

UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA
Consejo Universitario

ACUERDO TOMADO EN SESION 2500-2016

CELEBRADA EL 03 DE MARZO DEL 2016

ARTICULO III, inciso 1)

CONSIDERANDO:

El oficio TEUNED 0010-2016 del 24 de febrero del 2016 (REF. CU-087-2016), suscrito por la señora Gisselle Gómez Ávalos, Secretaria del Tribunal Electoral Universitario, en el que transcribe el acuerdo tomado por el TEUNED en sesión ordinaria 1130-2016, Art. IV, celebrada el 23 de febrero del 2016, en el que reitera al Consejo Universitario la preocupación de ese Tribunal, que a pesar de las seis convocatorias realizadas por este Consejo, para la elección de tres miembros titulares del TEUNED, no se ha logrado dicho nombramiento. Además manifiesta que la falta de incentivos, las responsabilidades y el nivel de trabajo que conlleva desempeñar el puesto de miembro del TEUNED, como autoridad universitaria en materia electoral, puede ser una razón de la falta de postulaciones.

SE ACUERDA:

1. Dar por recibido el oficio TEUNED 0010-2016 del Tribunal Electoral Universitario.
2. Analizar el tema referente al quorum del TEUNED, en el apartado de Asuntos de Trámite Urgente.

ACUERDO FIRME

ARTICULO IV, inciso 1)

CONSIDERANDO:

1. El recurso de revocatoria interpuesto por Víctor Hugo Fallas Araya, mediante oficio SEP UNED-017-2016 del 23 de febrero del 2016 (REF. CU-083-2016), en contra del acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2495- 2016, Art. IV, inciso 2) del 11 de febrero pasado, por medio del cual dispuso “Nombrar a la

señora Jenny Seas Tencio como Directora del Sistema de Estudios de Posgrado, por un período de cuatro años, del 01 de marzo del 2016 al 29 de febrero del 2020”.

2. **El oficio O.J.2016-062 del 01 de marzo del 2016 (REF. CU-093-2016), suscrito por el señor Celín Arce Gómez, Jefe de la Oficina Jurídica, en el que brinda dictamen sobre el recurso de revocatoria interpuesto por Víctor Hugo Fallas Araya, que se transcribe a continuación:**

“Procedo a emitir criterio sobre el recurso de revocatoria interpuesto por Víctor Hugo Fallas Araya en contra del acuerdo de ese Consejo de la sesión 2495- 2016, Art. IV, inciso 2) del 11 de febrero pasado, por medio del cual dispuso *“Nombrar a la señora Jenny Seas Tencio como Directora del Sistema de Estudios de Posgrado, por un período de cuatro años, del 01 de marzo del 2016 al 29 de febrero del 2020”.*

En su petitoria el recurrente solicita de manera concreta:

1. La anulación del “concurso 15-06 (II convocatoria) promovido para la selección del/la “Director del Sistema de Estudios de Posgrado”.
2. La anulación del acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2495-2016, Art. IV, inciso 2) celebrada el 11 de febrero del 2016, en donde se acordó Nombrar a la señora Jenny Seas Tencio como Directora del Sistema de Estudios de Posgrado, por un período de cuatro años, del 01 de marzo del 2016 al 31 de enero del 2020.
3. Dejar sin efecto las “calificaciones” brindadas hacia mi persona en este proceso.
4. Elevar la solicitud de la justificación de las calificaciones brindadas a las personas que se desempeñaron como evaluadores, ya que aunque es de mi conocimiento la identidad de las personas participantes, no tengo certeza de cual evaluador asigna una calificación específica, con el fin de poder contar con la argumentación y composición de este rubro”.

SOBRE LOS ARGUMENTOS DE FONDO DEL RECURRENTE

1.- En la página 18 punto 5) aduce el recurrente que el artículo 15 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal no indica que deba contar con la calificación mínima de 7 para adquirir la condición de elegible.

Tal requisito lo establece el artículo 12 al indicar que:

ARTÍCULO 12: Los concursos se regirán por las siguientes normas: (...)

d) Bajo ninguna condición será declarado elegible el aspirante que obtenga una calificación inferior a 7 sobre 10 puntos.

El artículo 15 del Reglamento hay que interpretarlo en forma integral con el reglamento del que forma parte.

2.- En la página 7 punto 5) aduce el recurrente que a la Comisión Evaluadora solo le corresponde la calificación del proyecto y la entrevista,

pero se arrogó la atribución de evaluar el ejercicio situacional que, en su criterio, le corresponde a la unidad técnica.

Por su importancia transcribimos el artículo 15 del Reglamento:

ARTÍCULO 15: El nombramiento de los Directores y Jefes de Oficina se regirá por las siguientes normas específicas:

a) Corresponde al Consejo Universitario nombrar por votación de al menos dos terceras partes del total de sus miembros a los Directores y Jefes de las Unidades Académicas y Administrativas, tanto para ocupar la plaza en propiedad como en forma interina. Todo nombramiento mayor de seis meses será definido, en primera instancia, mediante concurso interno, y en segunda instancia, cuando se requiera, por concurso mixto.

b) Para ocupar la plaza en forma interina hasta por seis meses, el Consejo Universitario nombrará directamente a quien estime conveniente siempre y cuando cumpla con los requisitos mínimos del puesto.

c) Los requisitos básicos del puesto serán establecidos en el Manual Descriptivo de Puestos y ratificados por el Consejo Universitario.

d) El concurso será divulgado por la Oficina de Recursos Humanos mediante circular dirigida a la Comunidad Universitaria y mediante una publicación en un diario de circulación nacional. En estas publicaciones, se incluirán los requisitos mínimos del puesto y la información necesaria para su valoración. Se concederá un término no inferior de ocho días y no superior a 15 días hábiles para recibir las ofertas. Los oferentes que no cumplan con los requisitos básicos del

Manual Descriptivo de Puestos, serán excluidos del concurso. Para tal efecto, la Oficina de recursos Humanos deberá informarles por escrito.

e) El Consejo Universitario aprobará la tabla general de Valoración en la que se deberán ponderar en forma equitativa aspectos tales como: experiencia general, experiencia afín al puesto, título, publicaciones, para capacitación, entrevista, proyecto entre otros.

f) La calificación **del proyecto y la entrevista de los candidatos** será llevada a cabo por una **comisión nombrada por el Consejo Universitario**, la cual estará integrada por al menos dos de sus miembros, por el Vicerrector respectivo o por el superior inmediato, según sea el caso. Esta Comisión elegirá entre sus miembros un coordinador. La calificación de los proyectos y de la entrevista deberá cumplirse antes de remitir al Consejo Universitario el resultado del concurso, **la cual tendrá por objeto conocer los proyectos, criterios y valoraciones sobre la dirección o jefatura a la que esté concursando el candidato**. Cualquier miembro del Consejo Universitario que no esté nombrado en la comisión podrá asistir a la entrevista con voz pero sin voto, o podrá tener acceso a los proyectos pero no podrá calificarlos.

La Oficina de Recursos Humanos a través de la instancia técnica respectiva coadyuvará en todo este proceso.

g) Concluido el proceso de calificación de las ofertas, la Oficina de Recursos Humanos remitirá al Consejo Universitario el

resultado del concurso consignando el puntaje obtenido por cada uno de los oferentes en orden descendente, sin recomendar a ninguno de ellos, adjuntando copia del currículum y de los atestados respectivos.

Además certificará al Consejo Universitario, que ha seguido todos los procedimientos y reglamentos que estén establecidos en el Estatuto de Personal y en las Leyes de la República.

h) En todo concurso deberán existir al menos tres oferentes que cumplan los requisitos mínimos del puesto. En caso contrario la Oficina de Recursos Humanos procederá a sacar nuevamente el concurso interno en un plazo no mayor de 10 días hábiles. De persistir la situación de no conformarse la terna, el Consejo Universitario decidirá, en un plazo máximo de un mes, si continúa el proceso del concurso con los oferentes que cumplen los requisitos mínimos del puesto o si se llevará a cabo el concurso mixto correspondiente.

El proyecto y la entrevista deben ser llevados cabo por la Comisión, pero no es la única función que puede llevar a cabo ya que ello depende del tipo de evaluación que se defina para cada concurso que aprueba por lo demás el Consejo Universitario.

Además de lo anterior, la Comisión es el órgano idóneo para llevar a cabo la evaluación de dicho componente por su naturaleza y por ser el Consejo Universitario el que llevará a cabo la selección correspondiente.

3.- En la página 10 punto 10) cuestiona la evaluación psicométrica. Destacamos el argumento que dice: *“Este informe no permite tener claro el cómo la evaluación realizada permite la obtención de las calificaciones asignadas en el proceso, y mucho menos cómo esta evaluación permite evaluar la idoneidad del suscrito para el desempeño del puesto”*.

El uso de este tipo de pruebas es válido y legítimo tal y como la Sala Constitucional lo ha confirmado siempre y cuando su resultado no sea la única razón para excluir a un concursante del proceso correspondiente.

Desde el año 1998 la Sala ha indicado que:

“De mayor trascendencia aun para el asunto sub examine es destacar que las pruebas médicas y psicológicas tienen, a los ojos de la ley, un carácter esencialmente complementario. No integran la calificación global de los concursantes, y no pueden operar como una condición para excluir a priori a los participantes. En otras palabras, las valoraciones médicas, psicológicas y socio-económicas deben ser efectuadas de manera paralela al examen de las restantes características de los candidatos en el plano académico y profesional, nunca de modo previo y como condicionante para lo segundo. Además, los aspectos que sean objeto de examen en cada uno de esos planos (médico, psicológico y socio-económico) deben ser, estrictamente, los que resulten directamente relevantes al cargo concursado, de acuerdo con los perfiles que de manera técnica y objetiva hayan sido previamente definidos para el puesto en cuestión. Jamás podría utilizarse esos instrumentos para la detección de características personalísimas de los individuos, irrelevantes a efectos del

desempeño del cargo, cuyo examen vendría a comportar una discriminación odiosa y una ilegítima invasión del ámbito de intimidad que la Constitución Política garantiza a todos los ciudadanos. Finalmente, es claro también que el resultado de esas pruebas no puede tener un efecto de separar a un candidato del concurso más que si de él se desprende la existencia de un impedimento grave e insubsanable, que efectivamente imposibilite para el desempeño de la judicatura, aspecto que se deberá valorar caso por caso”.¹

Queda claro que, las pruebas psicométricas que se llevan a cabo en los distintos procesos concursales que realiza la Administración, tienen un carácter eminentemente complementario y no pueden, de ninguna forma, convertirse en un requisito de exclusión previa dentro de los citados concursos. En ese sentido, el aceptar el carácter excluyente de las pruebas psicométricas dentro de los concursos abiertos por la Administración, implica interponer aspectos de evaluación complementarios por encima de aquellos que conforme lo dispuesto en los artículos 191 y 192 de la Constitución Política, constituyen el verdadero fundamento de la idoneidad de los servidores.

En el presente caso la evaluación psicométrica tenía un valor del 20%, porcentaje que estimamos razonable, del cual el recurrente obtuvo un 11,96% y nunca fue el único factor para que no alcanzase la nota mínima. El recurrente cuestiona en general este tipo de evaluación el cual es legítimo y válido ya que mide aptitudes y actitudes, pero es un componente de la evaluación global tal y como efectivamente sucedió.

4.- En la página 12 cuestiona la evaluación del **proyecto de desarrollo y plan de trabajo (presentación escrita)** el cual tenía un valor del 25% de la nota global obteniendo un 16,25%.

No brinda el recurrente argumentos jurídicos ni técnicos para cuestionar el resultado final de la evaluación.

Se limita a indicar que la Oficina de Recursos Humanos “no realiza”; “no justifica”, “no presentó”, “no brinda” información variada.

Sobre el particular, debemos de indicar que dicha Oficina no tiene que brindar dicha información específica al Consejo Universitario ya que, debe cumplir con lo señalado en el inciso g) del artículo 15 de repetida cita que dice:

“g) Concluido el proceso de calificación de las ofertas, la Oficina de Recursos Humanos remitirá al Consejo Universitario el resultado del concurso consignando el puntaje obtenido por cada uno de los oferentes en orden descendente, sin recomendar a ninguno de ellos, adjuntando copia del currículum y de los atestados respectivos.

Además certificará al Consejo Universitario, que ha seguido todos los procedimientos y reglamentos que estén establecidos en el Estatuto de Personal y en las Leyes de la República”.

¹ Sala Constitucional voto No. 2580-98 reiterado en el voto No. 16403-06; No. 17415-06 y en el voto No.1764-12

5.- En la página 14 cuestiona la evaluación de la **entrevista** con un valor del 25% del cual obtuvo un porcentaje de 15,42%.

Igual que en el punto anterior no brinda el recurrente argumentos jurídicos ni técnicos para cuestionar el resultado final de la evaluación.

Se limita a indicar que la Oficina de Recursos Humanos “no realiza”; “no justifica”, “no presentó”, “no brinda” información variada.

La respuesta es la misma dada en el punto anterior.

6.- En la página 16 cuestiona la evaluación del **ejercicio situacional** con un valor del 25% del cual obtuvo un porcentaje de 18,33%.

Igual que en los dos puntos anteriores se limita a indicar que la Oficina de Recursos Humanos “no realiza”; “no justifica”, “no presentó”, “no brinda” información variada.

La respuesta es la misma dada para los dos puntos anteriores.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El recurrente está solicitando la declaratoria de nulidad absoluta del acuerdo impugnado y otros derivados del mismo.

De conformidad con el artículo 166 de la Ley General de la Administración Pública “Habrá nulidad absoluta el acto cuando falten totalmente uno o varios de sus elementos constitutivos, real o jurídicamente”.

Son elementos del acto administrativo la competencia, investidura, voluntad, motivo, contenido, etc.

No logra el recurrente demostrar que el acuerdo objeto de impugnación esté viciado de nulidad absoluta, por lo que esta Oficina recomienda que se declare sin lugar el recurso de revocatoria interpuesto y se dé por agotada la vía administrativa de manera consecuyente.”

SE ACUERDA:

1. **Acoger el dictamen O.J.2016-062 de la Oficina Jurídica.**
2. **Declarar sin lugar el recurso de revocatoria interpuesto por el señor Víctor Hugo Fallas Araya, al acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2495-2016, Art. IV, inciso 2), celebrada el 11 de febrero del 2016.**
3. **Dar por agotada la vía administrativa.**

ACUERDO FIRME

ARTICULO V, inciso 1)

CONSIDERANDO:

1. **El artículo 53 del Estatuto Orgánico establece que:** “El Tribunal estará integrado por cinco miembros titulares y dos suplentes, quienes no

podrán ser candidatos a puestos de elección. Todos ellos serán nombrados por el Consejo Universitario, teniendo en cuenta que haya representación de las diferentes Vicerreectorías y durarán en sus cargos un período de cuatro años”.

2. **El TEUNED es un órgano vital en la constitución de las estructuras de organización universitaria.**
3. **Actualmente, hay tres vacantes de miembros titulares del Tribunal Electoral Universitario.**
4. **Con el fin de que haya más apertura, el Consejo Universitario considerará de manera prioritaria la participación de representantes de todas las vicerreectorías.**

SE ACUERDA:

1. **Invitar a la comunidad universitaria a participar en la conformación del Tribunal Electoral Universitario (TEUNED), con el fin de ocupar tres plazas vacantes de miembros titulares.**
2. **Instar a las vicerreectorías, direcciones y jefaturas de la universidad para que motiven y faciliten la participación del personal a su cargo, con el propósito de que el Tribunal Electoral Universitario pueda contar a corto plazo con los miembros titulares que requiere para funcionar adecuadamente.**
3. **Solicitar a la Secretaría del Consejo Universitario hacer pública la invitación a todos los funcionarios para integrar el TEUNED.**

ACUERDO FIRME

AMSS**