

**UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA  
CONSEJO UNIVERSITARIO**

---

2 de julio, 2015

**ACTA No. 2440-2015**

**PRESENTES:** Luis Guillermo Carpio Malavasi, quien preside  
Grethel Rivera Turcios  
Ilse Gutierrez Schwanhäuser  
Mainor Herrera Chavarría  
Mario Molina Valverde,  
Marlene Víquez Salazar  
Orlando Morales Matamoros  
Alfonso Salazar Matarrita  
Marisol Cortés Rojas, representante estudiantil

**INVITADOS**

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

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

**I. APROBACIÓN DE LA AGENDA**

**LUIS GUILLERMO CARPIO:** Buenos días. Iniciamos la sesión 2440-2015 de hoy 2 de julio, 2015, con la agenda que ustedes tienen para su consideración. Iniciamos con tres notas de resolución de recursos en alzada y, posteriormente, cualquier modificación.

Tenemos un dictamen de la Comisión Plan Presupuesto sobre la evaluación del Plan Operativo, la referencia CU-CPP-2015-029 que lo pasamos de una vez a la comisión.

No tenemos más observaciones a la agenda, entonces iniciamos de esa manera.

\*\*\*

Se modifica la agenda quedando de la siguiente manera:

**I. APROBACION DE LA AGENDA**

**II. CONOCIMIENTO Y RESOLUCION DE RECURSOS EN ALZADA**

1. Nota de la Oficina Jurídica en el que remite el criterio sobre el Recurso de revocatoria con apelación en subsidio y nulidad concomitante contra la apertura del concurso interno 13-15 para la Jefatura del Instituto de Estudios de Género, interpuesto por la servidora Rocío Chaves Jiménez. REF. CU. 385-2015
2. Nota de la Oficina Jurídica en el que remite el criterio sobre el Recurso de apelación y la ampliación de apelación en contra del acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría en sesión 1839-2014, Art. II, inciso 3), interpuesto por la Sra. Rosa Vindas Chaves. REF. CU. 417-2015
3. Nota de la Oficina Jurídica en el que remite el criterio sobre el Recurso de apelación presentado por la persona recurrente en contra del acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría en la sesión extraordinaria 1853-2015, Art. I, celebrada el 13 de marzo del 2015. REF.CU. 426-2015

**III. DICTAMENES DE COMISIONES PERMANENTES Y COMISIONES ESPECIALES**

**1. COMISION DE POLITICAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRATIVO**

- a. Estructura orgánica y Funcional para la Dirección de Tecnología, Información y Comunicación (DTIC). Correo electrónico del Sr. Marco Chaves, Coordinador Proyectos TIC de la Vicerrectoría de Planificación en el que remite mejoras al acuerdo. Además, dictamen con modificaciones realizadas en la sesión 2437-2015 del 19 de junio del 2015. CU.CPDOyA-2015-014, REF.CU. 374-2015 y REF. CU. 390-2015
- b. Reglamento de Salud Ocupacional de la UNED. (Continuación) Además, nota del Jefe de la Oficina Jurídica, sobre el proyecto de Reglamento de Salud Ocupacional de la UNED. CU.CPDOyA-2013-049 y REF. CU-386-2015
- c. Perfiles jefaturas Dirección de Asuntos Estudiantiles, Oficina Atención Socioeconómica, Oficina de Promoción Estudiantil, y Oficina de Orientación y Desarrollo Estudiantil. CU.CPDOyA-2013-054

## **2. COMISION DE POLITICAS DE DESARROLLO ESTUDIANTIL Y CENTROS UNIVERSITARIOS**

- a. Reglamento General de Becas para Estudiantes de Pregrado y Grado de la Universidad Estatal a Distancia. Nota del Sr. Orlando Morales referente a documento titulado “La malhadada pretensión de cobrar a los becarios por razón socioeconómica mediante trabajo institucional”. (Continuación) CU.CPDEyCU-2013-028, REF. CU. 659-2013, REF. CU. 367-2015
- b. Informe de Labores de la Presidenta de la Federación de Estudiantes correspondiente al año 2013. CU. CPDEyCU-2014-016
- c. Informe final referente al estudio sobre perfil académico del estudiantado de primer ingreso de la Universidad Estatal a Distancia en el PAC 2010-III. CU.CPDEyCU-2015-005
- d. Informe de Investigación “Necesidades de formación superior según estudiantes de secundaria de cantones donde están los centros universitarios de la UNED en la región central”. CU-CPDEyCU-2015-007
- e. Informe de Gestión de la Sra. Adelita Sibaja como Directora a.i. de Asuntos Estudiantiles de febrero 2009 a enero 2015. CPDEyCU-2015-008
- f. Informe final “Capacidad de los Centros Universitarios en atención e infraestructura para personas con capacidades especiales”. CPDEyCU-2015-009

## **3. COMISION DE POLITICAS DE DESARROLLO ACADEMICO**

- a. Solicitud de unión del oficio C-INVES/2015-010 con el dictamen CPDA-2015-003 anterior referente al Informe de la Vicerrectoría de Investigación del periodo 2011-2014. CU.CPDA-2015-004
- b. Reglamento para la Acreditación del Aprendizaje por Experiencia. CU. CPDA-2014-001
- c. Informe de Labores del Sr. Eduardo Castillo Arguedas, Director de la Escuela Ciencias de la Administración, periodo 2011-2015. CU. CPDA-2015-028
- d. Integración de la Srta. Marisol Cortes rojas, representante estudiantil como miembro de la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico. CU.CPDA-2015-029

- e. Fase Final del análisis del Plan de Estudios de la carrera de Licenciatura de Ingeniería en Telecomunicaciones. CU.CPDA-2015-030
- f. Informe de Gestión del Sr. Roberto Román, Director de Producción de Materiales Didácticos del 1 de julio 2011 al 30 de junio del 2015. CU. CPDA-2015-033
- g. Creación del Instituto de Gestión de la Calidad Académica adscrito a la vicerrectoría Académica. CU. CPDA-2015-035

#### **4. COMISION PLAN PRESUPUESTO**

- a. Propuesta de escala salarial para el sector profesional. Además, nota del Auditor Interno, en el que solicita una revaloración salarial. CU.CPP-2014-099 y REF. CU-029-2015
- b. Informes de Ejecuciones Presupuestarias I y II trimestre 2014 y el Informe de Evaluación del POA-Presupuesto, I semestre, 2014. CU. CPP-2015-010
- c. Solicitud del Sr. Luis Fernando Fallas, funcionario de la Dirección de Producción de Materiales Didácticos de reconsiderar lo acordado por el Consejo Universitario referente a las plazas asignadas a dicha Dirección. CU.CPP-2015-021
- d. Informes de la Auditoría Externa del 2013 realizada por el Despacho Carvajal. Además, Informes de Estados Financieros y opinión de los Auditorajes al 31 de diciembre del 2013 y 2012”, “Carta de Gerencia” y “Auditoria de Sistemas y Tecnología de Información, Carta de Gerencia I-2013”. CPP-2015-027
- e. Propuesta de modificación al artículo 32 Bis del Estatuto de Personal. CU.CPP-2015-028

#### **5. COMISION DE ASUNTOS JURÍDICOS**

- a. Transitorio en los artículos 122 y 123 del Estatuto de Personal. CU.CAJ-2013-068
- b. Ejecución del Fondo Solidario Estudiantil. CU.CAJ-2013-015
- c. Modificaciones Reglamento Fondo FEUNED. CU-CAJ-2014-034
- d. Modificación del artículo 9 del Reglamento del Consejo Asesor Interno de la Dirección de Asuntos Estudiantiles. CU.CAJ-2015-002

- e. Carta del estudiante Rodmell Calero en relación con la propuesta de modificación de los artículos 16, inciso ch) y 17 del Estatuto Orgánico. CU.CAJ-2015-004

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

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

#### **7. COMISION ESPECIAL “POLITICA INSTITUCIONAL EN RELACION AL VIH-SIDA”.**

Propuesta presentada por la Jefe del Servicio Médico, en el que remite “Política Institucional en relación al VIH-SIDA”, elaborada por la Comisión nombrada por el Consejo Universitario en sesión 1952-2008, Art. III, inciso 6), celebrada el 14 de noviembre del 2008. REF. CU-231-2015

#### **IV. JURAMENTACION DEL SR. EDUARDO CASTILLO ARGUEDAS COMO DIRECTOR DE LA ESCUELA CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN. (Hora: 11:30 am)**

#### **V. ASUNTOS DE POLITICA INSTITUCIONAL Y TEMAS IMPORTANTES**

1. Análisis sobre los estudios CIEI 001-2012 y CIEI 002- 2012 elaborados por el Centro de Investigación y Evaluación Institucional, referentes a “Evaluación sobre la estructura funcional y gestión de la Dirección de Extensión Universitaria de la UNED” y “Pertinencia de las nuevas áreas de Extensión”. REF. CU. 055-2012 y 524-2012.
2. Nota de la señora Yadira Barrantes, Secretaria General del Consejo Superior de Educación (CSE), en la que comunica al Consejo Universitario de la UNED que el Consejo Superior de Educación mantiene la decisión tomada sobre el CONED y apoya lo manifestado por el señor Ministro de Educación, en su visita al Consejo Universitario de la UNED. REF. CU-494-2012
3. Propuesta del señor Mario Molina, Consejal interno, sobre reformas para mejorar la gestión del Consejo Universitario. REF. CU. 387-2013

\*\*\*

## II. CONOCIMIENTO Y RESOLUCION DE RECURSOS EN ALZADA

### 1. Nota de la Oficina Jurídica en el que remite el criterio sobre el Recurso de revocatoria con apelación en subsidio y nulidad concomitante contra la apertura del concurso interno 13-15 para la Jefatura del Instituto de Estudios de Género, interpuesto por la servidora Rocío Chaves Jiménez.

Se conoce oficio O.J.2015-176 del 19 de junio del 2015 (REF. CU-385-2015), suscrito por el señor Celín Arce Gómez, jefe a.i. de la Oficina Jurídica, en el que procede a emitir criterio sobre el Recurso de revocatoria con apelación en subsidio y nulidad concomitante contra la apertura del concurso interno 13-15 para la Jefatura del Instituto de Estudios de Género, interpuesto por la servidora Rocío Chaves Jiménez (REF. CU: 319-2015)

CELIN ARCE: Tenemos el oficio OJ-2015-176 del 19 de junio, 2015 referente al recurso de revocatoria con apelación en subsidio, nulidad concomitante contra la apertura del concurso interno 13-15 para la jefatura del Instituto de Estudios de Género, interpuesto por la servidora Rocío Chaves Jiménez.

Rápidamente en los antecedentes, recordarán en el Consejo Universitario que aprobó el cartel del concurso para la selección del jefe del Instituto de Estudios de Género estableciendo como requisito licenciatura, especialidad o maestría profesional o maestría académica en ciencias de la administración, ciencias sociales, ciencias de la educación o ciencias exactas y naturales y requisito de experiencia dice cuatro años de experiencia en actividades académicas en particular en el desarrollo de proyectos de investigación en el ámbito de interés, tres años de experiencia en las funciones del proceso administrativo.

Con base en el acuerdo anterior, la Oficina de Recursos Humanos procedió a llevar a cabo el concurso interno 13-15 del 18 de mayo pasado.

La ahora recurrente en misiva de fecha 27 de mayo del 2015 manifestó a la Oficina de Recursos Humanos que:

“Por este medio deseo comunicar formalmente mi interés de participar en el concurso interno 13-15, para ocupar el puesto de jefe del Instituto de Estudios de Género cuya apertura se realizó el 18 de mayo pasado.”

Mediante el escrito mencionado presentó ante ese Consejo el Recurso objeto de dictamen.

En primer lugar aduce que el concurso debe serlo para el puesto de director más no de jefe del Instituto de Estudios de Género.

En segundo lugar objeta los requisitos del puesto aduciendo que “...no puede ser tan abierto y tan genérico en relación con los “Requisitos Académicos”, debe ser más

específico y claramente expresar cuáles son los requisitos que hacen que una persona sea idónea o no para un puesto, sin dejar duda al respecto”.

Agrega que: “En los requisitos de experiencia se deja por fuera, además, todo el trabajo de diseño de políticas institucionales para la transversalización del eje de género y el de promoción de derechos humanos, que constan el Reglamento del Instituto”.

Entonces, como podemos observar las objeciones o los alegatos de la recurrente son dos básicamente, que el puesto debe ser y haber salido para director del Instituto de Estudios de Género y no para Jefe de ese Instituto y en segundo lugar objeta los requisitos del concurso aprobados por este Consejo Universitario, los cuáles estima que son muy abiertos y que deberían ser más específicos según para el tipo de puesto que se está haciendo del concurso.

Sobre el primer tema, el Consejo Universitario mediante acuerdo adoptado en la sesión 2001 del año 2009 celebrada el 15 de octubre del 2009, define como política para la creación o supresión de centros o institutos en la Universidad.

“En cuanto a la organización interna de los institutos o centros, estos gozarán de un subprograma o una actividad presupuestaria, tendrán un Director (a) con rango de Jefe de Oficina y un Consejo Asesor”

El artículo 11 del Reglamento del Instituto de Estudios de Género (Aprobado por el Consejo Universitario en sesión 2274, Art. II, inciso 3a) de 22 de agosto del 2013, indica que:

“ARTÍCULO 11. El Instituto de Estudios de Género estará bajo la conducción de un Director o Directora, con rango de Jefe de Oficina. La persona que ocupe la Dirección del Instituto de Estudios de Género será nombrada por el Consejo Universitario de acuerdo a los términos establecidos en el artículo 25 del Estatuto Orgánico. Esta persona será nombrada por el Consejo Universitario por un periodo de cuatro años; puede ser reelegida por una única vez, de acuerdo a lo establecido al Estatuto Orgánico. Tendrá a cargo la gestión académica y administrativa del instituto”.

Luego el Consejo Universitario en la sesión 2282-2013, de fecha 19 de setiembre, 2013, Artículo III, inciso 1-a), aprobó la Estructura Ocupacional para el sector profesional, en la cual se contempla la clase “c.2.” denominada “Jefe Académico” especificando que:

“Estos puestos tienen a cargo un proceso académico. Se ubican en esta clase puestos de jefaturas como el Centro de Investigación y Evaluación Institucional y otras dependencias de la Vicerrectoría Académica y de la Vicerrectoría de Investigación ubicadas a nivel de jefatura de oficina, así como también el puesto de director del instituto de Formación y Capacitación Municipal, el puesto de director del Instituto de estudios de Género y el puesto de director del Centro de Investigación Cultura y Desarrollo, así como a la jefatura del Centro de Educación Ambiental (CEA).” (El subrayado no es del original)

Como se puede apreciar el Instituto de Estudios de Género está bajo la conducción de un director (a) pero con rango de jefe de oficina para efectos jurídicos y salariales.

De manera concordante con lo anterior, la ahora recurrente fue nombrada para que asumiese la conducción de dicho Instituto a partir del 12 de abril del 2014 con el rango de jefe de Oficina, por lo que se le reconoció como cargo de autoridad un 30% que es lo que procede para los jefes según el artículo 92 del Estatuto de Personal.

Ella cuando fue nombrada, fue con rango de jefe y el cargo de autoridad de jefe y así está en el expediente personal de ella y en la acción de personal de ella a la cual tuvimos acceso.

Luego, sobre los requisitos del puesto, estamos hablando consecuentemente de un puesto de jefe de lo cual es competencia del Consejo Universitario como ya todos sabemos.

El artículo 15, inciso c) del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal establece para el nombramiento de los Directores y Jefes de Oficina que:

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

Prácticamente en la totalidad de los casos de jefaturas, el Consejo Universitario ha venido definiendo y aprobando previamente el perfil y los requisitos correspondientes.

En las conclusiones y recomendaciones decimos: “Con base en lo anteriormente expuesto y considerando que la recurrente es una oferente en el concurso en el cual puede participar en igualdad de condiciones y al no demostrarse que se han cometido vicios de nulidad absoluta, recomendamos que se declare sin lugar el recurso interpuesto por la servidora Chaves Jiménez.”

En resumen, el concurso es correcto que haya salido como jefe y no como director por las razones ya explicadas y los requisitos están establecidos por el Consejo Universitario y en su competencia, los estimamos razonables, no hay forma de establecer que resulta violatorios de alguna norma superior de rango de ley u otra por el estilo, sino que el Consejo dentro de su discrecionalidad, definió cuáles son los requisitos que estima más convenientes, además de que la recurrente está participando en el concurso. Es una oferente que ha sido admitida.

MARIO MOLINA: Buenos días. Quiero referirme a la parte del dictamen que dice “Sobre el alegato de que el concurso debe ser para director y no del jefe del instituto”, tengo la impresión y aquí me confieso que no soy muy “ducho” en la materia, de que ella tiene razón.

En realidad, el hecho de que sea un director con rango de jefe de oficina, eso de “con rango de”, es una cuestión meramente circunstancial, pero en realidad el concurso debió ser para director. Me parece que tiene razón en esa parte.

Para todos los efectos, oficios enviados, oficios recibidos, etc., reuniones con otras dependencias internas de la institución, ella se presenta o la persona nombrada como director del Instituto de Estudios de Género, independientemente con rango de, como decimos popularmente, me parece que esos son “otros cien pesos”.

En realidad, reitero, para todos los efectos, correspondencia enviada, correspondencia recibida, reuniones internas, reuniones con instituciones externas a la universidad, la persona que se iría a nombrar es el director o Directora del Instituto de Estudios de Género, independientemente de “con rango de”, me parece que eso es secundario y lo primario es que lo que se está por nombrar es director o directora.

Esa es mi posición, ese es mi punto de vista, reitero que no soy muy “ducho” en estas cosas, puedo estar perfectamente equivocado, pero me parece que en esa parte tiene razón.

MAINOR HERRERA: Buenos días. Con relación a este recurso de revocatoria con apelación en subsidio y nulidad concomitante que ha presentado doña Rocío Chaves, yo coincido con don Mario que en parte de lo que ella está objetando tiene razón, el acuerdo que tomó el Consejo Universitario en la sesión 2425-2015, Art. III, inciso 2), cuando se aprueba el cartel de publicación del concurso para la selección de la persona que va a dirigir el Instituto de Estudios de Género, dice así textualmente:

“Aprobar el cartel de publicación del concurso para la selección del/la Jefe del Instituto de Estudios de Género, tal y como se detalla a continuación:

Cuando nosotros aprobamos otros carteles de publicación en el caso del CICDE en particular, se indica que es de director o directora con rango de jefe de oficina en el entendido de que para efectos del cargo de autoridad se le paga 30% como jefe de oficina, pero su puesto es de director o directora.

Esto obedece al acuerdo que tocó el Consejo Universitario justamente cuando se crean los institutos o los centros y en el acuerdo que tomó el Consejo que fue atendiendo la propuesta de acuerdo que presentó la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo venía justamente como jefe del instituto.

Me parece que en ese punto podría el Consejo Universitario hacer una revisión para hacer la corrección si es procedente.

Con respecto al segundo punto que ella objeta y que tiene que ver con los requisitos del concurso, yo no estaría de acuerdo y más bien ahí me inclino por lo que indica la Oficina Jurídica en su dictamen, por cuanto el Consejo Universitario está en su total potestad de cambiar requisitos cuando aprueba el perfil de jefes y directores y el Consejo dada la naturaleza de esta dependencia, considero pertinente y para bien de la misma institución que esos fueran los requisitos.

ILSE GUTIERREZ: Una pregunta a don Mainor como coordinador de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo y él lo acaba de afirmar, pero quisiera que me lo volviera a explicar porque yo no estuve presente cuando se aprobó en el plenario porque estaba de vacaciones, aunque sí estuve presente en la Comisión de Organizacional.

La pregunta es si el cartel iba como jefe o como director con rango de jefe, porque en el artículo 5 del Reglamento que aprobó este Consejo Universitario en la sesión 2274-2015 Art. II, inciso 3 del 22 de agosto del 2013 aprobó que el Instituto de Género está constituido por una persona directora con rango de jefatura de oficina.

Entonces, si desde la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional cometimos el error, debe ser corregido porque tenemos que ser coherentes con lo que establecimos en el Reglamento del Instituto de Estudios de Género.

Lo otro es decir que cuando se aprobó en la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional el cartel donde estuve yo presente se había aprobado con el perfil en ciencias sociales.

Estuve muy clara en el sentido de que el área de las ciencias sociales es lo que permite y es una rama o ciencia de especialidad muy específica que hace que pueda cumplir con todo lo establecido en el Instituto de Género, en el sentido de que el análisis social lo hacen los especialistas del área de especialidad de las ciencias sociales.

Respeto muchísimo a este plenario el hecho de que haya creído que un Instituto de Género puede ser llevado por cualquier persona de cualquier rama de especialidad.

Sin embargo, hago una salvedad, de que no estuve presente porque el Instituto de Género debe ser conducido por especialistas del campo de ciencias sociales, es la única manera de hacer un análisis profundo de las situaciones de género, de la problemática, emprender investigaciones de lo que significan los problemas de género en la sociedad costarricense.

Eso quiero dejarlo claro porque no estuve presente, se cambiaron los términos del perfil del director, acato lo que este Consejo Universitario decidió, pero sí quiero dejar claro que en ese sentido yo tengo un perfil del Instituto de Género muy claro

desde la perspectiva de ciencias sociales. Esperaría que me aclare don Mainor, porque en este momento no recuerdo.

ORLANDO MORALES: Referente a lo primero ya está muy aclarado y el Instituto de Género tendrá un director que tiene rango de jefe de oficina para efectos jurídicos y salariales.

De manera que el que diga director o jefe específicamente no va a afectar todas esas relaciones de salario y de tipo jurídico.

De manera que podemos enmendar ese error que no tiene consecuencias y no tiene consecuencias porque lo que podría tener una demanda seria, es el aspecto salarial, más la otra de aspecto jurídico y ninguna se afecta tiene la categoría de jefe.

El remiendo sería indicar que se debe leer tal y como se ha expuesto acá, que es un director con rango de jefe de oficina para efectos jurídicos y salariales, pero no interrumpir el concurso, porque aquí hay el prurito de ese detalle ínfimo, del cual hacemos un gran caso.

Es muy sencillo, simplemente es “corrijase que es director del Instituto con rango de jefatura, etc.,” y punto, nada más.

Ahora viene la segunda parte, este Consejo Universitario consideró que la temática de género era multidisciplinaria y bajo esa visión cabría ciencias sociales, ciencias biológicas, ciencias de la administración, ciencias de la educación y ese fue el sentir mayoritario de este Consejo y no veo cómo ahora vamos a retrotraer la discusión que ya tuvimos, que es uno de los defectos nuestros, que legislamos sobre algo, después no nos parece y volvemos marcha atrás y eso no se puede.

Este Consejo Universitario definió que la problemática de género en su universalidad tendría cabida para personas que hubieran dirigido proyectos, que hubieran investigado, fuera del área que fuera, ese fue el sentido y eso ya se discutió y no podemos volver atrás, porque imagínense ustedes después de haber externado una opinión mayoritaria y haberla aprobado, resulta que consideramos que no, que estaba equivocado nuestro razonamiento y ya se dio.

Esa temática no es privativa de ningún área, cabe quien haya dirigido proyectos, quien haya investigado y publicado sobre esa materia. Ese es el segundo punto. No vamos a revivir la cuestión o no considero prudente revivirla.

Ahora viene el asunto de doña Rocío. Es cierto que es la directora del Instituto de Género, pero también es cierto que está participando y es cuando uno dice si no habrá intereses, algo que aquí dentro del prurito de la ética podría haber. La verdad es que siendo ella de la rama de las ciencias sociales uno podría inferir en que no quiero que haya competencia de otro lado y eso sí es un asunto que aquí no se ha mencionado y creo que tampoco tiene por qué mencionarse, pero ya que

somos tan delicados en esos aspectos, quería ponerlo de relieve, sin embargo, como no es lo que se está discutiendo, creo que debemos centrarnos en esas dos cosas en las que yo externé criterio.

La condición de dirección puede arreglarse, no tiene efectos ni jurídicos ni salariales en cuanto a la amplitud con que este Consejo Universitario debatió debe mantenerse.

MAINOR HERRERA: Para dar respuesta a doña Ilse, en la sesión 2425-2015, Art. III, inciso 2) del 7 de mayo del 2015 y me ubico en la página 45, 46 y 47, la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo presenta la propuesta para el nombramiento del jefe del Instituto de Estudios de Género con esa denominación, "Jefe del Instituto de Estudios de Género".

De igual manera se presentó ese día también el perfil para el nombramiento del jefe del Centro de Información, Documentación y Recursos Bibliográficos.

Tengo que decir que en ese cartel de publicación que se presenta para ese puesto, el requisito que se puso fue "licenciatura, especialidad o maestría en el área de las ciencias sociales".

En la discusión que se dio en el plenario, que está en las páginas siguientes, 56, 57 y 58, efectivamente, creo que doña Marlene hace una referencia a doña Silvia Chavarría que fue la que en la Universidad de Costa Rica inició la discusión del tema de género y tenía una formación en la enseñanza en la matemática.

El Consejo Universitario cuando aprueba el perfil mantiene la propuesta de la comisión para que el nombre sea de jefe del Instituto de Estudios de Género, así se aprueba por parte del Consejo y se hace la variación en los requisitos del puesto y agrega como requisitos licenciatura, especialidad o maestría profesional o maestría académica en ciencias de la administración, ciencias sociales, ciencias de la educación o ciencias exactas y naturales, pensando en que el tema de género no es exclusivo del área de las ciencias sociales y en caso más concreto, repito, es el que citaba doña Marlene, el caso de doña Silvia Chavarría.

Coincido en parte con doña Ilse en el sentido de que como lo decía anteriormente en mi intervención, el Consejo Universitario sí tiene que modificar el acuerdo referente al nombre del puesto, para que diga director o directora del Instituto de Estudios de Género con rango de oficina, para ser consecuente con lo que ha aprobado para otros puestos de similar naturaleza.

ILSE GUTIERREZ: Quiero aclarar que el Consejo Universitario, efectivamente, ha cometido un error y que ese cambio de denominación a categoría de puesto de director a jefe sale desde la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo y hay que rectificarlo y que debió haber sido rectificado a nivel de plenario.

Posiblemente, si yo hubiera estado presente me hubiera percatado en ello, porque por ejemplo en el caso del concurso interno 14-11 del director del Centro de Investigación en Cultura y Desarrollo sale el cartel explícitamente como director del Centro de Investigación en Cultura y Desarrollo.

Entonces, quiero dejar muy claro que el hecho de que doña Rocío Chaves esté apelando el concurso, no es un asunto de apelar por apelar. Yo conozco muy bien la trayectoria de doña Rocío en su lucha por la igualdad y equidad de género, esto no es un asunto de salario desde ninguna perspectiva, donde ella se está resguardando, sino que ella está siendo consecuente con su lucha de que ha llevado desde hace muchísimos años como profesional en el campo de género y lo que ella está apelando es la razón de inequidad, porque sabemos muy bien que la palabra tiene peso en el sentido de que “dejémoslo así porque es lo mismo, porque es el mismo salario”, pero no es lo mismo.

No es lo mismo que un Instituto de Estudios de Género salga con el cartel de director tal y como salen los otros institutos de investigación como es el caso del CICDE que lo tenemos en este momento en proceso, que salió como director del Centro de Cultura y Desarrollo, que el Consejo Universitario apruebe un cartel con la denominación de director o directora del Instituto de Género.

Creo que vale la pena aclarar que doña Rocío Chaves en ningún momento está pensando en razones de salario. Lo que está pensando es en la lucha que ella ha llevado durante muchísimos años en el campo del género y que nosotros debemos ser muy cuidados en el caso del peso que podría estar teniendo el hecho de que nosotros demos por razones igualitarias de que lo mismo da que salga un cartel como jefatura que dirección.

Eso primero que nada estaríamos siendo incoherentes con el reglamento que se aprobó en el año 2013, en la sesión 2274-2013 del Reglamento del Instituto de Género porque este reglamento en su artículo 5 es muy claro, donde dice que tendrá una director(a) con rango de jefatura de oficina, pero también tenemos que ser consecuentes con nuestra política universitaria en el sentido de mantener una igualdad y equidad de género en cuanto a los carteles de publicación.

La palabra tiene mucho peso y tal vez para las personas que viven en una sociedad donde han tenido todas las posibilidades, el hecho de decir jefe o director es exactamente lo mismo, pero para mí no.

Quiero que este Consejo Universitario aclare en este sentido porque yo no estaría bajo ninguna circunstancia de acuerdo de que el cartel de publicación se mantenga como jefatura y salga denominado como “Jefe del Instituto de Género”. En este caso nosotros tenemos que ser consecuentes con nuestra política universitaria.

MARLENE VIQUEZ: Buenos días. Quiero decir que conocedora de la política del 2001-2009 para la creación de institutos y centros, cuando el perfil del

nombramiento para el concurso de la jefatura del Instituto de Estudios de Género, nunca la intención fue menoscabar el puesto del instituto.

Es más, aquí nada más hago un recordatorio que el Consejo Universitario y lo menciona también el dictamen de la Oficina Jurídica, en la sesión 2282-2013, del 19 de setiembre del 2013, Art. III, inciso 1-a) aprobó la estructura ocupacional para el sector profesional en la cual se contempla la clase “c2” denominada jefe académico, especificando que:

“Estos puestos tienen a cargo un proceso académico. Se ubican en esta clase puestos de jefaturas como el Centro de Investigación y Evaluación Institucional y otras dependencias de la Vicerrectoría Académica y de la Vicerrectoría de Investigación ubicadas a nivel de jefatura de oficina, así como también el puesto de director del instituto de Formación y Capacitación Municipal, el puesto de director del Instituto de estudios de Género y el puesto de director del Centro de Investigación Cultura y Desarrollo, así como a la jefatura del Centro de Educación Ambiental (CEA).” (El subrayado no es del original)

Con esto lo que quiero decir es que si este Consejo tiene que corregir que el Instituto de Estudios de Género lo que tiene es un director con rango de jefatura, no tengo ningún problema con que eso se haga y se puede hacer, la intención nunca fue menoscabar un asunto de género, pudo haber sido un varón o una mujer la que estuviera ahí, pero el asunto es que esto tiene rango de jefatura pero nunca el hecho de hacer una discriminación de la forma en como se ha interpretado.

Por otra parte, creo que el dictamen de la Oficina Jurídica es coherente con lo que está diciendo, sigo indicando que el tema de género no es exclusivo de una especialidad en particular y probablemente en sus orígenes fueron un grupo de personas que lo iniciaron en las ciencias sociales, pero el tema ha sido de gran importancia y valor para las áreas del conocimiento y hoy les debo recordar con todo respeto que yo les envié algunas direcciones electrónicas a ustedes donde podían constatar estudios en este tema realizados por diferentes personas que no solamente son de las ciencias sociales.

En síntesis, lo que quiero decir es que se puede hacer una aclaración, porque no tiene sentido devolver el concurso si ya las personas están participando y doña Rocío está participando, entonces sería hacer una aclaración con respecto a la comunidad universitaria de que el Instituto de Estudios de Género con fundamento en lo que establece el reglamento, tiene un director con rango de jefatura y en el resto de los puntos se acoge el dictamen de la Oficina Jurídica en los términos que ahí lo indica.

ALFONSO SALAZAR: Quiero proponer porque me parece suficientemente discutido y el tema de fondo ya lo habíamos discutido como dice don Orlando en tiempo pasado.

Quiero proponer que acojamos el dictamen de la Oficina Jurídica en lo concerniente a los requisitos para el jefe y que el concurso siga adelante. Podemos tomar un segundo acuerdo, porque hay una diferencia entre ser Director y ser Director con rango de jefe administrativo, entonces podemos tomar un segundo acuerdo donde se establezca que el concurso tal corresponde para elegir o nombrar al director con rango de jefatura, ya que ese concurso salió como jefatura y con esos dos acuerdos estamos resolviendo la situación.

Este es mi planteamiento después de escucharlos, el fondo del asunto ya lo discutimos, el fondo de la especialidad ya fue discutido y ya el Consejo Universitario resolvió el asunto y eso está claro que es potestad de este Consejo definir las condiciones en que va a salir un puesto y no hay ninguna ilegalidad de que exista una discrepancia de opinión, eso no invalida lo que este Consejo ha hecho en el concurso respectivo.

Sin embargo, reitero, si salió únicamente como jefe del instituto, pues que se corrija que ese nombramiento corresponderá a director o directora del instituto con rango de jefatura tal y como se ha manejado ese puesto, ese y los demás puestos de institutos o centros que ha sido propio de manejarlo de esa forma.

Eso tampoco en mi opinión invalida el concurso y que hace simplemente una aclaración durante el proceso del concurso.

Llamar únicamente Director, no es totalmente correcto, es Director con rango de jefatura. Ese es el verdadero puesto que se asume.

ORLANDO MORALES: Creo que en la propuesta de don Alfonso, me parece que debiéramos agregar lo que es la petitoria que hace doña Rocío, porque estamos aquí ante un recurso de revocatoria con apelación en subsidio y nulidad concomitante contra la apertura del concurso 13-15 para la jefatura del Instituto de Estudios de Género.

Entonces, nuestra primera resolución debe ser que se rechaza ese recurso de revocatoria y don Alfonso en los dos puntos que menciona da una justificación adicional en cuanto a que es una dirección y apareció por equivocación en esa forma y reiterar que estamos de acuerdo en el sentido amplio en la formación profesional de esos candidatos.

Pero ese primer punto no puede omitirse, porque aquí estamos ante un recurso de revocatoria y aquí decimos sí o no y creo que don Alfonso también lo mencionó, estamos acuerpando, estamos aceptando la resolución que ha emitido la Oficina Jurídica. De manera que si mencionamos ese punto queda muy claro, hay que decir que se rechaza.

El punto dos que sería el primero que mencionó don Alfonso, corrige el defecto en que introdujimos y el punto tres, mantiene la visión del Consejo Universitario en cuanto a la amplitud de las personas que puedan participar. A nivel universitario a

veces la profesión original por el quehacer propio o la dinámica académica va cambiando.

Entonces, podemos ver personas que se forman en ramas de la informática que se vuelven educadores, personas que están en las ramas biológicas se vuelven psicólogos, no es que se vuelven psicólogos, siguen siendo biólogos, pero su quehacer se orienta a la psicología.

De manera que debemos verlo con esa amplitud académica, con esa universalidad en las profesiones.

ILSE GUTIERREZ: Dentro de la propuesta que está haciendo don Alfonso, no sé si él estaría de acuerdo, porque entiendo que el primer considerando es el acuerdo tomado el 7 de mayo en la sesión 2425, donde el Consejo Universitario ordena la apertura del concurso para el jefe del Instituto de Estudios de Género, pero me parece que sería muy pertinente, porque es la razón por la cual nosotros estamos haciendo un cambio en los otros dos considerandos lo establecido en el reglamento del Instituto de Género en el artículo 5, dice de la siguiente manera: "...está constituido por una persona directora con rango de jefatura en oficina, contará además con un Consejo Académico y etc..." el artículo 11 que sería un tercer considerando: "...el Instituto de Género estará bajo la conducción de un director o directora con rango de jefe de oficina..."

Me parece importante que se incorporen estos dos considerandos por lo que pueda representar para la académica, usted mismo lo afirmó, no es lo mismo que un director académico con rango de jefe, ¿por qué? porque para la académica es importante consolidar esto, esto es un instituto de investigación, nosotros tenemos muy claro de que es un director porque se establecen en otras políticas, pero que quedé eso como antecedente en esos dos considerandos.

MARLENE VÍQUEZ: Estaría de acuerdo con lo que propone doña Ilse, pero también habría que agregar antes que eso todos los considerandos, la política aprobada por el Consejo Universitario en la sesión 2001-2009 celebrada el 15 de octubre del 2009, en el cual se define una política para la creación o subcreación de centros o institutos de la universidad, que lo que interesa establece "...en cuanto a la organización interna de los institutos o centros, estos gozarán de un subprograma o una actividad presupuestaria, tendrán un director (a), con rango de jefe de la oficina y un consejo asesor", esto aparece en el dictamen de don Celín que me parece que es importante hacerlo.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Nada más quería hacer un par de aclaraciones.

En principio cuando se aprobó el perfil estuve de acuerdo que se cambiara la solicitud de doña Marlene en este momento, pero pensé inclusive doña Ilse que habría que hacer referencia específica en eso, que podrían estar estudiando personas en el área de educación, que podrían estarse especializando en materia de género y que eventualmente podrían llegar a tener la oportunidad de participar.

Después se me declaró que la educación está dentro de las ciencias sociales, sin embargo, en la UNED por la estructura que tenemos no necesariamente educación se entiende dentro de la parte de ciencias sociales, porque están las áreas de naturales, áreas de la administración que también son en áreas sociales, las ciencias sociales.

Básicamente esa fue la interpretación que se hizo en ese momento, ahora en ningún momento se ha querido perjudicar por lo menos de mi parte a doña Rocío ni mucho menos.

Si creo que la estructura de la UNED tiene una serie de adefesios que hay que entrar a revisarlos, hay centros que no son centros, hay centros que son centros, hay centros que son oficinas y ahora hay centros que también son direcciones.

Entonces, el Consejo de Rectoría ya tomó medidas en ese sentido para revisar las incongruencias que hay en la estructura, ya don Edgar Castro, hizo un equipo que va a iniciar porque ese tipo de variaciones después de una decisión, la única forma de cambiarlas es mediante un estudio técnico, no se puede cambiar de otra manera, entonces la idea es que ese estudio que se está haciendo en toda la estructura organizacional, venga a robar a venir a corregir esto.

Ahora, si se quiere que el concurso siga adelante, aquellos caminos son o sigue como esta o se detiene, sin embargo, preguntaba a don Celín cuantos candidatos hay o candidatas pero no sé en este momento, hasta el momento no se sabe.

Cualquier variación que nosotros hagamos si estuviera además de doña Rocío, algunas otras personas estaríamos haciendo variaciones sobre derechos subjetivos, entonces esa información no la tengo y tendríamos que tener muchísimo cuidado, creo que lo pertinente aquí para sanidad de todos en el tanto que doña Rocío Chaves no ha sido excluida del proceso que se continúe tal y como está y que después si se puede tomar en un acuerdo dirigido en ese sentido, se revise la estructura en conjunto con el estudio que está haciendo la administración a efectos de determinar si este o alguno de los otros centros que tienen otro rango que es de dirección u oficina puedan hacerse una revaloración de su categoría, creo que eso sería lo pertinente porque si nosotros detuviéramos el proceso en este momento podríamos estar lesionando algún derecho, personas que dijeron no participo porque es así o participo porque es así.

MAINOR HERRERA: Estoy totalmente de acuerdo con lo que dice don Luis y en ese sentido parece que está en apoyo con la propuesta que ha presentado don Alfonso de redacción, parece que sería la mejor salida que tendría este consejo con los considerandos que incluso doña Ilse ha agregado y que creo que doña Marlene también agrego, me parece que quedaría bien fundamentada el acuerdo que estaría tomando el Consejo y que sería alineado con lo que está diciendo don Luis.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Ese es el punto, hay una propuesta de acuerdo con dos posibles cambios, que es la que hace don Alfonso con las observaciones de doña Ilse y lo mismo doña Marlene también lo modifica, pero también me gustaría verlo en blanco y negro para efectos de la propuesta de que todos estemos en eso.

ILSE GUTIERREZ: Lo que me preocupa compañeros, quisiera que me entendieran en qué sentido lo estoy diciendo, porque a veces las palabras que estoy escuchando es como que se ha discutido lo suficiente y como que hay pecado de seguir hablando sobre el asunto.

Conociendo a esta universidad, si sale el cartel como jefe del instituto, estamos siendo incoherentes con el reglamento, porque estaríamos aprobando, estamos enmendando el error diciendo que sí es cierto que el Consejo Universitario se equivocó y disculpen se aclara que es por esto y esto, pero técnicamente hablando de recursos humanos, por mandato del Consejo Universitario, abre el cartel y está como jefe del instituto, entonces la razón de inequidad se preserva y conociendo esta universidad enmendando ese error para elevarlo a categoría ahí estaríamos nuevamente, no sé cuántos años duraría eso y estaríamos entonces aprobando un instituto de género con rango, un centro de investigación de género sería el único instituto de investigación como jefe pero diciendo: -no, tenemos claro de que es que no hay una razón de inequidad- ese es el problema, porque entonces se perversa la inequidad y no estaría de acuerdo.

MARLENE VÍQUEZ: Me parece que podemos ir construyendo el acuerdo en la pantalla entre todos, para mí el primer considerando que tiene que ir es lo que indica el dictamen de don Celín, en la página segunda doña Ana Myriam, que dice: "...considerando..." entonces le indicaría ahí, donde expira el título sobre el alegato que el concurso debe ser para director y no de jefe del instituto, ahí dice: "...El Consejo Universitario mediante acuerdo adoptado en la sesión 2001 del año 2009 celebrada el 15 de octubre del 2009, define como política para la creación o supresión de centros o institutos en la Universidad..." y transcribir digamos todo ese párrafo que se lo tomaríamos a don Celín, desde ahí hasta donde en cuanto a la organización, todo eso que está ahí, eso sería el primer considerando.

El segundo considerando es el artículo 11 del reglamento, que ahí está también don Celín lo pone, el artículo 11 del Reglamento del Instituto de Estudios de Género, ahí está ese sería el segundo considerando.

Luego el tercer considerando lo establece don Celín cuando dice: "...Consejo Universitario en la sesión 2282-2013, de fecha 19 de setiembre, 2013, Artículo III, inciso 1-a), aprobó la Estructura Ocupacional..." ahí están los considerandos uno detrás del otro.

Uno de los considerandos concierne también, que debe de ir es el hecho del interés que tenía el Consejo Universitario por lo menos que fuera el consenso de

todos que existiría la mayor participación posible en este tipo de puestos de jefatura.

Luego los acuerdos serían en los términos que los propuesto don Alfonso, que comparto plenamente que uno es con la aclaración que hizo don Orlando, que es acoger el dictamen de la Oficina Jurídica, que es el oficio OJ-2015-176 del 19 de junio del 2015, por lo tanto se rechaza el recurso interpuesto de revocatoria interpuesto por la señora Rocío Chaves, al acuerdo del Conejo Universitario que corresponda.

Segundo, hacer la aclaración de que con base en los considerandos definidos que el director de instituto es un director con rango de jefatura, es una aclaración aclarar a la patente que es un director con rango de jefatura.

Fuera de esto quiero decir lo siguiente, don Luis hizo una afirmación que me pareció importante de que en la universidad existen centros, unos que son jefaturas y otros que no son jefaturas del Centro de Capacitación en Educación a Distancia (CECED), es un centro que existe, pero fue creado por el Consejo Nacional de Rectores (CONRE), no fue creado por el Consejo Universitario y eso fue creado desde mucho, en la época de que estaba doña Eugenia Brenes como directora de Ciencias de la Educación, a lo interior de esta escuela existió un programa y luego se transformó en el CECED y eso quiero dejarlo claro.

El otro asunto, es que el otro centro que creó el Consejo Universitario que no es jefatura es el centro de idiomas, pero ese tiene características a lo que define la política 2001-2009.

Luego el Consejo Universitario posteriormente como había creado el Centro de Educación Ambiental (CEA) existe un acuerdo en el cual en el 2010 se aprobó su reglamento y paso de ser coordinación a jefatura porque se ajustaba a la política 2001-2009, con esto lo que quiero decir, es que si hay algún error por parte de este Consejo Universitario, diría que son mínimas ya la mayoría han sido corregidos y tendría que ser aquellas instancias que el Consejo de Rectoría considere que no han sido, o que no se ajustan a lo que ha sido la política del 2001-2009.

Quiero hacer una aclaración final, cuando el Consejo Universitario aprobó eso en el año 2009, aprobó un último punto el 5) que dice: "Solicitar a la administración que valore los programas y otras instancias de la universidad que considere conveniente replantearlas de acuerdo con lo que se define en el punto 3 de este acuerdo y lo eleve al conocimiento del Consejo Universitario.", esto es importante porque al día de hoy, recientemente hemos tenido la solicitud del Programa Agenda Joven, que también fue creado por el CONRE pero no por el Consejo Universitario, ahora está oficializándose o por lo menos hay vi la atención de que se oficialice, pero hay otros, creo que también ahí vi una solicitud del Programa de Autoevaluación Académica (PAA), para que se cree un centro de la Gestión de la Calidad pero ese sí fue creado como un programa particular del Consejo

Universitario, cuando se dividió el Centro del Mejoramiento de los Procesos Académicos (CEMPA) en Programa de Autoevaluación Académica (PAA) y en el Programa de Investigación en Fundamentos de la Educación a Distancia (PROIFED).

Me parece que los aspectos que menciona el señor Rector son mínimos, porque en realidad se ha regulado el anagrama y ahora se ha regulado por la normativa que define este Consejo Universitario.

ILSE GUTIERREZ: Concretándome al tema don Orlando, solicito la asesoría de la Oficina de Recursos Humanos, porque aquí este Consejo Universitario está tomando decisiones bajo el entendido de que no vaya a ver malos entendidos a nivel académico, pero sí quisiera que la Oficina de Recursos Humanos pudiera venir a este Plenario a ver qué pasaría si el concurso sigue, si es cierto porque aquí planteé una hipótesis en el sentido y creo que no sonó, no hubo nadie que hablara sobre lo que estoy planteando, pero si el concurso sigue seguirá como jefe administrativa.

Lo que quiero es que la Oficina de Recursos Humanos me aclare que pasaría si el concurso sigue, como quedaría el puesto porque para la academia sería un mal antecedente.

ORLANDO MORALES: Lo que tengo que manifestar es que la participación de doña Ilse nos desvía, nosotros fuimos los que aprobamos esto aquí y no nos dimos cuenta, nosotros pudimos haber hecho la corrección y ya se nos ha aclarado que no tiene ni consecuencias ni legales, ni salariales y la petitoria, o sea, estamos viendo un recurso y el recurso hay que declararlo que no procede, eso es la esencia en los que estamos acá, pero queremos corregir que dentro del espíritu que manifestó don Alfonso en esos dos puntos, pero nosotros tenemos que rechazar eso y ojalá no pongamos más elementos, porque llamar otra vez a recursos humanos, la decisión es nuestra es que somos nosotros los que estamos decidiendo, ya las demás instancias resolvieron y esto es una apelación en subsidio, que decimos sí o no y entendiendo que no procede, no se va a detener el concurso y estamos haciendo los remiendos del caso, pero esto no da para más y rogaría otra vez que nos ciñéramos a ese criterio, que no es el mío sino creo que es el espíritu de nosotros resolverlo.

ALFONSO SALAZAR: Votaría en contra de la propuesta de doña Ilse de llamar a la gente de Recursos Humanos, porque este Consejo puede aclarar perfectamente el concurso que ha salido como jefatura del Instituto de Estudios de Género.

El segundo acuerdo para mí o el tercer acuerdo último, debe decir no aclarar a la petente sino aclarar como forma general que la jefatura del Instituto de Estudios de Género señalada en el concurso porque así está señalada en ese concurso, corresponde por normativa a una dirección con rango de jefatura eso es todo lo que tenemos que aclarar no hay nada más, aquí no invalida con cursos, no

invalida nada, simplemente la gente al leer este acuerdo sabe que ese concurso que está participando, que hay una participación por jefatura esa jefatura por normativa está establecida como dirección con rango de jefatura, eso es toda la aclaración, eso no confunde a la gente participante, ni el nivel del puesto, ni absolutamente nada, porque en realidad lo que nosotros tenemos que nombrar al final es lo que la normativa nos permite nombrar, cuando llegue el momento de decidir tenemos que nombrar como Consejo Universitario a la directora o al director del instituto con rango de jefatura de acuerdo a lo que dice la normativa, por eso me manifiesto a favor de que se incluya la normativa del instituto.

La política general que tiene el Consejo Universitario en cuanto a centros e institutos con carácter académico, que sean directores con rango de jefatura y eso lo aclaramos eso es todo, no tenemos que paralizar un concurso que ya generó este derecho a los participantes, así que, e inclusive esta aclaración viene aclararle a doña Rocío que en el caso de ella participar, en el caso eventual de que ella sea nombrada va hacer nombrada como directora con rango de jefatura porque eso es exactamente lo que en el momento del nombramiento este Consejo tiene que hacerlo, no es en el concurso donde tiene que hacer el nombramiento es en el momento en que el Consejo lo haga.

Aclarar que la jefatura del Instituto de Estudios de Género, establecida en el concurso "tal" hay tiene que aparecer un considerando del concurso, que ya está operando, corresponde por normativa a una dirección con rango de jefatura, eso es toda la aclaración que se hace con respecto a eso.

MAINOR HERRERA: Deseo manifestarme en contra de la solicitud que hace doña Ilse, de llamar a la jefa de la Oficina de Recursos Humanos, por cuanto me parece que ya corregimos el acuerdo con esta nueva redacción.

Me parece que aquí, lo que estamos tratando es de subsanar llamémoslo de un error involuntario o una omisión que tuvo el Consejo Universitario cuando tomó el acuerdo en la sesión 2425-2015, en su artículo III, inciso 2), creo que con esto podemos ya darle, de acuerdo con lo que establece la normativa la redacción a el nombre del puesto.

ILSE GUTIERREZ: No sé si en el acuerdo van a tomar esto o no sé de qué manera en la Oficina de Recursos Humanos se van a enterar de que en el momento en que salga el concurso no es un jefe, es un jefe de puesto académico, y es un director con rango de jefe, no sé en qué momento se está diciendo eso, porque si es así, me estaría absteniendo a votar esta redacción de acuerdo, dado que, en el momento en que se abre el concurso como se está abriendo, aunque el Consejo Universitario le esté aclarando a doña Rocío, el Consejo Universitario no le está diciendo absolutamente nada a la Oficina de Recursos Humanos.

Me estaría absteniendo, porque el concurso sí tiene razones de desigualdad, hay un error y no va a salir de la misma manera, lo que quiero es salvaguardar absolutamente todo lo que concierne al puesto y aquí no estoy defendiendo a una

persona, estoy defendiendo a lo que constituye un instituto de investigación de género que vaya exactamente de la naturaleza como debe ir, no voy a ser partícipe de un concurso donde después vaya a tener consecución de errores a nivel administrativo, por esa razón es que solicité el asesoramiento de la Oficina de Recursos Humanos, tal parece que para algunos casos sí se solicita, pero en este caso lo solicité como consejal y el resto de los compañeros no lo atendió.

ORLANDO MORALES: Estamos redactando el acuerdo, acoger el Dictamen de la Oficina Jurídica, en cuanto a rechazar el recurso de revocatoria con apelación en subsidio, nulidad con comitente contra la apertura de concurso interno 13-15, eso es lo que tenemos que anotar.

Qué es lo que dice en síntesis la resolución de Celín, porque es lo que el recurso de revocatoria, es decir, que no procede y decirlo tal y como lo manifiesta don Celín. Ahora, el punto 1 y 2 deben de fusionarse realmente es un solo punto, si don Celín nos ayudara con esto mucho le agradecería.

El punto tres, aclara la inquietud de doña Ilse, donde se indica que corresponde por normativa a una dirección con rango de jefatura solo, pondría dirección con mayúscula y rango con jefatura para que realmente tenga creo que así se estila y fusionar el uno y el dos.

Don Celín propuso la redacción que estamos procediendo a rechazar el recurso del revocatorio, con apelación en subsidio contra la apertura del concurso interno 13-15 o separado. ¿Estamos listos para votar?

GRETHEL RIVERA: Nada más para indicar la propuesta que se está presentando y decir que el recurso de doña Rocío venía en los dos sentidos, una de la figura de director con rango de jefatura y el otro que es de fondo que es la especialidad que debe presentar este concurso, sin embargo, en la anterior sesión voté para que esto se abriera por las consideraciones, que en su momento se dieron y que se vuelven a ratificar el día de hoy.

ORLANDO MORALES: Estaríamos prestos para votar, quiénes se manifiesten de acuerdo para votar a favor de la resolución.

ALFONSO SALAZAR: Los considerandos son:

1. Recurso de revocatoria presentado por doña Rocío con toda la información que corresponde.
2. El segundo es el dictamen de la Oficina Jurídica, que se transcribe a continuación y aparece transcripción del dictamen de la Oficina Jurídica.
3. La política en cuanto al 2009 se define la sobre creación y supresión de centros e institutos de investigación en donde aparece que tendrán un director o directora con rango de jefe de oficina.
4. El artículo del reglamento que lo considerando lo pidió doña Ilse, que me parece muy apropiado el artículo 11, donde se establece que el instituto

estará bajo la conducción de un director o directora con rango jefe de oficina.

5. El penúltimo considerando en donde se aprobó la estructura ocupacional para el sector profesional y se habla de jefe académico y que en un puesto de director de institutos de género y el puesto de director de centros de cultura y desarrollo así como una jefatura del Centro de Educación Ambiental.

O sea, ya hay una nueva nomenclatura que no se estableció que todavía no está en operación, pero ahí está establecida.

6. El último es el interés del Consejo Universitario que en el concurso interno 13-15 permita la mayor participación del personal académico de la universidad dado que el tema de género no es exclusivo de una sola especialidad profesional.

Se acuerda:

1. “Acoger el dictamen de la Oficina Jurídica O.U.2015-176 de la Oficina Jurídica.
2. Declarar sin lugar el recurso de revocatoria con apelación en subsidio y nulidad concomitante contra la apertura del concurso interno 13-15 para la jefatura del Instituto de Estudios de Género, interpuesto por la servidora Rocío Chaves Jiménez.
3. Aclarar que la denominación del puesto referente al concurso interno 13-15 corresponde por normativa a una dirección con rango de jefatura”

ORLANDO MORALES: Muchas gracias, procedemos a votar, dadas las aclaraciones del caso.

MARIO MOLINA: Considero que lo que se debe aclarar es que la denominación del puesto que aparece del puesto referente al concurso interno 13-15, corresponde por normativa a una dirección con algo de jefatura, es la denominación que se le hizo en aquella oportunidad del puesto lo que debemos aclarar.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Como me incorporé, para tener todo el criterio de votar, podría bajar los considerandos por favor doña Ana Myriam.

ILSE GUTIERREZ: Nada más para mencionarle, que había solicitado la presencia en la Oficina de Recursos Humanos, para que se nos asesorara al plenario con respecto a la resolución que se va a tomar el día de hoy.

Pero no hubo consenso y en ese sentido nada más decirle que yo me estaría absteniendo, dado que no he sido asesorada técnicamente, si esto resuelve el recurso que está planteando doña Rocío a pesar de que tengo el asesoramiento de la Oficina Jurídica, técnicamente todavía tengo dudas.

LUIS GUILLERMO CARPIO: ¿Estamos de acuerdo? Lo aprobamos con 8 votos a favor y 1 voto en contra y lo aprobamos en firme.

\*\*\*

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

## **ARTICULO II, inciso 1)**

### **CONSIDERANDO:**

- 1. El recurso de revocatoria con apelación en subsidio y nulidad concomitante contra la apertura del concurso interno 13-15 para la Jefatura del Instituto de Estudios de Género, interpuesto por la servidora Rocío Chaves Jiménez, el 25 de mayo del 2015 (REF. CU-319-2015)**
- 2. El dictamen O.J.2015-176 del 19 de junio del 2015 (REF. CU-385-2015), suscrito por el señor Celín Arce Gómez, jefe a.i. de la Oficina Jurídica, que se transcribe a continuación:**

“Procedo a emitir criterio sobre el Recurso de revocatoria con apelación en subsidio y nulidad concomitante contra la apertura del concurso interno 13-15 para la Jefatura del Instituto de Estudios de Género, interpuesto por la servidora Rocío Chaves Jiménez, Ref. CU: 319-2015.

### **ANTECEDENTES**

1. El Consejo Universitario mediante acuerdo adoptado en la sesión 2425-2015, Art. III, inciso 2-b) celebrada el 7 de mayo pasado aprobó el cartel de publicación del concurso para la selección del/la Jefe del Instituto de Estudios de Género, estableciendo como requisito académico: “Licenciatura, especialidad o maestría profesional o maestría académica en Ciencias de la Administración, Ciencias Sociales, Ciencias de la Educación o Ciencias Exactas y Naturales”.

Como requisito de experiencia fijó: “Cuatro años de experiencia en actividades académicas, en particular en el desarrollo de proyectos de investigación en el ámbito de interés; tres años de experiencia en la gestión de las funciones del proceso administrativo (planeación, dirección, ejecución y control), específicamente en la gestión de proyectos de investigación”

- Finalmente estableció como bases de selección: 20% evaluación psicométrica; 30% proyecto de trabajo (25% propuesta escrita, 5% presentación oral); 25% entrevista y 25% ejercicio situacional.
2. Con base en el acuerdo anterior, la Oficina de Recursos Humanos dio inicio al concurso interno 13-15 el día 18 de mayo pasado mediante el oficio ORH-RS-15-1067.
  3. La ahora recurrente Chaves Jiménez mediante misiva de fecha 27 de mayo del 2015 manifestó a la Oficina de Recursos Humanos: *“Por este medio, deseo comunicar formalmente mi interés de participar en el Concurso Interno 15-13( sic) para ocupar el puesto del/la “Jefe del Instituto de Estudios de Género”, cuya apertura se realizó el 18 de mayo del 2015 mediante oficio ORH-RS-15-1067”.*
  4. Mediante el escrito mencionado presentó ante ese Consejo el Recurso objeto de dictamen.

En primer lugar aduce que el concurso debe serlo para el puesto de DIRECTOR MAS NO DE JEFE del Instituto de Estudios de Género.

En segundo lugar objeta los requisitos del puesto aduciendo que “...no puede ser tan abierto y tan genérico en relación con los “Requisitos Académicos”, debe ser más específico y claramente expresar cuáles son los requisitos que hacen que una persona sea idónea o no para un puesto, sin dejar duda al respecto”.

Agrega que: “En los requisitos de experiencia se deja por fuera, además, todo el trabajo de diseño de políticas institucionales para la transversalización del eje de género y el de promoción de derechos humanos, que constan el Reglamento del Instituto”.

### **SOBRE EL ALEGATO DE QUE EL CONCURSO DEBE SER PARA DIRECTOR Y NO DE JEFE DEL INSTITUTO.**

El Consejo Universitario mediante acuerdo adoptado en la sesión 2001 del año 2009 celebrada el 15 de octubre del 2009, define como política para la creación o supresión de centros o institutos en la Universidad.

“En cuanto a la organización interna de los institutos o centros, estos gozarán de un subprograma o una actividad presupuestaria.

tendrán un Director (a) con rango de Jefe de Oficina y un Consejo Asesor”

El artículo 11 del Reglamento del Instituto de Estudios de Género (Aprobado por el Consejo Universitario en sesión 2274, Art. II, inciso 3a) de 22 de agosto del 2013, indica que:

“ARTÍCULO 11. El Instituto de Estudios de Género estará bajo la conducción de un Director o Directora, con rango de Jefe de Oficina. La persona que ocupe la Dirección del Instituto de Estudios de Género será nombrada por el Consejo Universitario de acuerdo a los términos establecidos en el artículo 25 del Estatuto Orgánico. Esta persona será nombrada por el Consejo Universitario por un periodo de cuatro años; puede ser reelegida por una única vez, de acuerdo a lo establecido al Estatuto Orgánico. Tendrá a cargo la gestión académica y administrativa del instituto”.

Luego el Consejo Universitario en la sesión 2282-2013, de fecha 19 de setiembre, 2013, Artículo III, inciso 1-a), aprobó la Estructura Ocupacional para el sector profesional, en la cual se contempla la clase “c.2.” denominada “Jefe Académico” especificando que:

#### c.2. Jefe Académico

“Estos puestos tienen a cargo un proceso académico. Se ubican en esta clase puestos de jefaturas como el Centro de Investigación y Evaluación Institucional y otras dependencias de la Vicerrectoría Académica y de la Vicerrectoría de Investigación ubicadas a nivel de jefatura de oficina, así como también el puesto de director del instituto de Formación y Capacitación Municipal, el puesto de director del Instituto de estudios de Género y el puesto de director del Centro de Investigación Cultura y Desarrollo, así como a la jefatura del Centro de Educación Ambiental (CEA).” (El subrayado no es del original)

En suma, lo anterior es concordante con lo aprobado por el CU en la política 2001-2009, citada; es decir, todos estos centros o institutos, tendrán un director pero con rango de jefatura.

Como se puede apreciar el Instituto de Estudios de Género está bajo la conducción de un Director (a) PERO CON RANGO DE JEFE DE OFICINA PARA EFECTOS JURÍDICOS Y SALARIALES.

De manera concordante con lo anterior, la ahora recurrente fue nombrada para que asumiese la conducción de dicho Instituto a partir del 12 de abril del 2014 con el rango de Jefe de Oficina, por lo que se le reconoció como cargo de autoridad

un 30% que es lo que procede para los jefes según el artículo 92 del Estatuto de Personal.

### **SOBRE EL ALEGATO DE LOS REQUISITOS DEL PUESTO ACORDADO POR EL CONSEJO UNIVERSITARIO**

No logra demostrar la recurrente que estén definidos los requisitos del puesto de jefatura del Instituto en una norma jurídica de rango superior y de manera previa.

Lo que la misma expresa es una discrepancia en cuanto a cuáles deben ser esos requisitos según su criterio, más no demuestra que haya alguna ilegalidad en la forma en que fueron definidos.

El artículo 15, inciso c) del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal establece para el nombramiento de los Directores y Jefes de Oficina que:

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

En suma, lo que emite la recurrente sobre este extremo son apreciaciones subjetivas sobre cuáles deben ser los requisitos de puesto, siendo ello una definición de la Administración por medio del Consejo Universitario quine con lo que fijó pretende determinar la idoneidad de la persona que sería eventualmente nombrada.

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Con base en lo anteriormente expuesto y considerando que la recurrente es una oferente en el concurso en el cual puede participar en igualdad de condiciones y al no demostrarse que se han cometido vicios de nulidad absoluta, recomendamos que se declare sin lugar el recurso interpuesto por la servidora Chaves Jiménez.”

- 3. El Consejo Universitario mediante acuerdo adoptado en la sesión 2001 del año 2009 celebrada el 15 de octubre del 2009, define como política para la creación o supresión de centros o institutos en la Universidad.**

“En cuanto a la organización interna de los institutos o centros, estos gozarán de un subprograma o una actividad

presupuestaria, tendrán un Director (a) con rango de Jefe de Oficina y un Consejo Asesor". (El subrayado no es del original)

4. **El artículo 11 del Reglamento del Instituto de Estudios de Género (Aprobado por el Consejo Universitario en sesión 2274-2013, Art. II, inciso 3-a) de 22 de agosto del 2013, indica que:**

"ARTÍCULO 11. El Instituto de Estudios de Género estará bajo la conducción de un Director o Directora, con rango de Jefe de Oficina. La persona que ocupe la Dirección del Instituto de Estudios de Género será nombrada por el Consejo Universitario de acuerdo a los términos establecidos en el artículo 25 del Estatuto Orgánico. Esta persona será nombrada por el Consejo Universitario por un periodo de cuatro años; puede ser reelegida por una única vez, de acuerdo a lo establecido al Estatuto Orgánico. Tendrá a cargo la gestión académica y administrativa del instituto". (El subrayado no es del original)

5. **El Consejo Universitario en la sesión 2282-2013, de fecha 19 de setiembre, 2013, Artículo III, inciso 1-a), aprobó la Estructura Ocupacional para el sector profesional, en la cual se contempla la clase "c.2." denominada "Jefe Académico" especificando que:**

"c.2. Jefe Académico

Estos puestos tienen a cargo un proceso académico. Se ubican en esta clase puestos de jefaturas como el Centro de Investigación y Evaluación Institucional y otras dependencias de la Vicerrectoría Académica y de la Vicerrectoría de Investigación ubicadas a nivel de jefatura de oficina, así como también el puesto de director del instituto de Formación y Capacitación Municipal, el puesto de director del Instituto de estudios de Género y el puesto de director del Centro de Investigación Cultura y Desarrollo, así como a la jefatura del Centro de Educación Ambiental (CEA)." (El subrayado no es del original)

6. **El interés del Consejo Universitario de que el concurso interno 13-15 permita la mayor participación del personal académico de la universidad, dado que el tema de género no es exclusivo de una sola especialidad profesional.**

**SE ACUERDA:**

1. **Acoger el dictamen de la Oficina Jurídica O.U.2015-176 de la Oficina Jurídica.**

2. **Declarar sin lugar el recurso de revocatoria con apelación en subsidio y nulidad concomitante contra la apertura del concurso interno 13-15 para la jefatura del Instituto de Estudios de Género, interpuesto por la servidora Rocío Chaves Jiménez.**
3. **Aclarar que la denominación del puesto referente al concurso interno 13-15 corresponde por normativa a una dirección con rango de jefatura.**

## **ACUERDO FIRME**

\*\*\*

ILSE GUTIERREZ: Siempre se hace la votación a favor y la votación en contra, voy en contra.

Quiero justificar en contra, debido a las siguientes razones: el concurso que sale normalmente en los carteles cuando es de director académico, tal y como lo estableció el Centro de Investigación de Cultura y Desarrollo (CICDE), dice claramente: "...con el propósito de continuar con el proceso de selección del director del Centro de Investigación Cultura y Desarrollo...", en el caso del Instituto de Género, no es cierto de que se aclara en el sentido de que al salir el concurso de selección como jefe del Instituto de Género, es lo mismo a un director a rango de jefatura, no lo puedo afirmar dado que no recibí asesoramiento de la Oficina de Recursos Humanos, si técnicamente a la hora de concluir un concurso que ya está en proceso, la persona que vaya a ocupar ese puesto va a tener una consecución de errores administrativos, no solamente en cuanto al puesto sino ante el rango.

\*\*\*

2. **Nota de la Oficina Jurídica en el que remite el criterio sobre el Recurso de apelación y la ampliación de apelación en contra del acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría en sesión 1839-2014, Art. II, inciso 3), interpuesto por la señora Rosa Vindas Chaves.**

Se conoce oficio O.J.2015-181 del 24 de junio del 2015 (REF. CU-417-2015), suscrita por la señora Ana Lucía Valencia, asesora legal de la Oficina Jurídica, en el que procede a emitir criterio sobre el Recurso de apelación y la ampliación de apelación en contra del acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría en sesión 1839-2014, Art. II, inciso 3), interpuesto por la señora Rosa Vindas Chaves.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Como es costumbre le doy la palabra a don Celín.

CELÍN ARCE: Este caso corresponde al dictamen OJ-181, del 24 de junio del año pasado.

El caso se resume de la siguiente forma, la señora Vindas Chaves está interponiendo un recurso de apelación ante el Consejo Universitario, en contra del acuerdo adoptado por el Consejo de Rectoría, mediante el cual le resolvió un recurso administrativo que ella interpuso y cuyos hechos más importantes consisten en que se llevó a cabo el concurso interno 13-19, para establecer el registro de elegibles y nombrar en propiedad por ser un cuarto de tiempo en la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales, Ciencias Sociales y Humanidades y Ciencias de la Administración.

La recurrente hizo oferta o participó en dicho concurso, recibió la calificación correspondiente y fue elegible, pero a la hora de la selección y recomendación que hace el director de la Escuela correspondiente, no la recomendó a ella, aludiendo el director de la escuela no recomendó a ningún tutor que hubiese estado laborando remunerado bajo la fórmula, como leer el artículo 32 bis que ve el caso de doña Rosa.

En ese caso, observamos que no se ha violentado ningún derecho ni el procedimiento por cuanto, repito doña Rosa venía siendo como un hacer, uno como el 32 bis, participó en ese concurso de tutores de jornada especial y el director de la Escuela de la Administración no la recomendó a ella ni a ninguno que hubiese venido siendo nombrada por el artículo 32 bis, que como sabemos el 32 bis por lo demás es transitorio, no es permanente, no se genera ningún derecho subjetivo y además de conformidad con el procedimiento establecido, el director de la escuela en este momento que es el que tiene la discrecionalidad de hacer la propuesta tiene efectivamente esa discrecionalidad.

La recurrente con alegato lo único que da importante que establece es que no existe norma que le prohíba ser jefe de la Oficina de Recursos Humanos tiempo completo y además hasta un medio de tiempo con la misma universidad que eventualmente en otra plaza en ese caso de docente, nosotros le decimos que al contrario no hay ninguna norma que establezca esa posibilidad y ese derecho.

Pero lo más importante es que cumpla con el procedimiento, ella no fue recomendada para ser escogida dentro de las posibilidades de los tutores que fueron escogidos, el procedimiento está legalmente establecido.

El hecho de estar en un concurso, ser calificado y ser elegible tampoco genera ningún derecho, eso ya sabemos, lo hemos dicho varias veces genera un expectativa de derecho, de tal suerte que lo actuado por la universidad está conforme a derecho y recomendamos que se encargue a su lugar el recurso de apelación interpuesto ante el Consejo Universitario con la observación que no hay ningún alegato adicional que haya sido presentado ante el Consejo, reiteración ante los mismos datos ante el Consejo de Rectoría.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Sometemos a votación la propuesta que nos hace la Oficina Jurídica.

MARLENE VÍQUEZ: Quería hacer una propuesta en cuanto a los considerandos. Me parece que es importante indicar en los considerandos, lo establecido en el Reglamento del Artículo 32 bis, en su artículo segundo establece que es transitorio, habría que verificar doña Ana Myriam si es el artículo 2 que, el número 2 del Reglamento del 32 bis, que establece que es una contracción transitoria y extraordinaria, que no adquiere y también afirma en otro artículo que no genera derechos, me parece que eso es importante establecerlo como parte de los considerandos.

Lo establecido en el artículo 32 del Estatuto de Personal, lo establecido en el Reglamento del artículo 32 bis, en lo particular en lo referente que es una contratación temporal y excepcional.

Simplemente el dictamen de don Celín, también hay que incluirlo como considerando y pues, obviamente, el recurso interpuesto por doña Rosa. Propongo que se acoja el dictamen de la Oficina Jurídica.

ORLANDO MORALES: Coincido en lo manifestado por doña Marlene.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Perdón, doña Ana Myriam podemos ir igual que tenemos que construir el acuerdo igual que al anterior por favor.

ORLANDO MORALES: En el mismo que ir reconstruyéndolo como el señor rector lo pone lo más adecuado.

Primero, es acoger el dictamen y lo segundo que a nosotros nos corresponde decir que se declara sin lugar la apelación, en forma muy sucinta, simplemente nosotros consideramos que la apelación se declare sin lugar, sin ninguna explicación de nada puesto que eso ya está dado en el dictamen y en los considerandos que menciona doña Marlene.

MAINOR HERRERA: Manifestarme a favor del dictamen de la Oficina Jurídica, me parece que a doña Rosa no le hubieran dejado ni siquiera participar en el concurso, este concurso es para nombrar en propiedad profesores de cuarto de tiempo de jornada especial y ella se ha venido desempeñando bajo la modalidad del artículo 32 bis, como ya se ha reiterado acá dice que se nombra bajo esta modalidad, dice acá textualmente: "...ante una necesidad institucional para que preste su servicios de manera transitoria en actividades académicas.

LUIS GUILLERMO CARPIO: ¿Alguna otra observación? Empezamos a construir por favor.

Empezamos con los considerandos que es el recurso recibido, el dictamen de la oficina Jurídica que iría completo, lo establecido en el artículo 32 bis, específicamente se habló y su reglamento.

Primero, siempre que se vaya a votar algo deberíamos indicar en actas los ausentes porque nunca hemos tenido la costumbre, porque por ejemplo para todos los efectos don Alfonso está presente y vamos a votar y él está ausente, cuando alguien se ausenta como en el caso mío anterior, pero voté, pero si alguien aparece como presente y en el momento de la votación no esta debería de expresarse salvo que usted lo pida.

Bajo la consideración de que esta en ausencia don Alfonso, quien se retiró momentáneamente vamos a proceder a votar la propuesta de acuerdo, quedando con 8 votos a favor. Lo aprobamos en firme.

\*\*\*

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

## **ARTICULO II, inciso 2)**

### **CONSIDERANDO:**

- 1. El oficio CR.2015.299 del 20 de abril del 2015 (REF. CU-233-2015), suscrita por la señora Theodosia Mena Valverde, secretaria del Consejo de Rectoría, en el que transcribe el acuerdo tomado por el CONRE en sesión 1858-2015, Artículo I, inciso 1), celebrada el 20 de abril del 2015, sobre el recurso de revocatoria con apelación en subsidio, planteado por la señora Rosa María Vindas Chaves, mediante nota del 21 de noviembre del 2014, en contra del acuerdo tomado por el CONRE en sesión 1839-2014, Artículo II, inciso 3), del 5 de noviembre del 2014, referente al resultado del concurso 13-19, en relación con el nombramiento de profesores  $\frac{1}{4}$  tiempo.**
- 2. Lo establecido en el Artículo 61, inciso b) del Estatuto Orgánico, que indica: "Son competentes para conocer la apelación: b) El Consejo Universitario, de las decisiones tomadas por el Consejo de Rectoría, el Rector y el Auditor".**
- 3. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2426-2015, Art. III, inciso 5), celebrada el 07 de mayo del 2015, en el que se le concede un plazo máximo de ocho días hábiles a la señora Rosa María Vindas Chaves, para que amplíe, aclare y rinda al Consejo Universitario las pruebas que estime convenientes.**
- 4. La nota del 21 de mayo del 2015 (REF. CU-314-2015), suscrita por la funcionaria Rosa María Vindas Chaves, en la que amplía su recurso en apelación, en referencia al concurso interno 13-19 y ofrece algunas explicaciones.**

**5. El dictamen O.J.2015-181 del 24 de junio del 2015 (REF. CU-417-2015), suscrito por la señora Ana Lucía Valencia, asesora legal de la Oficina Jurídica, que se transcribe a continuación:**

“Nos referimos a su oficio SCU-2015-102, del 21 de mayo del 2015, respecto del recurso de apelación interpuesto por la señora Vindas Chaves.

**1. OBJETO DE LA CONSULTA:**

Recurso de apelación y la ampliación de apelación, en contra del acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría en sesión 1839-2014, Artículo II, Inciso 3), sobre el nombramiento de los profesores  $\frac{1}{4}$  tiempo, en la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales, Ciencias Sociales y Humanidades y Ciencias de la Administración, dado que la recurrente concursó y no fue nombrada en propiedad.

**2. CONSIDERACIONES PRELIMINARES:**

- La recurrente participa en el concurso interno 13-19 realizado por la UNED, para establecer registro de elegibles y nombrar en propiedad profesores  $\frac{1}{4}$  de tiempo en la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales, Ciencias Sociales y Humanidades y Ciencias de la Administración.
- Al momento del concurso, la Mag. Vindas Chaves ocupa el cargo a tiempo completo de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos.
- La petente en la verificación de atestados y evaluación, obtuvo una calificación de 87.93, lo cual le da la condición de elegible dentro del concurso.
- El Mag. Eduardo Castillo emite recomendaciones de nombramiento en propiedad, mediante oficio ECA 227-2014, en el cual no incluyó como recomendación a la recurrente. Quedando así la señora Vindas dentro de la nómina de candidatos elegibles, pero no en la lista de recomendaciones.
- En sesión N. 1839-2014, Artículo II, inciso 3, el CONRE aprobó el nombramiento de los profesores recomendados por el Mag. Castillo.
- La Sra. Rosa María Vindas, interpone en tiempo y forma formal recurso de revocatoria con apelación en subsidio en contra del acuerdo tomado por el CONRE.
- El Consejo de Rectoría por medio de acuerdo tomado en sesión N. 1858-2015, Artículo I, inciso 1), declara sin lugar el recurso de revocatoria y traslada ante el Consejo Universitario el recurso de apelación.

**3. CRITERIO JURÍDICO:**

Argumenta la recurrente: “de la normativa existente, se desprende que ninguna establece que un funcionario de la UNED, por contar con un nombramiento en un puesto a tiempo completo, se le prohíba ser contratado adicionalmente en otro puesto, para desarrollar actividades académicas”. Si bien es cierto lo que argumenta, también se debe tener en cuenta las limitaciones establecidas en el artículo 32 bis del Estatuto de Personal y el artículo 12 del Reglamento de Tutores de Jornada Especial:

*“ARTICULO 32 bis: El Consejo de Rectoría, a propuesta de la unidad académica respectiva, podrá otorgar un sobresueldo especial a aquellos funcionarios de la UNED que adicionalmente a sus funciones regulares, ante una necesidad institucional, presten sus servicios de manera transitoria en actividades académicas en los programas de grado, posgrado, extensión o investigación, según lo dispuesto en el reglamento respectivo. El Consejo de Rectoría otorgará este sobresueldo de acuerdo con lo reglamentado por el Consejo Universitario. Podrá ser renovado por períodos iguales, sujeto a evaluación y dictamen previo de parte de la unidad académica respectiva”.*

*“Artículo 12. Se podrá contratar personal administrativo de tiempo completo para cumplir labores de docencia por un cuarto de tiempo, siempre que no exista superposición horaria, para lo cual ha de cumplirse con lo que disponen los artículos 3, 4 y 5 antes señalados, y su retribución se considerará un recargo temporal de modo que estará constituida únicamente por el salario establecido en el artículo noveno de este reglamento, de modo que no devengarán los beneficios que disponen los numerales 10 y 11 anteriores, como tampoco los estipulados en el Reglamento de Estímulos para Incentivar a los Profesionales de la UNED a participar en tutorías”.*

Vemos pues, de los artículos transcritos, que los funcionarios de la UNED pueden prestar sus servicios adicionales en actividades académicas dentro de la institución, **de manera transitoria** y como un **recargo temporal**, no siendo entonces lógico un nombramiento en propiedad, lo que contravendría lo regulado expresamente por medio del reglamento.

Así que, aunque la recurrente cumpla con los artículos que menciona en su recurso, no puede hacerse una interpretación en forma aislada por ser los mimos parte de todo un ordenamiento jurídico; por lo tanto

aunque cumpla con los requisitos de ingreso y de selección, se enfrenta a una limitación dentro del mismo cuerpo normativo.

Con dicha limitación establecida, tal y como lo decidió el CONRE no podría aspirar la recurrente a un puesto en propiedad como tutora, pero sí podría como tutora nombrada a plazo fijo, tal y como lo ha hecho en oportunidades anteriores.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Tal y como se mencionó, la recurrente, por ostentar un puesto a tiempo completo dentro de la institución, no puede ser nombrada en un puesto en propiedad en actividades académicas. Lo anterior por recaerle las limitaciones de los artículos mencionados, no como ella lo indica por haber ejercido como docente en el presupuesto del 32 BIS, que sería más bien la forma en la que podía realizar dicha actividad, al ser de carácter temporal.

De lo anterior se desprende que la resolución impugnada está conforme a derecho, por lo tanto recomendamos se declare sin lugar la apelación planteada ante su Autoridad.”

### **6. El Artículo 32 bis del Estatuto de Personal, dispone que:**

“El Consejo de Rectoría, a propuesta de la unidad académica respectiva, podrá otorgar un sobresueldo especial a aquellos funcionarios de la UNED que adicionalmente a sus funciones regulares, ante una necesidad institucional, presten sus servicios de manera transitoria en actividades académicas en los programas de grado, posgrado, extensión o investigación, según lo dispuesto en el reglamento respectivo.

El Consejo de Rectoría otorgará este sobresueldo de acuerdo con lo reglamentado por el Consejo Universitario. Podrá ser renovado por períodos iguales, sujeto a evaluación y dictamen previo de parte de la unidad académica respectiva”.

### **7. Lo establecido en los Artículos 2 y 3 del Reglamento del Artículo 32 bis del Estatuto de Personal, que se transcriben a continuación:**

“ARTÍCULO 2:

El sobresueldo contemplado en el artículo 32 bis del Estatuto de Personal es excepcional y transitorio por cuanto se concede para atender alguna actividad académica específica, cuando se demuestra fehacientemente que los recursos por jornada ordinaria con que cuenta la Universidad, no son

suficientes para la realización de las actividades académicas requeridas.

**ARTÍCULO 3:**

El sobresueldo contemplado en el artículo 32 bis del Estatuto de Personal se extingue una vez que se cumple el objeto de contratación. Asimismo, el Consejo de Rectoría lo podrá otorgar únicamente, respetando lo dispuesto en el presente reglamento.

Por su condición jurídica de sobresueldo transitorio, no se integra al salario del funcionario de manera permanente, ni da derecho a indemnización alguna al momento de extinguirse, si la relación laboral del funcionario con la UNED permanece vigente.”

**SE ACUERDA:**

- 1. Acoger el dictamen O.J.2015-181 de la Oficina Jurídica.**
- 2. Declarar sin lugar el recurso de apelación planteado por la funcionaria Rosa María Vindas Chaves, en contra del acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría en sesión 1839-2014, Artículo II, inciso 3), del 5 de noviembre del 2014.**

**ACUERDO FIRME**

\*\*\*

LUIS GUILLERMO CARPIO: Vamos a entrar a conocimiento y resolución del recurso el punto 3), antes de entrar y dado que este reviste cierta materia muy delicada, no sé si el protocolo se abre, creo que no, ¿el protocolo se abre para la decisión final? Nosotros los hemos dejado en actas, las apelaciones anteriores las hemos dejado en actas, ahí tengo la duda.

ORLANDO MORALES: Recuerdo que desde que entró acá, entró en vigencia el protocolo de confiabilidad en este caso y en los otros ni se diga, ahí fue donde aprendimos que en materia de acoso sexual y en temas tan delicados siempre se ha mantenido una reserva absoluta.

De manera que nosotros podemos discutir abiertamente lo que queramos y cuando llega el punto de la resolución ahí tendrá que quedar por escrito, pero las discusiones siempre van hacer de carácter interna privada, si se quieren dentro del criterio de confiabilidad, obviamente, la resolución tiene que salir en blanco y negro, pero las discusiones en esa materia siempre se han hecho, han sido objeto de recelo. Diría que don Celín nos de la última palabra.

\*\*\*

**3. Nota de la Oficina Jurídica en el que remite el criterio sobre el Recurso de apelación presentado por la persona denunciante en el expediente de Rectoría 140-2015.**

Se conoce el dictamen O.J.2015-190 del 30 de junio del 2015 (REF. CU-426-2015), suscrito por las señoras asesoras legales de la Oficina Jurídica, Elizabeth Baquero Baquero y Ana Lucía Valencia González, referente al recurso de apelación presentado en contra del acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría en sesión extraordinaria 1853-2015, Artículo I, del 13 de marzo del 2015.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Quiero dejar en manifiesto que una de las partes interesadas en este proceso ha expuesto de que en mi condición de Rector ya conocí el caso, juzgué y emití criterio, esto fue en el Consejo de Rectoría donde se conoció la situación y se tomó un acuerdo.

Posteriormente, se presentó una apelación a ese acuerdo y se conoció en apelación donde el Consejo de Rectoría tuvo que emitir un acuerdo con posición dividida, creo que es la primera vez que se da en la historia del Consejo de Rectoría.

Se tuvo que se acoger un dictamen de minoría porque no se hubo consenso total, de manera que siendo así y bajo la consideración que una de las partes solicita que se valore esa situación y la misma Oficina Jurídica lo está tomando como elemento a considerar, procedería para no afectar la transparencia y la claridad de esta discusión, proceder a recusarme.

\* \* \*

Al ser las 10:58 a.m. se retira el señor Luis Guillermo Carpio Malavasi y sigue presidiendo el señor Orlando Morales Matamoros.

\* \* \*

ORLANDO MORALES: He leído el tema y estoy carente de las pruebas que la parte acusadora hace y lo que he logrado ver es que hay correos, pero cuando se analizan esos correos no se puede dar una identificación plena de dónde provienen.

De manera que me gustaría si pudiera don Celín y si hubiera consenso que nos ilustrara un poco del fondo del asunto.

Sabemos que es un recurso que se interpone sobre una resolución dictada de despido sin responsabilidad patronal por considerar que fue una falta muy grave y como ha expuesto el señor Rector hay un dictamen de minoría por el CONRE y por cierto muy bien fundamentado.

Pero en cuanto a las acusaciones y no habiendo tenido oportunidad de leer el expediente y, únicamente, lo que se transcribe el estudio de la Oficina Jurídica, todavía estoy ayuno de información sobre la gravedad del acto.

Debemos tener presente la proporcionalidad entre la falta cometida y la sanción, asunto que es de acatamiento dentro de los regímenes jurídicos modernos, debe hacer una proporcionalidad de la falta cometida y de la sanción.

Estoy ayuno de información sobre la gravedad de la falta, excepto los correos que se cursaron de la parte ofensora a la parte ofendida.

Pero también leo de los oficios de la Oficina Jurídica que no se pueden comprobar mediante las técnicas que se utilizan en materia informática, sobre la procedencia exacta del ofensor a la ofendida. De manera que estoy con ayuno de evidencia para poder emitir criterio.

CELIN ARCE: Lo que voy a solicitar es la posibilidad de que se integre la Licda. Elizabeth Baquero que la persona que estudió mucho este expediente y conoce la letra menuda por aquello de una alguna duda específica del expediente para que coadyuve en la ilustración que eventualmente ocupe el Consejo Universitario.

ORLANDO MORALES: Me parece razonable que la persona que llevé la carga de la elaboración del dictamen esté presente.

GRETHEL RIVERA: El dictamen de la Oficina Jurídica, es elaborado por la señora Elizabeth Baquero y Ana Lucía Valencia, por lo tanto, me parece que la invitación es para las dos funcionarias.

ORLANDO MORALES: Me parece que hay acuerdo, por lo tanto, se hace la invitación a que ingresen. Me parece que es importante que todos conozcamos el dictamen de minoría.

GRETHEL RIVERA: Se podría proyectar este dictamen.

ORLANDO MORALES: Es importante proyectar el dictamen de la Oficina Jurídica y el dictamen de minoría

\* \* \*

Al ser las 11:05 a.m. ingresan las señoras Elizabeth Baquero Baquero y Ana Lucía Valencia, asesoras legales de la Oficina Jurídica.

\* \* \*

ORLANDO MORALES: Les damos la bienvenida a las asesoras legales de la Oficina Jurídica. Se han invitado para que a la luz de informe que han brindado se

pueda comentar de manera que siendo ustedes las autoras puedan explicarnos algunos temas de interés.

Hemos convenido en presentar en pantalla para dar una lectura colectiva y que de ahí surjan las preguntas al respecto.

Se aclara que el señor Rector se dispensa de participar en esta discusión, por cuando ya había emitido criterio como miembro del Consejo de Rectoría y en esa condición él está ausente, de manera que me corresponde presidir en su ausencia.

CELIN ARCE: Quiero hacer un comentario general e introductorio al caso. En primer lugar, es un caso de los más complejos que nos ha llegado hasta ahora en este tipo de asunto, de carácter disciplinario o sea de proceso administrativo.

Independientemente de cuál sea la resolución que adopte el Consejo Universitario, es un caso que creo que va a ir a parar a los tribunales de justicia, que ahí es donde se va decir la última palabra porque es un caso en donde ambas partes han sido muy activas, beligerantes y muy polarizada las dos posiciones.

Ninguna de las dos partes, ni la denunciante ni la denunciada cede nada, ambas partes creen que tienen la razón y ambas partes quieren que se le dé la razón y lo cual ya sabemos una de las partes podrá tener la razón.

Este asunto va a ir a los tribunales de justicia lo cual eso no preocupa, es un asunto normal y es normal y estamos preparados que cada vez más la UNED se está judicializando y vivimos en un estado de derecho y es normal que eso suceda de esa manera y vaya a terminar a los Tribunales de Justicia.

Es un caso que a las abogadas les tomó bastante tiempo de análisis y estudio, que así es como debe ser que sea lo más minucioso posible.

Como es usual en estos casos y se tiene como norma en la Oficina Jurídica, que lo importante es que se dictamine con la mayor objetividad posible y apegado estrictamente a derecho, que esa es nuestra obligación y pueden ver el dictamen que elaboraron las asesoras legales de la Oficina Jurídica.

Este dictamen es el producto de mucho análisis, reflexión con ellas y con mi persona.

El dictamen es bastante amplio como lo pueden ver porque los alegatos de la parte apelante fueron muchos en ese sentido y una ventaja del dictamen es que se emitió con la más absoluta tranquilidad en el sentido de que no se recibió presión absolutamente de parte de ninguna persona y particularmente por parte del señor Rector, que siempre ha sido respetuoso en ese sentido en la independencia técnica de la Oficina Jurídica.

Que quede claro que el producto que se dio responde a la mayor objetividad, análisis y tranquilidad jurídica con que las abogadas lo elaboraron.

ELIZABETH BAQUERO: Buenos días a todos. Como ha dicho don Celín Arce el rendir este dictamen nos llevó bastante tiempo, es un caso complejo.

Se tuvo que analizar las dos posiciones de las partes, alegatos. Este dictamen más que todo se enfocó más que todo en uno de los alegatos que esboza el recurrente, por eso se enumeró cada uno de los alegatos y nos referimos.

En el inicio se expone un resumen pequeño del alegato en cada punto de lo que dice el recurrente y luego planteamos lo de la normativa en cuanto a ese alegato y luego viene el criterio.

Me gustaría saber cuál sería la dinámica para explicar el dictamen de la Oficina Jurídica, ya que tendría que empezar alegato por alegato, o un resumen.

ORLANDO MORALES: Lo que necesita el Consejo Universitario es una ambientación general en materia jurídica. O sea, las pruebas de cada parte para mejor resolver.

He tenido oportunidad de leer las conclusiones y me parece que hay una contraposición entre lo que concluye la Oficina Jurídica y la conclusión que llega el CONRE.

En un caso despido sin responsabilidad patronal y en el otro caso se considera el estudio de la Oficina Jurídica que no hay todavía una causal tan clara que amerite ese despido porque no se ve que sea una falta muy grave, o la gravedad del hecho no demostrada.

Me gustaría, salvo criterio de ustedes, que se mencionen las dos posiciones, el por qué en un caso se justifica el despido sin responsabilidad patronal y en otro caso se ve que no hay pruebas que lleven a la gravedad del hecho que justifique ese despido, que es en el sentido que va las conclusiones que emite las dos asesoras legales de la Oficina Jurídica.

ELIZABETH BAQUERO: Lo que resuelve el CONRE en primera instancia en este caso es acoger todo lo que hace el órgano director del procedimiento.

Entonces al acoger todo quiere decir que está acogiendo las pruebas, lo que da por demostrado el órgano director del procedimiento, que por cierto fueron todos los hechos trasladados y no sé si tuvieron oportunidad de analizar cada uno de los hechos.

El órgano director del procedimiento lo que dice es que si da por aprobado el hostigamiento sexual.

Entonces, lo que acoge el CONRE es todo lo que es el órgano director del procedimiento y con base en lo que analiza el órgano director del procedimiento, concluye que se debe despedir sin responsabilidad patronal a la persona investigada o al funcionario denunciado y eso es lo que establece como sanción a los hechos que fueron probados.

Como consecuencia de esto, entonces el denunciado decide plantear el recurso de revocatoria de apelación en subsidio, la cual se plantea ante el CONRE. El CONRE confirma la resolución y lo eleva al Consejo Universitario que es por la razón que estamos reunidos en este momento.

GRETHEL RIVERA: Quiero aclarar que hay un dictamen de minoría del CONRE, porque pareciera que todos estuvieron de acuerdo.

ELIZABETH BAQUERO: En la resolución que brinda el CONRE, uno de los vicerrectores decida apartarse y salvando el voto y expone las razones por las cuales él considera que se aparta de dar por aprobado que se dio hostigamiento sexual y a la vez indica que para él no hay hostigamiento sexual sino lo que hay es un acoso laboral. No hay prueba de que haya hostigamiento sexual como tal sino un acoso laboral, eso es lo que establece un voto de minoría.

CELIN ARCE: Ese dictamen está por escrito y brinda todos los argumentos.

ELIZABETH BAQUERO: Está por escrito en el expediente.

El recurrente eleva un recurso de apelación ante el Consejo Universitario alegando varios puntos, dentro de los puntos hay aspectos de forma y de fondo.

Por ejemplo, hay aspectos que indica el recurrente que no se analizó en forma debida la prueba, otro aspecto es en cuanto a la prescripción del proceso que para él ya estaba prescrita la potestad del órgano director en seguir investigando la causa.

Otro aspecto que aduce es la caducidad del plazo de la comisión investigadora y uno de los aspectos más importantes para nosotros fue el carecer los hechos y que dice el dictamen lo siguiente:

“Al carecer los hechos del traslado de cargos de debida circuntanciación respecto a las condiciones de tiempo, modo y lugar...”.

Esto es un aspecto fundamental en todo procedimiento disciplinario en cuanto que si no existe una debida circunstancia de los hechos o una debida imputación de los cargos, casi que genera toda la nulidad del procedimiento.

Esto fue un aspecto que nosotros nos dedicamos a estudiar muy bien.

ORLANDO MORALES: Eso no lo entendí muy bien.

ELIZABETH BAQUERO: En este punto lo que nosotros nos abocamos a revisar fue, qué fue lo que trasladó el órgano director del procedimiento, cuáles fueron los hechos que ellos trasladaron, trasladaron que es dar a conocer al denunciante, donde se le dice qué cuáles fueron las faltas y por estas faltas se le va investigar e imputar los hechos, o se le dicen que esas faltas constituyen acoso sexual en este caso. Así lo calificó el órgano director, eso es lo que se llama la intimación y la imputación de los cargos, que fue analizado en el dictamen.

En el caso de nosotros, iniciamos indicando cuáles fueron los hechos trasladados por el órgano director del procedimiento que en total fueron 10 hechos y de estos hechos ellos lo califican como hostigamiento sexual, todos los hechos imputados y trasladados, esa fue la calificación que ellos dicen. Esto quiere decir que esos 10 hechos describen un hostigamiento sexual.

ORLANDO MORALES: Desea conocer y no sé si es pertinente, pero cuáles hechos.

Lo único que tengo es sobre comunicaciones por correo electrónico y pregunto, cuántos fueron, qué frecuencia, quién identificó la fuente.

ELIZABETH BAQUERO: Una de las labores del órgano director del procedimiento es realizar una investigación para determinar cuáles son los hechos que le van a imputar o trasladar a la persona denunciada.

Ellos hicieron esa labor y de conformidad las pruebas imputaron 10 hechos, que los hechos se encuentran específicamente desde el folio 41 a folio 44 del expediente.

Son 10 puntos concretos. De estos 10 puntos concretos ellos deciden calificarlos como un presunto acoso sexual.

Una vez hecho la valoración de los hechos, vemos a la luz de la jurisprudencia qué se entiende por intimación e imputación de cargos, cuáles fueron los hechos que tuvo por demostrado el órgano decisor que en este caso es el CONRE, entonces vemos sí hay una debida circunstanciación que los hechos se refieren a condiciones de modo, tiempo y lugar.

Inclusive, vemos que la jurisprudencia acepta que a veces durante el procedimiento se pueden dar otros hechos que se agreguen, pero que siempre tengan identidad con los hechos originalmente trasladados y que se le garantice al acusado la defensa sobre los nuevos hechos que se investigan.

Nosotros vemos en este punto, la parte que no lleva razón en cuanto a que faltado el órgano director y el órgano decisor en la circunstanciación de los hechos.

El problema es cómo se imputaron esos hechos, qué calificación legal se le está dando a los hechos, que se están calificando como hostigamiento sexual. Ese fue otro punto medular en nuestro criterio que fue el que nos dedicamos a estudiar.

En el considerando 2) página 12 del dictamen titulado: “Sobre los hechos imputados y su calificación como actos de hostigamiento sexual”, se cita lo que dijo el órgano del procedimiento en cuanto a la calificación de los hechos que dice: “que todos esos hechos constituyen en grado de probabilidad como hostigamiento sexual”, pueden ver que ellos se limitan al hostigamiento sexual no hablan de hostigamiento laboral.

Nosotros teniendo los hechos trasladados empezamos a estudiar cada uno de los hechos y de cara a la normativa interna de la UNED y el Reglamento para Prevenir, Prohibir e Investigar el Hostigamiento Sexual, Art. 3 que se define cómo acoso u hostigamiento sexual.

Lo que dice la Ley 7476 del acoso sexual, lo que dice la OIT en lo que se entiende como acoso sexual.

Fue interesante lo que se encontró de la OIT porque dice que debe haber tres aspectos fundamentos para que se constituya un acoso sexual, que es que exista un comportamiento de carácter sexual que no sea deseado y que la víctima lo perciba como un condicionante hostil para su trabajo convirtiéndolo en algo humillante, o sea deben existir los tres.

Para nosotros el elemento más importante que debería existir en este caso, es el comportamiento de carácter sexual el cual analizando los hechos no existía o estaba ausente en los hechos trasladados.

De igual forma analizamos tanto la ley como el reglamento interno de la UNED, y nos dice cuáles son las manifestaciones de hostigamiento sexual. No lo deja a la libre calificación de quién está investigando o decidiendo. Lo que dice cuáles son y lo establece en tres manifestaciones concretas.

En todas las manifestaciones que dice el artículo 4 de la ley el reglamento está, el comportamiento sexual de por medio. No hay ninguna que deje ausente este aspecto.

Analizando todo esto en este punto concluimos que de los hechos trasladados y probados en este proceso, esta oficina jurídica es del criterio que ninguno de los hechos imputados se logra determinar que existiera de parte del denunciando un comportamiento de carácter sexual, tal y como fue expuesto. Esto es lo que nosotros concluimos, porque es una calificación muy grave que se está haciendo, y al ser una calificación grave la ley señala cuáles son los aspectos o los comportamientos que se califican y que se sancionan.

Luego se analizó la proporcionalidad de la sanción que se le dio a estos hechos que se tuvieron por probados. La sanción que determinó el CONRE fue despedir y la sanción que recomendó el órgano director fue despedir.

Como todos sabemos el despido es la mayor sanción que se le puede aplicar a un funcionario, o sea es la sanción más grave.

En este sentido, aunque habíamos dicho que ninguno de los hechos tenía para nosotros carácter sexual o que aplicaba para que se calificara como hostigamiento sexual, analizamos que aunque los hechos se demostraran que era hostigamiento sexual y de cara a las pruebas que había en el expediente, para nosotros era totalmente desproporcional la sanción que se estaba aplicando.

A esta conclusión se llegó ya que se analizaron las sanciones que se contemplan en el Estatuto de Personal, donde se ve que hay faltas leves a muy graves. Igualmente, las sanciones según sean las faltas no se sancionan.

Por otra parte, analizamos el Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual nos remite al Estatuto de Personal y por eso se analizaron cuáles eran las sanciones aplicables en este caso.

Se llegó a la conclusión, de que en nuestro criterio no existe proporcionalidad entre los hechos intimados, los que se tuvieron por demostrados por el órgano decisor y que fueron calificados como conductas de hostigamiento sexual y la sanción de despido que dispuso aplicar en este caso, teniendo en cuenta lo siguiente. Entonces aquí se empezó a analizar qué es el principio de proporcionalidad y cómo es que se debe aplicar una sanción.

En la parte de la sanción hay una parte importante que se analizó y que la sanción debe ser impuesta y que debe ser una medida estrictamente necesaria para alcanzar el objetivo buscado. Se analizó si, efectivamente, esa sanción lograba el objetivo buscado o se puede haber aplicado una sanción menos gravosa que igualmente lograr el objetivo buscado.

Que se debe tener en cuenta que el derecho en la Constitución pone límites al derecho sancionar, que se debe tomar en cuenta que no solo la gravedad del asunto sino los principios de racionalidad y proporcionalidad.

Para nosotros, la sanción impuesta no es ni razonable ni proporcional a los hechos demostrados y a la prueba que consta en el expediente. Para nosotros en este punto fue muy importante establece que, efectivamente, no existía la proporcionalidad alegada por el recurrente.

Hay alegatos de procedimiento, por ejemplo que alegan que no se siguió conforme el Estatuto de Personal, que no se le denunció primero al superior y que sí se elevó. Son aspectos de forma que me parece que no eso no genera nulidad de procedimiento ni indefensión del acusado. En este caso lo que hicimos fue brindar

nuestro criterio legal. Los dos puntos medulares de este criterio son a los que me acabo de referir.

En el considerando 5) página 20 del dictamen y que dice: “Violación al derecho de defensa por el rechazo del testimonio de la denunciante”.

Del análisis del expediente se puede determinar que el acusado en todo momento solicitó que la víctima fuera llamada a declarar y esta prueba le fue rechazada por el órgano director del procedimiento.

Es importante establecer que por lo general en los procedimientos disciplinarios, cuando la administración recibe una denuncia el denunciante es solo uno, que es como el que pone la noticia o da la denuncia, pero no es parte del proceso y no participa en el proceso, excepto que la administración le solicite alguna prueba.

En el caso de hostigamiento sexual se establece por reglamento que la víctima es parte del proceso y eso le da derechos, pero también le da obligaciones.

Establece todas las obligaciones que tiene las partes en un proceso, que son participar durante todo el proceso, dar el impulso al proceso, aportar pruebas y muchas otras más, como el poder ser llamado para rendir declaración de parte, este sería uno de los efectos que causa el que una persona sea parte de todo un proceso.

El órgano director decidió rechazar esto, por considerar que eran víctimas y que no se iba utilizar y así lo rechazó. En la conclusión 3) se consideró que se le lesionó el derecho de defensa en este sentido al denunciante, porque se le limitó de poder tener esta prueba.

En la Ley General de la Administración Pública se dice que el órgano director del procedimiento debe buscar la verdad real de los hechos. El órgano director no está parcializado ni hacia el denunciante ni hacia el denunciado, el órgano director debe ser objetivo e imparcial, no ir a favor de uno ni del otro, para buscar la objetividad en el resultado final.

Consideramos que en este punto si se lesionó el derecho de defensa al denunciante. En cuanto a la medida cautelar puesta, es totalmente ilegal y desproporcional, alega el recurrente. Le voy a dar la palabra a mi compañera para que se refiere a este punto.

ANA LUCIA VALENCIA: Sobre la medida cautelar ellos dicen que fue injusta y desproporcionada. En este punto nosotros no le dimos la razón ya que la medida cautelar puede extender por todo el procedimiento para lograr su objetivo, además que es accesoria no era que se le había dicho que ya se le iba a desaparecer de su cargo, sino que mientras durara el procedimiento con el fin de evitar un problema mayor iba a estar allá. En este punto no se le dio la razón.

En los puntos que él determina de la apelación y como lo indicó doña Elizabeth, los tres que ella expuso son los que nosotros concluimos que no llevaba razón.

Que la sentencia tenía sus problemas. En todos los demás, como la medida cautelar, la prescripción o la caducidad se vio que se había cumplido y no se le dio la razón al recurrente.

ELIZABETH BAQUERO: Estos serían los puntos medulares del caso.

ORLANDO MORALES: Como se acostumbra se dará a la palabra a los miembros del Consejo Universitario y es importante que las asesoras legales tomen nota de las observaciones.

MARLENE VIQUEZ: Buenos días a todos y a todas y gracias a las asesoras legales para orientarnos en este caso.

He analizado con mayor detenimiento este caso, tengo un resumen sobre la secuencia que quisiera exponer, pero quiero presentar una inquietud la que presentaré al final.

Voy a leer de acuerdo a mi apreciación que es lo relevante en el dictamen de las señoras Elizabeth Baquero y Ana Lucía Valencia.

Dicha recopilación dice:

“De acuerdo con el recurso de apelación en subsidio e interpuesto por el recurrente, según lo indica el dictamen OJ-2015-190 de fecha 30 de junio del 2015 (REF. CU-426.2015), se tiene lo siguiente:

1. Con respecto al alegado del recurrente, que el acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría, en sesión extraordinaria 1853-2015, Art. I, celebrada el 13 de marzo del 2015 y presidido por el Sr. Luis Guillermo Carpio Malavasi, carece de fundamentación analítica e intelectual, dado que no es más que un copy page, parcial y mal realizado de la recomendación del órgano director del presente proceso.

El criterio jurídico de la Oficina Jurídica: “el CONRE optó por acoger el informe final dado por el órgano director del procedimiento el cual le mereció credibilidad”, lo cual no hay punto de discusión.

2. Lo referente al alegado del recurrente sobre: “la indebida valoración de la prueba, dado que no se fundamenta la razón por la cual tanto el órgano director como el órgano decisor, se apartan del criterio técnico del DTIC, a pesar de esto un experto en materia”, concluyo del dictamen de la Oficina Jurídica “se logra determinar que el órgano director del procedimiento, dentro de las pruebas que analiza para la recomendación final específicamente en

cuanto analizaron la prueba folio 531 del expediente, punto tercero, inciso 6-d) por lo que este alegato no es de recibo”.

Confirmé y aparece una dirección electrónica, pero lo importante es que si bien es cierto no se logra probar con la dirección IP, que haya salido de la UNED y hay un correo que sale a la luz que eventualmente podría considerarse.

Sigo leyendo:

“Con respecto a la prescripción del presente proceso y de conformidad con el artículo 603 del Código de Trabajo, concluye el dictamen de la Oficina Jurídica: “ que la prescripción del artículo 603 del Código de Trabajo no operó en el presente proceso, por cuanto la decisión final del mismo se emitió dentro del plazo permitido para tales efectos”.

El debido proceso se llevó a cabo como tenía que ser.

Continúo leyendo:

“4. En lo referente a la caducidad del plazo en la comisión investigadora, concluyo del dictamen de la Oficina Jurídica: “no ha operado en este procedimiento el plazo de caducidad alegado por el recurrente”.

Esto lo indicaron ustedes hacer un rato. En realidad hubiera sido cierto si hubiera los seis meses, que es lo que se menciona en el documento.

Continúo leyendo:

“5. En cuanto a los hechos “al carecer del traslado de cargos de debida circunstanciación respecto a las condiciones de tiempo, modo y lugar, el recurrente en la resolución final se le imputaron hechos que carecen de circunstanciación, que indica el acusado

El dictamen de la Oficina Jurídica concluye: “En el caso objeto de análisis, a pesar que los hechos imputados en el traslado de cargos de folios 41 a 44, no coincidente en cuanto a la numeración que se hizo en la recomendación final del órgano director del procedimiento (folios 554 a 559), de la lectura de los mismos, sí guardan identidad por el fondo, sea que se cumple con la debida circunstanciación, por guardar identidad en aspectos de identidad de modo, tiempo y lugar”.

Esto me pareció esencial, inclusive indican jurisprudencia que trata de mostrar que no importa el orden de los elementos, el final hay una coherencia en su globalidad.

En el mismo dictamen agregan: “No se incurrió en violación al derecho de defensa, por cuanto la intimación e imputación de cargos no violentan los derechos constitucionales del denunciado”.

Continuó leyendo:

“6. Con respecto al considerando 2 sobre los hechos imputados y su calificación como acto de hostigamiento sexual, el criterio jurídico establece: “que para que exista acoso sexual deben necesariamente existir dos aspectos fundamentales, que sea un comportamiento en función del sexo y que el mismo sea desagradable y resulte ofensivo para quien lo sufre”.

Agregan además: “Como se deriva de las definiciones dadas por la normativa como por la OIT, así como las manifestaciones del acoso y hostigamiento sexual, se puede concluir que existe un elemento indispensable para que exista acoso sexual, el cual radica en la existencia de **un comportamiento sexual**”.

Esto me pareció fundamental en el dictamen emitido por las asesoras legales.

Voy acercando a la página 15 que es el más importante y continúo leyendo:

“7. Asimismo indica el criterio jurídico lo siguiente: “De la lectura del expediente y pruebas analizadas por el órgano director del procedimiento y finalmente acogidas por el órgano decisor, en nuestro criterio no se configuran las manifestaciones de conductas de acoso sexual, teniendo en cuenta la definición y manifestaciones reguladas por la normativa indicada...”, la normativa indicada son la ley, reglamento interno de la UNED y la OIT.

*Continuó leyendo.*

“... específicamente tomando en cuenta lo que se tuvo por demostrado de folios 554-559 y el análisis de la prueba en el caso en concreto que hace el órgano director de folios 529-532”.

Luego en este punto se concluye, porque transcriben al final cual es la conclusión final de órgano director, y destacan lo siguiente:

“Nótese una vez más, que de la conclusión de este órgano no se establece que el denunciado haya tenido una **conducta o comportamiento sexual**, como lo exige y lo define el concepto de hostigamiento sexual en la Ley y Reglamento que regula esta materia, solamente se hace mención a “conducta indeseada, desempleo y cumplimiento laboral y estado general de bienes de la denunciante”, los cuales por sí solos no constituyen un hostigamiento sexual, como se ha analizado.

En conclusión, en cuanto a que los hechos trasladados y probados en este proceso, esta Oficina Jurídica es del criterio que en ninguno de los hechos imputados se logra determinar que existiera de parte del denunciado un comportamiento **de carácter sexual**, tal y como fue expuesto”.

Con respecto al considerando y violación y derecho de defensa por el rechazo del testimonio de la denunciante, me parece importante indicar el dictamen de la Oficina Jurídica en las páginas 20 y 2.

Me pareció algo importante el razonamiento con todo lo que menciona la jurisprudencia, y que dice:

“En este caso es competencia del órgano director del procedimiento de conformidad al artículo 297 ordenar y practicar todas las diligencias de prueba necesarias para determinar la verdad real de los hechos, de igual forma consideramos que este tiene la potestad de rechazar la prueba que considere improcedente, de conformidad al artículo 307 de la Ley General de la Administración Pública”.

El órgano director tenía esa potestad y no se le podía negar al imputado en este caso sería a la persona denunciada.

Luego afirma el dictamen lo siguiente:

“Es decir, en cada asunto concreto deben analizarse los elementos probatorios conforme con las reglas de sana crítica, incluida la declaración de la víctima como parte de ellos, a efecto de tener por acreditado o no el hostigamiento sexual achacado a la persona trabajadora como sustento del despido dispuesto. Tal y como lo ha establecido la Sala Constitucional”.

Me pareció que esta transcripción que hacen de la Sala Constitucional, es importante y quiero leer los seis primeros renglones que me parecen fundamentales que dice:

“De conformidad con lo expuesto, este Tribunal concluye, por un lado, que, de las sentencias citadas por el accionante no se desprende, como regla general, que el Juez deba, de manera automática, en todos los casos, darle plena credibilidad a la declaración de la víctima, en los procesos laborales donde se discuta sobre la aplicación de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, como si se tratara de una presunción iuris tantum”.

Lo que interpreto es que no se puede dar un hecho que la víctima con solo decirlo tiene que demostrarlo. Parte de este dictamen me parece importante que los miembros del Consejo Universitario lo puedan leer.

Lo importante aquí es lo siguiente. El dictamen termina concluyendo lo siguiente:

“1. Es criterio de esta Oficina que los hechos o conductas atribuidas al apelante no son actos propiamente dichos de acoso sexual ya que carecen de la intención y el elemento sexual requerido para su tipificación”.

Esto es por toda la normativa que analizaron que es lo indica la ley, el reglamento interno de la UNED y lo que indica la OIT.

Continuó leyendo:

“2. Aunque se aceptase que son actos de acoso sexual, en vista de que no fueron reiterados ni repelidos claramente, su gravedad no es tal como para que de base para ordenar el despido del recurrente”.

Este punto no me gusta y es porque es un caso hipotético y deja abierta una situación como que se hubiera dado, es contradictorio con lo que indican en el punto 1).

Hubo o no hostigamiento sexual. Para mí en el punto 1) no lo hubo, entonces el caso hipotético deja un portillo que eventualmente el Consejo Universitario podría decir, se dio o no.

Continuó leyendo:

“3. Se le negó al recurrente el derecho de poder llamar a declaración de parte a la denunciante, por lo que se le lesionó el derecho de defensa y el de libertad probatoria”.

Este punto me parece que es una violación a un derecho fundamental de la Constitución Política.

Continuó leyendo:

“4. Podría existir eventualmente una causal de excusa y de recusación por la participación del señor Rector en la resolución de la apelación por cuanto fue miembro del CONRE al emitir el acto administrativo final y al momento de resolver el recurso de revocatoria”.

En síntesis, el dictamen de la Oficina Jurídica emitido por las señora Elizabeth Baquero y Ana Lucía Valencia, ninguno de los hechos imputados se logra determinar que existiera de parte del denunciante un comportamiento de carácter sexual, tal y como fue expuesto.

Esa es la a la conclusión final que llego, consecuente la sanción impuesta por el CONRE en la sesión extraordinaria No. 1853-2015, Art. I, celebrada el 13 de marzo del 2015 no corresponde y desde mi perspectiva en este caso, existe una nulidad absoluta de todo el proceso. Esta es mi perspectiva.

También, es importante tener presente el amplio análisis que se da en el dictamen de minoría del señor Edgar Castro cuando el CONRE analizó el recurso de revocatoria con apelación en subsidio interpuesto por el recurrente en la sesión No. 1857-2015, Art. II, inciso 1) celebrada el 13 de abril del 2015, que en lo que interesa de manera fundamental indica el señor Edgar Castro lo siguiente: “no comparte las conclusiones del órgano director para establecer que hubo acoso sexual”

Luego don Edgar razona el dictamen de minoría.

Cuando analicé el dictamen de las asesoras jurídicas, la duda que me generó es que cuando ustedes mencionan y supongo que lo hacen porque así lo hace la defensa del recurrente, que habla del principio de proporcionalidad.

Me parece que el principio de proporcionalidad es válido en tanto que se valora una falta que se ha comprobado y que gravedad de la falta, cuando se ha dado. Cuando no se ha dado la falta, el principio de proporcionalidad, en este caso no es válido.

Por eso, en el caso hipotético, indican que la sanción interpuesta no guarda ese principio de proporcionalidad, pero aquí esto me hace ruido porque es un dictamen que puede ventilarse afuera.

Sigo leyendo el resumen:

“Recordar que el recurrente se le realizó un proceso administrativo por una acusación de hostigamiento sexual no por acoso laboral, así que las apreciaciones de un eventual acoso laboral en este punto no corresponde”.

Si a doña Marlene Víquez la acusan por hostigamiento sexual no me van a decir al final que se debió haber valorado por acoso laboral, eso lo debió haber valorado desde el inicio cuando se conformó la comisión investigadora.

Cuando la persona recurrente expresa que esto no era así, en ese momento se debió haber hecho una valoración, si era un caso de hostigamiento sexual o acoso laboral. Pero a estas alturas cuando ya está terminado el proceso, no podemos hacer esto.

Confieso que tuve que llamar a un amigo que es abogado y le dije que me ayudara porque sentía que había una contradicción y me dijo que lo que vale es el principio de preclusión procesal.

Se llevó a cabo todo un proceso administrativo por etapas y lo que resolví averiguar con un artículo es que el principio de preclusión está representado por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva y que en todo el análisis se dice que se siguió un debido proceso.

Mediante la clausura definitiva de cada una de las etapas, impidiéndose el retroceso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados, lo hecho, hecho está.

Luego me indicó, que si dieron errores los errores los cometió el órgano director al inicio y el Consejo Universitario no puede corregir esos errores, porque lo hecho, hecho está.

Continúo leyendo el resumen:

“Así las cosas lo único que corresponde a este Consejo Universitario es acoger el recurso de apelación interpuesto por el recurrente y dejar sin efecto el acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría, sesión extraordinaria No. 1853-2015, Art. I, celebrada el 13 de marzo del 2015, mediante el cual acuerda despedir sin responsabilidad patronal al recurrente, que es un funcionario de la institución.

Además, desde mi punto de vista también procede solicitar a la Administración proceder a retirar del expediente del personal del recurrente, cualquier documento relacionado con el proceso administrativo que originó el acuerdo del CONRE, sesión 1853-2015, Art. I, celebrada el 13 de marzo del 2015”.

MARIO MOLINA: Buenos días a las asesoras legales.

Quiero referirme a lo que aparece en las páginas 7, 8 y 22. Obviamente, no voy a decir nombres.

En la página 7 dice: “Criterio jurídico: Los cargos que se le imputaron al apelante con el fin de que pudiera ejercer su derecho de defensa son los siguientes...”. Luego se esbozan en varios cargos llegando hasta 10.

Me parece que el órgano director se equivocó puesto ninguno de estos constituyen cargos concretos.

Pueden leer el primero que dice:

“**PRIMERO:** Que el recurrente para el momento de los hechos que se investigan funge como coordinador..., adscrito a la Dirección....”, eso no es un cargo.

Es inaudito que un órgano director incluya una cosa de estas como un cargo, vean el segundo, que el señor tal, omito el nombre y la señora omito el nombre, para el momento de los hechos que se investigan trabajan para la misma dirección realizando algunas gestiones administrativas de manera conjunta, es inaudito.

Esto es un error del órgano director, con respecto a la página 22, me parece que hay un error involuntario por parte de ustedes a la hora de emitir el dictamen y quisiera que me aclararan sí se trata de un simple error material o si es que yo estoy equivocado.

Dónde dice cuestiones de trámite, dice: “sobre la solicitud de audiencia oral ante el Consejo Universitario de la UNED” y el renglón que sigue dice, “solicita al recurrente comparecencia oral ante el Consejo de Rectoría con la finalidad de ampliar etc.” y en un renglón habla de solicitud oral ante el Consejo Universitario y en el renglón de abajo, solicitud oral ante el Consejo de Rectoría, quisiera por favor esa aclaración.

GRETHEL RIVERA: Agradecerles a las compañeras abogadas su presencia y decirles que este dictamen de verdad que es un dictamen que refleja toda la reflexión que ustedes hicieron, toda la indagación, la seriedad, responsabilidad y el profesionalismo que tuvieron en este caso.

Ayer que empecé a leerlo y a analizar este punto como a las 9:00 pm, me produjo un alivio, porque desde que este caso llegó a este Consejo, tuve mis dudas, aunque no conocía el expediente, solamente lo que el acusado presentaba, de manera que yo concuerdo con lo que ustedes exponen y ampliamente fundamentan.

Lo único es que en las conclusiones al igual que lo dijo doña Marlene, no puedo estar de acuerdo en dejar un portillo abierto. Entiendo lo que ustedes nos dicen a nosotros, bueno sí ustedes como órgano a pesar de todos los fundamentos que se dan deciden que estos actos son de acoso sexual, ustedes no pueden hacer nada, pero yo sí en este caso me separaría del punto dos y acogería en todo sus extremos el dictamen que ustedes presentan, les agradezco muchísimo.

ILSE GUTIERREZ: Tenía una duda, igualmente saludarlas y en el caso de Ana Lucía Valencia, mucho gusto porque tampoco la conocía, agradecerles mucho por la minuciosidad con que ustedes analizaron este caso, pero me quedan dos dudas y después de la intervención de doña Marlene, me confirma el hecho de que tenemos que hacer como Consejo Universitario, en el sentido de que a mí lo que me queda la gran duda es que si el hostigamiento sexual en términos legales se pueden establecer grados, porque ¿es o no es?, yo entiendo muy bien que se puede establecer acoso u hostigamiento cuando se es reiterado y sistemático, cuando se comprueba que la víctima en reiteradas y sistemáticas veces recibe acciones de acoso y hostigamiento, lo cual no es comprobado.

Cuando uno lee los 10 hechos, que no son hechos, que ahí lo acota muy bien don Mario Molina y que sí, efectivamente, hay un problema, porque el órgano director no definió debidamente, por eso es que hago alusión a la intervención de doña Marlene porque me aclara en ese sentido.

Entonces, cómo que desde el puro principio, no se manejó bien el proceso, uno vendría a pensar qué pasa en el caso de que un jefe con una subalterna establezcan este tipo de relaciones, yo pregunto, hay acciones disciplinarias o no hay, qué debe hacer el Consejo Universitario en ese sentido y si es lo que está planteando doña Marlene.

Si no se hizo bien desde el inicio ya el Consejo Universitario no puede hacer absolutamente nada. A mí en lo que me queda el sin sabor es que se den estos hechos en la universidad, en ese sentido ya lo he conocido durante estos cinco años, esta universidad tiene que implementar una cultura de relaciones entre funcionarios y funcionarias y lo he dicho siempre en mis intervenciones, eso vamos a decirlo en todas las relaciones de género, ese es el sin sabor que me queda, sí desde el inicio no se llevó en forma correcta en este momento la persona víctima queda totalmente indefensa, porque ella se sintió mal y era subalterna.

Entonces, qué pasa en ese sentido y sí el Consejo Universitario, definitivamente, así como lo está afirmando doña Marlene, no puede hacer nada porque a como nos está llegando desde el dictamen del órgano director, no fue manejado adecuadamente, en forma aparente no, porque el dictamen de la Oficina Jurídica ya lo está estudiando y fundamentando.

Efectivamente, el dictamen de la Oficina Jurídica, lo que hace es confirmar el hecho de que no podemos despedir una persona con los argumentos que nos está dando el órgano director. ¿Hay grados? ¿Se puede hablar de grados de hostigamiento?

ORLANDO MORALES: Hay una interpelación, como otras que se han formulado para que ustedes cierren el capítulo de preguntas.

ALFONSO SALAZAR: Buenas tardes Elizabeth, Ana Lucía mucho gusto conocerla, primero que todo quiero reconocer que la labor de este análisis jurídico del caso es bastante amplia, precisa y nos da una idea realmente tranquilizante de poder analizar un caso con la amplitud con la cual ustedes lo hacen.

Quiero reconocer esa parte, por otro lado, es importante como órgano decisorio que este Consejo determine la verdad real de los hechos, en este caso se ha presentado una acusación por hostigamiento sexual y sobre lo mismo este Consejo tiene que manifestarse, sea rechazando o acogiendo la apelación del denunciado.

No podemos ir más allá, podemos analizar el fondo desde otro contexto, pero no podemos resolver el fondo desde otro contexto.

Quiero irme a la página 19 en las observaciones del dictamen de análisis de las compañeras de la Oficina Jurídica, dice así uno de los párrafos: “nuestro criterio a pesar de que no configura en una conducta sexual propiamente dicha, si se configura en una conducta que tuvo las características de ser insistente a pesar de ser repelida y que generó incomodidad de quien la sufría, por lo que las situaciones que se derivaron concretamente en los hechos sétimo, octavo, noveno y décimo, se puede decir que se convirtió en un acoso moral laboral y no en un

acoso de hostigamiento sexual cómo se ha manifestado”, más concreto no se puede hacer.

Hay una visión propia de un acoso moral, laboral, el cual este Consejo no está conociendo, este Consejo no conoce denuncia ni apelación alrededor de un acoso moral laboral y, por lo tanto, sobre el mismo no puede pronunciarse ni siquiera aceptar una posible pena que se le pueda encausar a la persona que está recibiendo una acusación por hostigamiento sexual, esa precisión en la forma de definir este proceso, tengo que colocar en la posición primero de acoger el recurso de apelación de la persona, porque no se enmarca dentro de una acusación de hostigamiento sexual y al acoger esto no puedo como parte de este órgano establecer pena alguna al imputado.

Cuando el proceso puede y lleve otro camino eso será otra cosa, ya no, tampoco me corresponde llegar al fondo del proceso que se está llevando a cabo. ¿Esto qué significa? Significa que la proporcionalidad de la pena, las pruebas vertidas y todo lo que se llevó a cabo por parte del órgano director, no estaban adecuadamente asesorados, no estaban adecuadamente imbuidos o a lleno en la normativa que rige estos procesos, eso es punto y aparte.

Entonces, creo que el dictamen tiene que tener el acuerdo del Consejo Universitario en una manera similar a como lo ha planteado doña Marlene en el sentido de acoger el recurso de apelación y, por supuesto, al acogerlo en lo que corresponde a los hechos respectivos se acogen en esos elementos no se acoge por supuesto en todos los hechos en los cuales quedo claramente demostrado que no hubo violación en el proceso ni anulación por tiempos etc.

Se acoge única y exclusivamente en ese elemento y, por lo tanto, debe este Consejo anular la resolución de la Rectoría en la cual se da el despido del imputado, eso es lo más que puede llegar este Consejo Universitario sin entrar al fondo, pero sí claramente un fondo bien estudiado desde el punto de vista jurídico y que a su vez sin ser abogado, sin ese conocimiento tan preciso que hacen las compañeras de la oficina jurídica, es claro que los hechos ahí señalados llegan ni siquiera a establecerse como hostigamiento sexual, aunque puedan valorarse desde el punto de vista laboral de una manera diferente, ese cambio de fondo nosotros no lo podemos hacer como Consejo universitario en razón de que solamente estamos conociendo una apelación y tampoco formamos parte de ese procedimiento que se siguió en el órgano director y, posteriormente, en el análisis jurídico, así que mi posición es clara en ese sentido, yo no tengo ninguna pregunta a las compañeras. Me pareció un dictamen reitero muy claro, muy explícito y a su vez muy preciso, así que agradezco eso y esa es la posición que dejo planteada en este Consejo Universitario.

MAINOR HERRERA: Buenas tardes Elizabeth y Ana Lucía, primero agradecerles, ustedes en condición de funcionarias y abogadas de la institución que nos hayan presentado este criterio jurídico para atender un recurso de apelación, presentado por el denunciado.

Creo que es suficiente lo que se ha indicado aquí por parte de las compañeras y compañeros, yo no soy abogado y creo que aunque lo fuera no tendría mucho que decir después de todo lo que se ha dicho, que me parece que ha sido bastante claro, en cuanto al contenido jurídico que tiene este caso, yo me supedito a lo que se establece en los hechos trasladados, los hechos demostrados y la relación que hay entre los hechos demostrados y la gravedad de la sanción.

En lo que establece por consiguiente los últimos dos párrafos del considerando número dos que ya fueron aquí leídos, que tienen total relación con la conducta o comportamiento sexual que es tipificada para efectos de alegar un hostigamiento sexual según la ley.

No tengo preguntas, me queda suficientemente claro el asunto y yo acojo el dictamen de la oficina jurídica OJ-2015-190.

ORLANDO MORALES: Debemos ampliar la sesión, hemos tenido tres horas de reunión de manera que demos oportunidad, a los que faltan de expresar su criterio, las compañeras abogadas se referirán a las inquietudes presentadas y nos abocaremos cuando se retiren a elaborar la resolución final.

Debo comentar lo siguiente, el cortejo es algo natural en los animales y el galanteo en los seres humanos es una actividad frecuente deseable natural y cuando uno ve como en este caso, que la invitó a un café, que la invitó a almorzar que le prestó unos libros, que como estrenó carro le regaló un gato, uno dice está tratando de tener un acercamiento. Eso se llama galanteo y es totalmente lícito, es deseable, es natural, es una respuesta biológica, la sexualidad es una de las manifestaciones más fuertes de cualquier especie y, obviamente, de la especie humana también, sin embargo, como que lo hemos visto con ojos victorianos que el placer sexual es malo y que la insinuación al compañero o a la compañera, porque en este tiempo da para un lado y da para otro, que es algo pecaminoso. No, es algo socialmente aceptable y desde el punto de vista del rechazo cuando es reiterado, ahí es donde ya se va tipificando esa conducta.

Pero aún en la comunicación que hubo por correo, no hay una manifestación obscena, dicho en otra forma, era un galán que quería tener alguna amistad cercana con una compañera.

A mí me parece muy bien que nuestras dos abogadas, hayan resuelto tan claramente deslindando lo que posiblemente era un problema más laboral que un problema de acoso sexual, porque el elemento en la sexualidad va más allá de simplemente eso que yo llamo galanteo.

Por otro lado, veo muy favorable que se elimine el concepto de castigo. El ser humano en sus orígenes y eso porque he estado leyendo el éxodo tratando de escribir un cuento para un concurso, hay que informarse y es un cuento histórico. Desde el éxodo se dice como Jehová o Yahveh o como se le quiera llamar, era un

Dios castigador y uno queda realmente asustado cuando dice y luego contra la pelea contra los amalecitas, no sé yo ni quiénes son, pero dice, los pasan a cuchillo, después dice y cuando llegue a lo que hoy es Jerusalén ahí van a estar Jebuseos, Cananeos, Hititas y yo los voy a guiar y van a desaparecer, pero lo van a hacer pasito a pasito, hasta daba unas instrucciones militares Dios de como el pueblo de Israel iba a proceder para llegar a la tierra prometida.

El castigo es uno de los elementos que está más en nuestros genes y gracias a que hay un estatuto legal que impide esos excesos, pero el ser humano es un ser castigador, pasa facturas, en el sentido de que busca el desquite tenga o no razón, lo que a mí me maravilla más bien es que vivamos en una relativa armonía pero todo ser humano tiene como una característica primordial castigar y si no vean como los padres maltratan a los hijos o maltratan a los adultos mayores o como en cualquier otra situación y en ciertas culturas, cuando al marido no le gusta la comida trompea a la mujer o si se siente mal le pega a los hijos.

De manera que yo creo que este trabajo, que han hecho las compañeras es muy claro es la reivindicación de la legalidad por sobre instintos primarios de castigo. De manera que a mí me ha agradado la resolución que ustedes hacen y se siente uno asustado de que la invitación a una compañera, pueda ser alguna actividad social o algún presente se tome como una actividad de acoso, no, es una actividad de aproximación de lo contrario el acto sexual es un acto violento, es la inteligencia humana buscando lo que en los animales se llama cortejo y es una actividad totalmente natural, nuestra sociedad está buscando ese balance entre reconocer la sexualidad como algo natural y ver la manera como se castiga sin mayores pruebas, eso es lo que yo debo manifestar sobre este asunto.

Pasamos a la ronda de preguntas, yo no tengo ninguna pregunta para ustedes, pero hay unas compañeras que han solicitado de ustedes una respuesta.

ELIZABETH BAQUERO: En cuanto a la pregunta que planteó doña Marlene de la conclusión de las conciliaciones específicamente el punto dos, lo que hicimos nosotros en cuanto al análisis legal, pues tenía que analizar de cara a lo que se había dado por probado.

Después de haber hecho el análisis de que no eran hechos que configuraran el acoso u hostigamiento sexual, dijimos en caso de: Es un caso hipotético que no es este, en caso de que constituyera igual en cuanto a la magnitud, que existiera tipificado el galanteo como acoso sexual dentro de la proporcionalidad de la sanción tampoco calzaba.

Es una hipótesis que nosotros hacemos y que seguramente como abogados estamos acostumbrados a plantear de cara al análisis que estamos realizando, tal vez para aclarar ese punto.

De la observación que nos hace don Mario, la página 22, sí, efectivamente, cometimos un error al transcribir, por error escribimos Consejo de Rectoría en

lugar de Consejo Universitario, léase como Como Consejo Universitario no como Consejo de Rectoría.

En cuanto a la pregunta que nos hizo doña Ilse de ¿sí existe en el hostigamiento sexual grados?

La manifestación de hostigamiento está contempladas en el artículo 4 del reglamento y de la ley y ahí se establecen claramente cuáles son las manifestaciones. Hay manifestaciones gravosas, hay otras más gravosas y precisamente ahí es donde se establece el razonamiento que tiene que hacer el juzgador quien esté investigando un hecho de estos en determinar si la que se tipifica, que sanción aplica, por eso se dice hay sanciones leves, graves y sanciones muy graves de conformidad a la manifestación que se está investigando o a la conducta que se esté investigando.

El órgano director es el que tiene que valorar, nosotros como oficina jurídica no decimos cual sanción aplicar, nosotros como Oficina Jurídica cuando somos órgano director de algún procedimiento nosotros nunca decimos que sanción aplicar, porque esto de alguna forma amarra al órgano decisor a que después tenga que razonar otra sanción.

Lo que decimos es que hechos se tienen por probados y más o menos como puede catalogarse la falta pero no decimos que sanción aplicar, eso se lo dejamos al órgano decisor en este caso el órgano director, sí quiso y es parte de lo que ellos pueden hacer, recomendar una sanción. Ellos recomendaron una sanción y la calificaron como la máxima sanción, conductas muy graves y por ende el despido. Nosotros cuando conformamos órganos directores, nosotros por lo general no.

ILSE GUTIERREZ: Queda la duda, nosotros no somos órgano decisor. Hice dos preguntas, la tipificación del hostigamiento y ¿Qué le corresponde al Consejo Universitario?, si es aceptar o rechazar o decidir la sanción.

ELIZABETH BAQUERO: El órgano director fue la comisión que se conformó para investigar, el órgano decisor fue el Consejo de Rectoría y ustedes están conociendo en alzada el recurso que planteó la apelación por los hechos, esto me sirve para aclararle una pregunta que tenía doña Marlene que por qué nosotros nos referimos a la proporcionalidad y nos referimos a estos temas, nosotros pusimos cada uno de los alegatos y cada uno de los alegatos que el recurrente expuso , nosotros nos referimos a cada uno, no dejamos uno por fuera, entonces teníamos que referirnos a cada uno de los alegatos y por eso analizamos la proporcionalidad en ese sentido.

ANA LUCÍA VALENCIA; Sobre este punto porque ustedes pueden acoger unos, pueden acogerlo todo, pueden acoger nada o solamente uno de ellos, por ejemplo que ustedes dijeran, eso también va para la pregunta de las dos, para nosotros si hay hostigamiento sexual no vamos a tomar lo que dijeron ellas en este punto

entonces vamos a aplicar lo del punto número dos de la conclusión, si hay, pero no hay una proporcionalidad, nosotros damos el criterio sobre todos los puntos y sobre todo lo planteado en la apelación, para que nada se vaya a quedar por fuera eso es lo importante, que después cuando ustedes resuelvan no vaya a ver de pronto una nulidad o algo que digan es que nosotros detallamos 10 puntos en la apelación y ustedes nos resolvieron 7, eso es importante , cerrar todo , sobre todo en lo que se pronunció el recurrente.

ELIZABETH BAQUERO: Razonaba doña Marlene que sí no eran hechos de hostigamiento, entonces para qué analizar la sanción, sin embargo sí teníamos que analizar todo, como la parte integral para que ustedes tuvieran todos los elementos y de todos los elementos tuvieran el criterio legal al respecto.

\*\*\*

Al ser las doce horas con veintitrés minutos, se retiran las señoras Elizabeth Baquero y Ana Lucía Valencia, asesoras legales de la Oficina Jurídica.

\*\*\*

ORLANDO MORALES: De manera que como es nuestra forma de trabajo, nos referiremos brevemente a los considerandos y luego vamos elaborando lo que es nuestra resolución final.

MARLENE VÍQUEZ: Es mi opinión que en los considerandos se tienen que establecer lo que siempre hemos hecho.

El primer considerando es el recibo del recurso de apelación al subsidio que presentó el recurrente por la causa que se va a indicar. Es el recurso de apelación en subsidio, pero contra el acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría en la sesión extraordinaria número 1853-2015, Artículo I, celebrada el 13 de marzo del 2015, mediante el cual se acuerda despedir al recurrente, viene aquí por un recurso de revocatoria con apelación y subsidio, por lo tanto, tenemos que poner como recurso en subsidio.

El segundo considerando que nosotros tenemos que interponer es el dictamen realizado por la oficina jurídica, que me parece que eso es importante, el oficio OJ-215-190, de fecha 30 de junio del 2015, suscrito por la Licenciada Elizabeth Baquero Baquero, asesora legal de la oficina jurídica y la Licenciada Ana Lucía Valencia González, también asesora legal de la Oficina Jurídica, en el cuál se analiza ampliamente el recurso de apelación y los hechos que interesan en este caso.

Luego, me parece que también es importante que se incluya también como considerando la recusación que tuvo el señor Rector que debe quedar así manifiesto, tiene que estar de manera expresa como lo indica aquí, para que no haya duda de que no se está viciando todo el debido proceso y en eso mi reconocimiento al señor Rector .

ORLANDO MORALES: Lo primero el recibo de recurso, seguidamente el trabajo de la Oficina Jurídica y el tercer punto la mención que usted quiere destacar con muy buen criterio la recusación que hizo voluntariamente el señor Rector a petición del recurrente y él lo hace.

MARLENE VIQUEZ: El otro aspecto que se debe considerar es la amplia discusión que tuvo el Consejo Universitario en la sesión de hoy en la cual las dos asesoras legales expusieron el dictamen de la Oficina Jurídica y los miembros del Consejo tuvimos la oportunidad de plantear nuestras inquietudes. No sé si ustedes tienen otros considerandos, pero el acuerdo en particular para mí son dos, que me parece que son esenciales.

1. Declarar con lugar el recurso de apelación interpuesto por el recurrente
2. Dejar sin efecto el acuerdo tomado por el Consejo Rectoría en sesión extraordinaria número 1853-2015, artículo I, celebrado el 13 de marzo del 2015, mediante el cual se acuerda despedir sin responsabilidad patronal al recurrente ustedes le ponen el nombre y todo lo demás.
3. Solicitar a la administración proceder a retirar del expediente de personal del recurrente cualquier documento relacionado con el proceso administrativo que originó el acuerdo del Consejo de Rectoría 1853-2015, artículo I, celebrado el 13 de marzo del 2015, es en ese acuerdo en que el Consejo de Rectoría procede a despedir al recurrente.

Para mí son los únicos acuerdos que debemos tomar hoy.

MARIO MOLINA: Para mí está haciendo falta un considerando y debería de ser el segundo, ¿por qué el segundo? porque tiene que ver con la admisibilidad de la apelación, del recurso es considerando lo establecido en el artículo 61, inciso b) del estatuto orgánico, que dice: “son competentes para conocer la apelación, b) el Consejo Universitario de las decisiones tomadas por el Consejo de Rectoría”, de ahí que ese es el segundo por medio del cual se admite, se conoce y por último se resuelve.

MARLENE VÍQUEZ: En el punto tres donde dice: “solicitar a la administración proceder a retirar del expediente de personal que está en resguardo en la Oficina de Recursos Humanos, me parece importante que se indique que es proceder a retirar del expediente de personal del recurrente que está en resguardo en la Oficina de Recursos Humanos, cualquier documento relacionado con el proceso administrativo que originó el acuerdo del Consejo de Rectoría 1853-2015, artículo I, celebrada el 13 de marzo del 2015.

ORLANDO MORALES: Estando listos procederemos a votar de acuerdo con el texto de la resolución, le damos firmeza, fue unánime.

\*\*\*

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

**ARTICULO II, inciso 3)**

**CONSIDERANDO:**

1. **El oficio CR.2015.264 del 13 de abril del 2015 (REF. CU-234-2015), suscrito por la señora Theodosia Mena Valverde, secretaria del Consejo de Rectoría (CONRE), en el que remite el acuerdo tomado en sesión 1857-2015, Artículo II, inciso 1), celebrada el 13 de abril del 2015, referente al recurso de revocatoria con apelación en subsidio, planteado en contra del acuerdo tomado por el CONRE en sesión extraordinaria 1853-2015, Artículo I, celebrara el 13 de marzo del 2015, mediante el cual se acuerda despedir al recurrente sin responsabilidad patronal.**
2. **Lo establecido en el Artículo 61, inciso b) del Estatuto Orgánico, que indica: “Son competentes para conocer la apelación: b) El Consejo Universitario, de las decisiones tomadas por el Consejo de Rectoría, el Rector y el Auditor”.**
3. **El dictamen O.J.2015-190 del 30 de junio del 2015 (REF. CU-426-2015), suscrito por las señoras asesoras legales de la Oficina Jurídica, Elizabeth Baquero Baquero y Ana Lucía Valencia González, referente al recurso de apelación presentado en contra del acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría en sesión extraordinaria 1853-2015, Artículo I, del 13 de marzo del 2015.**
4. **El Rector, Luis Guillermo Carpio Malavasi, se recusa de participar en la discusión y resolución de este caso.**
5. **La amplia discusión del caso en la sesión de hoy, en la que las asesoras legales, Elizabeth Baquero Baquero y Ana Lucía Valencia González, expusieron el dictamen de la Oficina Jurídica y aclararon las inquietudes externadas por los miembros del Consejo Universitario.**

**SE ACUERDA:**

1. **Acoger el dictamen O.J.2015-190 de la Oficina Jurídica.**
2. **Declarar con lugar el recurso de apelación, interpuesto por el recurrente, en contra del acuerdo tomado por el CONRE en sesión extraordinaria 1853-2015, Artículo I, celebrara el 13 de marzo del 2015.**

3. Dejar sin efecto el acuerdo del Consejo de Rectoría en la sesión extraordinaria 1853-2015, Artículo I, celebrada el 13 de marzo del 2015, mediante el cual acuerda despedir sin responsabilidad patronal al recurrente.
4. Solicitar a la administración proceder a retirar del expediente personal del recurrente, que está en resguardo de la Oficina de Recursos Humanos, cualquier documento relacionado con el proceso administrativo que originó el acuerdo del Consejo de Rectoría, tomado en sesión extraordinaria 1853-2015, Artículo I, celebrada el 13 de marzo del 2015.
5. Notifíquese este acuerdo a las partes interesadas.

#### **ACUERDO FIRME**

\*\*\*

Se levanta la sesión al ser las doce horas con treinta y seis minutos.

ORLANDO MORALES MATAMOROS      LUIS GUILLERMO CARPIO MALAVASI  
PRESIDENTE  
CONSEJO UNIVERSITARIO

IA / KM / EF / MB \*\*