

## **ACUERDOS TOMADOS EN SESIÓN 2937-2022**

### **CELEBRADA EL 03 DE NOVIEMBRE DEL 2022**

#### **ARTÍCULO I**

##### **CONSIDERANDO:**

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

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

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

**SE ACUERDA:**

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

**ACUERDO FIRME**

**ARTÍCULO II**

**CONSIDERANDO:**

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

**SE ACUERDA:**

- 1. Integrar al señor José María Villalta Flórez-Estrada en las siguientes comisiones de trabajo del Consejo Universitario:**
  - Comisión de Políticas de Desarrollo Académico**
  - Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Centros Universitarios**
- 2. Integrar al señor Carlos Montoya Rodríguez en las siguientes comisiones de trabajo del Consejo Universitario:**
  - Comisión de Asuntos Jurídicos**
  - Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Centros Universitarios**
  - Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo**

- **Comisión Plan Presupuesto**

## **ACUERDO FIRME**

### **ARTÍCULO IV**

#### **CONSIDERANDO:**

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

#### **SE ACUERDA:**

**Designar a la señora Maureen Acuña Cascante como representante del Consejo Universitario y coordinadora de la Comisión Institucional de Ética y Valores, del 03 de noviembre del 2022 al 13 de julio del 2026.**

## **ACUERDO FIRME**

### **ARTÍCULO V, inciso 1)**

#### **CONSIDERANDO:**

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

3. **De conformidad con lo establecido en el artículo 54 del Reglamento del Consejo Universitario y sus Comisiones, en sesión 2935-2022, Art. VI, inciso 1) celebrada el 13 de octubre del 2022, se acordó solicitar a la señora Nancy Arias Mora, asesora jurídica del Consejo Universitario, analizar la admisibilidad del recurso de revocatoria presentado en contra del acuerdo tomado en sesión 2933-2022, Art. VI, celebrada el 29 de setiembre del 2022, presentado por la señora Rosa Vindas Chaves y presente su criterio a este Consejo.**
4. **El oficio AJCU-2022-168 del 18 de octubre del 2022 (REF. CU-984-2022), suscrito por la señora Nancy Arias Mora, asesora jurídica del Consejo Universitario, en el que emite el criterio sobre el recurso de revocatoria planteado por la funcionaria Rosa María Vindas Chaves, mediante nota del 10 de octubre del 2022 (REF. CU-955-2022). El citado dictamen indica textualmente lo siguiente:**

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

#### **Antecedentes**

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

#### **Análisis de admisibilidad.**

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

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

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

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

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

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

El documento indica lo siguiente:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Conclusiones.**

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

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

### **Recomendación**

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

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

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

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

- 5. La participación del señor consejal José María Villalta Flores-Estrada, en el sentido de que los recursos administrativos en el derecho administrativo están sujetos a un principio de informalidad y que lo que prevalece es conocer la verdad de lo recurrido, por lo que, si bien en sentido estricto el criterio jurídico sobre admisibilidad es correcto, también es posible admitir el recurso con la aclaración de que se deduce que lo que la persona gestionante está presentando es un recurso contra el acuerdo que el Consejo Universitario adoptó en la sesión 2933-2022, Art. VI, celebrada el 29 de setiembre del 2022, y por eso solicita que se acoja el recurso. Indica también estar de acuerdo con el análisis jurídico de lo recurrido, por lo que, recomienda que se acoja la admisibilidad del recurso y con base en el criterio jurídico, se rechace el mismo por las razones ahí contenidas.**

#### **SE ACUERDA:**

- 1. Acoger parcialmente el dictamen AJCU-2022-168 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario. Se acoge en cuanto al análisis de los argumentos de la recurrente.**
- 2. Admitir el recurso de revocatoria planteado por la funcionaria Rosa María Vindas Chaves, para su estudio, aplicando un criterio amplio en cuanto a la admisión del recurso, y por ello, se deduce que el recurso de revocatoria planteado es en contra**

del Reglamento de Dedicación Exclusiva aprobado en sesión 2933-2022, Art. VI, celebrada el 29 de setiembre del 2022, alegando la pretendida omisión indicada por la persona recurrente, en la nota de fecha 10 de octubre del 2022 (REF. CU-955-2022).

3. Con base en los argumentos del criterio jurídico AJCU-2022-168, rechazar el recurso de revocatoria planteado por la funcionaria Rosa María Vindas Chaves, en contra del acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2933-2022, Art. VI, celebrada el 29 de setiembre del 2022, por ser improcedentes los alegatos.
4. Remitir a la Comisión de Asuntos Jurídicos la propuesta de modificación de los artículos 3 y 15 del Reglamento de Dedicación Exclusiva, recomendada por la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario en el oficio AJCU-2022-168, con el fin de que la analice y brinde un dictamen al plenario, a más tardar el 30 de noviembre del 2022.
5. Solicitar a la administración que analice y valore la viabilidad de reconocer la dedicación exclusiva a los funcionarios con el nivel de bachillerato.

#### **ACUERDO FIRME**

#### **ARTÍCULO V, inciso 2)**

#### **CONSIDERANDO:**

1. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión extraordinaria 2936-2022, Art. V, celebrada el 20 de octubre del 2022 (CU-2022-569-C), en el que se aprueba la incorporación de un Capítulo XI titulado “De la modalidad de teletrabajo” en el Estatuto de Personal de la UNED, y la derogatoria del Reglamento de Teletrabajo de la UNED.
2. El oficio ORH.2022.166 del 26 de octubre del 2022 (REF. CU-1029-2022), suscrito por la señora Rosa María Vindas Chaves, jefa de la Oficina de Recursos Humanos, en el que presenta recurso de revocatoria con apelación en subsidio, contra el punto No. 2 del acuerdo tomado por el Consejo Universitario en

**sesión 2936-2022, Art. V, celebrada el 20 de octubre del 2022, el cual indica:** “2. Incorporar en el Estatuto de Personal de la UNED, un Capítulo XI titulado “De la modalidad de teletrabajo” (antes de las “Disposiciones Finales”), lo siguiente...”.

3. **De conformidad con lo establecido en el artículo 54 del Reglamento del Consejo Universitario y sus Comisiones, la Secretaría del Consejo Universitario solicita a la señora Nancy Arias Mora, asesora jurídica del Consejo Universitario, analizar la admisibilidad del recurso de revocatoria presentado en contra del punto No. 2 del acuerdo tomado en sesión 2936-2022, Art. V, celebrada el 20 de octubre del 2022, presentado por la señora Rosa Vindas Chaves, en su calidad de jefa de la Oficina de Recursos Humanos (oficio ORH.2022.166).**
4. **El oficio AJCU-2022-191 del 31 de octubre del 2022 (REF. CU-1033-2022), suscrito por la señora Nancy Arias Mora, asesora jurídica del Consejo Universitario, en el que emite el criterio sobre el recurso de revocatoria planteado por la señora Rosa María Vindas Chaves, mediante oficio ORH.2022.166. El citado dictamen indica lo siguiente:**

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

#### **Sobre la legitimidad para impugnar.**

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

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

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

#### **Sobre la procedencia del recurso.**

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

Sobre este tema he verificado el proceso que tuvo esta modificación y es importante considerar los siguientes aspectos: El proceso inició como una reforma parcial al Reglamento de Teletrabajo. Posteriormente, la Oficina Jurídica remite una propuesta de reforma integral derivada de una revisión realizada por esa Oficina y solicita se considere esa posibilidad.

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

Producto de la consulta que se hizo a la comunidad universitaria de esta propuesta, es que se recibe como sugerencia la incorporación del tema como un capítulo del Estatuto de Personal dada la naturaleza del teletrabajo. Esa propuesta se recibe de la señora Ana Lorena Carvajal de la Oficina de Recursos Humanos. El tema también es consultado a la Comisión Interna de Teletrabajo y envía su criterio mediante un acuerdo de dicha comisión.

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

En ningún caso se recibieron observaciones de su parte.

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

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

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

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

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

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

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

#### **Recomendación.**

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

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

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

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

#### **SE ACUERDA:**

- 1. Acoger el dictamen AJCU-2022-191 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario.**
- 2. Acoger el recurso de revocatoria planteado por la señora Rosa María Vindas Chaves, jefa de la Oficina de Recursos Humanos**

contra el punto No. 2 del acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2936-2022, Art. V, celebrada el 20 de octubre del 2022.

3. Solicitar a la Oficina de Recursos Humanos que, de conformidad con lo que establece el artículo 142 del Estatuto de Personal, brinde el criterio técnico sobre la incorporación de un Capítulo XI titulado “De la modalidad de teletrabajo” en el Estatuto de Personal de la UNED, aprobada en sesión 2936-2022, Art. V, celebrada el 20 de octubre del 2022. Dicho criterio deberá ser enviado al Consejo Universitario en un plazo de tres días hábiles, contados a partir de la recepción del presente acuerdo.
4. Por haberse admitido el recurso de revocatoria, no se conoce el recurso de apelación interpuesto.
5. Dejar en suspenso temporalmente, la aplicación del Capítulo XI incluido en el Estatuto de Personal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 127 del mismo Estatuto.

**ACUERDO FIRME**

**ARTÍCULO V, inciso 3)**

**CONSIDERANDO:**

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

**SE ACUERDA:**

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

**ACUERDO FIRME**

## ARTÍCULO VI, inciso 1)

### CONSIDERANDO:

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

#### **Síntesis de la ley y consideraciones jurídicas:**

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

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

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

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

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

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

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

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

importados y se estaría generando con ello un trato discriminatorio mayor que el alegado originalmente.

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

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

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

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

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

## **ANÁLISIS**

Puntualmente sobre el contenido del texto hacemos las siguientes observaciones:

### **Criterio del Instituto de Formación y Capacitación Municipal y Desarrollo Local**

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

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

*la cerveza fabricada en el país*". (El destacado no corresponde al original).

Por lo que, fundamentados en lo anterior, se puede señalar que la cerveza nacional paga este impuesto, de manera que sería improcedente que se pretenda, por medio de esta ley, favorecer la cerveza importada, poniendo en desventaja la producción nacional. Como segundo aspecto, se identifica el interés de los legisladores y legisladoras, por liberar de la carga impositiva a la cerveza importada, dejando de lado la afectación que con ello se produce sobre el destino que estos recursos llevan, normado en los artículos 38 y 39 de la Ley No. 10 publicada en el diario oficial La Gaceta N°230 del 09 de octubre 1936, que indican que el giro se debe de hacer al Instituto de Fomento y Asesoría Municipal (IFAM). Que a su vez según el artículo 40 de la misma, entre otras instituciones aporta un porcentaje al Instituto de Formación y Capacitación Municipal y Desarrollo Local de la Universidad Estatal a Distancia (UNED) indicando que esto debe destinarse exclusivamente a capacitación. Estos recursos, debe comprenderse que, no solamente se aplican con lo señalado por la ley, sino que representan la contrapartida al esfuerzo que ya realiza en la formación y capacitación municipal la UNED. Entonces, en esta propuesta de reforma hay un espíritu que no responde a lo que este país ha venido manteniendo como sus valores al legislar: genera una disminución en el costo de un producto como la cerveza importada y resta los recursos que se utilizan para formación y capacitación del régimen municipal, para el desarrollo local Y es necesario, que el legislador se haga una pregunta: ¿Quiere fortalecer la comercialización de la cerveza importada en Costa Rica, o fortalecer el régimen municipal, para un desarrollo local equitativo y sostenible, en las regiones del país? Pretender que la recaudación la realice el Ministerio de Hacienda, es someter a las instancias beneficiarias establecidas en los artículos 38 y 40 de la Ley No. 10 publicada en el diario oficial La Gaceta N°230 del 09 de octubre 1936, a sujetarse a los incumplimientos acostumbrados de Hacienda, tal como sucede con los recursos de la Ley No. 8114, entre otras, los cuales gira extemporáneamente, provocando atrasos en las obras y superávits, por no poder atender lo relacionado con las compras ante la falta de tiempo. Adicionalmente, si el ente rector de hacer la transferencia correspondiente ha sido el Banco Central y su desempeño ha sido eficiente en tiempo y forma, habría que analizar el coste de oportunidad que podría presentarse al transferir esta competencia al Ministerio de Hacienda considerando los antecedentes en este tipo de ejercicios. No podemos determinar en forma exacta, la afectación de ingresos al instituto, sin embargo, datos de la Dirección General de Aduanas, que se visualizan en la tabla inferior, muestran la magnitud del ingreso de importaciones, en valor CIF, del año 2017 al año 2022. En esos años, el total del alcohol importado fue de 523 millones,

valor CIF en dólares, y 124 millones, valor CIF en dólares, en cerveza importada.

Bebidas importadas con contenido alcohólico y las cervezas importadas,

Valor CIF en dólares, 2017-2022

Año	CIF en US\$	CIF en US
2017	\$73 885 502,02	\$15 543 767,88
2018	\$79 029 725,26	\$14 357 315,78
2019	\$85 687 428,07	\$15 778 817,34
2020	\$84 825 659,26	\$24 197 359,34
2021	\$119 153 338,33	\$33 970 380,84
2022	\$80 804 147,94 <sup>1</sup>	\$21 142 848,27
Total	\$523 385 800,88	\$124 990 489,45

Fuente: Dirección General de Aduanas

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

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

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

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

---

<sup>1</sup> Para el año 2022, los datos no se encuentran completos.

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

### **Conclusiones**

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

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

### **SE ACUERDA:**

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

### **ACUERDO FIRME**

### **ARTÍCULO VI, inciso 2)**

### **CONSIDERANDO:**

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

#### **Síntesis de la ley y consideraciones jurídicas:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **ANÁLISIS**

Puntualmente sobre el contenido del texto hacemos las siguientes observaciones:

### **Criterio de la Oficina de Recursos Humanos.**

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

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

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

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

En concordancia con lo que se expresa en el artículo 4, el acoso laboral se puede presentar en diferentes niveles, por lo que es necesario detallar en el artículo 2 todos los ámbitos de aplicación,

sobre todo la relación laboral de jerarquía, siendo la más denunciada, la de un nivel jerárquico superior a uno inferior; además, se deben incluir todos los posibles lugares donde las personas trabajadoras puedan desarrollar sus labores. Asimismo, se recomienda utilizar siempre el lenguaje inclusivo.

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

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

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

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

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

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

Se adjunta la tabla en documento anexo.

### **Criterio del Instituto de Estudios de Género**

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

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

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

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

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

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

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

Anteriormente en el artículo 20 (antes artículo 21) se establecía que la audiencia oral de recepción de pruebas, las partes deberían

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

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

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

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

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

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

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

### **Criterio de la Maestría en Derecho del Trabajo y Seguridad Social**

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

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

**3.2-** El artículo 3 indica que la conducta que pudiera ser configurativa de acoso laboral debe darse de manera sistémica, reiterada y prolongada en el tiempo. Una formulación similar tiene el artículo 4. Este es el tipo de imprecisiones temporales pueden ser resueltas o han sido resueltas por la vía jurisprudencial, con dos consideraciones: o se escoge la flexibilización propia que, muchas veces, requieren los procesos laborales, en sus diferentes modalidades; o se opta por privilegiar una mayor seguridad

jurídica, que permita dar mayor certeza a los mismos. La determinación pacíficamente aceptada se ha establecido en seis meses, por criterio de jurisprudencia; un término que, idealmente, debería ser ordenatorio y no perentorio, pero siempre con continuidad. De hecho, la naturaleza ordenatoria pareciera ser por la que se decanta la persona legisladora, a partir de lo que indica en el artículo 14 del texto, pues le da ese carácter al tiempo de duración del procedimiento de la denuncia.

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

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

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

**3.4-** El artículo 6.e) pareciera que tiene la intención de separar la aplicación del Código de Trabajo de las normas del funcionariado público, cuando indica que no será acoso laboral las actuaciones que busquen finalizar la relación laboral. Aquí, tener en cuenta que el finiquito sólo puede ser con responsabilidad laboral o sin ella. Si el cese es “justo o legal”, se determina mediando un procedimiento administrativo o un debido proceso,

según se trate del sector público o privado, y según las tipologías de las faltas que se consideren. Incluso, la legalidad es determinada en sede judicial; y la figura del “despido con justa causa” alude a la potestad patronal de despedir si la persona trabajadora incurre en falta, lo que puede hacer a través de los mecanismos de libre disposición de voluntad (por ejemplo, con el pago de la totalidad de los extremos laborales a la persona trabajadora<sup>2</sup>) o a través de los procedimientos tendentes a comprobar la falta, caso en el cual el despido también sería “con justa causa”.

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

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

**3.7-** El artículo 12, fuera de que vuelve al tema penal, es imperativo cuando debería ser potestativo. Debería dejarse a la persona presuntamente ofendida, que pasó por el proceso de acusación falsa, la posibilidad de decidir, en su fuero interno, si

---

<sup>2</sup> Aquí debe tenerse en cuenta que este supuesto también es permitido en el sector público a través, por ejemplo, de cláusulas en convenciones colectivas o estatutos de servicio.

quiere revivir, retomar, iniciar, someterse de nuevo a todos los procesos, gestiones e incluso inversiones financieras que pudo haber hecho. Es, precisamente, un derecho de la víctima su no revictimización, su derecho a la renuncia y su derecho al olvido. Se debe apelar, también, a la salud mental de esa persona, que es parte de los valores que, jurídicamente, se pretende tutelar.

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

En lo que respecta al plazo de tres meses indicado para realizar el procedimiento, y siendo el mismo ordenatorio, la lógica indica que debería utilizarse un plazo homólogo al resto del ordenamiento jurídico, sea el mes para sancionar que está en el Código de Trabajo o los dos meses de la Ley General de la Administración Pública<sup>3</sup>. Dicho sea de paso, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ya ha establecido que, en casos justificados en la complejidad del mismo, bajo los parámetros razonables y dentro de los tiempos establecidos, la prórroga de los plazos puede ser incluso mayor a lo que ese artículo estipula. Por demás, la extensión de los términos por declararse de trámite complejo es incluso una potestad ya regulada en nuestro país, a nivel judicial.

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

**3.9-** El artículo 15 debe ser imperativo, no potestativo, es decir: la denuncia debe contener, al menos, esos requisitos. De

---

<sup>3</sup> Para reforzar esto, el trámite del auto inicial que se indica en el artículo 18 del texto propuesto es similar al de la LGAP.

lo contrario, la persona denunciada podría ver afectado su derecho de defensa, así como el debido proceso.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Finalmente, su párrafo final contradice su párrafo primero: cuando, en su párrafo primero, remite a procedimientos

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

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

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

#### **4. Conclusiones generales**

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

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

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

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

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

### **Criterio de la Junta de Relaciones Laborales.**

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

- Artículo 5: Consideramos importante agregar en punto 1 acoso mediante medidas organizativas, como inciso: “Enviar mensajes, llamadas telefónicas y mensajes virtuales de forma reiterada y no casuística, fuera del horario laboral y en períodos de vacaciones, asignando tareas a desarrollar”. Punto 1, acoso mediante medidas organizativas, inciso d): Incluir la consideración de no asignar tareas que impliquen **competencias, habilidades o funciones** que la persona no disponga para la ejecución de la tarea, ya sea por un tema de acceso, conocimiento o discapacidad. A menos que exista capacitación con respecto a estas competencias, habilidades o funciones nuevas.
- Punto 2, acoso para afectar las relaciones sociales y la comunicación, inciso a) Se recomienda eliminar “salvo en los casos de teletrabajo en donde el contacto social se restringe”. Importante considerar que el teletrabajo no implica la restricción del contacto social. El contacto social se desarrolla a través de multiplicidad de medios, incluyendo la virtualidad y otros relacionados al teletrabajo.
- Capítulo III, Responsabilidades y garantías en materia de acoso laboral: Consideramos valioso incluir artículo que implique obligatoriedad de capacitación en temática de acoso a toda persona que ocupe cargo de jefatura.
- Artículo 8, inciso a): Revisar redacción y repetición de párrafos.
- Artículo 8, inciso b): En el caso de la UNED, ideal realizar de forma permanente evaluación anual y de riesgos del

ambiente laboral, que permita la toma de decisiones, tomando en cuenta que es un derecho el vivir en un ambiente sin violencia.

- Artículo 14: Consulta sobre qué instancia u órgano asumirá en la UNED la “Dirección de asuntos laborales” que presenta el proyecto de ley. Importante generar reglamento para la aplicación de este artículo con la aprobación de la ley.
- Artículo 16: Eliminar la palabra “preferiblemente”, remarcando la importancia de la capacitación.
- Artículo 30: De acuerdo con las especificidades de cada caso, se puede valorar mayor tiempo, luego de primera sanción, para aplicar la sanción de despido sin responsabilidad patronal producto de la reincidencia.

### **Conclusiones**

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

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

### **SE ACUERDA:**

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

### **ACUERDO FIRME**

### **ARTÍCULO VII**

#### **CONSIDERANDO:**

**El oficio OCP-2021-178 del 21 de octubre del 2022 (REF. CU-996-2022), suscrito por el señor Roberto Ocampo Rojas, jefe de la Oficina**

**de Control de Presupuesto, en el que remite el Informe de Ejecución Presupuestaria al 30 de setiembre del 2022.**

**SE ACUERDA:**

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

**ACUERDO FIRME**

**AMSS\*\*\***