

**UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA
CONSEJO UNIVERSITARIO**

25 de setiembre, 2014

ACTA No. 2368-2014

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

INVITADOS

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

INVITADAS: Adriana Oviedo, Coordinadora Programa Teletrabajo
Lilliana Picado, Unidad de Selección y Reclutamiento
de la Oficina de Recursos Humanos

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

I. APROBACIÓN DE LA AGENDA

LUIS GUILLERMO CARPIO: Buenos días. Iniciamos la sesión 2368-2014 de hoy 25 de setiembre, 2014, con la agenda que ustedes tienen para su consideración. Vamos a tratar de balancear la sesión para conocer el recurso en alzada, continuar con el estudio del reglamento y la propuesta que hace la presidencia y analizar el Plan Operativo Anual y Presupuesto de la Auditoría Interna a efectos de cerrar ese tema e incluirlo en el estudio del presupuesto institucional.

¿Alguna otra consideración? Entonces iniciamos la sesión con esa propuesta.

Se modifica la agenda quedando de la siguiente manera:

I. APROBACION DE LA AGENDA

II. CONOCIMIENTO Y RESOLUCION DE RECURSOS EN ALZADA

1. Nota del Lic. Esteban Gil Girón, Asesor Legal de la Oficina Jurídica sobre el recurso de apelación presentado por el funcionario Wagner Peña Cordero. REF. CU. 584-2014

III. DICTAMENES DE COMISIONES PERMANENTES Y COMISIONES ESPECIALES

1. COMISION DE POLITICAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRATIVO

- a. Plan de Trabajo, el Plan Operativo Anual y Presupuesto de la Auditoría, correspondiente al ejercicio económico 2015. CU.CPDOyA-2014-026
- b. Reglamento de Teletrabajo de la Universidad Estatal a Distancia. Además nota del Vicerrector de Planificación sobre “Apoyo al Programa de Teletrabajo”. (Continuación) CU.CPDOYA-2014-022 y REF. CU. 539-2014
- c. Reglamento de Salud Ocupacional de la UNED. (Continuación) CU.CPDOyA-2013-049
- d. Ejecución de un modelo de evaluación integral del rendimiento de jefes y directores. CU.CPDOyA-2013-040
- e. Perfiles jefaturas Dirección de Asuntos Estudiantiles, Oficina Atención Socioeconómica, Oficina de Promoción Estudiantil, y Oficina de Orientación y Desarrollo Estudiantil. CU.CPDOyA-2013-054
- f. Perfil para el puesto de Director o Directora del Centro de Investigación en Cultura y Desarrollo. CU.CPDOyA-2014-017
- g. Manual Descriptivo de Puestos para el sector profesional. CU.CPDOyA-2014-025

2. COMISION PLAN PRESUPUESTO

- a. Plan Operativo Anual y Presupuesto de la Auditoría Interna correspondiente al ejercicio económico 2015. CPP-2014-071

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

3. COMISION DE POLITICAS DE DESARROLLO ESTUDIANTIL Y CENTROS UNIVERSITARIOS

- a. Solicitud de elaboración de normativa sobre becas relacionadas con el Centro de Idiomas. CU. CPDEyCU-2014-006
- b. Avance de acuerdos pendientes de la comisión. CU.CPDEyCU-2014-008
- c. Reglamento General de Becas para Estudiantes de Pregrado y Grado de la Universidad Estatal a Distancia. (Continuación) CU.CPDEyCU-2013-028 y REF. CU. 659-2013

4. COMISION DE ASUNTOS JURÍDICOS

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

- h. Propuesta de modificación del Artículo 17 del Reglamento de Carrera Universitaria referente al sobresueldo por labores de coordinación y supervisión de personal. CU.CAJ-2014-042

5. COMISION DE POLITICAS DE DESARROLLO ACADEMICO

- a. Solicitud del estudiante Allan Cantillo para ampliación del plan de estudios de profesorado y bachillerato en enseñanza de la matemática vigente. CU.CPDA-2014-010
- b. Reglamento para la Acreditación del Aprendizaje por Experiencia. CU. CPDA-2014-001
- c. Propuesta de creación del Instituto Universitario Latinoamericano para la Optimización de la Alta Dotación, Talentos y Creatividad. CU.CPDA-2014-027
- d. Documento del señor Orlando Morales titulado “Espigando el Informe Rectoral 2012”. CU.CPDA-2014-028

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

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

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

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

IV. 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 del Lic. Esteban Gil Girón, asesor legal de la Oficina Jurídica sobre el recurso de apelación presentado por el funcionario Wagner Peña Cordero.**

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

LUIS GUILLERMO CARPIO: Tenemos un recurso en alza del señor Wagner Peña Cordero, habíamos acordado posponer el análisis mientras los miembros de este Consejo analizaban el expediente que quedaba en manos de la coordinación, e iniciamos con el análisis que hace don Celín sobre el dictamen que brinda el señor Esteban Gil Jirón, asesor legal de la Oficina Jurídica.

CELIN ARCE: Tienen el dictamen correspondiente firmado por Esteban Gil, sobre el recurso de apelación del funcionario Wagner Peña Cordero, tal y como se aprecia el recurso de revocatoria que fue resuelto por la Rectoría, fue delegado y ratificada la sanción aplicada y se eleva el recurso de apelación ante el Consejo Universitario como última instancia para estos efectos que agotaría la vía administrativa, el dictamen está en el sentido de recomendar que se declare sin lugar el recurso de apelación en referencia.

Ahí están los argumentos correspondientes, salvo que exista alguna duda, algún elemento de juicio importante que deba considerar algún miembro del Consejo Universitario, el dictamen es ratificar lo actuado por la administración.

No se estiman que haya elementos de juicio para concluir que es lo más importante, que si hubiese causado alguna nulidad o indefensión al recurrente que es la parte sustantiva.

MARLENE VIQUEZ: Buenos días. Analicé el expediente, todos los documentos y unos que nos envió doña Ana Myriam ayer en la tarde cuando la llamé para decirle que por favor adjuntara mayor información para ver si era posible tener más claridad sobre lo acontecido.

Este recurso viene en alzada por alguna apelación en subsidio y cuando la Rectoría tramita la resolución la apelación en subsidio, le hace la indicación a don Wagner que tiene ocho días adicionales para adicionar cualquier información que requiera y eso lo hace bien la Rectoría, me parece que es lo que corresponde.

Quiero leer lo que dijo el órgano director:

“Se recomienda:

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

Sin embargo este órgano director del procedimiento logra evidenciar durante el proceso que gran parte de las acciones tomadas por el señor Peña, lo fueron en razón del desconocimiento de los procedimientos más que con dolo o mala fe.”

Todas las personas que conocemos a don Wagner Peña, sabemos que él es un excelente académico y que en general los académicos desconocen muchos de los procedimientos o situaciones que se dan.

Esto lo está indicando el órgano director y concluye:

“En razón de lo anterior y de acuerdo a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, teniendo en cuenta el record laboral y académico del señor Wagner Peña, este órgano director recomienda que la sanción a aplicar no debe corresponder a regulada en el artículo 112 inciso a) del Estatuto de Personal, considerada como la máxima sanción para una falta de acoso laboral grave corresponda la suspensión de un mes sin goce de salario, sino una sanción menor, tomando en consideración, que para ejercer funciones administrativas de este proyecto, el señor Peña no recibe capacitación específica de manejo de personal y existe un desconocimiento a nivel interno en este tema.”

Cuando revisé el expediente me doy cuenta que este es un problema que se da de comunicación entre don Wagner Peña y la asistente correspondiente que tiene en el Sistema de Posgrados.

La pregunta que me surge es, ¿quién era el superior de la asistente del programa que estaba coordinando don Wagner Peña? ¿El Director de Posgrado, don Osvaldo Solano o don Wagner Peña? Me parece que hay un problema interno de gestión con respecto al SEP y que hizo que la persona afectada, en este caso la denunciante, plantea el problema por acoso laboral, porque cuando don Wagner llega a ser director de este programa que es coordinado por él, el cual se ofrece de manera conjunta con el Tecnológico, la UCR y la UNED, le establece ciertas

acciones a la asistente, sin embargo, ella considera que eso no está dentro de las competencias que ha tenido.

Ahí surge el problema, ella dice: -esto no me corresponde, él me está poniendo a hacer cosas que no me corresponden, etc, es lo que interpreto.- y en el descargo que se hace, una parte como la otra tratan de demostrar por un lado que eso no es parte de las competencias que tiene el puesto que está asignado, que es de asistente universitaria o administrativa, y el otro indicando que en el puesto sí se tienen ciertas competencias para atender.

Llama la atención como en una instancia tan pequeña como es el Sistema de Estudios de Posgrado, existan tantos “caciques”, se crean u originan ciertas costumbres y que uno podría valorar si están bien o no, como por ejemplo, que la secretaria o la asistente correspondiente tenga la posibilidad de llevarse la computadora para la casa y que después formatea todo lo que está en el disco duro porque considera que eso no tiene que conocerlo don Wagner Peña.

Hay cosas que me llamaron la atención como académica, en particular ciertas acciones de la persona que está actuando como asistente, parto del supuesto que ella consideraba que tenía todo el derecho, por ello, antes de darle la información a don Wagner Peña, formatea el disco duro y por el otro lado, don Wagner Peña tratando de recuperar la información.

Ese es un problema que se da ahí. Ese es el punto central de la denuncia, o sea, una persona como académico que tiene que dar una respuesta a la UNED, que representa a la UNED con las otras dos instituciones y considera que el asistente le tiene que ayudar y colaborar en ciertas gestiones y la otra persona, considera que las instrucciones que le está dando don Wagner Peña no coincide con las funciones del puesto y, por lo tanto, no tiene por qué llevar una correspondencia a la Universidad de Costa Rica, no tiene que realizar ciertas acciones, además que ella tenía permiso de llevarse la computadora para la casa y al final uno no sabe quién es el superior de la persona.

Esto es síntesis, lo que quiero dejar en claro de la lectura que hice hoy del expediente en la mañana, pues vine a las 5:30 am para leerme el expediente y toda la información respectiva.

Ahora me voy a centrar en el dictamen de la Oficina Jurídica, el OJ-2014-231 de fecha 3 de setiembre del 2014, que lo suscribe el Lic. Esteban Gil Jirón, asesor legal de la Oficina Jurídica, él hace un recuento de la situación donde dice en el apartado denominado “Resultando”.

Observen que en ese recuento de la situación se dan 6 puntos:

1. *El 5 de noviembre del año 2012, se recibe denuncia por Acoso Laboral interpuesta por la funcionaria Yeimy Jiménez Flores en contra el señor Wagner Peña, Coordinador del Doctorado de Ciencias Naturales.*

2. *Mediante oficio R. 491-2012 del 7 de noviembre del año 2012, el Sr. Luis Guillermo Carpio Malavasi, traslada la denuncia presentada por la denunciante a la Oficina de Recursos Humanos, de tal forma, se procede de conformidad con lo establecido en el artículo 112 del Estatuto de Personal, constituir Órgano Director de Procedimiento.*

Me costó entender por qué el artículo 112, porque actualmente la normativa es otra, pero resulta que este Consejo Universitario había hecho una reforma del capítulo correspondiente al régimen disciplinario y creo que por un plazo determinado, quedó funcionando los procedimientos anteriores; es decir, es partir de cierta fecha que empieza a regir la normativa que está actualmente. Entonces, a don Wagner Peña se le aplicó la normativa anterior.

Don Luis Guillermo en su condición de Rector, le solicita a la Oficina de Recursos Humanos que aplique el procedimiento y doña Rosa Vindas con el asesoramiento de una persona de la Oficina Jurídica, se constituye en órgano director del procedimiento.

Continúo leyendo:

3. *El 22 de agosto del año 2013, el Órgano Director a cargo, después de la investigación que consta en el expediente, recomienda que por la falta de Acoso Laboral comprobada, se sancione al funcionario con una amonestación escrita.*

Por eso no quería llegar al punto 3) hasta que les leyera lo que recomendaba la comisión, porque en la recomendación se evidencia que se reconocen las calidades profesionales y académicas de don Wagner Peña y se reconoce el desconocimiento que hay por parte de don Wagner sobre la normativa, por lo tanto, en sus actuaciones nunca hubo dolo ni mala fe a la hora de actuar en este tipo de cosas.

Continúo leyendo:

4. *Mediante Resolución de Rectoría N. 205-2013, se acoge la recomendación emitida por el Órgano Director y se procede a notificar al denunciado.*
5. *El 2 de octubre del año 2013, el Licenciado Roberto Soto Jiménez, como representante legal del denunciado, presenta Recurso de Revocatoria con Apelación en Subsidio en virtud de la resolución supra citada.*

Observen que en todos los cinco puntos anteriores, se establece la fecha indicada, sin embargo en el punto 6 se dice:

6. *Mediante resolución N. 224-2014, la Rectoría de la UNED, resuelve declarar sin lugar el Recurso de Revocatoria presentado por el accionante. En consecuencia se admite el Recurso de Apelación ante el Consejo Universitario como instancia competente para dar por agotada la vía*

administrativa, según reza el por tanto de la resolución. Asimismo, se emplaza al apelante para que en el pazo de ocho días hábiles proceda a ampliar, aclarar y rendir las pruebas que considere convenientes, ante el Consejo Universitario a partir de la notificación de la resolución.

¿Cuándo se tomó esa resolución No. 224-2014?, el 27 del mes de agosto del año 2014, cerca de 10 meses después y ahí es donde me surgió una preocupación.

¿Por qué preocupación? Porque el artículo 59 del Estatuto Orgánico de la UNED establece: *“Cuando la autoridad que tomó la resolución, rechace la revocatoria, elevará la apelación a la instancia superior dentro de tres días hábiles siguientes a su recepción,...”*, o sea que si don Wagner Peña había presentado el recurso de revocatoria el 2 de octubre del 2013, que la presentó mediante su representante legal y la Rectoría iba a rechazar el recurso, de acuerdo con el artículo 59 del Estatuto Orgánico contaba con tres días hábiles siguientes después de recibido el recurso, para elevar la apelación al Consejo Universitario y eso no ocurrió, pasaron 10 meses. Esa es la primera duda que tengo con respecto a los plazos que aquí se indican.

En el análisis que hace la Oficina Jurídica, el señor Jirón en el respectivo dictamen, trata de minimizar los periodos que se deben de cumplir, inclusive indica que la Sala Constitucional ha considerado en algunos casos que ciertos plazos perentorios no se deben de cumplir tan tajantemente, como quieran verlo.

Sin embargo, me preocupa que este tipo de situaciones ocurran en la UNED, me tiene sin cuidado lo que diga en este momento la Sala Constitucional, porque el Estatuto Orgánico que es nuestra norma superior, establece un plazo determinado para el caso de que usted o la autoridad competente mantenga la resolución y no la quiere revocar, para mí tiene solo tres días para elevarla a la instancia correspondiente y eso no ocurrió en este caso. Es mi criterio, que aquí hay un problema de procedimiento.

El otro asunto que me preocupa es que la resolución que se elude acá, que es la resolución dada por el señor Rector 224, de agosto del 2014, y aquí la consulta directa a don Celín, ¿qué pasa con el artículo 55 del Estatuto Orgánico que establece con claridad *“la jurisdicción disciplinaria se ejercerá de la siguiente manera: 1) amonestación verbal o escrita por el superior inmediato que corresponda”*, eso es lo mismo que establece el artículo 110 del Estatuto de Personal que se llama *“Jurisdicción disciplinaria se ejercerá de la siguiente manera: a) amonestación verbal o escrita por el superior inmediato”*. Y me surgió la duda de si el Rector estatutariamente tiene la competencia para sancionar un funcionario.

Yo tengo entendido que aquí no vale el principio que “el que puede lo más puede lo menos”, hay un principio de potestades de imperio que establece la Ley de General de la Administración Pública, o sea, una autoridad superior no puede retrotraer funciones que le son competencia de otra instancia. Sin embargo, en

este caso, al final la sanción la impone el Rector, no la establece el jefe inmediato de don Wagner Peña, ¿eso es viable, es legal? Porque lo que estoy analizando es si se da por agotada la vía administrativa, esto va a ir afuera, porque es un académico defendiendo su prestigio como académico.

Esto le va a afectar su expediente en la universidad, como muy bien lo dice él en su nota, como un eventual acosador laboral, cosa que en el fondo no es la intención de él, cometió errores, sí, evidentemente, lo dice la misma recomendación del órgano director que se constituyó para hacer el procedimiento.

La inquietud es, por el artículo 55 del Estatuto Orgánico y el artículo 110 del Estatuto de Personal, la jurisdicción disciplinaria en el caso de la amonestación escrita la hace el superior inmediato, no la hace el Vicerrector, ni el Rector ni el Consejo Universitario. Entonces, tengo mis dudas con respecto a la resolución respectiva de la Rectoría.

Me llama la atención y hago la observación que el dictamen de la Oficina Jurídica en el resultado de todos los antecedentes, todos los puntos excepto el 6) no indica la fecha en cada caso, y me parece que la fecha es muy importante para darnos cuenta de que en el análisis o en el proceso que se llevó a cabo en este caso, pasaron 10 meses para analizar una revocatoria cuando el Estatuto Orgánico indica que son tres días nada más y ahí tengo mis dudas porque hay problemas de procedimiento. Esa es la preocupación que tengo en este caso.

CELIN ARCE: Ya que doña Marlene hace ese análisis, hago el siguiente comentario general. El órgano director del procedimiento, efectivamente, dictó un acto final haciendo las consideraciones finales y las recomendaciones correspondientes, esa resolución del órgano director está en el expediente administrativo desde el folio 236 al folio 244.

El órgano director tuvo por demostrado cinco hechos que se enumeran ampliamente en los folios 238 y 239, que no los voy a leer por innecesarios en este momento, luego hace una serie de cuatro recomendaciones al órgano resolutorio que es el Rector o la Rectoría.

En cuanto al fondo del asunto la recomendación 2) dice que por la falta de acoso laboral comprobada, se le sanciona al funcionario con una amonestación escrita y en la que se le prevenga que mientras se mantenga el programa, debe continuar con la estructura actualmente vigente y que de hacer cambios deberá sujetarse al debido proceso.

El órgano director sí tuvo por demostrado consecuentemente que sí hubo acciones de acoso por parte del acusado y recomendó que se sancionara con una amonestación escrita.

La Rectoría emite la resolución 205-2013 de las quince horas del 16 de setiembre del 2013, en el por tanto resuelve avalar en forma parcial las recomendaciones

emitidas en la resolución del acto final del órgano director del debido proceso emitidas el 22 de agosto en los siguientes términos, que por la falta de acoso laboral comprobada se sanciona al funcionario Wagner Peña Cordero con una amonestación escrita.

Las recomendaciones que da el órgano director no son vinculantes nunca para el órgano decisor. Normalmente el órgano director del procedimiento hace un resumen, hace una síntesis, hace las recomendaciones respectivas y emite las recomendaciones que estime conveniente al órgano decisor que es el que decide en el ejercicio de su competencia y tomará la decisión correspondiente y se acogió la recomendación de aplicar una amonestación escrita por tenerse por demostrada la falta de acoso laboral cuyos detalles en qué consistió el acoso laboral, no lo estoy leyendo ni haciendo manifestación expresa en este momento por innecesario.

Cuando se eleva el recurso de apelación ante el Consejo Universitario y se le da la audiencia al apelante para que manifieste si amplía, modifica en algún sentido los argumentos, efectivamente, en el escrito que presenta, el apelante en el punto 5 alega lo siguiente que es a lo que hace referencia doña Marlene:

“El señor Rector obvió el artículo 109 y 110 del Estatuto de Personal que indica “la amonestación verbal es realizada por el superior inmediato al cual nunca se le consultó durante el proceso”, yo tuve que presentarlo como testigo y por eso fue llamado ante la vista oral ante el órgano director dicho proceso administrativo.”

Él alega en síntesis que como el Estatuto establece que la amonestación le corresponde al jefe inmediato. Eso es algo muy común que se presenta en los procedimientos administrativos.

Para mí sí está correcto y no hay vicio en que el señor Rector hubiese aplicado la amonestación, porque una cosa es que el procedimiento o la denuncia se presente al jefe inmediato y este valore si es de su competencia y sancione que tiene esa posibilidad como jefe inmediato, que lo más que puede hacer es amonestar, efectivamente, y otra cosa es que ya se le elevó al superior una denuncia cuyo resultado no se sabe en qué consiste, no se sabe qué gravedad tiene esa denuncia, la verdad real solo se puede demostrar después de cumplida la investigación y llevado a cabo el debido proceso y una vez concluida la investigación y garantizado el debido proceso, se determinó que la falta amerita una amonestación.

En ese caso, efectivamente, el superior o el que llevó a cabo ese procedimiento tiene la facultad de aplicar la sanción que le corresponda en ese caso.

Vuelvo a insistir, una cosa es que la denuncia se presenta al jefe inmediato o inclusive que el jefe inmediato estime que no es de su competencia porque el asunto es más grave o más complejo y lo eleva al Rector y que sea él quién defina

o que el jefe inmediato se reserve el caso, lo estudió y concluyó que sí era de su competencia y sancionó.

Ese no fue el caso, se elevó al superior, se llevó a cabo el debido proceso, de antemano nadie podía saber en qué consistía, cuál iba a ser el resultado de la sanción o de la investigación y el Rector sí tiene competencia para establecer la sanción correspondiente.

Igual que se lleva un proceso penal que es el ejemplo que pongo cada vez que me plantean esa duda, el Tribunal de juicio estimó que el delito era tal, de tal gravedad y tal magnitud, llega en apelación o resolución final al superior, este analiza las pruebas, reconsidera los alegatos respectivos y estima que el delito no es tan grave y que no era un delito doloso, sino que era un delito culposo y atenúa y aplica la sanción que puede aplicar en ese momento.

De tal suerte que sí sobrestimo conforme a derecho. Aparte que lo más importante es que al acusado se le hubiese garantizado el derecho de defensa, que ese sí es un derecho absolutamente fundamental, sino se garantiza es un vicio de nulidad absoluta, garantizado el debido proceso y garantizado el derecho de defensa no hay un vicio sustantivo en ese sentido.

Plantea doña Marlene el otro alegato que también lo plantea el apelante, que presentó el recurso de revocatoria en una fecha y que fue resuelto mucho tiempo después, lo cual eso es cierto.

En uno de los alegatos dice el apelante que invoca que se resuelva que operó el silencio positivo, lo dice en la primera página de la creación de los alegatos. Ahí creo que no hay tampoco ningún vicio porque en el tanto no se resuelva el recurso de revocatorio ni el recurso de apelación que no ha sido resuelto, la sanción no produce efectos jurídicos todavía.

Si hoy el Consejo lo ratifica, obviamente, ya quedó agotada la vía administrativa y ya sí se consolida la sanción y, eventualmente, debería incorporarse al expediente administrativo. Al no estar firme hoy, la amonestación no produce ningún efecto jurídico en ese sentido.

No opera la doctrina del silencio positivo porque eso no tiene que ver nada con el silencio positivo. El silencio positivo fue explicado un montón de veces que es para solicitudes de licencias, permisos y situaciones similares y de los casos que la Ley expresamente establece, que si no resuelve el órgano respectivo podría estimarse que el permiso que está solicitando la licencia que está pidiendo el administrado es positiva y es como si hubiese resuelto favorablemente a favor del interesado.

El silencio positivo no opera en materia de recursos administrativos o recursos judiciales en ese sentido hoy no se le ha causado ningún perjuicio al apelante porque repito, la amonestación no está en firme, no se ha ejecutado, no percibe ningún efecto jurídico específico, depende de lo que sucede hoy. Si hoy se ratifica

ya se consolidó en forma administrativa la sanción y si se revoca, obviamente tampoco produjo ningún efecto jurídico la sanción correspondiente.

MARIO MOLINA: Una pregunta para don Celín, sin el ánimo de meterme al fondo del asunto, usted conoce muy bien que la administración no tiene toda la vida para resolver, para eso está el artículo 603 del Código de Trabajo, quisiera que nos hable de la prescripción, ¿está prescrito o no está prescrita la falta de acuerdo con el Código de Trabajo?

CELIN ARCE: Ese alegato no lo presentó el apelante, no es un asunto objeto de análisis. En el escrito de los alegatos que amplió ante el Consejo Universitario que están acá y acabo de hacer referencia, no presenta ese alegato lo cual no está siendo analizado.

Lo más que dice es que al no haberse resuelto el recurso de revocatoria, operó el silencio positivo que eso es un absurdo jurídico como lo acaba de explicar. El silencio no opera en materia de recursos.

Si él estimaba que la administración había incurrido en mora y que no haya resuelto todavía el recurso de revocatoria, usted sabe que hay procedimientos legales para eso. Puede presentar un recurso de insistencia, un recurso de queja, o puede recurrir inclusive hasta el mismo superior solicitándole la intervención.

De tal suerte que a este momento, vuelvo a insistir, la amonestación nunca se ejecutó ni causó ningún perjuicio. Es más, en términos reales, a él le sirve y le servía más bien que la administración no resolviera nunca el recurso de revocatoria ni apelación, porque al estar impugnado no se consolida ni produce efectos jurídicos.

ORLANDO MORALES: Afortunadamente, no conozco a ninguna de las dos personas directamente involucradas, la señorita Jiménez y el señor Peña.

El asunto se ve algo muy sencillo, siempre que hay una relación entre jefes y subordinados, hay acciones en un sentido y otro y a veces no están claramente descritas algunas funciones.

Todas las consideraciones son muy claras en que lo que don Wagner creía que era algo corriente o usual, parece que no estaba claramente establecido que fueran funciones de la señorita Jiménez, como el asunto que se menciona acá de llevar correspondencia a la Universidad de Costa Rica, siendo ninguna función que la señorita Jiménez tuviera.

Desde ese punto de vista, lo que uno dice es que no había en la escala jerárquica otra persona que resolviera y dijera: -no don Wagner, es un estado de necesidad hacer ese servicio pero no le corresponde-, o sea, estrictamente hablando la persona no debe hacer aquello para lo cual el puesto no le ha indicado. Para eso hay una descripción muy clara en el Manual sobre lo que debe hacer cada persona.

Ese problema se da con mucha frecuencia porque resultan cosas inesperadas, y a veces uno como jefe tiene que hacer cosas de raso por la urgencia de hacer algo demanda hacerlo. Si la secretaria no puede hacer un informe lo hace uno y punto y el asunto no pasa a más, no es la función de uno hacerlo por ejemplo.

Lo que sí está claro es que no hubo nadie que interpusiera una situación componedora para que se le dijera a don Wagner: -si eso no le corresponde hacer, no insista en que lo haga-.

De manera que yo reconozco que uno debe hacer lo que hay que hacer, pero la Ley no dice eso, la Ley dice que cada persona tiene que hacer lo que en el Manual Descriptivo de Puestos tiene que hacer. Las cosas no son como uno quiere y de hecho uno siempre hace lo que hay que hacer sin ver ningún Manual, pero desde el punto de vista laboral está escrito qué se puede y qué no.

La otra cosa, hay un órgano director del procedimiento y decide hacer una amonestación para don Wagner y don Wagner no quedó conforme, y por eso apela, pero el asunto es que no podemos seguir desconociendo aunque no es vinculante, lo que el órgano director decide, salvo que haya una obvia injusticia, porque hay que velar por un trato justo tanto el demandante como el demandado.

La administración superior confirma lo que resolvió el órgano director del procedimiento y en la última instancia hay una apelación en subsidio.

Está muy claro que los nuevos elementos de juicio que presentaron en la apelación, no aclaran ni favorecen en este caso la petición de don Wagner y uno dice, ¿qué es lo único que queda? Confirmar lo actuado por la administración superior que ratificó lo actuado por el órgano director del procedimiento.

Me duele mucho que uno piense en esa forma, pero hay jefes abusivos, que este no es el caso y que los que trabajamos empezando desde abajo hasta arriba, había que hacer lo que había que hacer. Yo de asistente de don Rafael Luca Rodriguez, una vez porque necesitaba montar una benditas orquídeas, yo mismo dije: -don Rafael, yo le ayudo y le llevo los benditos troncos-, ¿qué cuesta para uno echarse al hombro en un saco unos cuantos troncos de guitite para que montara las benditas orquídeas y las dibujara? Que era parte de su trabajo.

Claro que eso no estaba descrito en ningún lado, pero uno siente que hay que hacer lo que hay que hacer, pero eso no es lo que dice el Código de Trabajo.

De tal manera que en este caso yo me oriento hacia que se ratifique lo actuado, tanto por la administración superior como por lo que ratificó lo actuado por el órgano director. También hay que tomar en cuenta que esto va a generar jurisprudencia en estos casos y tendrá mucho cuidado la Oficina de Recursos Humanos para describir muy bien las actividades asignadas a cada uno y tendrá mucho cuidado los jefes dentro de la armonía institucional para saber para qué es

que está la persona a su servicio y no para lo que a él le parezca, porque don Wagner dice que a él le pareció que ella podría hacerlo, pero podía estar sin hacer nada si fuera el caso, pero si no le compete hacerlo, ¿por qué tiene que hacerlo? Excepto que de buena voluntad diga que va a hacerlo.

Creo que es una previsión para jefes abusivos, que no se da en el caso de don Wagner, pero debió haber desistido en insistir en que una funcionaria hiciera lo que no estaba descrito.

MARLENE VIQUEZ: Quiero aclarar que yo no me refería al silencio positivo porque consideré que en este asunto no era pertinente a pesar de que el recurrente es el que lo introduce.

Más bien me fundamento en lo que establece el artículo 59 del Estatuto Orgánico, si los tres días se dilatan por 10 meses, es donde tengo mi preocupación. ¿Cuándo vale la norma superior de esta universidad y cuando no vale? Esa es la gran pregunta que me hago.

También quiero aclarar que en las recomendaciones que el órgano director le da al señor rector en la resolución, voy a leerlas porque creo que todo tiene su contexto.

Dice: “1) *Que se tomen las medidas del caso para que se tenga claro a nivel de administración del Sistema de Estudios de Posgrado, de la relación jerárquica del personal y de la responsabilidad de los bienes y servicios de apoyo de las coordinaciones de esta dependencia.*” Esta recomendación no se daría si no hubieran detectado que hay un asunto que no está bien al interior del Sistema de Estudios de Posgrado en lo que es la gestión, en lo que son las relaciones de jerarquía y en el uso de la responsabilidad de los activos institucionales.

“2) *Que por la falta de acoso laboral comprobada se le sancione al funcionario con una amonestación escrita y en la que se le prevenga que mientras se mantenga el programa, debe continuar con la estructura actualmente vigente y que de hacer cambios, deberá sujetarse al debido proceso.*” Resulta que y don Luis Guillermo lo sabe muy bien, que los programas de posgrado funcionan de diferente forma en esta Universidad. En el caso de la ECEN la mayoría de los programa de posgrado los desarrolla la Escuela y todos los encargados de programa tienen su propia oficina en la ECEN, cosa distinta sucede con otros programas de posgrados. No hay una gestión igualitaria o la misma para todos los programas de posgrado.

Yo me pregunto, ¿si se tienen asistentes para los programas que ofrece el Sistema de Posgrado, quién es el superior jerárquico? ¿Es la unidad académica que ofrece el programa o la asistente administrativa del Sistema de Estudios de Posgrado?

Esa es una situación que es evidente en este caso, hay algo que no funciona como uno quisiera. Además, se le está diciendo a él que si se mantiene como

coordinador de ese programa del doctorado, debe respetar lo que hacía en este caso el director anterior, que era don Rodrigo Alfaro; un señor jubilado que, obviamente, tenía su oficina en posgrado porque no pertenecía a una Escuela determinada.

El tercero dice: “3. *Se recomienda aclarar a la funcionaria que ella es contratada para atender el DOCINADE y que su superior jerárquico en este caso, es el coordinador del programa, tanto a nivel técnico como administrativo*”. Al final don Wagner Peña no estaba tan equivocado, él era el superior, solo que se le hacía creer que el superior era otra persona y de ahí los problemas que se generaron de comunicación. Eso es evidente que en esta situación se da. Al final el órgano director está indicando y se le está diciendo a la persona que el superior jerárquico es don Wagner Peña.

El siguiente punto dice: “4. Se recomienda recordarle al Doctor Peña, que mientras el programa DOCINADE permanezca, requiere de un asistente a quien se le deberá establecer por escrito las funciones de conformidad con el manual de puestos, que existe en la UNED.”

¿Qué sucede con el Manual de Puestos que existe en la UNED? Y don Luis Guillermo me corrige y se lo agradecería que lo hiciera si estoy equivocada, es que son puestos genéricos, son bandas anchas y resulta que lo que podría servirle a uno que indica la encargada de la Unidad de Servicios del Personal, le funciona muy bien a algunos, pero no necesariamente le está funcionando a otros.

Revisando la información, uno se da cuenta de cómo don Wagner Peña acude al Rector, acude a la Vicerrectora Académica, acude al director de Posgrado, o sea, él no hizo nada de forma autoritaria sino que él está enviando copias e informándole a la gente de lo que está ocurriendo.

Que lo haya hecho torpemente porque no sabía cuáles eran los procedimientos, probablemente que sí.

En síntesis, lo que quiero decir es que al final don Wagner Peña por lo acontecido renunció al programa del doctorado, lo cual es lamentable, porque en general un buen académico es muy poco lo que sabe de administración, pero creo que aquí lo que se dio fue un problema de comunicación y como dice a veces don Orlando, me disculpo de antemano si no lo estoy diciendo bien, es una cuestión de pulsos, una asistente administrativa contra un académico que le está diciendo: -esto no se hace así, don Rodrigo Alfaro lo hacía así y mi superior es fulano, usted no es mi superior-, etc.

Lo que haría es una cordial solicitud al señor Rector, para ver si es posible porque don Wagner Peña es un funcionario académico comprometido con esta universidad, yo lo conocí cuando fui compañera en la Escuela Ciencias Exactas y Naturales y puedo dar fe del compromiso que tiene con la UNED y jamás es una persona que le quiere hacer daño a otra persona.

Es una persona que quiere hacer las cosas bien y torpemente no lo supo hacer porque no sabía nada de administración y parece que aquí vale más la parte administrativa, que la parte de gestión en un cargo académico.

Lo que sí le solicitaría respetuosamente al señor Rector, es que en lugar de hacerle una sanción escrita que vaya al expediente de él, que sea una sanción verbal, precisamente, porque la misma recomendación que hace el órgano director reconoce que nunca hubo dolo y lo dice muy bien cuando indica que lo que ocurrió se debió a desconocimiento de las situaciones, pero que en realidad nunca primó una mala intención del señor Wagner Peña. No hubo dolo, actuó de buena fe pero las cosas le salieron mal.

Si no es acogida mi propuesta, simplemente salvo el voto y justifico las razones del por qué.

ALFONSO SALAZAR: Buenos días. Primero quiero retomar el elemento de la normativa institucional y el respeto a la normativa institucional.

Considero que el artículo 59 del Estatuto Orgánico está bien aplicado, por cuanto el Estatuto Orgánico no da tiempo ni fija tiempos para resolver una revocatoria. El Estatuto Orgánico fija tiempos para cuando se rechaza la revocatoria.

La revocatoria fue rechazada en agosto de este año y, por lo tanto, ese artículo rige a partir del momento en que esa revocatoria fue rechazada.

El artículo es cuando se rechaza y es cuando comienza a funcionar el tiempo, no es posible que la revocatoria y la apelación ingresen al mismo tiempo. ¿Eso qué significa? Que si una persona presenta una revocatoria y tiene derecho a apelación al superior, implica que la apelación ingresa tres días después al superior. Eso no es lo que establece el artículo 59. Este artículo establece que es cuando es rechazada, son tres días de ser recibida la apelación.

Cabe aclararle a doña Marlene de que es costumbre del demandante presentar los dos recursos al mismo tiempo, pero no necesariamente es el procedimiento. El demandante presenta un recurso de revocatoria y si ese recurso de revocatoria es rechazado, él presenta un recurso de apelación.

La presentación de ese recurso de apelación, inclusive, no tiene fecha después de que la revocatoria ha sido rechazada, excepto por regulaciones externas que tienen un plazo, sin embargo la apelación puede presentarse después de que la revocatoria haya sido rechazada.

La presentación de una apelación tiene efectos hasta que la revocatoria sea rechazada, no tiene efectos antes y por eso es como señala claramente el artículo 59, una vez presentada cuando se rechaza la apelación, la revocatoria.

Esa presentación que se haya hecho con todo respeto por el apelante porque es norma tradicional de hacer los dos recursos al mismo tiempo, para no tener que esperar una revocatoria y luego hacer la apelación.

Eso ha sido una práctica de los que demandan un recurso, eso es una práctica, pero no es lo que dice el artículo 59.

Es importante ver el fondo del asunto para la amonestación. Primero que todo, dadas las observaciones de la misma Oficina Jurídica y del órgano director es clarísimo que al no existir dolo, no debe existir la pena para condenar donde no hay dolo. Eso es lo que yo defiendo a nivel de sanciones, esa es la parte a mi juicio esencial en este caso.

Por otro lado, se está basando los elementos sucesivos de un proceso en función valga la redundancia, de las funciones del funcionario.

Hay que tener cuidado, aquí en este Consejo Universitario y al menos yo lo he aprendido y lo he visto, el Manual de Puestos es muy antiguo. Las funciones son muy generales y si yo me amparo exclusivamente a las funciones estoy seguro que 80% o más de los funcionarios de la UNED estarían haciendo cosas que no están en las funciones.

Cuidado como Consejo Universitario damos pie a que una resolución esté basada en funciones específicas de un puesto, cuidado, porque estaríamos abriendo la puerta de que cualquier funcionario reclame a su superior no realizar funciones que están en la descripción de su puesto, sabiendo que el Manual de funciones está obsoleto.

La parte preocupante es la segunda parte, que es el hecho de que se tramita injustificadamente una gestión de traslado de la funcionaria basada principalmente en ese indicio de mal uso de las funciones.

Hay dos elementos que se contraponen, primero que todo una falta de definición de las funciones específicas del puesto que bien pueden aclararse cuando se nombra a una persona en un determinado puesto, eso falta y eso quedó claramente definido por el órgano director. No existían.

Entonces, al no existir el señor Peña considera que como él es superior, puede dar cierto tipo de órdenes, de acciones que debe tomar que aunque no estén contempladas en las funciones, muchas veces sí están contempladas en ese estribillo que inclusive se pone en ciertas funciones que es cualquier otra que se requiera para el buen uso, el buen proceso o la buena administración o lo que sea.

Entonces, lo que él no logra probar es que hay un mal uso de funciones para gestionar un traslado de la funcionaria.

Yo lo que quería saber es, si solo se hizo la gestión o si realmente se trasladó. Si no se trasladó, es una gestión, si la gestión está equivocada es lo que aquí queda demostrado, la gestión está equivocada.

Por lo tanto, secundo que este Consejo Universitario al conocer el fondo tiene que tener mucho cuidado en lo que por medio de una resolución avala.

Estamos avalando que un funcionario no puede realizar funciones que no estén descritas en su puesto, estamos avalando algo que esta universidad no puede garantizar, esa es mi visión de este problema, no puede garantizar que los funcionarios hagan de acuerdo a lo que diga su puesto.

Así que yo diría que hay puestos muy claramente definidos, porque sus funciones están establecidas en un Reglamento o en una norma, las de Auditoría por ejemplo, el Auditor tiene funciones claramente definidas, el jefe de la Oficina Jurídica tiene funciones claramente definidas y hoy hemos escuchado reiteradamente en muchas oportunidades al señor contralor, señalar que no es parte o sí es parte de sus funciones, tal o cual posición y eso es raro. Sin embargo en las funciones que tiene que desarrollar un determinado funcionario, a mi juicio no está claro el Manual de Puestos.

Como académico también, como investigador que he tenido proyectos a mi cargo, que he tenido personal a mi cargo, sí considero que el haber hecho una gestión de traslado improcedente sin que se haya realmente ejecutado, no amerita que se manche o que se le ponga un lunar al expediente de un académico que no conozco y que solo lo aquí señalado el día de hoy, es lo que conozco de él, pero sin embargo, creo que si este Consejo Universitario puede solicitarle al señor Rector reducir la sanción, perfectamente lo puede hacer.

Este Consejo está en otros casos también dirigiéndose en esa línea, con el fin de salvaguardar a mi juicio el adecuado funcionamiento institucional.

Es muy lamentable escuchar luego de saber las dificultades de niveles académicos que tiene la institución de que el profesor Peña haya renunciado. Es muy lamentable, porque una situación de estas pudo haberse resuelto a otro nivel. Me uno a la posición de doña Marlene en el sentido de que se reduzca la sanción, como recomendación al señor Rector que es quién tiene que ejercerla por ser el superior administrativo.

Esa es mi petitoria, que valoremos que fue lo que en el fondo generó esa gestión de traslado de la funcionaria.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Antes de continuar con la discusión, hay algunas aclaraciones que para mí son muy importantes hacer.

Primero, este es un caso particular porque el DOCINADE, el doctorado es financiado con fondos del sistema. La plaza específica que ocupaba la funcionaria demandante, dependía de fondos del sistema.

Cuando se empieza a dar el conflicto y ella pide que se le traslade de su puesto, yo fui uno de los que dijo: -el traslado no procede-, porque ahí teníamos que trasladarla y asignar a la UNED una plaza. Ella quería que se le trasladara fuera del programa.

Había que interrumpir el objeto de contratación original, entonces a ella se le mantenía o se quitaba, pero no se le podía trasladar.

Ante esas circunstancias, en ese momento y espero no equivocarme sino rectifico, yo hice la observación de que para evitar ese tipo de enfrentamientos, mientras no se definiera una salida, ella se relacionara directamente con el director de posgrados para que no tuviera el enfrentamiento con don Wagner.

Esa fue la prevención que se hizo en el momento, debe estar en alguno de los datos que se maneja en esta situación, yo recuerdo haber hecho una nota sobre ese particular, de manera que eso podría prevenir, sin embargo, a pesar de las circunstancias siguieron presentándose.

Mantendré mi posición que he mantenido hasta ahora de respetar las definiciones del órgano director, sin inclinarme de un lado o al otro, porque son procesos sumamente complejos.

Reconozco que en este caso a diferencia de los otros casos, la argumentación que da el órgano director da pie para analizar la situación desde otras perspectivas, como las que se acaban de señalar aquí, que no hubo dolo, que no hubo mala intención.

En otros casos que hemos visto y que me ha correspondido atender no ha sido un argumento semejante. Creo y aquí me corrige don Celín, el Consejo es el que le compete cambiar en este caso la sanción, porque ya la Rectoría o la administración actúa y para nuestro caso no hay devolución de expedientes a Rectoría, creo que es el Consejo el que la puede suspender.

Ahora, interpreto y por lo que en algún momento se me dijo, el señor Wagner el pretende es que se le quite toda sanción no que se cambie la sanción.

Para efectos una sanción verbal, a mi entender, es exactamente igual que una sanción escrita, solo que la escrita viene en segundo grado, y que después trae la suspensión temporal y después trae el despido.

Igual daría darle una sanción verbal que queda en el expediente, las sanciones verbales quedan en el expediente, de que se ejecutó una sanción verbal, creo que lo que se busca es otra cosa.

Por otro lado, lo de la renuncia de don Wagner Peña es un académico él trabaja en la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales, su renuncia fue como encargarse de la coordinación; el regresó a su cátedra y continuo con todos los procesos normales y fue asumido por otra persona, pero no fue que él se fue de la UNED, él renuncia a la coordinación y regresa.

Esta es una situación particular, de hecho yo creo inclusive que cuando el DOCINADE termine el nombramiento de esta funcionaria que llegó para cubrir este proyecto, estaría igualmente cesando.

Creo que esa es otra de las consideraciones, pero habrá otro momento para eso, no es el momento para analizarlo. Eso quería aclararlo para efectos de continuar con la discusión, quienes quieren así hacerlo.

MAINOR HERRERA: Buenos días. Observo que en este caso debemos valorar que don Wagner Peña es un académico que le ha dado mucho a la universidad, entiendo que en materia de investigación, a parte como encargado de programa, los buenos académicos siempre deben ser estimulados.

Pero también es cierto que la universidad, de acuerdo con lo que establece su norma recibió un documento de una funcionaria compañera de nosotros, que estaba siendo afectada y de acuerdo con lo que está establecido se abre un debido proceso, se nombra un órgano para que analice en detalle la evidencia y haga las averiguaciones y dictamine.

Para mí esto tiene un gran significado y el trabajo de un equipo de trabajo de compañeros y compañeras y al final presentan a la Rectoría esta resolución, la Rectoría se pronuncia mediante la resolución R-224-2014, viene siguiendo el debido proceso el recurso de apelación.

Lo que establece el abogado don Esteban Gil Jirón en su oficio OJ-231-2014 dice: "...durante la investigación se logra comprobar que el denunciante realizaba gestiones que para el denunciado eran consideradas como normales y propias del puesto, sin embargo el llevar correspondencia a la Universidad de Costa Rica no tiene realización alguna con las funciones del SEP y el Programa DOCINADE y la naturaleza del puesto que desempeñaba la señorita Jiménez Flores..."

También es cierto, como lo establece uno de los párrafos: "...el órgano director a cargo estimo que durante el proceso de investigación se logra determinar que una gran parte de las acciones adoptadas por el señor Peña, fueron realizadas por un desconocimiento de los procedimientos más que con dolo o mala fe, lo cual no es justificante para el comportamiento desplegado, toda vez que ningún funcionario pueda alegar desconocimiento de los procedimientos que señalan las normas institucionales, ya que puede poner en riesgo tanto a la institución como los funcionarios que se tiene a cargo..."

Para mí esto es muy importante, porque si bien es cierto no hay dolo, un funcionario no puede alegar desconocimiento de la norma mucho más si tiene personal a cargo.

No tengo la menor duda que aquí lo que ha imperado es la buena fe de parte de don Wagner y así queda demostrado por el órgano instructor.

Sin embargo, me parece que también tenemos que establecer un precedente en el sentido de que quién asume la responsabilidad tiene que tener pleno conocimiento de la norma que rige su labor, creo que obviar esto establecería un mal precedente para la universidad.

Lo que estaba pensando proponer antes de que don Luis hiciera uso de la palabra en su última intervención, es solicitar a la administración que valore el nivel de la sanción, pero bueno es un tema de discutir, don Luis dice más bien que debería ser el Consejo Universitario. Don Luis, disculpe lo que estaba recomendando.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Lo estaba escuchando.

MAINOR HERRERA: De que se le remitiera a la administración para que valorara la sanción, esa es mi posición, parece que esto sigue siendo un tema de legalidad de que el funcionario tiene que tener claridad cuando asume una responsabilidad, también hay que tener cuidado con los precedentes que estamos estableciendo al tomar un acuerdo, en uno u otro sentido, repito más bien me inclinaría porque sea la administración la que valore la gradualidad de la sanción.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Reitero, no sé si tengo competencia, creo que en esta instancia es el Consejo el que puede cambiar la sanción, así interpreto yo.

ORLANDO MORALES: Compañeros, este tema no podemos seguirle dando y dando porque hemos sido reiterativos en comentar el dictamen de la Oficina Jurídica, nuestros comentarios giran y giran sobre lo mismo.

No sé si la solución salomónica de que en vez de una amonestación escrita sea una amonestación verbal, no satisfaga a todas las partes, a veces no puede seguir uno la ley del todo o nada, o sea, sanción o no sanción, me parece que aunque no hubo dolo se extralimitó en algunas funciones y la verdad es que para una muchacha o una señora estar haciendo mandados de llevar correspondencia, eso suena raro, la institución tiene un correo externo, uno interno, o sea está organizada para hacer sus tareas.

Y si hay que perfeccionar los manuales descriptivos de los puestos, tendrán que hacerlo y cuanto antes porque no se puede dejar un portillo a que nadie diga, no me corresponde, en eso la jurisprudencia es extensísima.

Recuerdo en el Consejo Superior de Educación quién hacia la limpieza no podía pararse en un “banco”, o sea limpiaba hasta donde llegaba el instrumento de

limpieza y cuando se le quiso decir: -hay telas de araña ahí arriba-, es que no alcanzo y no alcanzaba y no alcanzó y la ganó, que problemas con la ley, que problema con los manuales descriptivos de puestos que no describen al menos una coetilla que en situaciones de necesidad tendrá que atender asuntos no descritos, si la necesidad lo amerita, en fin sabrán los que redactan eso como lo hacen.

Propuesta concreta, que quiero que se tome como una moción de orden, votar una propuesta de modificación en la cual se diga que recibirá don Wagner Peña una amonestación oral y lo que he oído es que podemos hacerlo, simplemente, creo que no se puede desconocer trabajos que han hecho un órgano director el proceder de la administración y la verdad que aunque no hubo dolo no puede uno atender al razonamiento de que no tenía experiencia administrativa, es todos a la fuerza fuimos administradores sin tener formación para ello y ya uno sabe que hay acciones que deben ser contenidas a juicio de una persona estar haciendo lo que no debe de hacer y eso es que los jefes empiecen a extralimitarse.

La propuesta concreta es, votar en el sentido de que reciba una sanción tal que sea una sanción verbal, como se estila, entiendo que se dice verbal por escrito porque debe haber constancia de lo que se le dice y es que indicar que buscando el mayor bienestar o que mejor funcionara las tareas asignadas se considera que se extralimitó en lo que serían sus deberes o competencias sobre la señorita Jiménez.

En concreto reducir la sanción de amonestación escrita a amonestación verbal y está propuesta como una moción de orden.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Es una moción de orden y la someto a discusión.

ALFONSO SALAZAR: Si la moción de orden es votar debe haber una propuesta.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Hay una moción de orden pueden referirse a la moción y después podemos continuar, si fuera rechazada o aprobada inclusive con las personas que tienen con el uso de la palabra.

En este caso me voy a permitir hablar en contra de la moción don Orlando, si me lo permite, me gustaría por lo menos terminar que en la lista hay personas que no sean pronunciados y me gustaría escucharlos a todos.

Y, posteriormente, analizar antes de modificar una sanción cuáles serían los argumentos legales para poder hacerlo, si me permiten.

ORLANDO MORALES: Así las cosas, retiro la moción, pero sigo insistiendo en que somos reiterativos y todos seguimos hablando de lo mismo y eso no nos lleva a ningún lado, eso sí quiero que asiente que la retiro, pero hago ver a los compañeros que no podemos seguir nadando en el mismo "charquito" todo lo que oí se sigue repitiendo y sigue diciendo y no vamos a terminar y yo teniendo la

presidencia, pues que también llame al orden y que siendo ya suficientemente discutido tomemos una decisión.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Creo que eso es lo más prudente. Seguimos con el uso de la palabra, doña Marlene.

MARLENE VIQUEZ: Quería hacer una aclaración, mi intervención es muy pequeña, porque desde el inicio presenté una solicitud muy respetuosa al señor Rector, como la persona que emitió la resolución No. 224-2014, que es la que en este momento está analizando el recurso de apelación este Consejo Universitario.

Tengo claro que este Consejo Universitario es el que debe tomar una resolución al respecto sobre este recurso de apelación planteado y que en el caso de que se mantenga la resolución dada por la Rectoría, se daría por agotada de una vez la vía administrativa.

Lo que sí quiero destacar, es el hecho de que en un asunto de acoso laboral, se le está manchando el expediente a una persona y a mí me parece que el acoso laboral, según se describe y lo indica el mismo recurrente en los documentos que se dan, es una falta que se evidencia o que se comete de manera reiterada.

Pero en el caso concreto de don Wagner Peña, lo que se evidencia es una gestión en un programa que al final de cuentas el señor Peña pensó que se podía manejar igual como se maneja todos los demás programas de posgrado en ECEN y no en la forma como lo tiene establecido el Sistema de Estudios de Posgrado, para otros programas.

En otras palabras, lo que quiero decir para finalizar es, ¿merece don Wagner Peña como académico que se le manche el expediente de personal en esta universidad cuando no hubo dolo? Y se evidenció que él no actuó de mala fe, todo lo contrario, pensó que sus actuaciones las estaba haciendo de la mejor manera y por el bien de la universidad, más bien tratando de defender y resguardar los activos de la UNED y la información que considera que le pertenece a la universidad.

A la hora de imponer una sanción de este tipo, él quedaría marcado como un acosador laboral y me parece que ese no ha sido el sentir que logro extraer del dictamen o de la resolución final del órgano director que valoró este caso.

Considero que es incómodo don Luis Guillermo analizar un recurso en apelación, cuando usted es el mismo que emitió un criterio, en eso yo soy respetuosa y siempre he creído en el diálogo entre los miembros del Consejo y el presidente del Consejo, que en este caso tiene su doble investidura de Rector y es el que emite la resolución, pues considero que se puede encontrar una solución.

Este Consejo ha tomado decisiones con respecto a otro tipo de apelaciones, siempre salvaguardando los intereses de la persona, inclusive ha condicionado a

otras personas indicándoles que se le solicita al CONRE reconsiderar ciertas decisiones y que sería la última decisión que toma este Consejo al respecto.

Solicito respetuosamente, nadie es traicionero a su corazón, cómo mira usted esta cuestión, ¿usted considera que el señor Wagner Peña teniendo un doctorado en el ámbito de conservación de suelo y el esfuerzo que él ha hecho por la universidad etc. merece que le quede manchado el expediente de personal?, cuando hay otras personas en esta universidad que dándole menos a la UNED no tienen ni una sola llamada de atención, es un asunto moral y ético, que es lo que más me preocupa.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Hay una valoración subjetiva doña Marlene y yo la respeto mucho, podría concordar en muchas cosas, sin embargo yo me apego a lo escrito me apego a lo que he actuado en otros casos también, porque aquí hace una valoración de don Wagner, pero no puedo hacer una desvaloración de la otra parte, hay una situación ahí que yo creo que este Consejo si tiene interés, que podría ser así, de que se cambie la sanción, creo que lo pertinente es que me indique cuál sanción indique poner o cuales estarían dispuesto a asignar, en este caso y valorarlo, creo que eso es lo que procedería, si es que no es el Consejo el que le corresponde, que esa es la parte en que tengo duda.

Ya seguimos con el procedimiento y finiquitamos, creo que es el Consejo, el Consejo puede inclusive en apelación decir: -no hay sanción- o la sanción es esta o inclusive una mayor, creo que tiene potestades para hacerlo.

ILSE GUTIERREZ: Buenos días. Para no ser reiterativa como dice don Orlando de todo lo que se ha dicho acá.

Quisiera que reflexionáramos varias situaciones, una, el impacto que está teniendo el Doctorado Académico en Ciencias Naturales por la renuncia de don Wagner Peña, eso es lo que nosotros a nivel macro deberíamos de estar tomando en cuenta en esta situación, dado que es un proyecto inter universitario que está siendo financiado con fondos CONARE.

Creo que la buena imagen de la universidad en cuanto a situaciones organizacionales que llevan al traste con esta situación con este planteamiento que está haciendo la funcionaria Yeimy Jiménez.

Creo que de lo que se ha dicho hay condiciones no claras a la hora de trabajar a lo interno, en el hecho de que si la funcionaria Yeimy Jiménez pide traslado, en el momento en que fue contratada realmente no se le dijo claramente si era de la UNED o no era de la UNED, si una persona está pidiendo traslado es porque dice -yo trabajo para la UNED-, y resulta que este es un proyecto inter universitario, donde la persona contratada debe estar muy clara que está trabajando para un proyecto interuniversitario, no está trabajando para una persona, está trabajando para el proyecto.

Lo otro que me llama la atención es en el hecho de que se limite a las funciones que le remiten al puesto, entonces dije yo ¿cuál puesto? si ella es contratada, en el momento del contrato se le dice cuáles son las funciones exactamente por las cuales ella estaba haciendo contratada en este proyecto inter universitario; si en el momento de la contratación se le dice: -usted va a atender un proyecto que tiene que ver con dos universidades, tiene que hacer tales y tales cosas- para que lleve consecución de los hechos, creo que estas cosas no están claras.

Creo que también está siendo ruido la propia gestión del doctorado inter universitario donde efectivamente le corresponde al Director del SEP buscar ambientes organizacionales adecuados de modo que se logre que el proyecto inter universitario, por lo tanto, mantener ese prestigio académico del doctorado. Creo que esto es lo más importante, que no podemos irnos como en subjetividades, sino que lamentablemente todas estas cosas se van dando por una mala gestión de algunas partes.

Lo otro, hablando como encargada de programa en el caso de don Wagner Peña él es encargado de cátedra y asume la coordinación del doctorado, en ese sentido a veces cuando uno está trabajando en proyectos de este tipo lógicamente el hecho de poder llevar a cabo todo los objetivos del proyecto se llevan mucha atención, atender una cátedra no es fácil y mantener la calidad académica de un doctorado tampoco.

Creo que acá la UNED es la que está teniendo el problema, creo que tenemos que verlo desde esa perspectiva, no me atrevería ni siquiera hacer una amonestación verbal y lo voy a decir en este sentido, el artículo 111 cuando dice de la amonestación escrita y vemos el peso de cada uno de los incisos que nos orientan a las personas que en algún momento tengamos que integrar un órgano director, resulta que los incisos son a nivel de peso pensando en que una persona ya tiene algunos antecedentes y en este caso don Wagner no tiene antecedentes escritos en el expediente como para que uno diga una amonestación verbal, sobre todo porque el artículo 110 igualan en el inciso amonestación verbal o escrita por el superior inmediato.

Entonces, por un lado el Estatuto de Personal nos indica cuales son según los incisos, cuál es el peso para decir que es amonestación escrita, pero no nos orientan cuando es la amonestación verbal, pero a la hora de ya aplicarle el artículo 110 en el inciso a) iguala, entonces igual tiene el mismo peso.

En ese caso haría un llamado a que hay que hacer una amonestación o un espacio donde se converse todas las partes, porque esto es un proyecto inter universitario, donde nosotros lo que tenemos que cuidar es la calidad del doctorado, mantener la calidad del doctorado.

Y si estas cosas no quedan claras, aquí existe también muchos otros recursos de manera de que podamos la comunicación, el ambiente laboral, la bondad en el

trabajo, como hablaba don Orlando, porque esas cosas se pueden manejar de esa manera.

El hecho de que una persona llegue inmediatamente a poner una denuncia por acoso laboral, es porque todas las instancias, o sea no hay una comunicación está interrumpida la comunicación y aquí más bien creo que la UNED en sí está fallando.

Con todo lo que podría ser el hecho de lo que haya sentido la funcionaria Yeimy Jiménez, no creo que esto sea para manchar la buena trayectoria que puede llegar a tener un académico, no lo conozco personalmente a don Wagner, pero lo tomo exactamente como todos los compañeros que trabajamos como encargados de cátedra y encargados de programa, donde hacemos desarrollo de proyectos, sacamos el no tiempo del tiempo y no podemos aplicar aquí ninguna sanción.

Además, el hecho de que ya don Wagner renunció al doctorado, para mí sinceramente esto ya prescribió, en el hecho de que no se atendió en su momento, pero si es una llamada a la UNED de que tenemos que cuidar estas cosas.

Don Rodrigo Alfaro elevó este doctorado, ha tenido mucho impacto, tiene buen prestigio y estas cosas no deberían pasar, en realidad no debería echarse atrás un esfuerzo que se ha hecho desde antes, me parece que hubo problemas en el propio momento en que se empezaron a trabajar todas las partes, yo ni siquiera pondría la sanción oral.

GRETHEL RIVERA: Buenos días. Quiero decir que la situación de don Wagner no es nueva en la universidad, esto ha ocurrido en varias instancias y tal vez no han sido denunciadas, pero recordando un artículo que sacó PATAUNED refiriéndose al caso de una persona que no es esta que estamos analizando, decían que la mandaban a hacer encargos a la Universidad de Costa Rica hasta traer a Amandas.

Recuerdo que fue un tema que se comentó muchísimo en los pasillos y en la comunidad y se decía de que pena porque realmente eso ocurre porque las personas que asumen o asumimos coordinaciones, jefaturas no analizamos bien esas funciones que tenemos y las potestades que tenemos.

También me preocupa el hecho de que se desconozca los alcances de las leyes que tenemos que atender, como la Ley de Control Interno, la de Administración Pública, normativa de la institución y demás y por eso muchas veces incurre en lo que le está ocurriendo a don Wagner.

En realidad a él lo conozco por su trayectoria y por las investigaciones que ha realizado y considero que es una persona muy profesional y seria en su campo; yo lo veo en cuanto a personas, yo no puedo decir que él es académico y ella es administrativa, son personas que están inmersas a esta problemática y que hay

una que levantó la voz y denunció, porque se sentía afectada y sus derechos han sido para ella violentados y sus deberes también.

Considero que hay dos cosas de fondo aquí, el asunto de esa capacitación que se le debe de dar al funcionario en el momento en que asuma jefaturas, direcciones, coordinaciones, especialmente en el caso nuestro en las escuelas, pues por iniciativa propia de cada uno indagamos hasta los alcances que puedo tener yo con alguna decisión que puedo tomar al solicitarle a un tutor y tutora o incluso a una persona que me colabora y las consecuencias que puedo tener, pidiéndole que vaya a hacer mandados o realizar mensajes que para eso existen otras instancias.

Claro que es un tema ético, pero yo lo veo en el sentido del respeto hacia la persona y a sus derechos que tiene y sus deberes, tiene que existir una sanción y desgraciadamente le tocó a él ser como decir “el conejillo de indias” para que las personas que tengamos a cargo puestos sepamos que hay consecuencias de nuestros actos, lógicamente y eso es sentido común, pero muchas veces se nos olvida toda la reglamentación y las leyes que existen.

Por otro lado, sí sé que están definidas las funciones de jefaturas, de coordinaciones y de asistentes universitarios, que me imagino que con esa figura se contrató don Luis a esta persona, como una asistente universitaria, que sus funciones son en realidad de secretariado y que están bien estipuladas y que por lo tanto la persona que tenía su jefatura o su coordinación, pues no debió haber accedido en pedirle, no sé ni cuantas veces ni conozco el asunto, pero debe de haber sido tantas que la persona se sintió molesta y con abuso de autoridad.

En otras ocasiones hemos tomado acuerdos en los que le solicitamos a la administración valorar el peso de la sanción recomendada por el órgano, creo que podríamos tomar ese acuerdo.

LUIS GUILLERMO CARPIO: No hay ninguna.

GRETHEL RIVERA: Recuerden de Felipe Chaves, que fue en el caso de que el órgano dictaminó el despido y que en aras del sentido humano pedimos que la administración reconsiderara la falta.

Considero que tal vez una llamada de atención verbal, puede perjudicarle, pero no al punto de mancharle el expediente, lamentablemente creo que si hay que tomar una acción, pero que esta sea no tan fuerte dado que no actuó de mala fe, creo que fue tal vez por desconocimiento, que tampoco podemos alegar a eso, porque tenemos el deber de conocer todo lo que ya expliqué, de manera que por ese lado podríamos tomar un acuerdo de valorar.

MARIO MOLINA: Considero que la sanción no procede por tres razones diferentes y muy concretas, uno porque el mismo órgano director y eso se ha dicho en varias ocasiones acá, ha reconocido que ahí lo que hubo fue una torpeza, que fue la

palabra que utilizó doña Marlene de un académico que no es ducho en esas lides, que no conoce el procedimiento quizá y que no actuó de ninguna manera dolosa, o con el ánimo de perjudicar a la denunciante.

La otra razón, es que la gestión de traslado que él solicitó, nunca se materializó nunca se llevó a cabo, por lo tanto quedó sin ningún efecto.

La tercera es que el apelante, inclusive el apelante ya no labora en el puesto donde se originó el problema, de ahí que no veo la razón el interés actual para que la sanción se ejecute, aun sea una llamada de atención verbal.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Creo que las razones que da don Mario, para cambiar son las más inexactas, creo que la valoración es otra, las tres valoraciones están aclaradas de que no proceden.

Estaré en la mejor disposición de atender lo que indique este Consejo, no hay ninguna propuesta en la mesa.

ALFONSO SALAZAR: Con mucho más razón aquí don Celín nos aclara si el Consejo Universitario solo requiere hacer una solicitud o acoge la apelación, es decir, para eliminar la resolución de la Rectoría tiene que acoger la apelación, ese es el primer acuerdo, hay que acoger la apelación.

Segundo, se acoge parcialmente porque él tiene aquí varias solicitudes, inclusive yo como miembro de este Consejo, ante lo que señaló don Celín, en esta sesión me preocupa lo que el denunciado el Dr. Peña menciona en su primer párrafo, si me preocupa.

Don Celín señaló que la amonestación escrita no tiene en este momento efectos jurídicos, es correcto don Celín, entonces por qué fue enviada al expediente, porque ese es el punto central que a él le preocupa.

Observen lo delicado de estar en el expediente, él menciona dos cosas, primero, que según el proyecto AMI UNED él no puede concursar por becas si tiene una sanción escrita y resulta que durante todo este periodo si él hubiera concursado y esa sanción está en el expediente, no pudo haber recibido una beca durante todo este año, estamos ante una situación más allá de esto, esa resolución si ya estaba con una revocatoria, no estaba en firme y, por lo tanto, no debió haberse enviado al expediente, se envía al expediente las resoluciones en firme.

Claro y es mucho más delicado lo que él señala: "...con la sanción escrita y la continuidad de las irregularidades tuve que renunciar al DOCINADE y devolverme a un puesto anterior en la EC EN, la señora Directora de Recursos Humanos ha aprovechado la sanción de Rector para recalcar que soy un acosador y no debo acercarme a la denunciante, situación expuesta a mi superior inmediato en los últimos días..." , entonces surtió efecto jurídico y según nos ha aclarado don Celín el día de hoy, esa resolución no tenía efecto jurídico.

ORLANDO MORALES: No estaba en firme nada, estaba en proceso.

ALFONSO SALAZAR: Sí, pero estaba en el expediente, si está en el expediente está como resolución firme.

ORLANDO MORALES: Pero no había resolución firme.

ALFONSO SALAZAR: Exactamente, por eso es que me preocupa eso. Creo que este Consejo puede considerar que la amonestación escrita no debería ejecutarse y debido a que se ha mencionado que no se puede desconocer las normas para quien tiene responsabilidad, pues en una situación de estas aunque no haya dolo es importante que si se sancione quede la mínima, según las normas que rige a la institución, que es la amonestación verbal, por supuesto queda en el expediente.

Solicitaría a este Consejo, que en caso de acoger esta propuesta, que hizo inicialmente doña Marlene, se ponga como considerando que queda claramente demostrado que las acciones del Dr. Peña no se realizaron con dolo, porque no puede ser que producto de esta situación quede en el aire el asunto de que aunque reciba una amonestación verbal hubo acoso laboral, en el sentido amplio del término que se hace precisamente con dolo y aquí al no haber dolo debe este Consejo valorar la sanción en función de las circunstancias que generaron todo el proceso, pero no en función del acoso laboral.

Eso debe quedar claro, es importante que independientemente de lo que él señale ahí y de las personas o de las instituciones que puedan valorar su expediente, debe quedar claro que ese tipo de amonestación verbal no va por el hecho de que quedó demostrado a todas luces de que hubo dolo en su actuar y que por lo tanto hubo un acoso laboral demostrado.

Lo que hubo fue desconocimiento, falta de más elementos de juicio para plantear las cosas y mezcla de situaciones, porque de acuerdo a lo que se plantea aquí hay una mezcla de cosas, no solamente cosas que él le pedía a ella, sino cosas que la persona dejaba de hacer, inclusive la denuncia de que se iba sin permiso, cosas de ese tipo o que manejaba equipo fuera de la institución que según él no le correspondía.

Hay una mezcla de situaciones, por eso creo que este Consejo si debe acoger la apelación parcialmente y reducir la amonestación escrita a amonestación verbal de que por supuesto debe hacer la solicitud al Rector para que de la amonestación verbal, porque no es el Consejo, desde el punto de vista administrativo es el Rector el que hace la amonestación.

Pero el Consejo establece que esa es la sanción, que es lo que sí puede establecer, al menos eso es lo que yo agregaría a la propuesta original para que resolvamos, muchas gracias.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Para efectos de no extender más esta discusión le agradecería mucho a don Alfonso y a doña Marlene que hicieran una propuesta de acuerdo para la próxima sesión que lo valoráramos, necesito verificar el asunto del expediente también, estoy pidiendo, eso no es procedente y otras valoraciones.

Sin embargo, es el Consejo el que debe hacer la recomendación exacta que es lo que se pretende, sin desmeritar que hay dos partes y eso habrá una reacción, es obvio, la demandante en este caso va a reaccionar y el procedimiento podrá continuar seguramente, si lo acogen por favor les agradecería más bien, creo que el tema ha sido ampliamente discutido.

ORLANDO MORALES: Pidámosle a doña Grethel.

ILSE GUTIERREZ: Quisiera dejar claro que yo en ningún momento he desmeritado la denuncia que hace la compañera administrativa Yeimy Jiménez Flores, en el sentido de que el análisis que yo hago es que la UNED a lo interno todavía le falta clarificar como trabajar a lo interno y en este sentido yo veo la dirección del SEP veo la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales y quienes coordinan los fondos concursables, veo que no hay una comunicación fluida.

Porque al no estar claro, cuando una funcionaria pide traslado es porque esta funcionaria se sentía parte de la planilla UNED y con todas las posibilidades y el hecho de ser contratada por los fondos concursables ahí son funciones muy específicas que aparentemente no estuvieron claras.

También, en el hecho de que la responsabilidad que tenemos en la buena gestión, en carreras donde interviene el Sistema de Estudios de Posgrado la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales, en este caso, podría haber sido cualquier Escuela y el interés de los fondos concursables.

Creo que el hecho de verlo con antecedentes que se han visto a lo interno de la universidad, como el que hablaba doña Grethel, ciertamente sí, pero ahí ya hay responsabilidad del funcionario porque tiene que conocer las funciones muy claramente.

Entonces, para una persona que está asumiendo la coordinación de un proyecto concursable y que es la coordinación de una carrera, creo que esta universidad tiene que empezar a trabajar en ello, porque tal parece que si deberíamos dejar las cosas bien claras, porque está el nombre de dos universidades en este caso, para que se haga efectivo, en este caso la calidad de un doctorado universitario.

MAINOR HERRERA: Estaría de acuerdo que doña Marlene y don Alfonso nos hagan una propuesta para la próxima semana y con el fin de bajar la sanción, pero así como don Alfonso ha indicado que es importante que se indique en esta propuesta en uno de los considerandos de que no hubo dolo, a mí también me parece que no podemos omitir el antepenúltimo párrafo de la página 3 del oficio

OJ-2014-231 porque me parece delicado, creo que eso también debe quedar como un considerando.

Y lo que se refiere al antepenúltimo párrafo de la página 3 del OJ-2014-231, donde dice: “El órgano director a cargo estimó que durante el proceso de investigación se logra determinar, que gran parte de las acciones adoptadas por el señor Peña, fueron realizadas por un desconocimiento de los procedimientos, más que con dolo o mala fe, lo cual no es justificante para el comportamiento desplegado, toda vez que ningún funcionario puede alegar desconocimiento de los procedimientos que señalan las normas institucionales, ya que puede poner en riesgo tanto a la institución como a los funcionarios que se tiene a cargo.”

Podría haber una falta leve, pero si hubiera sido una falta grave y el funcionario dice es que desconocía el procedimiento, me parece que no se vale.

Creo que en el acuerdo debe haber una advertencia, un llamado a que todo funcionario público debe tener clara la norma establecida y las funciones que debe cumplir en el puesto que se le nombre.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Eso es una acción para la administración pública. La propuesta es esa, si alguien quiere incorporarse a la comisión de doña Marlene y don Alfonso.

ORLANDO MORALES: Sugerí que se incluyera a doña Grethel, si a bien lo tiene, ya que dio otros aspectos de la situación.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Estamos de acuerdo, por favor, en firme.

Al respecto se toma el siguiente acuerdo por unanimidad:

ARTICULO II, inciso 1)

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

SE ACUERDA:

Nombrar una comisión especial integrada por los señores Marlene Víquez, Alfonso Salazar y Grethel Rivera, con el fin de que analicen este caso y presenten una propuesta de acuerdo al Consejo Universitario en la próxima sesión ordinaria.

ACUERDO FIRME

III. DICTAMENES DE COMISIONES PERMANENTES Y COMISIONES ESPECIALES

1. COMISION DE POLITICAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRATIVO

a. Plan de Trabajo, el Plan Operativo Anual y Presupuesto de la Auditoría, correspondiente al ejercicio económico 2015.

Se conoce dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, sesión 521-2014, Art. V, inciso 1) celebrada el 17 de setiembre del 2014 (CU.CPDOyA-2014-026), referente al acuerdo del Consejo Universitario tomado en sesión No. 2360-2014, Art. III, inciso 13), celebrada el 26 de agosto del 2014, (CU-2014-442), en el que remite oficio AI-117-2014 del 11 de agosto del 2014 (REF. CU-518-2014), suscrito por el Sr. Karino Alberto Lizano Arias, auditor interno, sobre su plan de trabajo para el período 2015 y el Plan Operativo Anual y Presupuesto de esa Auditoría, correspondiente al ejercicio económico 2015, para aprobación del Consejo Universitario.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Continuamos con la agenda, son las 10:50 a.m., tengo que retirarme alrededor de las 12:00 para atender la clausura del Encuentro de Centros.

Podríamos invertir el proceso don Mainor, si vemos lo del POA Presupuesto de la Auditoría, que es más rápido y si están de acuerdo todo y luego analizar el tiempo restante el reglamento, si les parece, si no hay objeción cambiamos.

MAINOR HERRERA: Don Luis, solo que lo del plan de trabajo de la Auditoría está dictaminado por la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y el POA- Presupuesto está dictaminado por la Comisión de Plan Presupuesto, en realidad sería conocer los dos.

LUIS GUILLERMO CARPIO: No hay ningún problema, cualquiera puede modificar la agenda de una comisión, si el Consejo lo aprueba de esa manera.

MAINOR HERRERA: De acuerdo con lo que ha dicho el presidente de este Consejo estaríamos trasladando en dictámenes de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo el punto g) al punto a) para conocer el dictamen sobre el Plan de Trabajo POA-Presupuesto de la Auditoría; y en la Comisión Plan Presupuesto estaríamos trasladando el punto f) al punto a) de esa Comisión para conocimiento de este Plenario.

Si me permite el presidente del Consejo voy a hacer lectura de la propuesta de acuerdo del punto g) de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, y dice así:

“Les transcribo el acuerdo tomado por la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo en sesión No. 521-2014, Art. V, inciso 1) celebrada el 17 de setiembre del 2014.

Al respecto SE ACUERDA, recomendar al Plenario lo siguiente:

Se conoce acuerdo del Consejo Universitario tomado en sesión No. 2360-2014, Art. III, inciso 13), con fecha 26 de agosto del 2014, (CU-2014-442), en el que remite oficio AI-117-2014 del 11 de agosto del 2014 (REF. CU-518-2014), suscrito por el Sr. Karino Alberto Lizano Arias, Auditor Interno, en el que remite su plan de trabajo para el período 2015 y el Plan Operativo Anual y Presupuesto de esa Auditoría, correspondiente al ejercicio económico 2015, para aprobación del Consejo Universitario.

CONSIDERANDO:

1. El acuerdo del Consejo Universitario sesión 2360-2014, Art. III, inciso 13) celebrada el 21 de agosto del 2014 (CU-2014-442), mediante el cual se traslada a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo el Plan de Trabajo de la Auditoría Interna para el período 2015
2. El oficio AI-117-2014 del 11 de agosto del 2014 (REF. CU-518-2014), suscrito por el Sr. Karino Alberto Lizano Arias, Auditor Interno, en el que remite su plan de trabajo para el período 2015 y el Plan Operativo Anual y Presupuesto de esa Auditoría, correspondiente al ejercicio económico 2015, para aprobación del Consejo Universitario.
3. La visita del señor Karino Lizano Arias, Auditor Interno, a la sesión de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo N°520-2014, con el propósito de presentar el Plan de trabajo de la Auditoría para el año 2015. Adicionalmente el auditor justificó la necesidad de incluir dos plazas nuevas de inspector de auditoría para el año 2015.
4. La Auditoría interna presenta para el año 2015 un plan de dotación de recurso humano, infraestructura y equipo, con el que esta dependencia pretende fortalecer en términos de oportunidad y cobertura, la labor de fiscalización de la UNED.
5. El Plan de Trabajo de la Auditoría para el año 2015, presenta, con fundamento en la normativa que le rige, la propuestas de estudios a realizar en la áreas de especialidad: Auditoría Financiera, Auditoría Operativa, Auditoría de Tecnologías de Información y Auditoría Especial, así como la

estructura organizacional que la sustenta.

6. Los recursos asignados en el POA-Presupuesto 2015 y los asignados en el presupuesto del año 2014 a las actividades de capacitación del personal de la auditoría.

SE ACUERDA:

1. Dar por recibido y discutido el Plan de Trabajo, el Plan Operativo Anual y Presupuesto de la Auditoría, correspondiente al ejercicio económico 2015.
2. Solicitar a la Administración incluir en el POA Presupuesto 2015, dos plazas de Inspector de Auditoría, para la Auditoría Interna, para lo cual esta dependencia debe seguir lo estipulado en la norma respectiva.
3. Informar a la Auditoría que los requerimientos de plazas nuevas para los años 2016 y 2017, incluidos en su propuesta "Plan para la dotación gradual de recurso humano, infraestructura y equipo, para la Auditoría Interna (AI) de la Universidad Estatal a Distancia (UNED)." deberá ser presentados al Consejo Universitario con las respectivas propuestas del POA- Presupuesto para esos años.
4. Solicitar a la Auditoría que en su informe anual de labores del año 2014 y años siguientes, incluya un apartado que contenga los resultados obtenidos, producto de las capacitaciones y su impacto en la gestión de la Auditoría.

ACUERDO FIRME

LUIS GUILLERMO CARPIO: ¿Hay observaciones?

KARINO LIZANO: Buenos días a todos.

En relación con el punto 2) del acuerdo: "...Solicitar a la administración incluir en el POA Presupuesto 2015, dos plazas de inspector de auditoría, para la Auditoría Interna, para lo cual esta dependencia debe seguir lo estipulado en la norma respectiva."

Quiero que me expliquen a que se refieren con ese punto del acuerdo, yo conozco muy bien cuál es la norma respectiva, pero la Auditoría ha cumplido fielmente lo que establece el reglamento de creación de plazas. Es más, la Auditoría presentó su plan presupuesto al Consejo Universitario, vino a la Comisión de Plan Presupuesto y la Comisión de Desarrollo Organizacional y Administrativo y presentamos en este aspecto específico de creación de plazas todas las motivaciones.

A parte de eso, como también conozco los alcances del reglamento de creación de plazas específicamente el artículo 5 que dice lo siguiente: "...El Consejo de

Rectoría determinará en primera instancia la conveniencia institucional de la solicitud de creación de plaza o incremento de jornada, en caso de considerar apropiada dicha solicitud la enviará a la Oficina de Recursos Humanos, para que realice el estudio con el propósito de determinar la pertinencia de la solicitud y el nivel de clasificación ocupacional, de acuerdo con el Manual Descriptivo de Puestos, en función de la responsabilidad institucionales de la unidad respectiva desarrollando el componente de estudios, conocimientos, habilidades y competencias que se requieren para el desempeño exitoso del puesto.”.

Cosa que no era necesaria o no es necesaria en la actualidad porque esas dos plazas de inspector de auditoría tienen su respectivo perfil debidamente actualizado.

Así las cosas, el Consejo de Rectoría recibió el oficio AI-123-2014 en lo que respecta a creación de plazas, y acordó lo siguiente el 2 de setiembre del 2014, bajo oficio Ref.: CR-2014-626, acuerdo tomado en sesión No. 1830-2014 del 1 de setiembre del 2014, dice así: “...Se recibe nota AI-123-2014 con fecha 20 de agosto del 2014, suscrita por este servidor Auditor Interno, en relación con su solicitud de creación de dos plazas de inspector de la Auditoría, se acuerda: Trasladar el oficio AI-123-2014 al Magister Luis Guillermo Carpio Malvasi, Rector, para su análisis y trámite correspondiente...”.

La Auditoría Interna presentó la solicitud y el seguimiento que yo hice fue en la Oficina de Presupuesto donde pude constatar que en efecto se realizó una gestión por parte de la administración para incluir esas dos plazas de auditoría y, en efecto, ustedes pueden revisar en el proyecto del presupuesto, que recién se iba a conocer en este Consejo Universitario que ambas plazas están incorporadas, obviamente, don Luis Guillermo tuvo que haber girado algún tipo de directriz para que la Oficina de Presupuesto realizara la inclusión de esas dos plazas en el proyecto de presupuesto que vino acá.

Por eso me sorprende esta parte del punto 2) del acuerdo donde se le dice a la Auditoría Interna que debe seguir lo estipulado en la norma respectiva, quisiera don Mainor que por favor me aclare.

MARLENE VIQUEZ: Don Karino, en la Comisión analizamos la situación que a usted le preocupa, sin embargo, fuimos del criterio que el procedimiento debió haber sido que usted elevara ante el Consejo Universitario la necesidad de las dos plazas y el Consejo Universitario valorara mediante la comisión correspondiente, ya fuera Comisión Plan Presupuesto o la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, valorara esa solicitud suya y si lo tenía a bien y consideraba que si se justificaba ese incremento de jornadas, entonces tenía que aplicarse la normativa vigente en esa materia, que es el Reglamento de Creación de Plazas.

Tengo claro que usted lo aplicó, el problema es que la Comisión con el dictamen emitido, lo que hace es recordar que este Consejo no está haciendo ningún trato

preferencial a la Auditoría si no que la Auditoría también debe cumplir con la reglamentación que tiene la universidad, en particular lo establecido en el Reglamento de Creación de Plazas.

Sé que usted nos informó en la comisión que usted había elevado ante el Consejo de Rectoría esa solicitud, no obstante, como comisión consideramos importante que este plenario tuviera conocimiento, de ese error en el procedimiento.

Cuando estamos proponiendo que se debe respetar la normativa vigente, estamos siendo consistentes con lo que ha sido la política de este Consejo Universitario de que para todos los casos de creación de plazas tiene que justificar lo que indica el reglamento correspondiente.

Hago la aclaración desde la forma como yo lo interpreté en la comisión, no tratando de molestar a la Auditoría Interna, sino que se debe cumplir con lo que indica el reglamento.

Usted nos informó que usted lo había elevado al CONRE y este lo había trasladado a la Oficina de Presupuesto o no sé si a la Oficina de Recursos Humanos para que se diera el trámite correspondiente, yo no sé qué es el trámite correspondiente si hacer el estudio o incorporarlo de una vez en el presupuesto.

Lo que sí le puedo garantizar es que como comisión sí le estamos informando al plenario del Consejo que consideramos que se justifica la creación de las dos plazas, solo que no basta que lo diga el Consejo, debe cumplirse con lo que indica la normativa.

ALFONSO SALAZAR: En la comisión creo que don Mainor lo puede ampliar aún más yo hice énfasis en que el superior de la auditoría es el Consejo Universitario, por eso es que el Consejo Universitario ve y aprueba el presupuesto de la Auditoría primero que cualquier otro para que se incorpore en el presupuesto institucional.

Tan es así que la administración no lo puede tocar, una vez aprobado por este consejo la administración tiene que respetar y yo defendí que como una plaza es parte del presupuesto, el Consejo debía conocer la conveniencia de conocer la creación de esas plazas porque este Consejo ha venido históricamente, al menos en las dos últimas oportunidades que he participado en la discusión del presupuesto, reclamando una mayor precisión en la creación de plazas por quien tiene la responsabilidad de hacerlo.

El procedimiento para la creación de plazas administrativas, es el que leyó don Karino, que tiene que ser elevado al CONRE, en este caso no tiene que pasar a recursos humanos porque está claramente definidas las funciones de la plaza.

El asunto es quién decide que se acepta o no la creación de las plazas, no es la administración para el caso de la Auditoría, es el Consejo Universitario. La

comisión consideró que las observaciones y justificaciones de la Auditoría eran suficientes para aceptar la creación de esas dos plazas.

¿Por qué? Porque una vez que el Consejo como superior de la Auditoría conozca de esto pasa el presupuesto y las disposiciones relativas a la Auditoría, a la Contraloría a la administración para que los ejecute.

En otras palabras, el procedimiento administrativo es trasladar la solicitud al CONRE con la resolución del Consejo Universitario, el CONRE lo único que tiene que hacer es trasladarlas al Rector para que el proceda a incorporarlas al presupuesto, no tiene que discutir el CONRE si es o no conveniente que la Auditoría tenga esas dos plazas, es este Consejo.

Eso es lo que defendí en comisión, eso es lo que acordamos proponerle al plenario para que históricamente ya que don Karino nos contó que hace varios meses atrás se había hecho una gestión y que había seguido un procedimiento similar, creo que para asuntos de la Auditoría, al Consejo viene de todo con respecto a la Auditoría y así debe ser porque la administración debe respetar las resoluciones del Consejo en materia de Auditoría.

Si no, creo que el presupuesto no vendría aquí, iría directamente a la Rectoría. Eso es en todas las universidades, igual lo viví en la Universidad de Costa Rica y lo defendí allá a capa y espada cuando se quiso modificar desde la administración, asuntos que solo el Consejo Universitario podía hacer.

Creo que aunque no se había hecho antes queríamos en la comisión que quedara la propuesta de que una vez que este Consejo lo señalara, le informa a la Auditoría que está respaldando las dos plazas y la Auditoría simplemente comunica al CONRE porque según el artículo 5) es ahí donde tiene que darse la creación de la plaza que con el respaldo del Consejo Universitario.

Ese es tal vez un nuevo procedimiento o tal vez si rescatar la autonomía llamémoslo así o la relación biunívoca que hay entre la Auditoría y el Consejo Universitario.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Aclaro don Alfonso que así fue como se hizo, el CONRE recibió la nota de la solicitud de creación de plazas, en los últimos días de agosto fue que llegó a agosto, la nota si no me equivoco tiene fecha 20 de agosto, en el CONRE del 2 de setiembre, ya el presupuesto estaba casi cerrado y el CONRE me lo trasladó y se incorporaron, no se cuestionaron.

Eso fue lo que hicimos, tengo muy claro que al final a pesar de que no estaba el acuerdo del Consejo, es el Consejo el que tendrá que tomar una decisión si se incorporan o no las plazas en el presupuesto final y eso fue lo que hicimos.

ILSE GUTIERREZ: Hay una inconsistencia en el acuerdo 3), aparece el nombre correcto del plan para la dotación gradual del recurso humano y arriba hay que

ponerlo exactamente igual, en el considerando 3), que dice plan de dotación de recurso humano, es simplemente ponerlo exactamente igual.

Creo que más bien cuando dice en el considerando 3) en el año 2015, ponerle además la Auditoría Interna presenta para el año 2015 un plan gradual. Porque fue dentro del plan para la dotación de recurso humano.

MAINOR HERRERA: Es para complementar la respuesta que han dado los compañeros, me parece que hay algo que no se ha dicho.

Cuando revisamos el artículo 5) del Reglamento para la creación de plazas mediante la partida de cargos fijos o servicios especiales, vemos que hay otra connotación, por eso voy a leerlo en su totalidad.

“ARTÍCULO 5: El Consejo de Rectoría determinará en primera instancia la conveniencia institucional de la solicitud de creación de plaza o incremento de jornada, en caso de considerar apropiada dicha solicitud, la enviará a la Oficina de Recursos Humanos, para que realice el estudio con el propósito de determinar la pertinencia de la solicitud y el nivel de clasificación ocupacional de acuerdo con el Manual Descriptivo de Puestos...”

Veán que tiene dos propósitos, la solicitud que le debe hacer el Consejo de Rectoría a la Oficina de Recursos Humanos. Primero que la Oficina de Recursos Humanos determine la pertinencia de la solicitud y segundo el nivel de clasificación ocupacional, si la plaza es nueva que se incluya dentro del manual descriptivo de puestos esa nueva plaza.

Lo que el artículo 3) pretende es que la Oficina de Recursos Humanos haga ese estudio para que determine la pertinencia de la solicitud, así está establecido por artículo 5) y creo que no hay ningún otro artículo que contravenga este.

De igual manera tienen que ir a la Oficina de Recursos Humanos las solicitudes porque no es solamente la de la auditoría debe ir a recursos humanos, porque aquí se crea la plaza, el Consejo de Rectoría está creando la plaza, el Consejo Universitario va a crear el contenido presupuestario de esa plaza, eso es lo que tengo claro en la interpretación que hago del artículo 5), de manera de que yo coincido con don Karino en el sentido de que él hizo el trámite y es de esperar que la Oficina de Recursos Humanos tenga la información para que esté realizando el estudio que indica el artículo 5), porque va a ser información requerida por la comisión en el momento en que va a analizar el presupuesto.

Con respecto a la observación de doña Ilse me parece pertinente si hay que hacer la aclaración la hacemos, nada más quisiera ver cuál de los dos. Hacemos la corrección para que se lea correctamente plan para la dotación gradual de recurso humano, infraestructura y equipo para la Auditoría Interna de la Universidad Estatal a Distancia (UNED) en el considerando 3).

ILSE GUTIERREZ: En el considerando 3) donde dice año 2015, con el propósito de presentar el plan de trabajo de la Auditoría para el año 2015, además la Auditoría Interna presenta para el 2015 un plan y poner el nombre correcto.

Es dentro del plan de trabajo que la Auditoría presenta este plan de dotación, para que quede claro cómo es que llegó este documento al Consejo Universitario.

MAINOR HERRERA: El propósito de este considerando era destacar que además de que se presenta el plan de trabajo de la auditoría para el año 2015 se incluye adicionalmente la justificación de las dos plazas nuevas, ese es el propósito de incluir esta segunda parte del considerando 3).

Hay justificación debida y esto creo que fue doña Marlene o don Alfonso, que se agregara esto para resaltar que además del plan de trabajo de la Auditoría para el 2015, se estaba justificando adecuadamente o se justificó, la necesidad de incluir dos plazas nuevas de inspector de Auditoría.

ILSE GUTIERREZ: Está correcto don Mainor, lo que quiero decir es que hay que clarificar el nombre del plan y que en ese plan de dotación es que aparece la solicitud de las dos plazas, no es en el plan de trabajo, es en el plan de dotación de recursos.

MAINOR HERRERA: En el considerando 3) va todo, dice la visita del señor Karino Lizano, Auditor Interno, en la sesión de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, No. 520-2014, con el propósito de presentar el plan de trabajo de la Auditoría para el año 2015. Lo que el considerando pretende destacar es que don Karino se presentó a la comisión a presentar su plan de trabajo y POA Presupuesto para el año 2015

Estamos hablando del plan de trabajo. El auditor justificó en esa visita la necesidad de incluir dos plazas nuevas de inspector de auditoría para el año 2015, todo está referido a la visita de don Karino cuando presentó su plan de trabajo y por eso es que se integra al final.

MARLENE VIQUEZ: Quiero destacar que don Karino, a la hora de presentar el plan de trabajo y el POA presupuesto también hizo un estudio sobre las necesidades o los requerimientos de la Auditoría tanto en recursos humanos como en infraestructura.

En ese estudio que presenta al Consejo Universitario y que se remite a la Comisión Plan Presupuesto se deja en evidencia y por el análisis que él hace, cuáles son las necesidades para el año 2015, 2016 y 2017.

En el análisis que hicimos dentro de la comisión dejamos claro que no podíamos proyectarnos al 2016 o 2017 dado que la UNED o el Consejo Universitario específicamente aprueban un presupuesto por un año.

Queríamos que quedara constando que como uno de los puntos esenciales del acuerdo, en particular en los considerandos, es lo que podemos aprobar es para el 2016, que son las dos plazas que deja en evidencia.

En la sesión de Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo doña Ilse Gutierrez deja ver además otros aspectos, que me parecieron pertinentes y era el hecho de que se destacara en esos puntos el nombre del documento por decirlo así, porque cada documento tiene su propio nombre, hay uno que es POA Presupuesto 2015, otro que dice plan de trabajo y otro que dice plan de dotación de los recursos para la auditoría, entonces es importante esa aclaración. Cosa que no vimos en la Comisión Plan Presupuesto.

Más bien el primero fue el de la Comisión Plan Presupuesto, el segundo fue el de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo. Al final, según mi criterio, quedo más completo el de la comisión de organizacional porque ahí ya teníamos la base de la Comisión Plan Presupuesto.

MARIO MOLINA: Se me ocurrió en relación con el acuerdo dos, presentarles a ustedes una modificación, una propuesta a ver qué les parece de este acuerdo para que quede de la siguiente manera, esto si estoy entendiendo bien “Solicitar a la administración incluir en el POA Presupuesto 2015 dos plazas de inspector de auditoría para la Auditoría Interna; de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 5 del Reglamento de Creación de Plazas”.

LUIS GUILLERMO CARPIO: ¿Cómo está actualmente?

MAINOR HERRERA: Actualmente dice: “...para lo cual esta dependencia debe seguir lo estipulado en la norma respectiva.”, yo creo que la observación que hace don Mario es pertinente porque es más concreta, ya no lo dice de manera general de acuerdo con las normas respectivas si no hace referencia específica al artículo 5 del Reglamento que se ha citado acá.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Lo que no veo pertinente en tiempo es solicitarle a la administración que incluya si ya está incluido y ya se entregó. Más bien sería indicarle al señor Karino que ya fueron incluidas en el plan presupuesto.

MARLENE VIQUEZ: Me parece que habría que incluir un considerando más en la propuesta que hoy acordemos que diga que el Rector informa en la sesión de hoy que ya las solicitudes de las dos plazas presentadas por la Auditoría Interna, fueron incorporadas en el Proyecto del POA Presupuesto 2015.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Pero no son informes, ya ustedes lo vieron.

MARLENE VIQUEZ: Sí, pero es mejor que usted lo diga ¿no? Ya fueron consideradas.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Sí, ahí se cerraría el tema de lo que es la creación de las plazas diciendo eso, no es necesario indicar nada más, sería concentrarnos en lo del procedimiento nada más.

ALFONSO SALAZAR: ¿Esa propuesta se hace para quitar el acuerdo dos? Yo no estoy a favor, yo no creo que este Consejo Universitario deba dejarse de pronunciar con respecto a la asignación de plazas en la Auditoría, el hecho de poner un considerando de que el señor Rector nos informa de que ya está en el presupuesto eso es por el tiempo de presentación del presupuesto.

Puede estar en el presupuesto, pero si este Consejo decide que no se incorporen, no se incorporan y el señor Rector tendrá que retirarlo, aquí discutimos en la comisión que el proceso estaba al revés, debió haber pasado primero al Consejo Universitario y, posteriormente, el trámite respectivo.

Podemos poner en el considerando que tanto en la misma información justifico, en el punto 2), donde el auditor justifica la necesidad de incluir dos plazas y que él ya había gestionado de acuerdo al artículo 5), eso es un asunto, podemos incorporar la observación del considerando de que el señor Rector señala que ya están incorporadas, pero si debemos manifestarnos con respecto a ese asunto.

Solicitar a la Administración mantener en el POA Presupuesto 2015 las dos plazas de inspector de auditoría para lo cual la Auditoría siguió el procedimiento establecido en el artículo 5), pero el asunto es este, no puede ser al revés, a eso es a lo que me opongo, si quitamos que este Consejo no pueda decidir sobre las plazas de la auditoría entonces la administración está pasando por encima del Consejo y eso yo no lo quiero visualizar así porque eso no ha sido así.

En este momento el presupuesto no está aprobado, lo que estamos haciendo es trasladando asuntos de la Auditoría a nivel presupuestario a la administración para que se incluya en la propuesta de presupuesto, lo estamos analizando hasta ahora, esto debió haberse analizado hace un mes atrás o no sé cuánto tiempo y haber seguido todo el proceso.

Como se dio al revés, lo importante es que el Consejo señale a la administración la inclusión de las plazas, que esto está a destiempo porque ya se hizo, eso es otra cosa pero que el Consejo tiene que sentar el precedente de que es el que debe manifestarse sobre las plazas de la Auditoría previo a la incorporación o al análisis respectivo que haga la administración. Esto está a destiempo, pero es bueno que quede.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Ese es el punto, pero tal vez don Alfonso sería avalar las plazas o aprobar las plazas porque ya están incorporadas.

MAINOR HERRERA: Es que no podemos todavía hasta que no analicemos el presupuesto don Luis.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Entonces solicitar mantenerlas porque ya está en el documento, a eso me refiero. Ya la administración tomó la decisión de incorporarlas, ya cumplió, ahora le toca al Consejo aprobarlas o someter a estudio. El acuerdo puede ser mantener las plazas solicitadas por la Auditoría. Lo que dice don Alfonso está bien, mantener y que la Auditoría lo del artículo 5).

MAINOR HERRERA: Sería agregar un punto adicional en el acuerdo.

ALFONSO SALAZAR: Don Mainor es así, en la visita de don Karino Lizano, donde dice adicionalmente el Auditor justificó la necesidad de incluir las plazas nuevas e informó que siguió lo establecido en el artículo 5).

Luego, en el último considerando el Rector informa en la sesión que las plazas fueron incorporadas en la propuesta de presupuesto para el 2015. En el punto 2 solicitar a la administración mantener en el POA Presupuesto 2015 las dos plazas de inspector de Auditoría para la Auditoría Interna, hasta ahí.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Con una salvedad don Alfonso si me lo permite, informé en la sesión pasada, no fue hoy.

KARINO LIZANO: Con este razonamiento que han hecho me queda mucho más claro, es diferente lo que se propone en este momento a lo que venía implícito en el punto 2) del acuerdo, mi reacción no era tanto de desaprobación si no de sorpresa en el entendido de que la redacción podría interpretar que la Auditoría todavía tenía trámites pendientes que realizar de acuerdo al artículo 5) cuando ya habíamos hecho todo el trámite que correspondía. La nueva propuesta de acuerdo me satisface en todos sus extremos.

LUIS GUILLERMO CARPIO: ¿Estamos de acuerdo todos con el acuerdo en esos términos? Aprobado en firme.

Al respecto se toma el siguiente acuerdo por unanimidad:

ARTICULO III, inciso 1-a)

Se conoce dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, sesión 521-2014, Art. V, inciso 1) celebrada el 17 de setiembre del 2014 (CU.CPDOyA-2014-026), referente al acuerdo del Consejo Universitario tomado en sesión No. 2360-2014, Art. III, inciso 13), celebrada el 26 de agosto del 2014, (CU-2014-442), en el que remite oficio AI-117-2014 del 11 de agosto del 2014 (REF. CU-518-2014), suscrito por el Sr. Karino Alberto Lizano Arias, auditor interno, sobre su plan de trabajo para el período 2015 y el Plan Operativo Anual y Presupuesto de esa Auditoría, correspondiente al ejercicio económico 2015, para aprobación del Consejo Universitario.

CONSIDERANDO:

- 1. El acuerdo del Consejo Universitario sesión 2360-2014, Art. III, inciso 13) celebrada el 21 de agosto del 2014 (CU-2014-442), mediante el cual se traslada a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo el Plan de Trabajo de la Auditoría Interna para el período 2015**
- 2. El oficio AI-117-2014 del 11 de agosto del 2014 (REF. CU-518-2014), suscrito por el Sr. Karino Alberto Lizano Arias, auditor interno, en el que remite su plan de trabajo para el período 2015 y el Plan Operativo Anual y Presupuesto de esa Auditoría, correspondiente al ejercicio económico 2015, para aprobación del Consejo Universitario.**
- 3. La visita del señor Karino Lizano Arias, auditor interno, a la sesión de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo N°520- 2014, con el propósito de presentar el Plan de trabajo de la Auditoría para el año 2015. Además la Auditoría Interna presenta para el año 2015 un “Plan para la dotación gradual de recurso humano, infraestructura y equipo, para la Auditoría Interna (AI) de la Universidad Estatal a Distancia (UNED)”, en el que se justifica la necesidad de incluir dos plazas nuevas de inspector de auditoría para el año 2015 e informó que siguió lo establecido en el Artículo 5 del Reglamento para la creación de plazas.**
- 4. La Auditoría Interna presenta para el año 2015 un plan de dotación de recurso humano, infraestructura y equipo, con el que esta dependencia pretende fortalecer en términos de oportunidad y cobertura, la labor de fiscalización de la UNED.**
- 5. El Plan de Trabajo de la Auditoría para el año 2015, presenta, con fundamento en la normativa que le rige, la propuestas de estudios a realizar en la áreas de especialidad: Auditoría Financiera, Auditoría Operativa, Auditoría de Tecnologías de Información y Auditoría Especial, así como la estructura organizacional que la sustenta.**
- 6. Los recursos asignados en el POA-Presupuesto 2015 y los asignados en el presupuesto del año 2014 a las actividades de capacitación del personal de la auditoría.**
- 7. El señor Rector informó en la sesión anterior que las dos plazas solicitadas por la Auditoría Interna ya fueron incorporadas en la propuesta del POA Presupuesto 2015.**

SE ACUERDA:

- 1. Dar por recibido y discutido el Plan de Trabajo, el Plan Operativo Anual y Presupuesto de la Auditoría, correspondiente al ejercicio económico 2015.**
- 2. Solicitar a la administración mantener en el POA Presupuesto 2015, dos plazas de inspector de auditoría, para la Auditoría Interna.**
- 3. Informar a la Auditoría que los requerimientos de plazas nuevas para los años 2016 y 2017, incluidos en su propuesta “Plan para la dotación gradual de recurso humano, infraestructura y equipo, para la Auditoría Interna (AI) de la Universidad Estatal a Distancia (UNED)”. deberá ser presentados al Consejo Universitario con las respectivas propuestas del POA- Presupuesto para esos años.**
- 4. Solicitar a la Auditoría que en su informe anual de labores del año 2014 y años siguientes, incluya un apartado que contenga los resultados obtenidos producto de las capacitaciones y su impacto en la gestión de la Auditoría.**

ACUERDO FIRME

2. COMISION PLAN PRESUPUESTO

- a. Plan Operativo Anual y Presupuesto de la Auditoría Interna correspondiente al ejercicio económico 2015.**

Se conoce dictamen de la Comisión Plan Presupuesto, sesión 301-2014, Art. IV, celebrada el 16 de setiembre del 2014 (CU.CPP-2014-071), en relación con el acuerdo del Consejo Universitario sesión 2360-2014, Art. III, inciso 13) celebrada el 21 de agosto del 2014 (CU-2014-442), en relación con el oficio AI-117-2014 del 11 de agosto del 2014 (Ref.: CU-518-2014), suscrito por el señor Karino Lizano Arias, auditor interno, en el que remite su plan de trabajo para el período 2015 y el Plan Operativo Anual y Presupuesto de esa Auditoría, correspondiente al ejercicio económico 2015, para aprobación del Consejo Universitario.

Además, considera el correo electrónico (Ref.: CU-580-2014), enviado por la señora Ana Lorena Picado Camacho, secretaria de la Auditoría Interna, en el que sustituye copia formulario POA 2015.

MAINOR HERRERA: Procedo a hacer lectura a la propuesta de acuerdo a partir de los considerandos:

“Al respecto SE ACUERDA, recomendar al plenario:

CONSIDERANDO:

1. El acuerdo del Consejo Universitario sesión 2360-2014, Art. III, inciso 13) celebrada el 21 de agosto del 2014 (CU-2014-442), mediante el cual se traslada a la Comisión Plan Presupuesto el oficio AI-117-2014 del 11 de agosto del 2014 (Ref.: CU-518-2014), suscrito por el señor Karino Lizano Arias, Auditor Interno, en el que remite su plan de trabajo para el período 2015 y el Plan Operativo Anual y Presupuesto de esa Auditoría, correspondiente al ejercicio económico 2015.
2. La visita del señor Karino Lizano Arias, Auditor Interno, a la sesión de la Comisión Plan Presupuesto N° 300-2014, con el propósito de presentar el Plan Operativo Anual y Presupuesto de esa Auditoría, correspondiente al ejercicio económico 2015. Adicionalmente el auditor justificó la necesidad de incluir dos plazas nuevas de inspector de auditoría para el año 2015.
3. Los recursos asignados en el POA - Presupuesto 2015 y los asignados en el presupuesto del año 2014 a las actividades de capacitación del personal de la Auditoría.

SE ACUERDA.

1. Dar por recibido y discutido el Plan Operativo Anual y Presupuesto de la Auditoría, correspondiente al ejercicio económico 2015.
2. Solicitar a la Administración incluir en el POA- Presupuesto 2015, dos plazas de Inspector de Auditoría, para la Auditoría Interna, para lo cual, se debe seguir lo estipulado en la norma que rige esta materia.
3. Solicitar a la Auditoría que en su informe de labores del año 2014 y años siguientes, incluya un apartado referente a los resultados de las capacitaciones y su impacto en la gestión de la Auditoría

ACUERDO FIRME”

No podía cambiar mucho un acuerdo de otro, porque este plenario mediante acuerdo de la sesión que se ha indicado tomó la decisión de mandarle a las dos comisiones la misma propuesta de la Auditoría, tanto el Plan de Trabajo y el POA Presupuesto del año respectivo.

Lo que considero que debió haber sido es que a la Comisión Plan Presupuesto se le hubiera enviado el POA Presupuesto y a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo el plan de trabajo, pero dado que el acuerdo ya estaba tomado los acuerdos son muy similares.

ALFONSO SALAZAR: Deben modificarse los artículos de este nuevo acuerdo para que coincidan con los considerandos y la resolución de la propuesta ya aprobada anteriormente, agregar un considerando sobre la información del señor Rector que en el considerando dos se incorpore la información que dio don Karino que respalda el acuerdo dos y que en el acuerdo dos diga exactamente igual al acuerdo dos ya aprobado por este Consejo en el caso anterior. Es una modificación de forma para que coincidan ambos acuerdos.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Los que estén de acuerdo sírvanse levantar la mano. Aprobado en firme.

Al respecto se toma el siguiente acuerdo por unanimidad:

ARTICULO III, inciso 2-a)

Se conoce dictamen de la Comisión Plan Presupuesto, sesión 301-2014, Art. IV, celebrada el 16 de setiembre del 2014 (CU.CPP-2014-071), en relación con el acuerdo del Consejo Universitario sesión 2360-2014, Art. III, inciso 13) celebrada el 21 de agosto del 2014 (CU-2014-442), en relación con el oficio AI-117-2014 del 11 de agosto del 2014 (Ref.: CU-518-2014), suscrito por el señor Karino Lizano Arias, auditor interno, en el que remite su plan de trabajo para el período 2015 y el Plan Operativo Anual y Presupuesto de esa Auditoría, correspondiente al ejercicio económico 2015, para aprobación del Consejo Universitario.

Además, considera el correo electrónico (Ref.: CU-580-2014), enviado por la señora Ana Lorena Picado Camacho, secretaria de la Auditoría Interna, en el que sustituye copia formulario POA 2015.

CONSIDERANDO:

- 1. El acuerdo del Consejo Universitario sesión 2360-2014, Art. III, inciso 13) celebrada el 21 de agosto del 2014 (CU-2014-442), mediante el cual se traslada a la Comisión Plan Presupuesto el oficio AI-117-2014 del 11 de agosto del 2014 (Ref.: CU-518-2014), suscrito por el señor Karino Lizano Arias, auditor interno, en el que remite su plan de trabajo para el período 2015 y el Plan Operativo Anual y Presupuesto de esa Auditoría, correspondiente al ejercicio económico 2015.**
- 2. La visita del señor Karino Lizano Arias, auditor interno, a la sesión de la Comisión Plan Presupuesto N° 300-2014, con el propósito de presentar el Plan Operativo Anual y Presupuesto de esa Auditoría, correspondiente al ejercicio económico 2015. Además, la Auditoría**

Interna presenta para el año 2015 un “Plan para la dotación gradual de recurso humano, infraestructura y equipo, para la Auditoría Interna (AI) de la Universidad Estatal a Distancia (UNED)”, en el que se justifica la necesidad de incluir dos plazas nuevas de inspector de auditoría para el año 2015 e informó que siguió lo establecido en el artículo 5 del Reglamento para la creación de plazas.

3. Los recursos asignados en el POA-Presupuesto 2015 y los asignados en el presupuesto del año 2014 a las actividades de capacitación del personal de la Auditoría.
4. El señor Rector informó en la sesión anterior que las dos plazas solicitadas por la Auditoría Interna ya fueron incorporadas en la propuesta del POA Presupuesto 2015.

SE ACUERDA:

1. Dar por recibido y discutido el Plan Operativo Anual y Presupuesto de la Auditoría, correspondiente al ejercicio económico 2015.
2. Solicitar a la administración mantener en el POA Presupuesto 2015, dos plazas de Inspector de Auditoría, para la Auditoría Interna.
3. Solicitar a la auditoría que en su informe de labores del año 2014 y años siguientes, incluya un apartado referente a los resultados de las capacitaciones y su impacto en la gestión de la Auditoría

ACUERDO FIRME

Al ser las 11:40 am, ingresa a la sala de sesiones la señora Adriana Oviedo, coordinadora del Programa de Teletrabajo.

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

Se continúa con el análisis del dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, (CU.CPDOYA-2014-022) tomado en sesión No. 514-2014, Art. V, inciso 1) celebrada el 6 de agosto del 2014 referente al Reglamento de Teletrabajo de la Universidad Estatal a Distancia.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Retomamos en el punto del Reglamento de Teletrabajo para continuar con la discusión, estamos exactamente para discutir el artículo 14. Le damos la bienvenida a doña Adriana, con la salvedad doña Adriana de que a las 12:00md yo tengo que retirarme para cumplir con otras funciones, pero este Consejo estaría sesionando hasta la 1:00 pm para lograr avanzar.

MAINOR HERRERA: Primero darle los buenos días doña Adriana, coordinadora de esta propuesta de reglamento. Vamos a continuar con el artículo 14 entendido de que este Reglamento de Teletrabajo había sido discutido y aprobado hasta el artículo 13, creo que hay algunos artículos que quedaron en color verde para revisión final pero debemos continuar en el artículo 14, voy a hacer lectura.

“ARTÍCULO 14: El teletrabajador que opte por esta modalidad, deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Estar nombrado en propiedad a tiempo completo (TC), o con al menos dos años de nombramiento continuo a plazo fijo. Las solicitudes de funcionarios con jornadas inferiores a TC en propiedad o con al menos un año con nombramiento continuo a plazo fijo serán analizadas por la Comisión Institucional de Teletrabajo (CIT), siempre y cuando estén debidamente justificadas por la dependencia donde labora.
- b) Que las actividades que desempeñan el puesto, sean teletrabajables, según criterio previo de la CIT.
- c) Contar con la aprobación de la jefatura o de la dirección respectiva. En aquellos casos donde la jefatura o dirección cuente con varias unidades o programas, deberá presentar además el visto bueno del coordinador o administrador de centro universitario según corresponda.
- d) Presentar el Plan de Trabajo con el visto bueno de la jefatura o de la dirección respectiva, y del coordinador o administrador de centro universitario, en los casos que corresponda.
- e) Tener una evaluación de desempeño previa inmediata a la solicitud igual o superior a 8.
- f) Contar con un dictamen del Servicio Médico Institucional en el que se determine que el funcionario no presenta contraindicaciones médicas.
- g) Contar con una valoración psicológica específica por parte de la Oficina de Recursos Humanos para determinar si la persona cumple con las competencias para teletrabajar.
- h) Estar dispuesto a que se realice una inspección en el lugar definido para teletrabajar por parte del Centro de Salud Ocupacional; la que deberá ser coordinada previamente con el funcionario.
- i) Contar con el equipo tecnológico propio así como la conectividad y accesibilidad indispensables según criterio técnico de la DTIC. En casos debidamente justificados y a solicitud del funcionario, la Administración valorará la posibilidad de dotar al funcionario del equipo tecnológico necesario para teletrabajar.

- g) En caso de ser seleccionado como TT6 deberá firmar los documentos en los que hará constar que conoce los trámites requeridos con esta modalidad y otorgar un Poder General para los efectos que se requieran y dejar una copia de éste al Programa de Teletrabajo.”

ORLANDO MORALES: Siempre he argumentado que puede haber teletrabajadores que desde el momento en que la Oficina de Recursos Humanos publica la solicitud de teletrabajadores y desde que entra es un teletrabajador, yo creo que si estamos haciendo un cambio, hagamos un cambio de fondo.

Si hablamos de que la universidad a distancia tiene que tener liderazgo en teletrabajo consideremos contratar teletrabajadores que reúnan los requisitos que ahí se mencionan, pero que también sepan que pueden ingresar por esa modalidad previo cumplimiento de todos los requisitos que ahí se mencionan, pero no dejemos de lado esa posibilidad.

Me parece que no solo es posible si no que descongestionaría o llenaría el propósito del teletrabajo del cual no vamos a comentar, pero si vemos esa alternativa.

ADRIANA OVIEDO: Precisamente en este tema fue que nos quedamos la vez anterior yo le hacía la pregunta a don Celín específicamente sobre qué pasa si incluimos esa posibilidad de que se contrate desde ya a una persona bajo la modalidad de teletrabajo, si se incorpora desde ya en el reglamento se tiene que aplicar desde ya.

En lo personal, les pedía ese voto de confianza de que es importante que la universidad madure la modalidad. Le decía a don Orlando y se lo decía a ustedes la vez pasada, creo firmemente en que eso es una opción, la universidad va a llegar a contratar personas desde un principio por la modalidad de teletrabajo, pero este es un procedimiento muy nuevo que vamos a implementar, que requiere de la participación de muchas dependencias, es un procedimiento un poco largo en el tema de la selección.

Quisiera que eso no quede todavía porque prefiero que se ajusten los mecanismos, que si hay que ajustar o modificar algo para el procedimiento de selección, que sea con la gente interna que ya conocemos.

También, les decía la vez pasada que el teletrabajo se basa en algo muy importante que es en la confianza, en el conocer al funcionario, en la capacidad de respuesta, en la puntualidad, en la responsabilidad.

Si contratamos a una persona de entrada bajo la modalidad de teletrabajo simplemente no la conocemos, ni siquiera tiene puesta la camiseta de la UNED todavía. Yo no excluyo que eso pueda pasar, pero no en este momento.

Esta discusión también se dio en la Comisión y al final la posición de la Comisión y hoy que represento a la Comisión en pleno, es precisamente que todavía no habilitemos esa posibilidad, tal vez dentro de un año o unos meses probablemente esté pidiéndole a ustedes una modificación de reglamento pero no en este momento.

Quería aprovechar, en el inciso g) donde dice contar con la valoración psicológica, que lo dejemos hasta ahí, contar con una valoración psicológica o psicométrica inclusive, porque estamos viendo si se incorpora esta valoración desde un instrumento sin que diga específicamente la Oficina de Recursos Humanos, eso es una consideración que les pediría para que quede hasta ahí como inclusive hemos acordado otros anteriormente.

Es que estamos elaborando un instrumento en el que han participado todas las oficinas, inclusive la Oficina de Recursos Humanos está participando en eso, pero ese instrumento no lo va a trabajar específicamente una oficina porque ya existe el instrumento, ya se consideró esta parte, entonces ese instrumento lo vamos a aplicar desde el programa de teletrabajo.

Si nos dice que esas valoraciones las tiene que hacer la Oficina de Recursos Humanos, nos va a limitar porque no precisamente la tiene que realizar la Oficina de Recursos Humanos.

MAINOR HERRERA: Primero quiero apoyar la observación que hace doña Adriana en el sentido de que el inciso a) del artículo 14 deberíamos mantenerlo en el entendido de que hay casos de excepción de interés institucional y que cuando hay interés institucional debidamente justificado podría darse la situación de que un funcionario no haya cumplido el tiempo que establece este inciso a) pueda hacer teletrabajo, yo creo que eso lo habíamos conversado y doña Adriana lo está indicando.

También quisiera referirme al i), cuando se discutió esto en la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, tuve la objeción de que en mi criterio esto tiene un trasfondo jurídico.

Dice el 14, i): “Contar con el equipo tecnológico propio así como la conectividad y accesibilidad indispensables según criterio técnico de la DTIC. En casos debidamente justificados y a solicitud del funcionario, la Administración valorará la posibilidad de dotar al funcionario del equipo tecnológico necesario para teletrabajar.”

Esto último se le agregó, yo indicaba que pudiera ser que un funcionario no tenga el equipo tecnológico, pero más grave aún podría ser que ese equipo tecnológico sea utilizado por toda la familia y resulta que si se quiere hacer una auditoría de sistemas, desde el punto de vista jurídica, si se podría hacer, si se puede intervenir un equipo cuando el equipo es propiedad de una familia.

Diferente sería si la institución le dota de la tecnología, el equipo, entonces es de la institución, ahí el auditor que haga la auditoría informática o cualquier dependencia de la institución que requiera intervenir o conocer que es lo que el funcionario tiene puede hacerlo.

A esto agreguémosle que también se ha conversado acá que no necesariamente el teletrabajo va a ser voluntario, que podría ser por un requerimiento institucional entonces con mucha más razón si a mí como funcionario la institución me dice que voy a hacer teletrabajo porque la universidad lo requiere, yo necesito que se me, porque no me van a decir usted va a hacer teletrabajo porque la institución lo requiere, pero además necesitamos que usted tenga el equipo.

Tengo esa duda y me gustaría escuchar a don Celín, pregunto si se puede obligar a un funcionario que va a teletrabajar a que aporte el equipo, si esto lo estaría limitando, aquí lo que queremos no es limitar la opción a que las compañeras y compañeros puedan hacer teletrabajo, si no darle una norma que les permita agilizar esta modalidad a la institución, esta modalidad de trabajo.

CELIN ARCE: La institución por primera vez estaría reglamentando e implementando esta modalidad, más o menos la tendencia general es que el teletrabajo tiene que ser voluntario por parte del trabajador, la regla general, todas las reglas generales tienen excepciones como dice el dicho.

La regla general es que el trabajador es el que tiene que aportar las condiciones, tiene que tener el espacio adecuado, tiene que aportar el internet y tiene que tener el equipo correspondiente.

Del momento que el trabajador acepta esas reglas y aporta equipo, obviamente, está aceptando implícitamente, debería estar explícitamente en el reglamento, todas esas gestiones de control y supervisión que el patrono va a ejercer, tanto directamente como telemáticamente, algunas máquinas se controlan indirectamente vía internet y vía distancia.

Todos nuestros teléfonos están monitoreados por Apple y todas las demás empresas, pero esa es precisamente la posición que tiene definir la UNED, qué tipo de teletrabajo quiere y porque quiere teletrabajo.

Como he insistido, el teletrabajo surgió, la idea principal es por el ahorro que significa para la institución correspondiente. Depende de que definiciones va haciendo la UNED en este reglamento y tal y como vaya a quedar.

Si se establece que el equipo tiene que aportarlo la UNED, ya solo eso encarece totalmente la prestación del equipo, es una modalidad sumamente cara y todo mundo va a pedir equipo con características determinadas, con todo va a ser muy difícil.

Si se establece que el patrono está obligado a aportarlo es una modalidad bastante rígida y muy cara que se le convierte a la universidad, muchos van a querer optar por eso y pedir el equipo con todas las características, casi duplicar el equipo informático que tiene la institución en este momento.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Creo que deberíamos ver los casos. Por ejemplo, podría ser que la persona se pueda llevar el equipo que tiene o un puesto de trabajo podría servir para dos personas en lugar de una como dijo Adriana la vez pasada, un puesto de trabajo en la institución. Creo que no deberíamos dejarlo rígido sino más bien en casos especiales.

MARLENE VIQUEZ: Yo quiero referirme a lo que indicó hace un momento Adriana, si le interpreté sus palabras, de que se hiciera una valoración no psicológica sino psicométrica y que no fuera por parte de la Oficina de Recursos Humanos, para que no quedara por ahora quién lo va a hacer porque lo que se pretende es que lo haga el programa.

Con respecto al inciso g), debo decir, que cuando se analizó en la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, se llamó a doña Liliana Picado. Segundo, de acuerdo con el colegio de psicólogos no es cualquier persona la que puede aplicar pruebas psicométricas o pruebas psicológicas.

Quiero que quede muy claro esto en actas, si el programa de teletrabajo va a tener un psicólogo a la par, empezará poco a poco y de acuerdo a las condiciones institucionales, se valorará algunas situaciones, pero lo que estamos interpretando de esta propuesta que presentó la administración, en particular la Vicerrectoría de Planificación, es que es un trabajo conjunto donde se aúnan esfuerzos de diferentes dependencias y que lo va a liderar la Vicerrectoría de Planificación, por lo que indicó el señor Rector, de que la Vicerrectoría Ejecutiva es muy grande, extensa y tiene muchos asuntos que atender, esa fue la razón que justificó la ubicación del programa en la Vicerrectoría de Planificación, pero por competencias debería estar en la Vicerrectoría Ejecutiva porque es la que está más cerca de la Oficina de Recursos Humanos.

La actividad de teletrabajar es un asunto que cae dentro del ámbito de la Oficina de Recursos Humanos. Este Consejo Universitario accedió que el programa se mantuviera en la Vicerrectoría de Planificación considerando la solicitud del señor Rector, pero debo indicar que si se analiza quien conforma la comisión institucional de teletrabajo, ahí se establecen personas que laboran en la Vicerrectoría Ejecutiva y personas de la Oficina de Recursos Humanos.

Me preocupa lo que ahora se indica con respecto al inciso g), porque el punto g) del artículo 14 cuando se analizó en la comisión se hizo en consulta específica con doña Lilliana Picado Alvarado.

MAINOR HERRERA: Tal vez no me expliqué con la duda que tengo con respecto al punto i). Creo que la universidad tiene que garantizarse en todo momento la discrecionalidad de la información que manejan los funcionarios.

Podemos suponer que un funcionario trabaja en la Dirección Financiera y va a hacer teletrabajo, va a manejar presupuestos e información que es confidencial que no debe conocerse fuera de la universidad. Pero resulta que esa computadora como es personal la está aportando el funcionario la utilizan otras personas en la casa del funcionario.

Hasta donde podría sancionarse a un funcionario que se le haya pedido que aporte su equipo personal por una información que es confidencial de la universidad salga de la universidad. Desde el punto de vista jurídico esa es la parte que me preocupa y quiero hacer otra observación.

Creo que el teletrabajo no necesariamente genera un ahorro y creo que ese no es el propósito, el propósito es dar una opción a funcionarios y funcionarias para que hagan teletrabajo desde sus casas y permitan contribuir a resolver un problema de espacio físico, mejorar la productividad pero no necesariamente tiene que garantizarnos que se va dar un ahorro.

Porqué la universidad puede dotar del equipo tecnológico al funcionario. O sea, la conectividad tiene que tenerla y un espacio físico adecuado para realizar su trabajo y sea en la casa o en el centro universitario o algún otro espacio que haya acordado la comisión. El asunto del ahorro me lo cuestiono. En todo caso, va a ser muy difícil poder calcular si necesariamente esto va a generar un ahorro.

La preocupación inicial me sigue quedando porque para mí así como es muy importante que se le dé esa opción al funcionario de teletrabajo y creo que esto es un gran proyecto también debemos tener mucho cuidado con la discrecionalidad con la que manejemos la información, sobre todo algún tipo de información.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Deberíamos ser flexibles en ese sentido, porque tener a disposición en bodega 100 equipos es cerca de ¢100 millones. Deberíamos tener la opción de buscar una solución dependiendo de la situación particular.

Me voy a retirar y a la vez solicitó autorización para ampliar la sesión.

* * *

Se decide ampliar la sesión por una hora.

* * *

ALFONSO SALAZAR: Con respecto al Art. 14 punto a). Recordando las palabras de don Celín Arce lo que aquí nos plantea con respecto al punto a) tanto don

Orlando Morales como la compañera, creo que sí debería de quedar en el reglamento.

Ese requisito establecido en el punto a) por recomendación de la comisión institucional de teletrabajo, le agregaría una frase que diga: “Por recomendación de la CIT y bajo el interés institucional el Consejo de Rectoría podrá levantar este requisito en el caso que así se requiera”.

Esto significa que si hay funcionarios con menos de un año de nombramiento continuo a plazo fijo será analizado por la comisión siempre y cuando estén debidamente justificado por la dependencia, pero si se conoce por medio de la comisión que en un determinado lugar se requiere contratar a una persona por la modalidad de teletrabajo la comisión puede recomendar a la rectoría y la rectoría levanta este requisito que es para los funcionarios, inclusive, permitiría la contratación como plantea don Orlando de personas que no han sido funcionarios de la UNED por la modalidad de teletrabajo.

Por supuesto esto no se aplica de inmediato porque debe ser bajo recomendación de la comisión y hoy aquí la comisión ha recomendado a este Consejo no incorporarlo precisamente para darle tiempo a que esta modalidad funcione, trabaje y se evalúe. Si no existe una recomendación de la CIT ni del CONRE puede levantar el requisito.

En otras palabras, dejamos abierta la posibilidad de que en el futuro se pueda contratar personal para hacer teletrabajo casi de inmediato y dadas las circunstancias de la institución en temas de infraestructura que son uno de los temas más delicados y de permanencia de gente en ciertos lugares de manera hacinada el que permanezca esta opción del reglamento mismo es una posibilidad que se pondrá en funcionamiento cuando la comisión a considerado de que se puede abrir la puerta a gente nueva y se lo recomendaría al CONRE, que es el único que tendría la potestad de abrir esa posibilidad, pero que en el reglamento se contemple esa opción.

De mi parte recomendaría un agregado a ese inciso a) para que por recomendación del CIT el CONRE podrá levantar este requisito, para que diga:

“Por recomendación de la CIT y bajo el interés institucional el Consejo de Rectoría podrá levantar este requisito en casos debidamente justificados.”

Con solo ese agregado ya esto quedaría bien porque se levantaría el requisito de estar nombrado en propiedad o al menos con dos años de nombramiento continuo a plazo fijo.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Quiero hacer una adición a la duda de don Mainor.

Todos los sistemas tienen una o dos validaciones para poder ingresar. El hecho de que el equipo esté instalado en una computadora no significa que una persona

lo pueda ingresar, tiene claves o tiene dos accesos para poder ingresar al sistema, todos tienen esa seguridad.

* * *

Al ser las 11:50 a.m. se retira de la sala de sesiones el Sr. Luis Guillermo Carpio Malavasi y continúa presidiendo el Sr. Orlando Morales Matamoros.

* * *

ADRIANA OVIEDO: Me parece que la propuesta de don Alfonso es una decisión salomónica para poder habilitar esa posibilidad y me parece también que se respeta la recomendación de la comisión, así que totalmente de acuerdo, con ese agregado al inciso a).

Quiero indicar dos aspectos y quiero ser lo más puntual posible. El tema de doña Lilliana lo tengo sumamente claro a ella se le hizo la consulta de parte de la comisión institucional, se ha trabajado muy de la mano con ella y creo que el trabajo profesional que se requiere de la Unidad de Reclutamiento y Selección de Personal.

El asunto de los instrumentos es un instrumento que se hemos construido conjuntamente con diferentes áreas como la Unidad de Reclutamiento, doña Ana Lorena Carvajal, salud ocupacional, es un instrumento muy grande que lo que va a permitir es hacer una preinscripción de todas las personas que quieran teletrabajar.

Hay un módulo que es psicométrico que toda la información que está ahí es dada por la Sra. Lilliana Picado Alvarado, estamos todavía en el tema de si eso va permitirnos validarlo y que eso sea válido como la prueba sicométrica.

Sin embargo, lo digo abiertamente todavía no está definido. Solamente lo que les pido es una consideración para que el reglamento no nos amarre que se deje como un requisito general, eso no excluye que a final de cuentas se ve que si el instrumento no funcionó y finamente se tienen que hacer las pruebas sicométricas por parte de la Unidad de Reclutamiento y Selección de Personal, pero entonces que no se especifique por parte de quien.

Como lo indicó doña Marlene el Programa de Teletrabajo es como un gran director de orquesta que va a trabajar articulando las demás dependencias, pero no vamos a hacer el trabajo a los demás porque además es la competencia de las dependencias.

Esto quería aclararlo a doña Marlene que en realidad no se quiere excluir nunca a la Oficina de Recursos Humanos pero es para no que quede en el reglamento y no nos amarre. Si el día de mañana se decide que ellos lo hagan se hará sino simplemente que quede la opción abierta.

Con respecto a lo que dijo don Mainor para que estén informados que en la comisión se consideró en el artículo 17 que no se ha llegado todavía, se indica lo siguiente: “El tele trabajador es responsable directo de la confidencialidad y seguridad de la información que utilice y pueda acceder evitando por todos los medios su uso inapropiado según se establece en la normativa institucional y toda la información que maneja el tele trabajador deberá asegurarse a través de los medios tecnológicos que defina la DTIC”.

Inclusive, este tema se conversó con don Francisco Durán Montoya y eso quedó solventado.

Me parece que la recomendación que fue el resultado del análisis que se dio en la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, el inciso i) que es el que tiene que con el equipo tecnológico más bien ya queda abierta la posibilidad de que en casos debidamente justificados y a solicitud del funcionario la administración pueda valorar dotar o no equipo al funcionario, pero partimos del principio básico que es que el funcionario va a trabajar con su equipo personal.

Eso es lo que se está estilando que es trabajar con el propio dispositivo, esa es la modalidad que se está trabajando internacionalmente.

Lo que se tiene que permitir en la universidad es eso, que las personas puedan trabajar desde cualquier dispositivo siempre y cuando velando por la seguridad informática de la información institucional.

Con respecto a lo que dice don Celín quiero indicar y agradezco las palabras de don Mainor, el teletrabajo no surge solamente por un asunto de ahorro institucional es por muchas otras razones, pero puedo decir que inclusive aunque aquí va a costar mucho demostrar cuánto va a ser el ahorro que la UNED va a tener por mandar a cierto número de funcionarios a teletrabajar, ya está comprobado mundialmente y en empresas como IBM, MICROFOST, ORACLE, que tienen cientos de personas tele trabajando que el ahorro de costos que se genera en las empresas anda entre un 10% o 15%.

Sin embargo, no justifico que el teletrabajo está sea la razón, es una de las razones pero no es la única.

ORLANDO MORALES: Quiero indicar que el punto a) ya está aclarado así como el punto g). También, quiero indicar que en lo referente a quién pone el equipo, todos en este momento tienen su computadora así como la personal, y creo que él quiere hacer tele trabajo bien puede aportar su equipo.

Qué problema hay si el equipo lo da la universidad que la familia pueda comenzar a usarlo, y no puede haber control sobre eso.

Diría que en la parte correspondiente a dar el equipo se índice no solo por interés de tele trabajador que se le da el equipo sino por interés institucional. Puede ser que la institución diga que se lleve el equipo porque urge el trabajo, y es que aquí únicamente lo que se especifica es que el equipo tecnológico se le puede dar a solicitud del funcionario.

Creo que el inciso ch) en el segundo párrafo debiera decir: “En casos debidamente justificados la administración valorará la posibilidad de dotar al funcionario de equipo tecnológico necesario para trabajar” y se elimina “a solicitud del funcionario”.

El funcionario puede decir que no necesita el equipo ya que tiene uno personal, pero la institución podría por alguna razón dotar del equipo si es que tiene un interés institucional, de manera que se puede quitar y que lea: “En casos debidamente justificados, la administración valorará la posibilidad de dotar al funcionario de equipo tecnológico necesario para trabajar”.

ILSE GUTIERREZ: Siguiendo la posición de don Orlando porque se ha dicho sobre el interés del funcionario y creo que debemos ir cambiando ese discurso, o sea es la institución la que decide que ese puesto es posible aplicar esta modalidad de trabajo y es para el mejoramiento del cumplimiento de las metas.

Estaría de acuerdo con lo que está proponiendo don Orlando y creo que lo importa es que cuando la persona cumpla con todos los requisitos, cuando se hace el estudio correspondiente por el programa de teletrabajo y que en ese estudio se verifique de que el funcionario o funcionaria no tenga todo el equipo necesario entonces por recomendación se le dice a la institución que para el cumplimiento de las metas, porque se le va a asignar días, es para el mejoramiento del cumplimiento de las metas a nivel institucional.

MARLENE VIQUEZ: Agradecería a este Consejo Universitario que antes de que tome una decisión con respecto al inciso g) del artículo 14 se le haga la consulta a doña Lilliana Picado Alvarado porque me parece que es pertinente.

Además, porque las pruebas sicométricas no pueden aplicarlas cualquier persona que no esté autorizada por el Colegio de Psicólogos y en esto quiero ser muy clara.

O sea, para poder aplicar una prueba sicométrica tienen que estar autorizados y me parece conveniente y es una solicitud respetuosa a este plenario que en la próxima sesión del Consejo Universitario cuando se continúe con el análisis de este tema, se invite a doña Lilliana Picado Alvarado para hacer la consulta con respecto al punto g).

MAINOR HERRERA: Comparto la observación de doña Marlene Víquez Salazar y me parece que la Oficina de Recursos Humanos tiene la información que puede utilizar en cualquier momento para mejor criterio, información que no siempre está

disponible para otra persona que no labora en la Oficina de Recursos Humanos, por ejemplo el expediente del funcionario.

Me quiero referir a la observación que hace doña Ilse. Hay que tener mucho cuidado con el discurso porque aquí sigue siendo voluntario el teletrabajo o sea nosotros no podemos imponerle a un funcionario el teletrabajo. Si me dicen que está a disposición el equipo tecnológico podría decir que no lo necesito.

Me parece bien mantenerlo a solicitud del funcionario porque si lo solicita es porque realmente lo requiere, pero no estoy de acuerdo de que se le dé el equipo porque hay una responsabilidad y recuerde que hay un reglamento que estamos valorando en la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, con respecto a la tenencia de los activos.

Hay una responsabilidad que tiene el funcionario cuando la institución le da un activo y me parece que debe ser a solicitud del funcionario, si no lo necesita no hay porque dárselo.

Puede haber normativa y se está modificando una normativa de tendencia de activos en la institución por parte de los funcionarios, pero no podemos obviar es que el teletrabajo en primera instancia es voluntario y si es voluntario no podemos obligar al funcionario a recibir un equipo que no lo está pidiendo porque si lo está pidiendo es porque lo requiere y aún así se está indicando que la administración valore esa opción. Me parece que se debe mantener a solicitud del funcionario.

ILSE GUTIÉRREZ: Quiero indicar que el teletrabajo no es porque el funcionario lo solicite, lo que prima es el interés institucional. O sea, si un funcionario lo solicita la autorización es porque institucionalmente es posible hacerlo y que esto puede haber una mejora institucional.

Ninguna persona puede sacar un activo de la institución sin un debido trámite, siempre hay una normativa entonces si el activo va a salir de la universidad hay toda una normativa en ese sentido en donde se le reasigna el activo al funcionario para poderlo sacar de la institución.

El carácter voluntario que se está hablando lógicamente hay que fundamentarlo mucho más porque pareciera que hay duda de que el Reglamento de Teletrabajo va a obligar a la persona, porque si todavía existe en el discurso del plenario que no es de carácter voluntario se puede ver en donde el reglamento se está dudando en ese sentido.

Creo que la discusión es esa, debe primar el hecho de que es con carácter voluntario pero por interés institucional, si eso no está claro en el reglamento entonces quisiera que si mientras lo vamos discutiendo a dónde está quedando ese vacío.

Esto ya se discutió a nivel de comisión y sigue todavía la misma duda, y me

preocupa mucho de que siga discutiendo a nivel de plenario el hecho de que prime el carácter voluntario y había quedado claro a nivel de comisión pero que es por interés institucional.

GRETHEL RIVERA: La sugerencia que hace doña Marlene de que se invite para la próxima semana a doña Lilliana Picado Alvarado, si les parece se puede llamar de una vez.

ALFONSO SALAZAR: El artículo 2) que está pendiente es donde se había conversado sobre el voluntariado. Considero que el proceso de ser voluntario no está aquí superponiéndose al interés institucional porque es voluntario en el sentido del proceso para hacer teletrabajo, pero la institución tiene que decidir si se acepta o no.

O sea, hay un interés institucional en el hecho de que se acepta o no, entonces si el reglamento está establecido para los funcionarios no le corresponde a la institución obligar a ningún funcionario a seguir la opción de teletrabajo por más interés institucional que haya no puede obligar a esa modalidad porque es una modalidad que implica no estar presente en el sitio de trabajo.

Por lo tanto, es una modalidad opcional y la debe de tener el funcionario, o sea en otras palabras no la institución a menos que haya ciertas modificaciones específicas pero debe ser el funcionario porque aquí nosotros estamos respaldando y poniendo requisitos al funcionario entonces no podemos obligar a un funcionario que a su vez cumpla esos requisitos.

Si estamos exigiendo requisitos al funcionario no debemos bajo ninguna circunstancia obligar al funcionario. Es decir, todo el reglamento si lo vemos va en esa línea a pesar de que nosotros hayamos dejando pendiente el artículo 2, es en la línea de voluntariado.

* * *

Al ser las 12:25 ingresa a la sala de sesiones la Sra. Lilliana Picado Alvarado, encargada de Reclutamiento y Selección de Personal.

* * *

ALFONSO SALAZAR: Por lo tanto, concuerdo con don Mainor para que le vamos la frase: “a solicitud del funcionario”, para que la administración va a tomar en materia de equipo una decisión en la cual el funcionario no necesita porque ya se le está pidiendo que uno de los requisitos es contar con el equipo propio así como todos los demás requisitos.

Sin embargo, si esa persona no cuenta con el equipo entonces dice: “en casos debidamente justificados”, que es lo que señala don Mainor la administración valorará la posibilidad de dotar al funcionario del equipo tecnológico necesario para teletrabajar.

Eso no está significando la obligación institucional de dar el equipo, o sea un funcionario que no tiene equipo hace la solicitud y justifica que por no tener equipo o por que el nivel del equipo que tiene no es suficiente para desarrollar el teletrabajo entonces se justifica y la administración si le da el equipo.

Aquí si entra el interés institucional porque si es realmente que la institución necesita que ese funcionario este en teletrabajo aunque no tenga el equipo entonces está levantando ese requisito de tener el equipo y se le está dando, pero es la institución la que decide a solicitud del funcionario.

Considero que no se debería de quitar para que mantengamos la misma línea que lleva todo el reglamento.

ORLANDO MORALES: Para que esté bien informada doña Lilliana Picado Alvarado, podemos escuchar doña Marlene Viquez y doña Adriana Oviedo.

MARLENE VIQUEZ: Gracias a doña Lilliana Picado por haber aceptado esta invitación y nos pudiera brindar su criterio sobre algo que ya se le había consultado en la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo.

En este momento el Consejo Universitario está analizando el dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, relativo a la propuesta del reglamento para el teletrabajo. En el artículo 14 se establece con claridad en el encabezado lo siguiente: “el tele trabajador que opte por esta modalidad deberá cumplir con los siguientes requisitos....”.

Doña Lilliana ya escuchó parte de la intervención de don Alfonso sobre este asunto.

La preocupación que me generó cuando estaba analizando el artículo 14, es lo que propuso en un primer momento la comisión, como parte del dictamen que presentó a este plenario.

El inciso g) decía textualmente: “contar con una valoración psicológica específica por parte de la Oficina de Recursos Humanos para determinar si la persona cumple con las competencias para teletrabajar”.

Esto se propuso cuando se le hizo la consulta a usted, de que era necesario que se hiciera esa valoración porque había muchos aspectos a valorar, no solo asuntos de competencias sino también, asuntos personales, familiares y otros.

Hoy se está proponiendo aquí que se lea de la siguiente: “Contar una valoración sicométrica específica...”, o sea que se elimine donde dice: “la Oficina de Recursos Humanos”.

Luego diría: "...para determinar si la persona cumple con las competencias para teletrabajar".

Me preocupó la modificación que se propone, porque escuché que el argumento es que no necesariamente dicha valoración, la tenía que hacer la Oficina de Recursos Humanos. Aclaré que de lo poco que conozco, el Colegio de Psicólogos tiene muy claro que todo lo que son pruebas sicométricas y psicológicas no es cualquier persona la que las puede aplicar; es decir, tiene que ser una persona que esté autorizada por el colegio respectivo.

Tengo conocimiento y creo que todos en la universidad saben, que la Oficina de Recursos Humanos tiene una batería especial para las pruebas sicométricas, y que la aplicación de esos instrumentos, la maneja doña Lilliana porque es psicóloga.

El argumento que he tratado de defender es que por ahora la única instancia que tiene esta batería es la Oficina de Recursos Humanos, el no indicar la Oficina de Recursos Humanos no sé qué puede suceder, además considero que es por respeto a la labor profesional que tiene un grupo de personas que trabajan en esas áreas.

Tengo dos preguntas en concreto con respecto a este asunto, qué piensa usted doña Lilliana Picado de la recomendación inicial que había hecho la comisión que era contar con la valoración psicológica específica por parte de la Oficina de Recursos Humanos, para determinar si la persona cumple con las competencias para teletrabajar o considera que se puede sustituir por contar con la valoración sicométrica específica para determinar si la persona cumple con las competencias para teletrabajar, bajo el entendido de que no necesariamente la tiene que hacer la Oficina de Recursos Humanos.

ADRIANA OVIEDO: Antes que todo quiero hacer un recordatorio de hace muchos años que se inició con este tema creo que hace seis años. Si hubo una persona que colaboró con todo el proceso del plan piloto de teletrabajo fue doña Lilliana Picado, fue una persona clave para el tema de definir competencias, si la persona era óptima o no para teletrabajar.

Quiero rescatar esto porque aquí en ningún momento ni en la comisión ni del Programa de Teletrabajo quieren ignorar la participación de la Oficina de Recursos Humanos y muchos menos del aporte que nos puede dar doña Lilliana Picado y esto quiero que quede claro.

Hay algo que traté de explicar, pero voy a ampliar ahora, inclusive que doña Lilliana Picado, no se ha tenido la oportunidad en esta semana para poder reunirnos porque hay una reunión pendiente con doña Ana Cristina Pereira pero no se ha podido realizar.

Hay un instrumento que se estuvo trabajando por ocho meses durante este año que es un instrumento que es para el registro preliminar para todas las personas que quieran teletrabajar.

Este instrumento se hizo porque cuando se hizo el sondeo del año pasado, prácticamente 400 funcionarios dijeron que querían trabajar. Con esa cantidad de demanda de personas que quieren teletrabajar.

Fue un sondeo informal pero nos dio una claridad de que hay una gran expectativa de muchas personas que quieren incorporarse a teletrabajar y eso es algo muy positivo para la institución.

Sin embargo, hay que tener claridad que en este proceso de selección participan diferentes instancias como son la Oficina de Recursos Humanos, la Dirección de Tecnología, Información y Comunicaciones, la Unidad de Salud Ocupacional, Servicio Médico.

Cuando desde la comisión institucional se les pregunta a cada área cuál va a ser la capacidad de respuesta que van a poder tener para poder analizar si esa persona es apta o no para teletrabajar, la capacidad de respuesta que nos dieron fue sumamente baja para esa expectativa.

Básicamente, promediando y a doña Lilliana se le hizo la consulta porque a doña Lilliana se le tenía que aplicar pruebas sicométricas, se le tiene que validar la parte de nombramientos si tenía los requisitos o demás, el tema de actividades si son tele trabajables o no, la DTIC tenía que valorar si tenía la conectividad oportuna o no, si tenía el equipo.

La Unidad de Salud Ocupacional tiene que valorar las giras a las casas, el promedio que sacamos fue de 25 personas por bimestre y eso es un promedio que todavía no está claro, porque no sé cuánto tiempo dure la Oficina de Recursos Humanos para dar el informe técnico que probablemente va durar un mes aproximadamente o más de un mes, porque solo la parte de doña Lilliana Picado lo que nos explicó es que aplicar las pruebas y no recuerdo si se iba a incorporar lo de las entrevistas, todo eso implicaba más de un mes de respuesta y además a eso se le suma la parte de tecnología y salud ocupacional, entonces se le va a dar respuesta a la persona dos o tres meses después.

Agradezco que se dé esta oportunidad para que conozcan todo lo que hemos trabajado durante estos meses, quiero indicar que se diseñó junto con don Greibin Villegas que es el encargado de la Cátedra de Estadística un instrumento con el fin de que esas 400 más o menos personas que quieren teletrabajar completen la información respectiva en diferentes módulos.

Uno desde la parte demográfica donde viven, cuánta distancia recorren, la otra parte de las funciones y actividades que realiza, que eso se ha trabajado

estrechamente con las Sras. Ana Lorena Carvajal y Saidy Zamora y con la Oficina de Recursos Humanos.

Otro módulo que desde el inicio se le explicó a doña Lilliana Picado que la idea era contemplar y valorar las competencias que la Oficina de Recursos Humanos recomendó para que las personas que vayan a teletrabajar deban tener, se hizo un módulo específico sicosocial.

Estos ítems son 87 que doña Lilliana Picado facilitó y así se creó el instrumento y ya se está haciendo las pruebas piloto para ver cómo funciona. El lunes en CONRE se presentó finalmente el instrumento ya que es un instrumento que es sumamente complejo.

Al final este instrumento lo que va a permitir es que decir de las 400 personas, cuáles son las que tienen las condiciones para teletrabajar de una forma óptima. Todavía la comisión tiene que tomar una decisión de si pasa con determinada nota de cuál va ser el procedimiento después de lo que pasa ese proceso.

En CONRE nos preguntaron el tema de la parte sicosocial, antes de todo eso me reuní con doña Lilliana y les dije cómo se podía hacer con las pruebas sicométricas porque esa va a ser una de la principal pega del proceso de selección porque requiere tiempo y personal y doña Lilliana me dijo que eso no se había validado porque se decidió que se no se iba a validar todavía y hay que hacer la pruebas sicométricas.

El instrumento que se creó con la idea de agilizar la capacidad de respuesta lamentablemente la parte sicométrica que es la que nos va a generar mayor traba finalmente siempre se va a tener que hacer. En CONRE se puso en discusión este tema.

El Sr. Greibin Villegas nos trajo de antecedente que él hace escasos cinco años para la Caja Costarricense de Seguro Social se abrió un concurso para candidatos de médicos. Se recibieron más de 2000 solicitudes y en aquel entonces se llamó a don Greibin y se le dijo que aplicarán de esas pruebas sicométricas van a ser automatizado esto porque jamás se puede hacer a mano y se hizo un instrumento similar al que se pretende hacer con este programa de teletrabajo y de los 2000 candidatos en dos días se sacaron quienes cumplían con las competencias y las condiciones para incorporarse en este sistema.

Entonces, don Greibin nos indicó que eso lo hice hace cinco años y con cantidad de dos mil personas porque hoy por hoy la UNED no puede aplicar el tema de sistematizar todo esto.

En el momento en que se este instrumento se le presentó a la comisión, doña Rosa María Vindas estuvo presente y dijo que se tenía que aplicar las pruebas y se le explica lo mismo y dijo que se hacía lo que decida el CONRE, si el CONRE decide que se aplique de forma automatizada me sirve no solo para teletrabajo

sino para muchas cosas más y dinamizar aquí el tema a nivel interno de la institución. Esto se necesitaba conversar con doña Lilliana Picado no se ha tenido la reunión.

Lo que le estoy solicitando a la comisión porque esa redacción quedó tal cual luego de la visita a la comisión, es que hoy se indique en el reglamento lo siguiente: "contar con la valoración sicométrica". Ese es el requisito y así lo dije.

Si lo hace la Oficina de Recursos Humanos o se hace por medio del instrumento luego de que se converse y si al final la conversación con doña Lilliana Picado se queda que siempre se debe de aplicar la prueba entonces se aplica y quien debe de hacerla es la Oficina de Recursos Humanos, pero sino que no se amarre en el reglamento el tema de quién generaba eso.

Esa es la solicitud que se está haciendo explícitamente para ver si se agilizaba el proceso. Lástima que esta conversación sea en este contexto porque no se pudo tener una reunión previa con doña Lilliana Picado, pero en todo caso como decida el Consejo Universitario y doña Lilliana Picado, que sería el criterio profesional que al final de cuentas quien toma la decisión.

LILLIANA PICADO: Escuchando a doña Adriana Oviedo agradezco doblemente que me hayan llamado y tener la oportunidad, dado que no soy miembro de esa comisión ni se me convoca cuando se hablan de estos temas ni se me convocó en el CONRE en un tema tan delicado como es la valoración sicométrica, poder dejar patente que es lo que ha dicho no solo en comisión si no en reunión con doña Adriana Oviedo y doña Saily Zamora en mi oficina y así lo he expresado a doña Rosa María Vindas y pareciera que sigue no quedando claro.

Voy a tratar de empezar de la consulta de doña Marlene que es más general hacia abajo. La normativa de la UNED es clara de que la responsabilidad del reclutamiento y selección de personal es exclusivamente de la Oficina de Recursos Humanos.

Si bien estamos trabajando en descentralizar algunas cosas, por ejemplo la tutorial regional que estamos descentralizando el reclutamiento, la selección y valoración siempre queda como responsabilidad de la Oficina de Recursos Humanos porque así está establecido y además la conformación de la oficina no es casual y los especialistas que estamos ahí es para poder dar un sentido lógico y una validez a lo que hacemos, y por eso no se hace desde afuera y por eso no lo hacen otras personas, porque necesitamos que desde el perfil y valoración que se hace y los diferentes componentes que tiene la Oficina de Recursos Humanos se debe a un sentido lógico y que además sea técnicamente sustentado.

Con respecto a mi profesión para hacer lo que nosotros hacemos no solo se necesita ser psicólogo se necesita ser sicometrista, o sea especialista en medición y así estamos reportados ante el Colegio de Psicólogos, por eso la UNED cuando me contrató como Encargada de Reclutamiento y Selección de Personal, lo que

contrató fue un sicometrista no un psicólogo puro o clínico o laboral plano precisamente por el conocimiento que hay que tener de sicometría.

Cuando doña Adriana Oviedo Vega solicita la colaboración con este instrumento la solicitud fue precisamente que se hiciera la valoración de algunos ítems que pudiera brindar información y no era valorar a las personas sicométricamente sino era crear algunos ítems que nos pudieran dar luz o evidencia sobre el estado sicosocial de las personas para establecer una prioridad en la evaluación que posteriormente había que realizar.

Me preocupa escuchar que don Greibin siendo de una profesión tan diferente a la psicología diga que se puede hacer automatizado porque hacer una valoración y un diagnóstico sicométrico en una persona basándose exclusivamente en la aplicación de pruebas es una irresponsabilidad a nivel profesional, por eso se hace entrevistas, se corrobora evidencia, valoración sicométrica y una serie de combinación de escenarios que nos permitan validar la información que estamos recabando.

Desde el punto de vista del proyecto, coincido con doña Adriana Oviedo que para ser un filtro la valoración sicométrica dado que es tan cara porque si ustedes tuvieron acceso a la información de lo que a la UNED le cuesta hacer este tipo de valoraciones no debería de ser el primer filtro de entrada, deberían de existir otros filtros que permitan reducir ese grupo de 400 o realizar algún tipo de priorización que a nosotros exclusivamente las personas que efectivamente ya han cumplido con todo lo demás. De manera contraria es complicado.

ALFONSO SALAZAR: Considero que deben de juntarse las dos cosas. Primero que todo si es una valoración debe ser hecho por la Oficina de Recursos Humanos.

Segundo la valoración sicométrica puede realizarse por medio de un instrumento específico no necesariamente por medio de entrevistas y de posiciones que puedan llegar a la subjetividad, lo cual hay que evitar en este asunto.

Creo que si la Oficina de Recursos Humanos aprueba y aplica un instrumento específico que es lo que está planteando a través de este tipo de instrumento, que es que lo valore la Oficina de Recursos Humanos y creo que a ese instrumento habría que quitar la última frase ya que dice: “para determinar si la persona cumple con las competencias para teletrabajar”.

En qué sentido, ya que dice: “debe contar con una valoración sicométrica por parte de un instrumento específico aprobado y aplicado por la Oficina de Recursos Humanos para determinar el nivel de competencia para trabajar “.

Eso es lo único que puede determinar para teletrabajar, es el nivel de competencia para trabajar porque eso es lo único que va a seleccionar prioridades.

No creo que no exista ningún funcionario que no tenga al menos 1% de nivel de competencia para teletrabajar, entonces si se dice que es para determinar si la persona cumple con las competencias para teletrabajar, ese cumple 80%, 100% o 20%, no se sabe. Diría que lo único es para determinar el nivel de competencia para teletrabajar porque eso es lo que hace un instrumento de valoración.

El instrumento de valoración lo único que define es que en todas estas características una persona tiene 80% el otro 60% entonces lo pone por un orden de prioridades.

Entonces si se quiere contratar solamente aquellos que llegan a 80 o 90% de todas las competencias que se requieran, eso lo decide la institución a quién quiere contratar, pero como instrumento de valoración todo instrumento de valoración excepto las estadísticas pre electorales, pero todo instrumento de valoración es un instrumento de medida que tiene que entregar un número el cual tiene un máximo y un mínimo y normalmente en estas cosas el mínimo no creo que sea cero.

Considero que se deben de juntar ambos esfuerzos, primero una responsabilidad de la Oficina de Recursos Humanos por medio de un instrumento que se pueda aplicar de una manera diferente de cómo se ha venido valorando todas las pruebas sicométricas que ya la Oficina de Recursos Humanos viene aplicando para valorar puestos porque aquí no se va a valorar sí la persona va a ocupar un puesto sino va a ocupar una modalidad de trabajo y ante eso debe tener un cierto nivel de competencias, que ese instrumento puede definirlo.

Para mí a quién le corresponde eso es a la Oficina de Recursos Humanos, no puede aplicarse como un instrumento independiente a las valoraciones, porque si es claro que se debe respetar las competencias.

Considero que sí puede modificar ese inciso para que el instrumento no defina si la persona cumple con las competencias si no que el instrumento defina el nivel de competencia para teletrabajar. Eso es diferente.

MARLENE VIQUEZ: Quiero hacer una observación para que luego doña Lilliana Picado pueda intervenir.

Tengo entendido que todas las pruebas sicométricas que se aplican, se validan previamente, es decir, se definen rangos específicos, para luego decidir si la persona tiene determinadas competencias o no, o sea, se establece un mínimo y un máximo, son proyecciones que se hacen, estadísticamente validadas, pero cuando digo estadísticas validadas, eso no significa que lo hace un estadístico sino que ha sido validadas en poblaciones con las mismas características bajo ciertas condiciones.

Estoy de acuerdo con lo que propone don Alfonso pero quiero hacer una aclaración, porque el propósito original de la propuesta del inciso g) del artículo 14

era contar con una valoración psicológica obviamente que puede incluir la parte sicométrica y específica por parte de la Oficina de Recursos Humanos, para determinar si la persona cumple con las competencias para teletrabajar y los aspectos de personalidad que requieran de especial atención.

Recuerdo que cuando este asunto se analizó doña Grethel manifestó la preocupación de qué pasaba con ciertas situaciones, por ejemplo, si la persona estaba acostumbrada a socializar, en el momento de teletrabajar podría ser que la persona de un momento a otro se sienta que ya no está socializando y que está sola y se siente aislada de un grupo laboral y doña Grethel así lo manifestó.

Ahí fue donde surgió el interés de que se hiciera la valoración sobre aspectos de personalidad, porque podría ser que pareciera que la persona sí tiene las competencias pero una cosa, es lo que parece, pero ya teletrabajando la persona podría decir que le está afectando emocionalmente y que necesita el contacto con las otras personas, etc.

Quiero proponer lo siguiente. Me parece que hay dos aspectos importantes, uno fue la observación que hizo doña Lilliana Picado en el sentido de que hacer esta prueba es lo deseable, cuando hay un grupo que realmente se ha seleccionado y que de esos 400 postulantes, como lo indicó doña Adriana Oviedo, al final de una primera valoración de atestados y ciertas características, pueda quedar eventualmente en 150 personas que cumplen la mayoría de las condiciones.

Tal vez el inciso g) sería ponerlo como un artículo 14 bis que diga: “aquellas personas que han cumplido los requisitos anteriores...”, esto es para que no se aplique a todos porque sería un esfuerzo institucional que quizá no tiene sentido, es lo que interpreté de las palabras de doña Lilliana Picado.

Al margen de esos requisitos que se le están indicando a las personas, las personas que hayan pasado una primera selección, entonces se someterán a la segunda valoración, para garantizar que la parte emocional o psicológica, inclusive las competencias que pueda tener en las funciones que va a tener, no le afectarán emocionalmente, sería la última prueba que se le hace y tendría que ser aplicada por la Oficina de Recursos Humanos en los términos que lo propone don Alfonso Salazar.

Me parece que don Alfonso ha hecho una sugerencia, pero bajo el entendido de que la primera valoración la hace la comisión, se trataría de una proyección de las personas que pareciera que tienen esas competencias, pero, además considero que lo indicado por doña Grethel en su momento, es muy importante.

Por ejemplo, tal vez cierta persona podría teletrabajar no obstante hay ciertas características que hay que ponerle atención porque eventualmente el asunto puede repercutir en perjuicio de la persona y eso es lo que se incluyó y que dice: “los aspectos de personalidad que requieren de especial atención”.

ORLANDO MORALES: Me estoy perdiendo un poco en el asunto porque estamos hablando de querer y poder, o sea no es quien quiera sino quien pueda, según estos parámetros.

Pero se deja de vista el interés institucional porque si todos quieren en un momento esto se queda sin nada. Hay que ver la institución en quién tiene interés para que trabaje en esa modalidad y para eso las diferentes jefaturas determinan si necesitan al personal ahí porque entonces sería desintegrar la estructura.

Esto lo digo porque en algún momento recuperamos la posibilidad de que coexistir armoniosamente las dos cosas, el interés de la persona y qué pase las pruebas más que la institución sea para ello una necesidad.

GRETHEL RIVERA: Me preocupa que quedara en actas y en el ambiente el asunto de don Greibin como irresponsable en su profesión.

Quisiera que tal vez doña Adriana Oviedo aclare como lo interpreté lo que ella explicó que él habla estadísticamente de recoger esa información y puso el ejemplo de la Caja Costarricense de Seguro Social, pero me preocupa que esa información esto para salvaguardar el prestigio profesional de él.

LILLIANA PICADO: Quiero hacer la aclaración es irrespetuoso en función de la sicología porque es igual que mi persona conociendo de estadística por mi formación haga aseveraciones sobre la Carrera de Estadística y que diga que determinadas cosas se analizan de cierta forma.

Desde una visión muy personal debo ser muy respetuosa con el campo de actuar de otras personas, porque los estadistas conocen una parte del manejo de datos pero los sicólogos vamos más allá con esos datos, debemos trabajar con eso.

Lo que no puedo entender y en cierta parte no puedo aceptar es que se diga que lo se estamos construyendo desde la Oficina de Recursos Humanos diciendo que así es como se debe de hacerse, alguien que se dedica a otra cosa diga que se puede hacer mucho más fácil, porque hay otra visión de manejo de cosas que es un poco más reducido y que no tiene que ver con lo que hacemos los sicólogos.

Ahí es donde no comparto la visión. El acompañamiento y a don Greibin lo respeto mucho como profesional y también porque ha tenido la disposición que es difícil de encontrar en esta institución de las personas en colaborar en aspectos que no competen directamente para los que fueron contratados en la institución, en esos mis respetos.

Pero cuando hay pasarse de esa línea de la profesión hacia otra profesión ahí es donde considero que hay que ser terriblemente cuidadosos.

Incluso cuando estoy aquí se habla de perfil es que no es mi área siempre he dicho que se llame a doña Ana Lorena Carvajal porque es el área de ella aunque

conozca de perfiles desde lo que me compete desde reclutamiento, es el respeto hacia la competencia de cada uno de nosotros.

Estoy de acuerdo con don Alfonso Salazar solo quiero que sigamos pensando en que no se trata de el instrumento sino que lo hace reclutamiento es una combinación de instrumentos que nos llevan a realizar un diagnóstico determinado.

Por eso si fuera tan fácil con un instrumento podríamos utilizar el instrumento en este caso que ha diseñado la comisión, pero no es eso lo que hacemos. Lo que hacemos es llegar a ciertas proyecciones o predicciones a través de la combinación de instrumentos. Esto es para dejarlo claro.

De toda esta conversación lo que me preocupa es que entiendo porque fui parte de la primera comisión de cómo nació el proyecto de teletrabajo en la UNED, pero pareciera de repente que se quedó como un proyecto aislado del quehacer normal de una Oficina de Recursos Humanos.

En algunos momentos expresé en una comisión de que contratar tele trabajadores para efectos de futuro debería de estar enmarcado como cualquier contratación que se haga en la UNED, no verlo como un mundo aparte donde la Oficina de Recursos Humanos viene a participar es que en algún momento tienen que este mundo encontrarse con la Oficina de Recursos Humanos y decir se va a contratar un analista de servicios universitarios solo que ese analista va a trabajar bajo la modalidad de tele trabajo, pero no manejado como si fuera algo totalmente aparte de la contratación o del movimiento normal de la universidad.

Hago esta observación porque cuando don Alfonso dice que no estamos midiendo las competencias del puesto sino de la modalidad de tele trabajo tampoco es tan real porque lo que dice si es una persona es competente o no para tele trabajar va aparejado con las funciones que son tele trabajables o no de un puesto.

Es decir, al rato esto se vuelve más complejo ya que no solo tiene que cumplir con las competencias del puesto sino además deben cumplir con una serie de requerimientos adicionales para poderlo hacer teletrabajable.

Entonces no veamos como que el teletrabajo es un mundo aparte, se supone que en algún momento esto debería de ser parte de la función normal de la Oficina de Recursos Humanos y que desde las oficinas se nos indique qué es lo que se requiere contratar por ejemplo un contador pero la particularidad de este contador es que va a teletrabajar, pero no verlo como si fuera algo aparte.

ORLANDO MORALES: Se le agradece a doña Lilliana Picado.

Se ha cumplido con las tres horas de trabajo, la ampliación de una hora más, de manera que cualquier comentario se haría en el supuesto de que no constará en

actas, pero aprovechando la visita de doña Lilliana Picado podríamos atender algunas dudas.

Se retira de la sala de sesiones las Sras. Lilliana Picado Alvarado, encargada de Reclutamiento y Selección de Personal y Adriana Oviedo Vega, coordinadora Programa Teletrabajo.

SE DECIDE continuar con el análisis de este asunto en la próxima sesión.

Se levanta la sesión al ser las trece horas.

ORLANDO MORALES MATAMOROS

LUIS GUILLERMO CARPIO MALAVASI
PRESIDENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO

IA / LP / NA / EF **