del Estatuto de Personal, sobre los deberes y prohibiciones.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Es mejor haber un repaso de todo el documento.

MAINOR HERRERA: Me voy a permitir hacer un comentario. Me parece que cuando las preguntas que se le hacen al señor asesor legal quedan de último no podemos enriquecer la discusión.

Me parece que en algunos casos no es recomendable para este Consejo Universitario que se trate de avanzar en la redacción de una propuesta de acuerdo si antes no tenemos absoluta claridad.

Hace un buen rato solicité la palabra y extra micrófono le indiqué a don Luis Guillermo que yo estaba anotado en el uso de la palabra, pero no quedó grabado, porque tengo algunas dudas con respecto a esta situación y es una lástima que don Celín salió y quisiera que se pudiera dar el espacio para que él conteste mi pregunta.

Aquí tengo que partir de la evidencia y hechos comprobados. El expediente que todos hemos consultado tiene mucha información, pero tengo claro que debo partir de la evidencia y de hechos comprobados.

Tampoco pretendo reemplazar lo que dice el órgano instructor, creo que debemos estar informados porque debemos entrar en el fondo del asunto, pero tengo claro que hay un órgano instructor y que ese órgano instructor valora la evidencia y parte de hechos probados.

Por eso le tengo la consulta a don Celín que quisiera me dé respuesta ante de seguir el uso de la palabra de otros compañeros y es qué significa el hecho de que un caso de acoso psicológico laboral como el caso que nos tiene en discusión, se indique que hubo acoso, pero que no existió dolo.

Incluso, al final del dictamen de la Oficina Jurídica enviado mediante oficio OJ-231-2014 en uno de los últimos párrafos indica:

“Si bien en la resolución de primera instancia se indica que el recurrente no tuvo un comportamiento doloso el denunciado sí incurrió en un comportamiento culposo, lo que no le exonera de responsabilidad sobre los hechos que se le acusan sino lo que por lo tanto lo que corresponde es una sanción de acuerdo a la culpa que arrojó su gestión, toda vez que ese comportamiento ocasionó un daño a la denunciante”.

Habiendo el órgano instructor llegado a estas conclusiones, ¿qué significa el hecho de que no hay dolo?

Como puedo entender lo que es dolo según se indica en el dictamen sí hay culpa ya que dice que aunque no hay dolo el denunciante sí incurrió en un comportamiento culposo. Me gustaría que don Celín se refiera a ese hecho.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Voy a anotar la observación de don Mainor y trataremos que sea más equilibrada las participaciones de don Celín para efectos de orientar la discusión.

CELIN ARCE: Voy a leer el artículo 211 de la Ley General de la Administración Pública: “1.El servidor público estará sujeto a responsabilidad disciplinaria por sus acciones, actos o contratos opuestos al ordenamiento, cuando haya actuado con dolo o culpa grave, sin perjuicio del régimen disciplinario más grave previsto por otras leyes.”

Puedo cometer una falta o un delito por dolo o por culpa, un médico por culpa, por negligencia, descuido por no aplicación de la observancia debida de su profesión o de las normas respectivas puede matar a una persona o cortarle una pierna.

Por culpa o descuido, negligencia, ignorancia, por no ejercer el cuidado y el deber de mis responsabilidades puedo matar a una persona manejando un vehículo, no era mi intención matar a esa persona.

En ese caso el órgano director, demostrado que no actuó con dolo, pero si tuvo por demostrado que si incurrió en la falta de manera culposa, por negligencia, descuido, por no observancia de las normas, de los deberes propios del puesto de la función.

Como jefe puedo incurrir en la falta de acoso laboral por negligencia, descuido, ignorancia o también dolosamente. Dolosamente es cuando con toda intención planificado e ideado incurro en esa conducta. También, puedo estar incurriendo en la falta por negligencia, descuido o ignorancia.

En este caso se tuvo por demostrado que incurrió en la falta por culpa no por dolo, eso se subraya, se subraya ahí que no incurrió en dolo en el sentido de que queda

establecido que no se decretó que actuó dolosamente pero si actuó culposamente y cometió la falta que se le imputó.

ILSE GUTIERREZ: En el punto 9) cuando dice: “me ha afectado en lo profesional y en lo personal”, habíamos tomado la decisión de borrar a partir de que diga “con la sanción escrita”, cuando hice la pregunta de que si estaba por escrito, el hecho de que se le había asignado como acosador.

ALFONSO SALAZAR: El 9) fue propuesto a eliminarse es que no lo tacharon.

ILSE GUTIERREZ: Ah bueno, es que estaba tomando en cuenta que como Consejo Universitario estaríamos afirmando lo que habla sobre el funcionario Osvaldo Solano, donde tampoco tenemos prueba.

MARLENE VIQUEZ: Voy a ver si logro explicarme bien porque creo que hay un problema de interpretación, el órgano director de este caso en particular, menciona hechos probados y hechos no probados.

Uno de los aspectos importantes es que se indique que la salud de la persona que se ve afectada mientras estuvo trabajando con el señor Peña, es decir, la denunciante lo da a entender, sin embargo, en el expediente no hay ningún documento que constate lo indicado, y que pruebe que la situación de salud o el deterioro de la salud se hubiera afectado.

Voy a leer lo que dice el mismo órgano director *“Este hecho no se da por probado pues este órgano no tiene las competencias para establecer que, efectivamente, las afecciones de la funcionaria sean exclusivamente producto de la situación vivida por el señor Peña y no hayan sido derivados por problemas personales de la funcionaria”*. Me parece que eso es importante.

Cuando se analiza las recomendaciones, uno observa que en la primera recomendación que se hace al Rector, el órgano director resuelve, primero que se tomen las medidas del caso para que se tenga claro a nivel de la administración del sistema de educación de posgrados, la relación jerárquica del personal y la responsabilidad de los bienes y servicios de apoyo a las coordinaciones de esta dependencia.

Para mi esta recomendación y esto que está resolviendo, insisto, deja en evidencia que hay un problema de gestión que no es ocasionado por don Warner Peña, sino por un problema de gestión interna del sistema de posgrados.

La otra preocupación es que por la falta de acoso laboral comprobada, se sancione al funcionario con una amonestación escrita y se le prevenga que mientras se mantenga el programa debe continuar con la estructura que tiene actualmente, y que de hacer cambios deberá sujetarse al debido proceso.

Eso dice en el punto 2), pero en el punto anterior se recomienda *“sin embargo este órgano director del procedimiento logra evidenciar durante el proceso que gran*

parte de las acciones tomadas por el señor Peña lo fueron en razón del desconocimiento de los procedimientos más que con dolo o mala fe”.

“En razón de lo anterior y de acuerdo con los principios de razonabilidad y proporcionalidad teniendo en cuenta el record laboral y académico del señor Wagner Peña, este órgano director recomienda que la sanción a aplicar no debe corresponder a la regulada en el artículo 102, inciso a) del Estatuto de Personal considerada como la máxima sanción para una falta de acoso laboral grave corresponde a la suspensión de un mes sin goce de salario, si no una sanción menor tomando en consideración que para ejercer funciones administrativas de este proyecto el señor Peña no recibe capacitación específica de manejo de personal y existe un desconocimiento a nivel interno en este tema.”

Al final todos los asuntos que son de carácter institucional, las condiciones que debe facilitar, cuando leí esto era como decir que usted va de coordinador, puede ser encargado e cátedra o de programa y juéguesela, sin ninguna inducción de cómo ha sido manejado el programa, va a la buena fe de la persona y eso fue lo que le paso a Wagner Peña.

Sin embargo, el órgano director actúa de otra manera; se centra en los documentos, qué dice esto, qué dice las funciones del puesto, etc; eso es lo que me parece. Es un asunto de carácter humano, no se analiza qué dice “el papel” y qué es en realidad lo que sucede, cuáles son condiciones en cada caso.

Inclusive, en la recomendación del órgano director cuando resuelve, se dice en el punto 3) que se recomienda aclarar a la funcionaria que ella es contratada para atender el DOCINADE y que su superior jerárquico en este caso es el coordinador del programa, tanto a nivel técnico como administrativo.

En otras palabras la recomendación que le dan al Rector en el punto 3) es contradictorio con todo lo demás porque ella consideraba que ella no tenía porque atender instrucciones de don Wagner Peña.

Ese es el punto central, que se tiene relación precisamente con el punto 1), ante una gestión inadecuada o no la más idónea de cómo se administra este asunto en el sistema de posgrado, al final la responsabilidad se la están asignando a don Wagner. Sin embargo, sí reconocen que a ella le tienen que hacer un llamado porque no atendió, con esto se está reconociendo que ella no podía oponerse a algunas acciones o peticiones que le hacía el señor Peña.

Por otro lado, hacen la última recomendación a don Wagner en el cual se le dice que mientras sea el coordinador de DOCINADE si requiere un asistente a quien se le deberá establecer por escrito las funciones de conformidad con el manual de puestos.

O sea, que tiene que agarrar el manual de puestos a la luz y decir que si la universidad va a seguir trabajando de esta manera déjenme decirles que hay que

tener cuidado, porque el asunto es muy delicado, esto me toca y esto no me toca, y no hay en eso ningún compromiso institucional.

Quiero hacer una observación, cuando yo leí el dictamen de la Oficina Jurídica que es el oficio O.J.2014-2331 de don Esteban Jirón Carvajal, yo comprendo plenamente lo que está haciendo el señor Carvajal, pero observen que él va mas allá en este dictamen, de lo que hace o indica el dictamen del órgano director, porque si bien es cierto el menciona la resolución 200815592, de las 10:40 horas del 17 de octubre del año 2008, la sala constitucional describió algunas características o elementos necesarios para establecer cuando se está en presencia del llamado acoso laboral y lo transcribe, ya lo hemos leído, él dice: “el órgano director a cargo estimo que durante el proceso de investigación se logre determinar que gran parte de las acciones adoptadas por el señor Peña fueron realizadas por un desconocimiento de los procedimientos más que con dolo o mala fe...” ahora él entra a valorar como abogado, no necesariamente tiene que ser lo que nosotros podamos interpretar que es la pregunta que le hace don Mainor la cual yo no comparto.

“Lo cual es no es justificable para el comportamiento desplegado toda vez que ningún funcionario puede alegar desconocimiento de los procedimientos que señala las normas institucionales ya que puede poner en riesgo tanto a la institución como a los funcionarios que se tiene a cargo.”

El punto central es que ese es el problema de gestión que hay en la universidad y lo que le ocasionó el problema a don Wagner, al existir ese problema de gestión, los problemas de comunicación, usted no es mi jefe, si soy su jefe, tiene que hacer esto, no lo voy hacer, que es lo que normalmente se da, el asunto se da en que esa parte del problema de comunicación que hubo, el desconocimiento que se da, el que al final siendo informado el Director de ECEN, siendo informado el Director del SEP, inclusive la misma Vicerrectora que ahí se menciona en la hoja de descargo, nadie interviene.

Don Wagner Peña lo que intenta es salir adelante con el programa, eso es lo que me preocupa, lo que me preocupa es que una cosa es mirar el asunto como una película y yo sí creo que al final es importante que se aclare que no es al pie de la letra lo que dice el asunto, el asesor legal está haciendo una apreciación que está bien fundamentada desde la perspectiva de que él es un abogado y dice “si esto no lo puede considerar”.

La pregunta que yo le hago a este Consejo es, para mí lo que a nosotros más nos interesa es que no hubo dolo o mala fe, ya el resto de ahí que el punto 2) del acuerdo era llevar esa intencionalidad de que se le diera la inducción, la capacitación a las personas para que por favor estuvieran informadas y recibieran la inducción necesaria y que no cometieran errores porque no tienen esa intención si no porque hay procedimientos y hay asuntos que deben darse. En general a las personas que se contratan en la UNED no se les da esa inducción y eso quizá es lo que de alguna manera está afectando.

Nada más quería hacer esa aclaración porque me preocupa la consulta que le hace don Mainor a don Celín y el punto es que si bien es cierto, el órgano director no dice lo que dice don Celín, que indica falta por culpa, lo que indica es que no hubo dolo y que no hubo mala fe.

Si bien es cierto un abogado puede tratar de justificar o destacar otra norma, en este caso concreto lo que es evidente es como lo está mirando la persona que fue denunciada.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Vamos a hacer un repaso de cómo podría quedar el acuerdo por favor con los cambios que se han hecho. Los considerandos 1, 2 y 3 están sin efecto y el 4) hay modificaciones. Estaríamos dejando solo 8 y 10. Eliminamos el 13.

MARLENE VIQUEZ: Ana Myriam hay que agregar lo siguiente, es lo relativo a lo establecido en el Estatuto de Personal, artículo 34, inciso m, "Sobre los Deberes de los funcionarios" y el artículo 35 (incisos f y g) relativo a las prohibiciones de los funcionarios.

ILSE GUTIERREZ: Yo había mencionado el inciso c) donde dice acatar y cumplir con la mayor diligencia las órdenes e instrucciones de sus superiores jerárquicos, están tomando el inciso m), los otros incisos que yo mencioné no sé si no lo está mencionando doña Marlene porque no lo cree conveniente o porque se les olvidó, porque el inciso c) dice acatar y cumplir con la mayor diligencia las órdenes e instrucciones de sus superiores jerárquicos siempre que recaigan sobre el ámbito de su competencia. El artículo 34, inciso c) entre los deberes de los funcionarios.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Don Alfonso usted habló algo sobre solicitarle a la Rectoría la consideración de los tiempos para poder resolver.

ALFONSO SALAZAR: Fue solo un comentario.

ILSE GUTIERREZ: Creo que también este Consejo Universitario debe dejar claro porque no consideramos que es un hecho culposo porque ante la pregunta que está haciendo don Mainor a don Celín y don Celín habla sobre la ley, tenemos que fundamentar, si bien doña Marlene lo explicó no lo estamos dejando claro en el acuerdo porque no lo estamos considerando que fue un hecho culposo, creo que eso también debería quedar claro.

ALFONSO SALAZAR: Don Celín ¿cuál es el artículo de la ley de administración que usted mencionó?

Dice: "El servidor público estará sujeto a responsabilidad disciplinaria por sus acciones, actos o contratos opuestos al ordenamiento, cuando haya actuado con dolo o culpa grave, sin perjuicio del régimen disciplinario más grave previsto por otras leyes." Eso es lo que se aclara en cuanto a dolo y culpa, simplemente que yo

lo interpreto es que cuando se habla de acoso laboral, es muy diferente a otro tipo de acusación por negligencia, por desconocimiento de las normas, yo si veo culpa pero yo no veo culpa como acoso laboral, eso es lo que yo de todo el análisis hecho por el órgano director, veo culpa como acoso laboral, esa es la posición que considero y que hemos considerado.

El hecho de que se haya valorado que la negligencia o el desconocimiento de la norma es el responsable del acoso laboral y acusar a una persona por acoso laboral por un procedimiento que como él mismo lo señala estuvo amparado en que él era el jefe y no era otra persona o es superior y que no fue considerado de esa manera, creo que tampoco es culposo de acoso laboral.

Eso es lo que estaríamos defendiendo, al menos es lo que se está defendiendo, la posición de la Oficina Jurídica como bien lo aclaró don Celín es un hecho culposo que tiene una acción culposa, pero creo yo que el acoso laboral si debe sancionarse por dolo, esa es la diferencia, porque realmente se hizo premeditadamente, se hizo con alevosía y premeditación como dicen los abogados.

No es que queda autorizado por culpa, no es eso a lo que me refiero, a lo que me refiero es que al caso del acoso laboral y por eso todavía esta institución no tiene un reglamento, no es una acusación sencilla, es una acusación de implicaciones más allá del aspecto administrativo.

Considero que lo que ha sucedido no se le está justificando o el Consejo no estaría justificando que cualquiera que haga acciones administrativas no se vaya a acusar precisamente por faltas en acciones administrativas.

Lo importante es sobre el acoso laboral, en otras palabras, como se está afectando a otra persona por esas decisiones, eso es lo que estamos diferenciando, al menos yo diferencio, no creo que estaríamos creando una jurisprudencia para que aquí todo mundo pueda ser negligente y no reciba sanción por eso, pero es diferente, eso es lo que yo veo.

ILSE GUTIERREZ: La semana pasada traté de analizar todo el aspecto de don Wagner Peña, en eso consta en actas. Ahora yo quiero verlo desde la perspectiva de la funcionaria Jiménez porque así lo expresé fuera de actas cuando estábamos haciendo el simulacro que hubo a principio de la sesión, comentándole a don Alfonso.

Mi pregunta a don Celín, cuáles se pueden considerar actitudes negligentes y culposas por acoso laboral, porque aquí tenemos que tener una claridad, ¿él es un acosador o no es un acosador?

Empezamos a hacer el análisis y decimos pareciera, dentro de todo lo que nos está dando el órgano director para nosotros no se evidencia que hay un actitud sistemática que nos haga pensar que este es un caso de acoso laboral.

Cuando lee don Celín el artículo ante la pregunta de don Mainor me pregunto, cuáles serán esas actitudes negligentes y culposas por acoso laboral, para que estemos conscientes de lo que estemos haciendo porque vamos a aprobar pronto la redacción, ya hemos terminado, pero que estemos en autos en ese sentido.

Le solicito respetuosamente a don Celín que tal vez nos ejemplificara en qué sentido, cómo se podría manifestar actitudes negligentes o culposas por acoso laboral.

CELIN ARCE: Creo que aquí ya se dijo, ya lo leyó don Alfonso, el órgano director y don Alfonso lo dijo, esto es acoso laboral, quitarle las funciones a la funcionaria sin ninguna razón válida, justificada, justificada o técnica. ¿Cuál es la diferencia? La intencionalidad con que actúa el jefe, que lo hace con toda intención, planificadamente, lo está haciendo con dolo.

Después está el otro jefe que por ignorancia, torpeza o mala formación, por los valores que tiene, cree que está dentro de sus potestades normales y dentro de la disciplina que puede tener a su subalterno, quitarle las funciones, trasladarlo de un lado para otro, arrinconarla y lo estima normal, que son las potestades normales como jefe.

Eso responde a su mala formación, su ignorancia, su negligencia, sus prejuicios, a pesar de que no es la intención de hacerle daño y perjudicarla, a la larga está convencido de que está haciendo lo correcto, que era la forma correcta.

El dolo y la culpa es la intencionalidad con la que actúa el que va a hacer el acto. El delincuente planifica el homicidio, lo planifica, lo idea mentalmente, busca las armas, busca estrategia, le hace el fijo a la víctima, todo eso es doloso y culpa también el otro que iba con un carro en mal estado o borracho, provocó un accidente y mató a otra persona y jamás tenía la intención de matar a esa persona obviamente.

Igual si fue por culpa también va a la cárcel, la diferencia al ser culpa, la sanción es menor, por eso el órgano director recomendó la sanción mínima, como no actuó con dolo recomendamos al señor Rector que aplique la sanción menor, que eso fue lo que hizo el señor Rector.

ORLANDO MORALES: Mejor votemos porque yo oía argumentos a favor del señor Peña, pero las últimas intervenciones parece que el jefe se excedía en sus facultades y que iba restringiendo su ámbito laboral, eso tipifica como acoso, eso es la realidad de lo que yo estoy oyendo, que ya hay serias dudas si quien hacía de jefe realmente al irle limitando sus funciones, aquí se ha dicho que también es una forma de acoso.

MAINOR HERRERA: Con esa última respuesta de don Celín me sigue generando duda este asunto, en el punto 3) del dictamen de la Oficina Jurídica, el O.J. 2014-

231 dice “Por lo tanto, no se justifica la actuación del señor Peña a la hora de gestionar un traslado de la funcionaria, no existiendo además algún indicio probatorio ante un mal uso de funciones por parte de la señorita Jiménez Flores que motivara una decisión de esa naturaleza.”

Me queda la duda porque si bien es cierto no se realizó el traslado, pero si hay una intencionalidad, don Celín está hablando de una intencionalidad de traslado. Esto quiero dejarlo en actas, voy a abstenerme de votar a favor de esta propuesta porque tengo duda razonada de si, efectivamente, aquí hubo acoso laboral.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Duda razonada si hubo acoso laboral, pero lo que se está diciendo aquí es devolviéndolo ante la falta de acoso laboral.

MAINOR HERRERA: Por esa razón, porque para mí con el dictamen que da la Oficina Jurídica hay duda razonada de si, efectivamente, hubo acoso laboral o no, por lo que también nos ha indicado don Celín Arce no estaría de acuerdo con esta propuesta de acoger la solicitud de don Wagner para dejar sin efecto la resolución de la Rectoría.

LUIS GUILLERMO CARPIO: No entendí don Mainor, sus dudas son de que haya existido o no acoso laboral, pero lo que está haciendo ahora el Consejo si esto se aprobara es prácticamente devolviendo la sanción impuesta por la Rectoría, ante la duda de que posiblemente no hubo acoso laboral.

MAINOR HERRERA: Lo que estoy entendiendo es que al acoger esta propuesta de acuerdo estaría dejándose sin efecto la resolución de la Rectoría impuesta al señor Wagner Peña, la sanción disciplinaria.

En ese particular yo no estaría de acuerdo con esta propuesta de acuerdo, no la voto en contra, me abstengo de votarla a favor por cuanto tomando en cuenta lo que dice el dictamen O.J 2014-231 y las observaciones realizadas en este Plenario por el asesor legal, señor Celín Arce, me queda duda de si, efectivamente, es procedente esta propuesta de acuerdo.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Creo que los votos deberían ser a favor o en contra, las abstenciones no son parte. Tratemos de ir concretando.

MARLENE VIQUEZ: Voy a ser muy clara en esto. Comprendo las dudas que puedan tener algunos compañeros acá con la propuesta de acuerdo, creo que la forma en que ha sido mejorada deja en evidencia como se ha mirado el asunto.

Para mí, después de analizar el expediente y la resolución final del órgano director, considero que hay contradicciones en lo que queda en el punto. Eso es muy importante don Mainor, pues al haber contradicciones uno se pregunta qué es lo que está pasando acá.

Inclusive, las mismas recomendaciones del órgano director son contradictorias, porque en su informe, reconoce que también la muchacha, la persona denunciante, no acepta ciertas regulaciones, dado que hacen la especificación de que no acepta que don Wagner Peña es el superior de ella, por lo tanto, tenía que atender sus indicaciones, eso es lo que quiero dejar claro.

Segundo, que para mí fue muy importante el dictamen de la oficina jurídica cuando define que es el *Mobbing* y que según la Sala Constitucional, se interpreta como acoso laboral.

Usted puede sancionar, es lo que yo interpreto, a una persona por acoso laboral si se logra comprobar, efectivamente, los términos en que lo dijo la Sala Constitucional. Como no hubo dolo, no hubo de mala fe y don Wagner actuó de tal manera, pensando que la muchacha tenía que seguir sus instrucciones y la otra persona consideraba que no tenía que seguir las instrucciones que él giraba. En el informe es muy evidente, me parece que la propuesta de acuerdo en la que propone don Alfonso acá, es pertinente.

Cuando él hizo la indicación que se leyera el considerando correspondiente, el que yo tengo aquí es el número 12, lo voy a leer porque me parece que esto es lo ms importante.

Dice: *“Los considerandos anteriores, son evidencia de que el presunto acoso laboral del señor Wagner Peña Cordero contra la denunciante, no se constató como lo establece la Sala Constitucional en la resolución 2008-15592 de las 10:40 horas del 17 de octubre del año 2008”*. ¿Qué significa? En los términos que dice precisamente lo caracteriza la Oficina Jurídica, porque no se vio esa condición sistemática, esa mala intención, de minar a la persona, lo que observa es un problema de comunicación. Eso queda en evidencia en el expediente.

Menciona después don Alfonso que se indique “por este motivo, se considera que al no comprobarse plenamente el acoso laboral en la forma como lo está diciendo en el marco de la sala constitucional, no se debe establecer sanción alguna”, si hay dudas razonables sobre lo que realmente está haciendo el órgano director y lo que sucedió en el proceso, como se va a sancionar a una persona.

Lo que hicieron fue decir que por un lado él no actuó de mala fe, pero, por otro, lado a la muchacha hay que girarle las instrucciones de que haga esto, pero por otro lado, hay que ponerle una sanción, en eso es en lo que yo no estoy de acuerdo.

Por eso la propuesta para mi debe acogerse de que se le acoja la apelación a don Wagner porque en realidad en los términos que se interpreta qué es acoso laboral aquí no se puedo comprobar, por eso es que yo la estoy respaldando.

ORLANDO MORALES: Hay una duda razonable, pero no más allá de esa duda.

ILSE GUTIERREZ: Escuchando de nuevo a don Celín, yo desde la semana pasada he estado clara y en ese sentido culpar a alguien de que tuvo acciones que lo llevan a ser culpado por acoso laboral yo no puedo comprobarlo y es por esa razón que desde la sesión pasada yo planteaba que se debía acoger la apelación del funcionario Wagner Peña por las inconsistencias en la misma gestión académico administrativo que se dan.

Como efecto colateral de la investigación que realizó el órgano director, encuentro dos hechos que para mí son importantes en este sentido, no podemos decir que debe llevar una sanción escrita, oral, para dictaminar que hubo un acto disciplinario y lo voy a decir desde esta perspectiva.

Cuando dice lo siguiente la solicitud de traslado gestionada por el señor Wagner Peña, “en busca de resultados eficaces y eficientes en la universidad esta coordinación recomienda prescindir temporalmente de sus servicios para fortalecer la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales”.

Este traslado según lo acordado entre los directores del SEP y el ECEN y efectivamente pudo haber sido un acto culposo si le hubiera estado disminuyendo en forma intencionada no sistemática, pero intencionada de los servicios y funciones que cumplía la funcionaria Jiménez, muy respetuosamente analizo el caso que ella está planteando.

Resulta que cuando se mezcla la gestión académica y administrativa y existe acuerdo entre los directores del SEP y la ECEN, disculpen yo no puedo aceptar que se le diga a un funcionario que actuó en forma culposa habiendo un problema de comunicación habiendo un problema de comunicación acá adentro con la gestión institucional. Es esa la razón fundamental que me lleva a mí a pensar que tenemos que acoger la apelación de don Wagner Peña.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Suficientemente discutido el asunto. No voy a votar a favor de esta moción, porque podría resultar contradictorio puesto que es una resolución de la misma Rectoría. Sin embargo, respeto la decisión que se tome basado en un principio fundamental, primero que he escuchado algunos elementos adicionales importantes que se valoran como es el asunto del principio de la Sala IV.

Descarto para mis decisiones todo lo del orden administrativo, creo que no es relacionado. Además debemos comprender que nosotros no estamos anulando aquí la sanción, lo que estamos haciendo es llevando esto a punto cero donde lógicamente la señora afectada tendrá la oportunidad de reaccionar a este principio y prácticamente si no me equivoco, y que don Celín diga si es así, estamos llevándolo a punto cero y reiniciando un proceso de análisis si ella lo quisiera hacer, dónde se podrían considerar algunos elementos que aquí se han dicho.

En realidad no se le está quitando la sanción a don Wagner si no que tendrá oportunidad para ampliar sus alegatos en otra instancia que sería, probablemente,

otro órgano director dentro de la misma universidad, eso habría que resolverlo si se presentara algún tipo de revisión.

MARLENE VIQUEZ: Pero sí estamos cancelando la de ahora.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Si, la resolución queda sin efecto, pero no se está diciendo que no se haya actuado, que le estemos quitando la sanción, si no que a mi criterio llevar a punto cero y una revaloración de todo.

ORLANDO MORALES: Ya se agotó el procedimiento administrativo, don Wagner está exculpado, no es un acosador laboral, eso es lo que hemos dicho. Si ella insiste eso pasará al estrado judicial y se verá externamente, pero ya en lo que compete a la UNED es un asunto finiquitado. Cuidado vamos a volver a reiniciar el mismo procedimiento, eso se acabó.

ALFONSO SALAZAR: Estoy plenamente consciente del artículo y de la explicación que nos da don Celín entre el dolo y la culpa grave desde el punto de vista de las sanciones por actos administrativos y responsabilidad del funcionario, eso dice la Ley General de la Administración Pública.

Pero cuando se habla de acoso laboral, que es muy clara, muy clara la sala constitucional, dice en el considerando 6): “La intencionalidad de minar la autoestima y dignidad del funcionario, la repetición de la agresión por un periodo de tiempo prolongado, la agresión y que la misma prevenga de quien tenga la capacidad de causar daño y que su finalidad consistía en presionar al servidor para que abandone su trabajo y así dar por terminada la relación de empleo” para lo cual se requiere un proceso plenario para demostrarlo.

Lo que he entendido para acoso laboral debe existir dolo no es solamente culpa, eso es lo que nos dice la Sala Constitucional, hay una intencionalidad en minar la autoestima y dignidad del funcionario.

Precisamente, como la institución todavía no ha relacionado en una norma cuales son los elementos que la institución toma en este momento el Consejo está basándose en lo que dice la sala, por eso es que defiende la propuesta.

La Sala está definiendo el caso de acoso laboral un caso de dolo y eso es una de las cosas que tenemos que usar a la hora de establecer el reglamento, al menos en este caso se está planteando de esa forma.

MARLENE VIQUEZ: Entiendo la preocupación, pero déjenme decirles, es el mismo órgano director el que dice que ellos estiman y constatan que no hubo dolo, no lo dice don Wagner, lo dice el mismo órgano director.

Es diferente a la interpretación que hace don Celín cuando dice que: “yo no lo hice con dolo”, no, aquí se trabajó con hechos y con la evidencia concreta y ese mismo órgano director dice que se constató o estimó que no había dolo o mala fe.

Por eso es que menciona además, eso no lo “exonera de culpa” porque él debería conocer la normativa, entonces pide la amonestación escrita. Sin embargo, el mismo órgano director es contradictorio porque también dice que hay que decirle a la persona denunciante que tiene que cumplir con las funciones como subordinada del coordinador del programa.

Ahí es donde yo digo que igual que don Luis Guillermo y don Alfonso decían los puntos tales y tales son de carácter administrativo y no tienen que ver con la apelación yo dije está bien, al Consejo no le corresponde referirse a la parte administrativa qué es lo que se tiene que hacer.

Pero lo que sí queda en evidencia en el dictamen del órgano director es que hay problemas de gestión institucional que contribuyeron a esa situación, al final cuando la analizó el órgano director constata que no hay dolo y en esos términos es que considero que la propuesta que hace don Alfonso es pertinente, él dice que es en el marco de lo que está diciendo la sala constitucional, no es porque la UNED lo está diciendo, lo está diciendo la sala constitucional en un voto que ahí se menciona.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Quienes estén de acuerdo con la propuesta por favor manifiésteno. Aprobado en firme.

Al respecto se toma el siguiente acuerdo con 6 votos a favor y 2 en contra:

ARTICULO III, inciso 1)

Se retoma el oficio O.J.2014-231 del 3 de setiembre del 2014 (REF. CU-584-2014), suscrito por el Sr. Esteban Gil Girón Carvajal, asesor legal de la Oficina Jurídica, en el que brinda criterio respecto al Recurso de Apelación presentado por el funcionario Wagner Peña Cordero, en contra de la Resolución No. 224-2014, de la Rectoría de la UNED.

Asimismo, se conoce propuesta de acuerdo (REF. CU-641-2014), planteada por la Comisión Especial nombrada por el Consejo Universitario en sesión 2368-2014, Art. II, inciso 1), celebrada el 26 de setiembre del 2014.

CONSIDERANDO:

- 1) Lo establecido en el artículo 57 y siguientes del Estatuto Orgánico, sobre los recursos de revocatoria y apelación contra las resoluciones de las autoridades y organismos de la Universidad.**

- 2) El recurso de revocatoria con apelación en subsidio, de fecha 2 de octubre del 2013, presentado por el Licenciado Roberto Soto Jiménez, representante legal del señor Wagner Peña Cordero, en virtud de la Resolución de la Rectoría No. 205-2013, de fecha 16 de setiembre del 2013.
- 3) La resolución No. 224-2014 de la Rectoría de fecha 27 de agosto del 2014, mediante la cual declara sin lugar el Recurso de Revocatoria presentado por el Licenciado Roberto Soto Jiménez, representante legal del señor Wagner Peña Cordero, contra la Resolución de la Rectoría N. 205-2013, de fecha 16 de setiembre del 2013.
- 4) La nota de fecha 3 de setiembre del 2014, suscrita por el señor Wagner Peña Cordero (GESS-32-2014) (REF.CU:579-2014), mediante la cual presenta el recurso de apelación contra la Resolución No. 224-2014 de la Rectoría, emitida el 27 de agosto del 2014. En esta nota el señor Peña Cordero solicita considerar en el recurso de apelación:

8. Se recuerda que el Órgano Director reconocido por el Rector indicó en su resolución del proceso expediente ORH 1165-2013 que no hubo dolo, por lo que no debió haber sanción escrita. (El subrayado no es del original)

El tiempo de demora para la resolución me ha afectado porque según el proyecto AMI-UNED, yo no podría concursar por becas si tengo una sanción escrita.

10. A pesar que mi anterior puesto me facultaba para ordenar el programa académico, recabar información y asignar labores según las funciones que le correspondía a la denunciante, siempre actué de conformidad con los directores de la ECEN y del SEP, aspecto que nuevamente se aclaró en la vista oral del proceso pero no se tomó en cuenta (...).

- 5) La información recopilada en el expediente del procedimiento administrativo, producto de la investigación realizada por el Órgano Director, como resultado de la denuncia interpuesta contra el señor Peña Cordero, el 5 de noviembre del 2012, en su condición de coordinador del Doctorado de Ciencias Naturales para el Desarrollo (DOCINADE), por presunto acoso laboral, de conformidad con lo establecido en el artículo 112 del Estatuto de Personal, antes de la reforma del Capítulo VIII del Estatuto de Personal, aprobada por el Consejo Universitario en el año 2012.
- 6) En el oficio O. J. 2014-231, de fecha 3 de setiembre, 2014

(REF.CU:584-2014), suscrito por el señor Esteban Gil Jirón, asesor legal de la Oficina Jurídica de la Universidad, se indica en relación con el *Mobbing*:

“Mediante resolución 2008-15592 de las 10:40 horas del 17 de octubre del año 2008, La Sala Constitucional describió algunas características o elementos necesarios para establecer cuándo se está en presencia del llamado acoso laboral:

“La intencionalidad de minar la autoestima y dignidad del funcionario, la repetición de la agresión por un periodo de tiempo prolongado, que la misma provenga de quien tengan la capacidad de causar daño y que su finalidad consistía en presionar al servidor para que abandone su trabajo y así dar por terminada la relación de empleo, para lo cual se requiere de un proceso plenario para demostrarlo””. (El subrayado no es del original)

- 7) En el expediente del procedimiento administrativo correspondiente, en relación con el Hecho Tercero comprobado, no se logra concretar el supuesto traslado, dado que la funcionaria no fue trasladada a la Escuela Ciencias Exactas y Naturales. En este hecho, se constata que el señor Peña Cordero actuó *“según lo acordado entre los directores del SEP y ECEN”*.
- 8) En la Resolución del Acto Final del Órgano Director del Debido Proceso correspondiente citado en el considerando anterior, se indica como “Hechos no probados”, que el deterioro en la salud de la denunciante, por la cual ha sido incapacitada, haya sido:

“exclusivamente producto, de la situación vivida con el señor Peña y que no hayan derivados por problemas personales de la funcionaria”. (Folio 238)

- 9) En la Resolución del Acto Final del Órgano Director del Debido Proceso respectivo, de fecha 22 de agosto del 2013, el órgano director a cargo del procedimiento administrativo de la denuncia interpuesta contra el señor Wagner Peña Cordero, en su condición de Coordinador del Doctorado de Ciencias Naturales, estimó que durante el proceso de investigación realizado se logra determinar:

“que gran parte de las acciones adoptadas por el señor Peña, fueron realizadas por un desconocimiento de los procedimientos, más que con dolo o mala fe” (Folio 237 del Expediente. El subrayado no es del original).

- 10) Los considerandos anteriores, son evidencia de que el presunto acoso laboral del señor Wagner Peña Cordero contra la denunciante, no se constató dentro del marco establecido por la Sala Constitucional en la resolución 2008-15592 de las 10:40 horas del 17 de octubre del año 2008. Por este motivo se considera que al no comprobarse plenamente el acoso laboral, no debe establecerse sanción alguna.
- 11) Lo establecido en el Estatuto de Personal, artículo 34 (inciso c y m) sobre los “Deberes de los funcionarios”, y artículo 35 (incisos f y g) relativos a “Prohibiciones de los funcionarios”.

SE ACUERDA:

Acoger el recurso de apelación en subsidio presentado por el señor Wagner Peña Cordero, mediante la nota de fecha 3 de setiembre del 2014, (Oficio GESS-32-2014) (REF.CU:579-2014) y dejar sin efecto la Resolución No. 224-2014 de la Rectoría, emitida el 27 de agosto del 2014.

ACUERDO FIRME

LUIS GUILLERMO CARPIO: Quiero manifestar mis dudas con respecto a la situación, por eso me abstuve de votarla, lo que se convierte en un voto en contra, pero creo que institucionalmente tenemos que afianzar algunos elementos que podrían estar cayendo en situaciones de justicia o de injusticia, dependiendo de la forma como se vea, pero si hay vacíos evidentemente y no deja de preocuparme, por eso me abstuve a la votación.

MAINOR HERRERA: Así como lo manifesté anteriormente yo me abstengo en este caso, si es lo que procede es votar en contra de esta propuesta, que quede consignado en actas que voto en contra por la duda razonada que ya manifesté, pues considero que hay un dictamen de la Oficina Jurídica, el 2014-231, que claramente dice que hay acoso laboral comprobado, también indica que no hubo dolo pero dada la norma y dada la consulta que está consignado en el expediente en este caso, tengo dudas sobre el acuerdo que se votó y por eso me abstengo de votar la propuesta de acuerdo.

GRETHEL RIVERA: Quedo satisfecha con el acuerdo que tomamos, pero me queda siempre la preocupación del asunto que nos hizo conocer don Wagner de los comentarios que se hicieron en CONARE y en otras instancias.

Considero que hay que presentarle atención, es un asunto ético especialmente de personas que ocupan direcciones y si fue en el caso de la jefatura de recursos

humanos es también de ponerle atención, sería importante conversar o ver de qué manera esto se evita en cualquier situación.

ALFONSO SALAZAR: La semana pasada don Luis usted nos había mencionado que iba a averiguar si la sanción estaba en el expediente, porque yo mencioné que un proceso que no había quedado en firme ya estaba en el expediente y eso creo que la mayoría consideramos que era inapropiado. Usted quedó de averiguarnos si eso había sucedido.

LUIS GUILLERMO CARPIO: No, lo dijimos al principio, pero cuando yo llegué a la oficina le pedí a doña Delia que averiguara y me informó que si estaba en el expediente la sanción. Con esto hay que retirarlo inmediatamente.

IV. DICTAMENES DE COMISIONES PERMANENTES Y COMISIONES ESPECIALES

1. COMISION DE POLITICAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRATIVO

a. Reglamento de Teletrabajo de la Universidad Estatal a Distancia. Además nota del Vicerrector de Planificación sobre “Apoyo al Programa de Teletrabajo”

Al ser las 12:32 p.m. ingresan a la sala de sesiones la señora Adriana Oviedo, encargada del Programa de Teletrabajo y el señor Edgar Castro, Vicerrector de Planificación.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Partiendo de que hicimos una pausa solicito autorización a este Consejo para ampliar la sesión, porque pasamos media hora en pausa, podemos avanzar en tiempo razonable para poder, por lo menos dilucidar algunas situaciones especiales con el Reglamento de Teletrabajo.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Está con nosotros Edgar Castro y doña Adriana Oviedo para continuar la discusión.

Estábamos retomando y que me refrescaran que fue lo que sucedió con el artículo 14 de la semana pasada y el inciso g), y llegamos a un consenso, ante diferentes criterios se están externando sobre el inciso g) y se buscó un punto de equilibrio nada más que dijera “...contar con una valoración técnica por parte de la Oficina

de Recursos Humanos para determinar si la persona cumple con el nivel de competencia para tele trabajar esos aspectos de personalidad que requieren de especial atención.”

Eso tratando de valorar lo que venía de la comisión principalmente, de manera que vamos a iniciar la discusión. Partimos de cero, de manera que los que quieran referirse.

MARLENE VIQUEZ: Un saludo cordial a don Edgar que ya está de nuevo, me alegra que esté bien de salud.

Nada más quiero hacer una aclaración. La semana pasada una persona me hizo un reclamo porque aparentemente, en una reunión de la Vicerrectoría Ejecutiva mi nombre salió a relucir, precisamente, por intervención que tuve hoy hace ocho días en esta sesión del Consejo Universitario con respecto al inciso g).

Le hice la aclaración que lo único que me había limitado era defender o razonar qué era lo que la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional había dictaminado en presencia de doña Lilliana Picado y doña Adriana; inclusive en aquel entonces estaba doña Zaidy Zamora y la abogada doña Elizabeth Baquero.

Me sentí un poco molesta porque yo no tengo porque salir en una discusión de la Vicerrectoría Ejecutiva, al final aparentemente yo había sido parte del problema, al menos “sin querer queriendo”, es lo que interpreto en la buena intención que tuve, había generado un problema con la Oficina de Recursos Humanos.

Quería hacer esta aclaración para indicarle a doña Adriana que le agradecería que me comprenda que cuando estamos como miembros de este Consejo Universitario, los miembros tenemos todo el derecho de expresar libremente lo que pensamos y lo que hemos discutido con base en los dictámenes de Comisión.

Mi comportamiento y mi accionar con el Consejo Universitario siempre ha sido el mismo y en este tema que es el Reglamento de Teletrabajo siempre traté de actuar de la mejor manera. En un momento me incapacité y ahí fue don Mainor Herrera quién siguió como coordinador, pero quisiera que me comprenda, porque me causó molestia.

Sinceramente, mi intención con mi intervención no era en ningún momento crear ningún problema entre la Vicerrectoría Ejecutiva y la Vicerrectoría de Planificación, no me meto en los aspectos administrativos ni en las implicaciones de eso.

Nada más quería hacer esa aclaración para que usted comprenda que yo hablo de la manera más transparente y esa ha sido mi manera de ser siempre con este Consejo Universitario.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Tratemos de no concentrarnos en el problema sino más que todo en la esencia de la situación que es el reglamento.

EDGAR CASTRO: Muchas gracias a todos, agradecerles que sigamos con este tema que es tan importante para la universidad.

Quería hacer una aclaración, porque busque información de lo que ha sucedido en la sesión anterior y quiero relacionarlo con el tema de don Greibin Villegas que no quiero que se genere ningún ruido en base a la figura de don Greibin, porque ha sido una persona muy comprometida, que bajo su horario que no el competía a este tema, nos ha colaborado mucho a la comisión, nos ofreció la ayuda y fue en un baluarte fundamental para presentar este modelo, nunca hubo ninguna intención de pasar por encima a ninguna instancia técnica a doña Lilliana Picado ni nada por el estilo.

Quiero dejarlo en actas porque realmente lo que compete aquí es un gran agradecimiento a la labor de don Greibin nos hizo y el apoyo que nos dio, porque realmente este modelo, que ya fue presentado a CONRE, pues puede ser una herramienta muy importante para poder nosotros como Comisión priorizar el tema del teletrabajo.

Luego, tocar el tema específico de la prueba psicométrica que se le llama, que en alguna instancia que se analizó este tema, si este modelo podía sustituir o no la prueba psicométrica.

Queremos respetar cien por ciento la instancia técnica de la Oficina de Recursos Humanos, pero si queremos una respuesta pronta, porque en una encuesta como yo les informé a ustedes la vez pasada, además de 350 personas que están interesadas en teletrabajar; nosotros como comisión queremos que la respuesta de la institución sea pronta, no podemos pensar en que vamos a tener ahora cuando abramos el teletrabajo 400 solicitudes y duremos cuatro años en enviar a la gente a teletrabajar.

Consideramos, como se hizo en la Oficina de Recursos Humanos en algún momento, por ejemplo que por mes o cada dos meses podrían mandar 20 personas a teletrabajar, duramos cinco o seis años en mandar a la gente a teletrabajar.

Buscar alternativas de que si la universidad no puede dar una respuesta en pruebas psicométricas, cuáles, que este modelo pueda hacer una alternativa o bien, otra que puede ser muy viable y es que logramos en el momento en que abramos el teletrabajo poder contratar una persona señores miembros del Consejo una persona dos o tres meses que apoye a la unidad y que puedan hacer las pruebas psicométricas y que podamos sacar 100, 150 personas, que podamos aligerar el proceso.

Porque lo que no podemos permitir es que la respuesta de la Oficina de Recursos Humanos no vaya a decir por ejemplo: -son veinte cada dos meses-, entonces si tenemos 400 personas duramos cinco años mandando a la gente a teletrabajar;

tienen que ver alternativas de una pronta respuesta para que esto sea eficiente y llegue a feliz término. Muchas gracias.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Hay un problema de capacidades que, lógicamente, nos preocupa, sin embargo, hay una mayoría calificada en este Consejo de que sea Recursos Humanos la que valore a las personas, por ser un asunto de competencias, pero tendríamos que buscar los mecanismos para accionarlo de que no vaya hacer un asunto de que vaya a atrasarse el proceso.

Tal vez podría ser, pongo de ejemplo que pudiéramos contratar, reforzarle el recurso a la unidad y bajo la supervisión de los especialistas de Recursos Humanos se dedique alguien específicamente, pero es un asunto administrativo que podríamos resolverlo, sin embargo, les pido a ustedes respetamos lo que la mayoría está pensando y la idea que quede el artículo g) como está ahí que diga una valoración técnica, ya no queremos hablar ni psicométrica o psicológica, siempre en competencia de la Oficina de Recursos Humanos.

MAINOR HERRERA: Hace un rato cuando estábamos conversando sobre este artículo 14 y también atendiendo algunas observaciones que se hicieron en la última sesión, cuando se analizó este artículo, se hablaba de la posibilidad de sacar el artículo 14 g), la valoración técnica que ahora quedó como evaluación técnica de parte de la Oficina de Recursos Humanos, esto con el propósito de que se realizara esa valoración técnica, una vez que ya teníamos filtrada la información.

Observen ustedes, si tenemos todo junto, si el proceso es paralelo o en ese orden que está ahí, efectivamente la Oficina de Recursos Humanos va a tener que realizar esa valoración técnica a todos los posibles o potenciales candidatos.

Mientras que si tenemos discriminados quienes son, efectivamente, los que han cumplido con los anteriores requisitos, como por ejemplo que cuenta con un dictamen médico favorable, en ese caso el servicio médico institucional, que están dispuestos a que se les realizará la inspección y fueron, efectivamente, ya visitados.

Ese número de potenciales teletrabajadores va a ir reduciéndose, ahí la Oficina de Recursos Humanos le va a aplicar el estudio que ellos hacen técnico a un menor número de funcionarios, entonces va a agilizar la cosa, pero si tendríamos que sacar ese punto g) me parece que al final del artículo 14.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Sacarlo al final.

MARLENE VIQUEZ: Un artículo aparte.

ALFONSO SALAZAR: Voy en la misma línea de don Mainor y tengo la siguiente propuesta, es primero eliminar el inciso g) del artículo 14, para el artículo 14 bis, que después sería el artículo 15 y se ordenaría de acuerdo a la numeración

respectiva, dijera lo siguiente: “...El funcionario que haya cumplido con lo dispuesto en el artículo 14...” que ya no contempla la parte psicológica “...deberá contar con una valoración técnica por parte de la Oficina de Recursos Humanos para determinar si la persona cumple con el nivel de competencia para teletrabajar y los aspectos de personalidad que requieren especial atención...”

Eso sí, el artículo 15 habría que modificarlo se refiere al artículo 14 y el artículo 15 también da la impresión de que quién ha pasado por todos esos dos filtros ya es aceptado para teletrabajar y eso no es una realidad; el que va a someterse a un proceso de inducción y capacitación es el que haya sido aceptado para teletrabajar.

Modificaría primero el 15 usar la frase inicial en una 14 bis para incorporar el g) y en el 15 eliminar la frase de que el funcionario que haya cumplido con lo dispuesto en el artículo 14 para que diga: “El funcionario que haya sido aceptado para teletrabajo deberá aprobar...”

Son los dos cambios que hago en la propuesta para que quede como lo señalaba don Mainor, que creo que es lo que se ha hablado aquí, la semana pasada.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Lo que no entendí fue lo del 14 bis, perdón don Alfonso.

ALFONSO SALAZAR: El 14 bis es el g), exactamente como redactamos el 14 g), que no se le aplique a todos los funcionarios, a todos los solicitantes no se le va a aplicar la valoración técnica, a todos funcionarios se les va a aplicar todos los incisos menos el g), el funcionario que haya cumplido con lo dispuesto en el artículo 14, o sea, con todo lo que pasaron eso, a ese se le va a hacer la valoración técnica.

MARLENE VIQUEZ: Un artículo nuevo.

ALFONSO SALAZAR: Es un artículo nuevo, es el 14 bis, lo leí, puse: “El funcionario que haya cumplido con lo dispuesto en el artículo 14 deberá contar...” que es el g).

LUIS GUILLERMO CARPIO: Hay una propuesta concreta de don Alfonso.

ADRIANA OVIEDO: Precisamente, este lunes tuvimos sesión de la Comisión de Teletrabajo y analizando el procedimiento a seguir como el paso 1, 2 y 3 que vamos a llevar a cabo cuando esto se tenga que hacer la convocatoria a toda la Comisión, y precisamente por las palabras externadas de doña Lilliana de que el instrumento daba esa luz y de que nos iba a permitir, por lo menos hacer ese primer gran filtro de todas esas 400 personas, en comisión estamos definiendo el paso a seguir.

Algo importante que aterrizamos el lunes es que ese instrumento, este modelo nos va a permitir hacer ese primer gran filtro.

Según la capacidad de respuesta institucional, así vamos a trabajar con la cantidad que definamos, lo que estábamos valorando es si la convocatoria la hacíamos, no dos meses sino semestralmente con un grupo un poco más masivo de una 75 a 100 personas.

Eso que significa, que el modelo la convocatoria la haríamos abiertamente y podrían inscribirse 300 o 400 personas, pero el modelo nos va a priorizar, según las personas que tengan las mejores condiciones para teletrabajar y ahí todavía la Comisión está dilucidando si se toma por decir los primeros 75 personas.

Entonces, a esas 75 personas les aplicamos el procedimiento de selección y ahí es donde les aplicamos las pruebas psicométricas, la valoración de tecnología, la valoración de salud ocupacional, a esas 75 personas. Dentro de otro periodo volvemos a habilitar y se le aplicará nuevamente esas 75 o 100 personas.

Me parece interesante la propuesta de don Alfonso, sin embargo yo quiere aclarar que en el reglamento no se dice, porque no es, en el reglamento donde tiene que definirse el orden, si no en un procedimiento, que en el artículo 14 lo que se establecen son los requisitos, pero no dice que es el orden cronológico en cómo se deben de aplicar.

Si bien que mal inclusive yo lo dije la semana pasada, soy defensora desde el plan piloto de que se tienen que aplicar pruebas psicométricas, me parece que eso es un requisito.

Al final, me parece muy buena la solución que le encontraron con el tema de contar con la valoración técnica de Recursos Humanos, conjuntamente con la Comisión definiremos cómo se va a hacer esa valoración técnica, pero es un requisito que tiene que tener la persona.

Entonces, no es que cumple ese orden, sino que tiene que tener ese requisito y en el procedimiento de nosotros definiremos cuál va a hacer primero y cuál va a hacer segundo y cuál va a hacer después y si lo solucionamos y si ya por Comisión lo terminamos de aprobar de que va a hacer así, entonces no se le va a aplicar a los 400, sino a esta cantidad que definamos de cómo vamos a proceder institucionalmente.

Esa es la aclaración, desde mi perspectiva más bien sería que se mantenga tal cual está, siempre y cuando entendiendo que el orden se refleja en el procedimiento.

ILSE GUTIERREZ: Mi pregunta iba dirigida a qué es lo que se ganaría con una propuesta de 14 bis, porque el artículo 14 lo que se está estableciendo es cumplir

con todos los requisitos que ahí se estipulan, no entiendo cuál es la razón por la cual se plantea el 14 bis.

ALFONSO SALAZAR: Independientemente del procedimiento que siga la Comisión, al final si yo leo los requisitos ahí establecidos todos son documentados, o sea, aquí no es cuestión cuál se haga primero cuál después, estar nombrado en propiedad, eso es un documento; que las actividades que desempeñe el puesto sean teletrabajables, eso lo tiene que decidir la CIT, en otras palabras ya ese es el primer filtro.

Contar con la aprobación de la jefatura, eso es otro documento; presentar el plan de trabajo, ese es otro documento; tener una evaluación del desempeño previa e inmediata la solicitud igual o superior a ocho, también eso es otro documento; contar con un dictamen médico, eso es haberse presentado a un médico de la institución; estar dispuesto a que se realice una inspección en el lugar, eso es un documento, simplemente que en su solicitud diga con su firma que sí está dispuesto.

Por supuesto, todos estos elementos no siguen un proceso de cuál es primero y cuál es después, todos esos son juntos, o sea, una persona que no entrega un dictamen médico, que no entrega un documento en donde diga que tienen que inspeccionar, que el equipo lo pone a disposición, en donde no presenta un documento de que el plan de trabajo tiene el visto bueno de la jefatura, esos son documentos que tiene que presentar al mismo tiempo, porque no simplemente yo solicito entrar a teletrabajo, no, yo lo solicito con estos requisitos. Igual cuando a mí me piden en cualquier institución llevar el recibo de la luz o llevar la cédula, o lo que sea, eso es cosa de presentar.

La valoración, por eso lo pongo aparte, porque eso fue lo que discutimos la semana pasada, al menos lo que yo deduje, la valoración psicológica sí atrasa todo, porque si se le aplica a todos los que solicitaron, inclusive, porque aquí el reglamento no señala que la comisión tenga potestad de aplicársela a unos y a otros no aquí no dice, aquí dice que es un requisito que debe cumplir, entonces que significa, que una vez cumplido estos requisitos, es decir, el reglamento está dividido en tractos, se avala de teletrabajadores y luego viene más adelante otras cosas, se habla por partes, no en una continuidad del proceso.

Al evaluarlo por partes, yo tengo que sí la Comisión con solo que la comisión detecte que uno de los funcionarios solicitantes no tenga la aprobación de la jefatura ya paró todo, aquellos que ya tienen todo eso son los que van a pasar a la valoración técnica que ahora ya se definió, y por eso es la razón de 14 bis.

El 15 a mi juicio como está redactado que dice: "...El funcionario que haya cumplido con lo dispuesto en el artículo 14 deberá aprobar el proceso de inducción y capacitación sobre el teletrabajo...", a mí me parece que deben aprobarlo este proceso solo los que han sido aceptado para teletrabajar, si usted le va a dar el proceso a los 200 que pasaron, entonces va a invertir otra cantidad enorme.

Estoy de acuerdo con doña Adriana en el sentido de que hay un procedimiento que va a seguir la Comisión etc., pero la comisión no puede inventarle cosas que no están en el reglamento, el reglamento tiene que amparar a mi juicio las funciones de la Comisión y eso debe quedar claro, entonces para mí el 15 no es quién haya aprobado el 14, ya puede pasar a un proceso de inducción, no, quién haya sido aceptado para teletrabajar son lo que van a recibir la inducción, porque si no tiene sentido, es trabajar demasiado.

Por eso es que yo separo las dos y yo creo que es consecuencia, lo señaló aquí don Mainor de la discusión que se hizo la vez pasada entre un *test* psicométrico o una evaluación psicológica, que es que hay un filtro primero, pero quién hace ese filtro, y con todo respeto no puede ser a dedo, porque todos los funcionarios van a reclamar porque a mí sí y al otro no, si yo cumplí todos los requisitos, creo que es importante que la comisión lo tenga presente.

MARLENE VIQUEZ: Vamos a aclarar.

La semana pasada precisamente la discusión concluyó en la necesidad de crear este artículo 14 bis, solo que en ese momento no se le llamó como 14 bis, sino que se dijo que se indicara lo que se proponía, como un artículo adicional y que se sacará del artículo 14, para que solo se aplicara a aquellas personas que habían cumplido un primer proceso de selección, por decirlo así.

En eso quiero ser muy clara, no es que hoy estamos descubriendo el “agua tibia”, es lo dijimos la semana pasada. Me parece que la propuesta que hace don Alfonso recoge muy bien el sentir de lo discutido, lo que mencionó don Mainor, esa fue la conclusión a la que llegamos la semana pasada.

Siento que hay un cierto ruido de lo que la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional ha discutido y ha analizado y, lo que en este momento la Comisión Institucional de Teletrabajo o el programa que está trabajando, ahora están valorando otras cosas, lo que siento es un cierto ruido.

Me parece, no voy a repetir el razonamiento de don Alfonso, porque lo hizo muy bien, en los términos en que queda el artículo 14 son asuntos simplemente documentales, la persona presenta los documentos, ahí la Comisión valora e indica al programa cuáles son las personas que podrían cumplir con los requisitos, ese sería un primer filtro de selección. Luego, se aplica el 14 bis y ahí se constata realmente cuáles son las personas definitivas que al final van a teletrabajar.

Me parece que el artículo 14 no dice cuál es primero o cuál es segundo, o sea, hay cosas que se presenta inclusive de manera conjunta. Lo que sí es muy importante es, que se cumpla con lo que está proponiéndose aquí como un 14 bis que era extraer el inciso g) que estaba en el artículo 14 para que eso se haga pero solamente con aquellas personas que hayan cumplido una primera selección. Eso es lo que considero que es lo sano, cómo lo aplica después el programa o

como lo valora ya es un asunto de carácter procedimental, pero eso no le compete al Consejo.

ILSE GUTIERREZ: No estaría de acuerdo en separar el inciso g) tal como lo plantea don Mainor Herrera.

Inclusive la propuesta del 14 bis como lo está defendiendo don Alfonso y les voy a decir en qué sentido, el dictamen no es simplemente un documento es una evaluación de salud, para hacer un dictamen del servicio médico es todo un proceso, no es un documento es todo un proceso de si la persona cumple físicamente con todo lo establecido para poder estar teletrabajando.

Lo mismo vamos a decir de que el dictamen de esa valoración técnica que ahora se invisibilizó, observen lo peligroso de invisibilizarla, una valoración psicológica y una valoración psicométrica es también un dictamen y lleva todo un proceso, no es solamente un documento.

Por qué yo no estaría de acuerdo, porque el artículo 14 lo que está estableciendo es todos sus incisos que toda persona que quiera someterse y que quiera ser aceptado por teletrabajo tiene que cumplir con todos esos requisitos.

Tiene que haber otras valoraciones, otro tipo de filtros, puede ser la evaluación del desempeño, puede ser toda la trayectoria que ha tenido etc., pero los dictámenes médicos, por eso lo defendió muy claro Lilliana Picado, ella lo dijo muy claro, una valoración de un psicólogo es algo muy serio, igual una valoración de parte de un médico es también muy seria, y tiene que contarse como un dictamen más, separarlo simple y sencillamente, porque requiere de un proceso aparte no estoy de acuerdo, la salud es integral, todo el proceso tiene que ser, no estaría de acuerdo con separarlo en el 14 bis, si ustedes lo aprueban no estaría de acuerdo.

Me parece que tiene que ser artículo 14 y que la normativa establezca cómo deben de ser todos los pasos, pero la persona tiene que cumplir con todos los procesos, con todos los requisitos, no es solamente documentos es tener una evaluación del desempeño satisfactoria es todo un proceso.

Simplemente separarlo para decir que se está salvando se está ordenando algo, creo que en un reglamento, así fundamentarlo de que la valoración técnica lleva una vez que cumplió con todos los demás documentos, la valoración psicológica puede pasar a la valoración psicológica no, para mí tiene que ser todo parte de todo un proceso cumplir con todos los requisitos.

GRETHEL RIVERA: De lo que recuerdo de la discusiones en la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, eso lo fuimos viendo como los pasos a seguir, lógicamente el procedimiento pues ustedes pueden cambiar el orden, pero esto lleva una secuencia lógica para mi concepto, y son meros tramites, con la excepción del g), al sacar el g) ya deja lo demás como mero trámite.

La situación médica se podría poner en el 14 bis con una redacción que sea integral todo esa revisión, pero este 14 es, yo diría para explicarlo un poco es cuestiones de forma para entenderlo un poco más de lo que significa el 14 bis que ya sería de fondo, porque el asunto de una valoración psicológica y médica si lo agregamos va a decir si la persona tiene todas esas condiciones para teletrabajar mentalmente, físicamente y demás.

Esa es la justificación que yo me doy y la comparto con ustedes de que se puede ver el 14 como algo de forma o de mero trámite, porque no tiene mayor cosa exceptuando el e) que podríamos redactar de una sola vez con el 14 bis, pero que el 14 bis es fundamental, porque es de fondo y necesita estar aparte del artículo 14.

EDGAR CASTRO: Este tema lo estuvimos conversando el lunes en la comisión, tal vez lo que yo quiero aclarar es que esto es el reglamento, y aquí no estamos poniendo un orden de cómo va el asunto, en lo que nosotros estamos trabajando y en el procedimiento si se va a estipular cómo va a ir todo y pareciera lógico que la prueba psicométrica podría ser una de las últimas, pero es un asunto que tenemos que analizar en el procedimiento que va primero que va después, y en el reglamento no tiene por qué ir un procedimiento, el procedimiento es una parte externa de cómo lo vamos a hacer, ahí lo que van son los requisitos de lo que se tiene que cumplir la persona que se va a inscribir.

Solo quiero mencionarles un poquito cómo estuvo la discusión el lunes, por ejemplo, y de ahí la importancia de los filtros, ese modelo ese formulario de inscripción nos va a servir también como filtro. Por ejemplo, que una de las preguntas, y lo estamos discutiendo porque estamos discutiendo el procedimiento para ponerlo en el papel y que pronto esté el procedimiento.

Que la pregunta 1 sea ¿cuenta con el aval del jefe?, si la persona ve en el formulario y pone que no, ayer gozábamos porque decía -pase a la pregunta 80 muchas gracias-, porque si no tiene el aval del jefe, ni llene el formulario. Por ejemplo, tiene el aval del jefe, no tiene computadora y no tiene internet en la casa, no puede seguir, ya no es candidato idóneo al teletrabajo, no puede complementar el formulario.

Hay aspectos básicos fundamentales que la persona si no los tiene definitivamente no va a poder ni siquiera inscribirse, eventualmente ese formulario nos puede seguir siendo el filtro y al final la gente que lo logra terminar es porque ha llegado a tener una serie de requisitos fundamentales para que pueda a hacer candidato a teletrabajar.

Eventualmente lo que quiero es aclarar que no tiene por qué ir el orden aquí, son requisitos fundamentales y la Comisión tiene que tomar la decisión de hacer una propuesta de procedimientos, que yo lo siento lógico lo que están diciendo, creo que esta prueba podría ser una de las últimas, pero podría ser que la comisión

analice que no, que no lo sea así, porque si lo dejamos de último y resulta que después las pruebas no las cumple, pero es un tema para mí de procedimiento.

MAINOR HERRERA: Con la última intervención de don Alfonso, a mí me quedó tan claro que dije, ya continuamos en el 17 podemos avanzar, pero parece que hay duda.

Lo que creo es que aquí se está mal entendiendo el asunto, y la pregunta que tenemos que hacernos es, por qué es que estamos separando el 14 g) en un 14 bis, toda la discusión que antecede a esto es que la Oficina de Recursos Humanos no dispone de los suficientes recursos para poder aplicar el estudio técnico a todos los potenciales candidatos a teletrabajar, ese es el propósito de separar eficientizar el proceso y que realmente a quienes se les vaya aplicar esa evaluación psicométrica o como se quiera llamar, es a los que realmente han cumplido con todos los requisitos.

Observen que el artículo 14 dice: "...el teletrabajador que opte por esta modalidad debe cumplir con los siguientes requisitos...", no dice que comparte los requisitos, debe ser con todos los requisitos.

Eso es como cuando cualquier funcionario llega a presentar una oferta de trabajo, que presenta su cédula de identidad, su currículum, sus títulos y llena un formulario, no es que le van a pedir primero el currículum y después le piden el título y después le piden la cédula.

El artículo 14, como ya bien lo explicó don Alfonso es un requisito que se debe presentar, quienes cumplen con todos sus requisitos, entonces se les aplica el 14 bis. Qué tal si nosotros le apliquemos el 14 bis o el punto g) si ese funcionario no demuestra que tiene el equipo tecnológico o la conectividad en su casa para realizar teletrabajo, entonces para qué le vamos a aplicar el estudio técnico de Recursos humanos o cómo la oficina va a aplicarle si no ha cumplido con ese requisito.

Lo que si tenemos que entender es, que el 14 bis viene a eficientizar todo el proceso, viene a diferenciar, a quienes sí aplican, de quienes no aplican, por supuesto que tienen que cumplir con todos los requisitos que está en el 14 para pasar al 14 bis.

MARLENE VIQUEZ: Propongo lo siguiente, no repetir lo que aquí se ha discutido, que el 14 bis o el artículo nuevo como yo lo indiqué, se lea de la siguiente manera: "El funcionario que haya cumplido con el artículo 14 deberá contar con una valoración técnica por parte de la Oficina de Recursos Humanos para determinar si la persona cumple con el nivel de competencias para teletrabajar, y los aspectos de personalidad que requieren especial atención. Asimismo, contar con un dictamen del servicio médico institucional en el que se determine que el funcionario no presenta contraindicaciones médicas."

En otras palabras, todo lo demás lo pueden poner en la encuesta del señor Greibin. Una vez que han hecho ese filtro, que me parece muy bien, don Edgar es lo que usted está diciendo, -hay un primer filtro que verifica que cumple ciertas condiciones, si no, muchísimas gracias- es lo que le interpreto.

Precisamente, todo lo que está ahí excepto los dos dictámenes, por decirlo así, que es el dictamen del servicio médico y la valoración técnica por parte de la Oficina de Recursos Humanos, son asuntos que no pueden introducirse en un instrumento que la persona solo marca con "x".

Aquí lo que estamos tratando es de contribuir que todos los incisos que quedan en el artículo 14 son casi de simple trámite, que la persona puede contestar en un instrumento simplemente marcando. Obviamente, es el primer filtro, todos los que realmente cumplen con el 14, entonces esos pasarán al segundo filtro, que es para que se le aplique la valoración técnica por parte de la Oficina de Recursos Humanos, y con un dictamen del servicio médico Institucional, que como muy bien lo indica doña Ilse, eso no es un proceso, tendrá el dictamen médico, pues tendrá que valorar y será responsabilidad del servicio de salud que presta la universidad que constate que realmente la persona cumple la condición. Considero que es la mejor forma de selección, para ser más activos y puedan seguir adelante, esa es la mejor manera.

Me parece que le están pidiendo a este Consejo demasiada amplitud, lo que estamos tratando de decirle: -perfecto, a todo lo demás puede incluirlo dentro de un instrumento particular-, pero hay cosas específicas que por el principio de departamentalización y el campo de acción que tienen, es muy específico, eso tiene que hacerse por separado una vez que se haya cumplido con la primera selección que haya tenido.

MARIO MOLINA: Coincido plenamente con doña Ilse en el sentido de que es innecesario que el 14 bis, para decirlo de otra manera, que es innecesaria la existencia de un artículo 14 bis por separado.

Perfectamente todo lo que dice el artículo 14 bis podría ser el último inciso de ese artículo 14, y variarle una redacción de la siguiente manera que diga: "El funcionario que haya cumplido con todos los requisitos establecidos en los incisos anteriores de este artículo deberá contar con una valoración técnica por parte de la Oficina de Recursos Humanos para determinar si la persona es apta para teletrabajar; así como los aspectos personales que requieran especial atención." Y siendo el último inciso, entonces no haría falta hablar de un artículo 14 bis por separado.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Hay una propuesta concreta de don Mario Molina. Es lo mismo, es que se está incorporando dentro del mismo articulado.

ALFONSO SALAZAR: Creo que ha habido una pequeña confusión y a lo mejor mis palabras también ayudaron a que doña Ilse a enfocar el asunto como que era un mero trámite documental.

La gran discusión de la semana pasada de lo que hemos tratado de resolver hoy es el bendito, disculpe la palabra, problema de la evaluación técnica de la Oficina de Recursos Humanos, eso que estamos tratando de resolver. La propuesta de don Mario es de forma en el sentido de que no se haga otro artículo sino que se incorpore ahí mismo.

Iba a modificar el artículo en los aspectos que señala doña Marlene de agregarle como señaló bien doña Ilse toda la parte de examen médico, nada más a la gente que pase todos los demás requisitos para hacerlo solo sobre un grupo de funcionarios menor. La propuesta de sacarlo del artículo es de hacerlo a un número de funcionarios menor.

MARLENE VIQUEZ: Así es.

ALFONSO SALAZAR: Y la razón es muy sencilla, resulta que ahí lo que tenemos que agregar es la frase "... y como requisitos adicionales...", o sea, el funcionario que haya cumplido con lo dispuesto en el artículo 14 y como requisitos adicionales, hay que dejarle la palabra requisito deberá contar con la valoración técnica por parte de la Oficina de Recursos Humanos y con la parte de salud que señalaron en el inciso f), que es contar con un dictamen de servicio médico institucional, esas dos cosas pueden quedar fuera, cuál es la razón de hacerlo así, es muy sencilla.

Por ejemplo, si soy un funcionario que voy a solicitar teletrabajo tengo que saber el reglamento, tengo que leerme el reglamento para ver si el reglamento me permite.

Si saco esos dos elementos en un artículo aparte el reglamento me presenta, lo primero que yo hago es pasar por ese filtro de los requisitos del artículo 14, si yo paso por ese filtro, observen que ese filtro de que depende, también depende de la Comisión Institucional de Teletrabajo, porque resulta que tiene que definir que las actividades que desempeñan mi puesto por ejemplo sean teletrabajables, eso lo tiene que decir la comisión y ahí es donde determina el filtro.

Pero, yo no tengo que someterme, mi examen médico todavía ni aun examen o a una evaluación técnica, todavía no me someto, cuando la comisión dice si se cumplieron todos esos requisitos estas son las personas seleccionadas y por lo tanto esas personas son las que se van a someter al artículo 14, es muy peligroso, desde el punto de vista que yo lo observo legal, que alguien que lee un reglamento y diga -estos son los requisitos básicos o iniciales, pase estos requisitos ahora tengo que hacer esto, o ahora me van a hacer esto porque yo pase esos requisitos-.

Pero, no decirme que si yo he pasado ciertos requisitos entonces me van a hacer eso, es mejor dejarlo en un artículo aparte, como requisitos adicionales y así la Comisión tendrá oportunidad de seleccionar, no el número de solicitantes sino el número posible de solicitudes atendibles, las que hayan pasado por ese filtro del artículo 14, esa es la propuesta, no se le está cambiando nada en el procedimiento administrativo, no se está cambiando nada.

Lo único es darle a la comisión una herramienta para desde el principio saber sin haber hecho examen médico y sin haber hecho evaluación técnica de Recursos Humanos, sin esas dos cosas ya cuánta gente queda por fuera, eso es lo que se busca aquí, no se busca cambiar el procedimiento, eso es todo, eso reduce la gente, al menos fue lo que discutimos, fue lo que yo interprete.

Creo que más bien que en vez de dejarlo adentro porque si me preocupa el título, el título resulta que son requisitos, pero resulta que el mismo artículo me dice: - estos son requisitos, pero si yo cumpla estos tengo otro requisito, mejor que me lo diga otro artículo-, esa es la diferencia en cuanto a la visión del planteamiento que hace don Mario, que al final podría ser lo mismo, pero para la comisión es más claro que quede en un artículo y que señale que son requisitos adicionales.

ILSE GUTIERREZ: Para ver si me hago explicar más, cuando se dice de que se trata de hacer un filtro, pongamos el número de 400 personas, porque lo que no se quiere es que se vea esa aglomere de personas, la misma oficina el mismo Centro de Salud Ocupacional, por ejemplo, porque ese el inciso h) va a tener 400 solicitudes para que se realice la inspección; la DTIC va a tener también en su lista para realizar ese estudio de conectividad accesibilidad 400 solicitudes.

La jefatura respectiva, cada funcionario pertenece a una oficina respectiva va a tener una solicitud de visto bueno, en el caso de estar nombrado a tiempo completo o a plazo fijo, no es solamente llenar un cuestionario hay que solicitarle a la Oficina de Recursos Humanos, por lo tanto va a tener 400 solicitudes etc.

Ahora, si lo que se quiere es separarlo en cuanto a tipos de requisito, no en cuanto a número y que esto va a agilizar como lo está planteando don Mainor, por esa misma razón don Mainor no le encuentro sentido de separarlo, porque aquí no le estamos agilizando para la institución completa va a hacer un problema, son 400 solicitudes en diferentes oficinas, donde se les van a estar solicitando, porque van a decir: -no es solamente llenar un cuestionario-, demuéstrelo donde está el documento, todo es una gestión y todo lleva a un planeamiento.

Por esa misma razón, no me entiende doña Marlene, usted lo dijo en un momento, llenan un cuestionario y van poniendo si cumplen o no cumplen, pero la comisión necesita documento fehaciente que indique si está en propiedad, si está en plazo fijo, entonces si se está buscando que esto de separarlo va a agilizar el proceso de selección, no es así, porque la DTIC tiene que hacer un planeamiento para visitar cada uno de los domicilios a ver si cuenta o no cuenta con los estudios

técnicos; el Centro de Salud Ocupacional deberá coordinar para que se haga la inspección.

Si lo que estamos buscando es agilizar ahí es donde yo no le encuentro sentido separarlo porque son requisitos que tienen que cumplir y si se va a ver aglomere de solicitudes a todas las instancias que aquí están involucradas.

Ahora, si lo que se quiere es hacer una valoración distinta, aquí no estamos agilizando ningún trámite para ninguna instancia que está involucrada para el proceso de valoración.

Si lo que se quiere es separarlo y decir, una vez que los funcionarios hayan cumplido con todos estos requisitos pasamos a la parte de la salud, entonces ahora sí, se hace la valoración médica, se hace la valoración psicométrica y la valoración psicológica, si cumple usted todavía con esos tres requisitos, usted es candidato para que la institución le dé a usted la opción, porque en forma voluntaria lo solicitó para que usted pueda ejercer su trabajo en la modalidad de teletrabajo.

Si lo que se quiere es, perfecto, pero no en el sentido de que va a agilizar o que va a hacer un filtro, no, agiliza desde la perspectiva de que a la Oficina de Recursos Humanos va a tener un número menor de todas estas 400 personas, porque estoy poniéndolo en el ejemplo de las 400 personas, que ya cumplió con todos los requisitos, que sucumbió con todos los requisitos perfecto, ahí usted parte a la parte médica.

Y lo que estamos indicando aquí en el reglamento es que lo estamos separando, nada más, puede ser de esas 400 lleguen 350, pero no significa, para mí es casi que lo mismo, porque las mismas solicitudes se van a mandar a todas las instancias al mismo tiempo, un funcionario bien organizado, un funcionario que quiere trabajar por teletrabajo manda a todas las instancias la misma carta la misma solicitud y al mismo instante llegan las 400 solicitudes, lo que pasa es que se está siendo una organización diferente que la Oficina de Recursos Humanos tenga la misma solicitud, imagínense si yo empiezo ahora, perdone que me extienda.

Pero, si fuera yo la que estoy solicitando teletrabajo yo mando a todas las instancias al mismo tiempo inclusive a la Oficina de Recursos Humanos diciéndole que me haga la valoración psicológica, la valoración psicométrica y al centro médico al mismo tiempo.

Qué es lo que va a tener Recursos Humanos: "...En cumplimiento del artículo 15 solicito atentamente una valoración psicológica y psicométrica...", pero al mismo tiempo a partir del artículo 15 y a las otras instancias al artículo 14, entonces al mismo tiempo van a tener las mismas solicitudes.

Ahora, si se pone en el cambio, muy bien don Alfonso, en el cambió que usted está poniendo en el momento en que haya cumplido, entonces ahí posiblemente vaya a tener 350 de las 400, pero ese es el cambio, que vaya agilizar enormemente puede ser que no.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Tiene el uso de la palabra doña Adriana y doña Marlene y estaría cerrando ahí, yo tenía toda esperanza de que avanzáramos con el artículo 14, pero ya veo que lo vamos a tener que dejar para luego el finiquito.

ADRIANA OVIEDO: Creo que todas maneras el artículo 14 es el artículo más complejo de ese reglamento, porque son los requisitos, inclusive nosotros como Comisión duramos bastante tiempo en “aterrizar” los requisitos que ocupaba una persona para teletrabajar.

Creo que entendí el concepto de doña Marlene cuando dice que se generó un ruido, y efectivamente creo que el ruido está en haber metido acá la explicación del procedimiento y del instrumento de Greibin.

Quiero aclarar y agradezco mucho las sugerencias de don Alfonso, porque definitivamente se siente el espíritu que lo se quiere es agilizar el tema del problema que expusimos la semana pasada.

Sin embargo, mantengo y también agradezco a doña Ilse que creo que también logra de ver desde la perspectiva inicial que inclusive lo vimos en la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional.

Estos son requisitos que tiene que tener una persona, pero esos requisitos van a requerir de un procedimiento interno que vamos a desarrollar en la institución.

Ahora doña Ilse decía: -yo le puedo mandar a la Oficina de Recursos Humanos hágame la valoración-, no, para eso hay un procedimiento que va a seguir esas 400 personas, y el ruido que metimos fue por el instrumento que se diseñó se va a priorizar, pero no por eso las personas no van a cumplir adicionalmente valorar si está nombrado en propiedad, si desempeña actividades de teletrabajo, si cuenta con la aprobación del jefe, si tiene el plan de trabajo, a Recursos Humanos se le va a pedir un informe técnico que considera si tiene la evaluación de desempeño superior a ocho, si la valoración técnica para el tema de las competencias.

Salud Ocupacional va a darnos el informe técnico desde la parte de vista de salud ocupacional y la DTIC el informe técnico de la parte de tecnología y de accesibilidad, estos son requisitos que tiene que cumplir la persona, el que desee teletrabajar.

Creo que hay una confusión y agradezco muchísimo, y voy a hacer respetuosa en lo que decían, si lo quieren ubicar como 14 bis, pero creo que el asunto aquí es la lista de los requisitos que debe cumplir la persona son estos, estos y estos, incluida la valoración técnica de parte de Recursos Humanos, que antes o después no importa porque aquí no vamos a definir cuál va a hacer el orden.

Sin embargo, si viene agilizar el tema de Recursos Humanos, pero como bien decía doña Ilse, igual Salud Ocupacional va a tener que valorar la cantidad que definamos y va a tener que hacer las inspecciones en la casa.

Nada más para hacer una aclaración que doña Ilse decía que la DTIC tiene que ir a ver la computadoras, no, va hacerse una valoración remota, eso es una observación de que va a agilizar un poco el procedimiento.

Me parece que se ha generado una confusión sin querer queriendo, en donde teníamos muy claro desde hace muchos meses cuales son los requisitos que tiene que cumplir la persona.

Que en su eventual momento la semana pasada lo que tragamos de decir es que la valoración psicológica como habíamos dicho, si la tenía que hacer Recursos Humanos o si se solventaba por medio del instrumento, eso es otra cosa, al final de cuentas, inclusive, en comisión vimos y aquí es donde también aprovecho para aclararle a doña Marlene.

No hay un ruido y no queremos, no hay algo nuevo para nosotros, lo nuevo es que aterrizamos el instrumento de preselección y de actualización, que eso no existía cuando estábamos analizando en la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional, pero eso no afecta absolutamente en nada los requisitos, no los está variando; las 400 personas llenan el instrumento y de esas 400 personas tienen que demostrarnos todos esos requisitos adicionalmente a lo que diga el instrumento, el instrumento lo que nos va a hacer es priorizar con quién empezamos, si empezamos con don Luis o empezamos con don doña Ilse, eso es lo que nos sirve el instrumento.

Preguntamos de todo, preguntamos temas de competencia, preguntamos temas de salud ocupacional, pero eso no excluye que necesitamos los informes técnicos de cada una de las áreas, no sé si me logro explicar.

Como ustedes gusten, voy a hacer respetuosa y como representante de la Comisión, si el 14 bis nos soluciona, probablemente a futuro podamos comparar que efectivamente algo solucionó, pues en buena hora.

Pero si quería aclarar, porque creo que sí se hizo una confusión, los requisitos son los requisitos los tienen que tener todos, el instrumento no excluye ninguno de estos requisitos.

MARLENE VIQUEZ: Primero que nada, tengo muy claro qué es un reglamento y qué es un procedimiento, yo no me voy a “quemar las pestañas” de cómo aplica, el Programa de teletrabajo ni la Comisión Institucional de Teletrabajo este reglamento.

Ahí quiero hacerle esa aclaración a doña Ilse con todo el respeto que se merece. Parto del supuesto que para la aplicación de un reglamento se tendrán que dar

ciertas directrices, llámese procedimiento para que la persona sepa en realidad cómo es que se va a ejecutar y cómo se va a llevar a cabo.

Ya sea enviarán una directriz indicándole a las personas, los que quieran optar se les hace la aclaración cómo es que se va a trabajar en este asunto. No me “quemó las pestañas” ahí doña Ilse, ni pierdo tiempo cómo lo hará la DTIC, cómo lo va a hacer la Comisión de Salud Ocupacional, no, nada de eso.

Sí me pareció pertinente su análisis, sobre lo que tiene que ver con la salud, tanto psicológica como la afectiva, el cómo vaya a reaccionar la persona que va a teletrabajar y lo que tiene que ver con la salud física de la persona, es muy importante y en eso, coincido plenamente con lo que usted está diciendo.

Por eso me parece que esa valoración, lleva más tiempo, que es de mayor detenimiento, por eso sigo pensando que lo mejor es dejarlo aparte, creo que la práctica les va a demostrar que es mejor, una vez hecha una pre selección, ahora sí doña Ilse Gutierrez, por ponerla de ejemplo, pasará a cumplir con lo valoración técnica de la Oficina de Recursos Humanos, porque es muy específica y con el dictamen del servicio de salud médico institucional, eso es aparte, todo lo demás cómo lo resuelve el Programa de Teletrabajo, yo no me “quemó las pestañas.”

Lo que sí les agradecería es que por favor no nos detengamos a pensar cómo lo van a aplicar, lo que si quisiera es que tanto doña Adriana como don Edgar comprenda que nosotros del análisis que hemos hecho nos dimos cuenta que estas dos valoraciones, una la semana pasada y hoy la segunda, y gracias a la intervención de doña Ilse, son valoraciones específicas, no es cualquier persona o un estadístico que lo pueda hacer, o cualquier persona, sino que tiene que ser una persona conocedora del campo específico que se haga. Una lo que defiende, precisamente, es el ejercicio de la profesión de las personas. Propondría que mejor quede como está y como lo hemos discutido y doña Ana Myriam lo que tiene marcada ahí en verde que fue lo que propuso don Alfonso se mantenga y nada más que se elimine el inciso g) y se incluya “...*Asimismo, contar con un dictamen del Servicio Médico Institucional en el que se determina que el funcionario no presenta contra indicaciones médicas.*”

Ahí se está recogiendo la condición integral de la persona, tanto psicológica como física, me parece que es lo mejor y que no nos quedemos en eso y sigamos avanzando.

LUIS GUILLERMO CARPIO: De acuerdo.

ALFONSO SALAZAR: Ana Myriam me había hecho una observación con respecto al título del 14 y es correcto, ahí debe de eliminarse en el título Ana Myriam que dice: “...el teletrabajador que opte por esta modalidad...”, no, es “...el trabajador que opte por esta modalidad...”, o el funcionario o como sea, porque todavía no es teletrabajador.

Simplemente para afianzarle a doña Ilse, porque el Consejo tampoco tiene la “varita mágica” es simplemente lo que ha señalado doña Marlene en el sentido de dejar un 14 bis o el número que corresponda como requisitos adicionales, o sea, hay que dejarle la palabra: “...el funcionario que haya cumplido con lo dispuesto en el artículo 14 como requisitos adicionales...” para que sigan siendo requisitos.

Después, en el 14 hemos leído como propio que en caso de ser seleccionado, creo que esta frase o al menos este inciso no va en los requisitos, el último: “... en caso de ser seleccionado como TT6 deberá firmar los documentos en lo que haga constar que conoce...”, eso es aparte de los requisitos para ser teletrabajador, como no hemos llegado a eso, pero en caso de que nos lo brinquemos el 14 hacer la referencia de que esto debería de estar en otro lugar, no hay que quitarlo pero tiene que estar en otro lugar.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Creo que eso estamos de acuerdo. Cerremos la discusión y en la próxima entraríamos a votar.

MAINOR HERRERA: Para hacer una aclaración a doña Adriana Oviedo porque me confundió al final, doña Adriana cuando se aprueba esta propuesta de reglamento en comisión la redacción que tenía el 14 g), como está ahí, contar con una evaluación técnica por parte de la Oficina de Recursos Humanos para saber si la persona cumplía con las competencias para teletrabajar en los aspectos de personalidad que requieran especial atención.

Producto de su observación de que se cambiara la redacción surgió el cuestionamiento de si la Oficina de Recursos Humanos tenía el tiempo y el personal adecuado suficiente para poder atender con la prontitud que se quería esta valoración técnica o este *test* psicométrico.

Con este cambio de redacción lo que estamos es buscándole una solución a esa situación de Recursos Humanos, es el único propósito, eso es lo que no debemos perder de vista, estamos buscando una alternativa para solucionar, de ahí que se haya incluido un 14 bis para filtrar a los funcionarios que potencialmente están en una lista porque son potenciales teletrabajadores para que se aplique esta valoración técnica a los que, efectivamente, cumplieron con el requisito y no subutilizar el recurso en los 400, 500 o los que sean.

Ese es el propósito y eso es lo que no hay que perder vista, estamos buscando una alternativa de solución a un problema real, porque Recursos Humanos no tiene la capacidad en cuanto a funcionarios suficientes para poder cumplir con esas 400 evaluaciones técnicas.

LUIS GUILLERMO CARPIO: La próxima entramos a votar posiciones.

ILSE GUTIERREZ: En el artículo 15 habría que agregar: “...con lo dispuesto en el artículo 14 bis...”, según entiendo.

Lo otro que si quisiera aclarar a don Mainor, que no solamente es la Oficina de Recursos Humanos, el consultor del servicio médico deberá también buscar presupuesto aparte para atender a las solicitudes expresas por dictámenes de teletrabajo, porque también va a tener ahí porque si ya estamos viendo el carácter salud desde lo físico y lo psicológico, no solamente es para solventar la solución a Recursos Humanos, sino también al servicio médico que va a estar tremendamente recargado; si ustedes lo aceptaron dentro, dentro del discurso también tenemos que ir planteando que cada año a nivel presupuestario vamos a tener también que asignar ahí algunos recursos demás, no solamente para la Oficina de Recursos Humanos sino también para el servicio médico.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Muchísimas gracias, creo que ha estado más que discutido, en la próxima sesión entraremos a votar las propuestas que están ahí para obtener, si no lo podemos hacer por consenso, pues sería por mayoría.

Este tema queda pendiente para la próxima sesión.

Se levanta la sesión a las trece horas con cuarenta minutos.

LUIS GUILLERMO CARPIO MALAVASI
PRESIDENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO

IA / EF / NA / LP **