



Instrucción de faltas graves y muy graves en la Universidad de Costa Rica: *quo vadis?*

A modo de rendición de cuentas como integrante de la Comisión Instructora Institucional

Yalena de la Cruz

D332

De la Cruz Figueroa, Yalena
Instrucción de faltas graves y muy graves en la Universidad de Costa Rica: *quo vadis?* A modo de rendición de cuentas como integrante de la Comisión Instructora Institucional / Yalena de la Cruz.– San José, C.R.: Y. De la Cruz, 2025. 46 p.

ISBN 978-9930-00-126-4

1. UNIVERSIDAD DE COSTA RICA. 2. COMISION INSTRUCTORA. 3. PROCESOS DISCIPLINARIOS. I. Título.

ISBN 978-9930-00-126-4

Portada: cuadro de Vincent van Gogh, Girasoles.

Comentarios o comunicaciones a:

Yalena de la Cruz

Correo Electrónico:

yalenadelacruz@yahoo.com

PRESENTACION

Fui nombrada por el Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica, para ejercer como instructora en la Comisión Instructora Institucional por el período comprendido entre el 16 de agosto de 2021 y el 15 de agosto de 2024.

“La Comisión Instructora Institucional es el órgano imparcial, nombrado por el Consejo Universitario, para instruir las denuncias de faltas graves y muy graves presentadas contra docentes en Régimen Académico, con apego al debido proceso. Su acto final es un informe final recomendativo para que el superior jerárquico de la persona denunciada dicte el acto final que corresponda.”

Siempre pensé que iría a la Universidad, “*viejita-viejita*”, a dar clases... No obstante, diversas razones me llevaron a tomar una temprana decisión: hacer uso de mi derecho a la pensión a partir del 16 de marzo de 2025.

Este Informe de Gestión, más que dar un recuento de mi participación numérica en sesiones del órgano colegiado, audiencias u otros procedimientos instructivos, contempla una visión constructiva de lo que considero que debe cambiar en procura de una “*justicia pronta y cumplida*”. No es por tanto exhaustivo, sino que contiene los aspectos que considero más importantes para dejar planteados a quienes pueden tomar decisiones que provoquen los cambios oportunos y necesarios para una mejor gestión de los procedimientos de instrucción. Las partes involucradas en los procesos disciplinarios y de acoso laboral que conoce la Comisión Instructora merecen que mi aprendizaje y reflexiones en el curso de estos años sirvan para un necesario proceso de mejora, por lo demás, característico del quehacer universitario.

Agradezco a los integrantes del Consejo Universitario que votaron por mí, en la intimidad de sus conciencias -en esa elección aún los votos se emitían en forma

secreta- para darme la oportunidad de servir a quienes han confiado en la Comisión Instructora situaciones delicadas, que ameritan la instrucción por posibles faltas graves y muy graves, y que requieren de un profundo análisis para poder recomendar a los Jerarcas institucionales actuar de manera proba, legal y justa.

De manera muy especial, agradezco al Dr. Francisco Javier Rojas Sandoval, integrante de la Comisión Instructora, con quien compartí Sección en los primeros meses de trabajo; compañero de causas, que me ha enriquecido con su amistad y con sus conocimientos, y es parte del bagaje más importante que llevo conmigo tras este intenso período laboral.

Mi gratitud, también, a mi familia, apoyo fundamental para haber podido soportar los embates y la carga de trabajo académico y emocional de estos poco más de tres años.

Yalena de la Cruz

Procedimiento de Instrucción en Faltas Disciplinarias

Una de las dos tareas que tiene encomendada la Comisión Instructora es la instrucción de procedimientos disciplinarios de faltas tipificadas como graves o muy graves en el Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Académico (Aprobado por Reforma integral en sesión N° 5261-02 del Consejo Universitario, y que rige desde el 3 de julio de 2009).

COMISION INSTRUCTORA PARA EL PERSONAL ACADEMICO, SIN DISTINCION DE SI SE TIENE NOMBRAMIENTO EN PROPIEDAD O INTERINO

La Comisión Instructora instruye solamente faltas tipificadas como graves o muy graves en el Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Académico que se le atribuyen a personas docentes en Régimen Académico. Las faltas atribuidas a personas docentes interinas o personas que trabajan en puestos administrativos, son realizadas por la Junta de Relaciones Laborales.

- Considero que debe haber **una única Comisión Instructora para personal docente**, independientemente de su condición de nombramiento de interinazgo o en propiedad. La Junta de Relaciones Laborales debe dedicarse a atender las faltas atribuidas a personal administrativo.

IMPUNIDAD E INDEFENSION DE PERSONAS FUNCIONARIAS DE LA FUNDACION DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

La Fundación de la Universidad de Costa Rica no es la Universidad de Costa Rica. El Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Académico no permite seguir un procedimiento instructor a personas a quienes se les atribuye la comisión de una falta grave o muy grave si su contrato no está hecho por la

Universidad sino por la Fundación, que es un ente con su propia personería jurídica, a cargo de *“la gestión administrativa y financiera de programas, proyectos y actividades de Vínculo Externo Remunerado de la Universidad de Costa Rica y de emprendimientos universitarios”*.¹

De igual manera, existe jurisprudencia en el sentido de que si la persona denunciante ha sido contratada por la Fundación Universidad de Costa Rica, no se tramita la denuncia por cuanto **carece de legitimación activa** en el tanto el patrono y jefe directo de la persona denunciante es la Fundación y no la Universidad de Costa Rica. La Oficina Jurídica, mediante Dictamen OJ-280-2024², ha indicado: *“Al no ser (la persona denunciante) funcionaria de esta Universidad, carece no solo de legitimación activa para interponer la denuncia sino de interés legítimo para actuar en el procedimiento administrativo disciplinario.”* Si bien, al tenor del artículo 303 de la Ley General de la Administración Pública, *“Los dictámenes serán facultativos y no vinculantes, con las salvedades de ley”*, es un hecho que -en la práctica- rara vez quien consulta se aparta del criterio jurídico a la hora de dictar un acto.

- Deben darse los cambios necesarios para evitar una especie de impunidad, en el tanto el Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Académico no cubre a los funcionarios de la Fundación de la Universidad de Costa Rica para ser sometidos a procedimientos instructivos si fuesen denunciados. Además, las personas trabajadoras de la Fundación quedan en indefensión, pues no pueden acusar eventuales faltas cometidas por personal académico de la Universidad -ni de la Fundación- en su contra.
- Conviene -para casos de índole disciplinario- seguir lo estipulado en el Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del Hostigamiento en el trabajo o Acoso Laboral, que señala, en su artículo 2, lo siguiente: *“En el caso de las personas denunciadas por conductas de hostigamiento laboral y que no formen parte del personal administrativo o docente de la Universidad, sino que sean de empresas que prestan servicios a la Institución, la Rectoría, una vez puesta en conocimiento de la denuncia por parte de la Comisión Evaluadora de Acoso Laboral (CEAL), procederá a trasladar la denuncia en el plazo de ocho días hábiles al contratista, y le solicitará que en el plazo perentorio de un mes calendario rinda un informe motivado sobre lo actuado en el caso concreto.”*

¹ ¡Somos Fundación UCR! En: <https://fundacionucr.ac.cr/index.php>

² Se cita el número de Dictamen, pues consultada la Oficina Jurídica me indicó vía correo electrónico que *“el dictamen solo puede ser citado si el proceso correspondiente ya ha finalizado”*. En el caso de marras, quien ejerció la potestad disciplinaria me confirmó que el caso se encuentra archivado.

RESOLUCION DE INICIO DEBE SUSTENTARSE EN INVESTIGACION DEL JERARCA EN EJERCICIO DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA

De acuerdo con el Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Académico, el inicio del proceso disciplinario se da por denuncia de la posible comisión de una falta. La denuncia debe ser enviada a la Comisión Instructora por el Jarca en ejercicio de la autoridad disciplinaria de la persona que se acusa como denunciada, mediante la llamada “Resolución de inicio”, que no debe ser una carta adjuntando la denuncia recibida o conocida, sino un documento más elaborado, mediante el cual el Jarca informa de la investigación que ha llevado a cabo sobre los hechos, adjuntando la denuncia, para solicitar el inicio del procedimiento administrativo-disciplinario. Esa investigación que debe hacer el Jarca en ejercicio de la autoridad disciplinaria, no siempre se hace o no es exhaustiva.

- Recomiendo que los Decanos, Directores de Escuela, Directores de Sedes Regionales, Directores de Unidades Académicas de Investigación, Vicerrectores de Docencia e Investigación (todos los funcionarios enumerados en el artículo 18, del Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Académico) deban llevar un curso básico de instrucción disciplinaria (a cargo de la Oficina Jurídica, que es la asesoría legal de los Jarcas, de la administración), donde se les explique básicamente qué es la investigación preliminar y cómo se confecciona correctamente una Resolución de Inicio. El Consejo Universitario les podría exigir, como requisito previo a su juramentación, la aprobación de este curso.

DEBE DARSE ACUSO DE RECIBO A LOS DOCUMENTOS RECIBIDOS POR CORREO ELECTRONICO EN LA COMISION INSTRUCTORA

En la Comisión Instructora existe la práctica de no hacer acuso de recibo de correos electrónicos, documentos y otros (audios, videos, etc.) recibidos por medio del correo electrónico institucional comisioninstructora@ucr.ac.cr, aún cuando quien envía el correo así lo solicite.

No hacer el acuso de recibo por correo violenta incluso el voto de la Sala Constitucional, de las nueve horas quince minutos del veintiuno de enero de dos

mil veintidós, Res. N° 2022-01707, que ha reconocido el correo electrónico institucional comisioninstructora@ucr.ac.cr como medio oficial de comunicación³

- He señalado en múltiples ocasiones, incluso en el libro *“Apuntes sobre las sentencias constitucionales relacionadas con la Comisión Instructora Institucional de la Universidad de Costa Rica”*⁴, que es necesario hacer acuso de recibo a todo correo electrónico que ingrese a la cuenta institucional.
- El oficio N° YCI-006-2022 se conoció en sesión de la Comisión Instructora N° 596, de 21 de febrero de 2022. En él, hago la propuesta de hacer “Acuso de Recibo”. La Coordinadora de la Comisión Instructora se comprometió a indagar con Rectoría cómo procedían en esa instancia. Aún hoy, no se acusa recibo de los correos electrónicos recibidos al correo institucional de la Comisión Instructora.
- Considero que es un derecho de las personas usuarias de los servicios dados por la Comisión Instructora y que no debe continuarse con la práctica de no hacer acuso de recibo.

VERIFICACION DE DOCUMENTOS PRESENTADOS CON LA DENUNCIA

Con relativa frecuencia, la Comision Instructora recibe denuncias trasladadas por la Junta de Relaciones Laborales, porque la persona denunciante se dirigió a la Junta a interponer la denuncia, donde se la recibieron. Pero resulta que no verifican en el momento si la persona denunciada es docente en régimen académico, caso en el cual la Junta de Relaciones Laborales no tiene competencias para instruir.

Un caso nos fue asignado a la Sección a la que recién nos incorporamos el Dr. Francisco Rojas Sandoval y yo, en agosto de 2021; estaba avanzado en su trámite, al punto que el procedimiento que seguía era la convocatoria a Audiencia oral y privada de recepcion probatoria. Se le dio la instrucción al Dr. Rojas, quien con su característica acuciosidad se dio cuenta de que el Jerarca en Ejercicio de la Autoridad Disciplinaria trasladó una denuncia sin firma del denunciante y así se admitió y tramitó. El Dr. Rojas dio la alerta, y emitimos una

³ Poder Judicial. Nexus. Resolución N° 01707 - 2022, en: <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-1071629>

⁴ Disponible en el Repositorio Kerwä, en: <https://www.kerwa.ucr.ac.cr/items/e30d7ddd-d5a8-47e3-908a-428cd33d24b8>

Resolución para subsanar esta situación. Quizás sea el único caso; no sé si ha habido otros. Es necesario verificar que la denuncia se presente a derecho.

- La Comisión Instructora y la Junta de Relaciones Laborales deben tener una guía escrita de aspectos básicos por corroborar a la hora de recibir una denuncia. Un retraso en el inicio de un procedimiento administrativo generado porque la denuncia se recibió en una instancia incompetente afecta, cuando menos, la justicia pronta.

CADUCIDAD

El criterio de la Asesoría Legal de la Comisión Instructora, que se ha aplicado “históricamente” es que no se resuelve el instituto de caducidad en forma previa al término de la instrucción. La Asesoría Legal ha sostenido la tesis de resolver el instituto de caducidad en el Informe Final Recomendativo refiriendo a la Resolución N° 00917 - 2011, de la Sala Segunda de la Corte, que dice:

“Cabe indicar que la caducidad no es aplicable a los derechos laborales. En tal sentido, esta Sala, en la sentencia n° 157, de las 15:00 horas del 18 de febrero de 2009, en lo que interesa, sostuvo: “II.- CADUCIDAD DEL DERECHO: La controversia planteada por la demandada sobre la pretendida aplicación de las doctrinas ius publicistas de la caducidad de la acción para reclamar contra actos dictados por la Administración, con ocasión de relaciones de servicio, fue resuelta por esta Sala desde vieja data con el rechazo a ese planteamiento. En efecto, desde el voto n° 505-03 de 9:50 horas de 24 de setiembre de 2003, la Sala ha esbozado la improcedencia de aplicar esa figura jurídica al reclamo de derechos laborales derivados de una relación de trabajo en el ámbito de la Administración Pública” (en ese mismo sentido pueden consultarse, entre otros, los votos n° 70 de las 9:40 horas del 1° de febrero de 2008, 25 de las 10:20 horas del 14 de enero de 2009, 1237 de las 14:12 horas del 9 de setiembre y 1405 de las 9:46 horas del 27 de octubre, ambas del año 2010).”

La Opinión Jurídica OJ-083-2003 del 5 de junio de 2003, de la Procuraduría General de la República, señaló:

“(…) Se aplica de este modo la máxima que enuncia la doctrina, en el sentido de que “cuando el Estado es actor, el principio es que no tiene plazo de caducidad” (DROMI, Roberto. “El Procedimiento Administrativo”. Ediciones Ciudad Argentina, Buenos Aires, 1996, pág. 187). Admitir lo contrario llevaría a establecer no sólo un marcado y excesivo formalismo que obstaculizaría el ejercicio efectivo de la potestad sancionadora de la Administración, sino que con ello se estaría habilitando un ilegítimo fuero de impunidad, impidiéndose

así el acceso a un principio general básico en el Derecho: la Justicia (art. 41 constitucional). Y con ello no sólo se transgrediría ese derecho fundamental de los administrados, sino que atentaría contra uno de los pilares de la democracia, en el tanto el sistema pretende que los conflictos que se suscitan en la sociedad, sean resueltos a través de un procedimiento que garantice los principios de justicia, orden, seguridad y paz social (Véase al respecto, la resolución N° 2002-01764 de las 14:37 horas del 20 de febrero del 2002, de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia).

Pero, en 2024, mediante Sentencia de Primera Instancia N° 2024000524, del Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, en juicio de un profesor destituido -con base en un Informe Final Recomendativo de la Comisión Instructora Institucional- contra la Universidad, se anuló el despido hecho por el Jerarca en ejercicio de la Autoridad Disciplinaria con base en un Informe Final Recomendativo de la Comisión Instructora de un procedimiento disciplinario que estaba caduco, pues en dos oportunidades pasaron más de seis meses sin actividad procesal. El profesor debió ser reinstalado, y la Universidad de Costa Rica tuvo que pagarle salarios caídos y otros según sentencia. Esta Sentencia obliga a la Comisión Instructora a revisar y enrumbar su accionar. Transcribo lo más relevante:

“V. SOBRE EL FONDO DEL ASUNTO:

(...)

Precisamente la denominada inactividad procesal sancionada con el instituto de la caducidad, es una de esas tutelas fundamentales que pretenden brindar seguridad jurídica al administrado a efectos de no mantener un asunto sin definir, con la carga anímica y los costos sociales y económicos que ello podría conllevar. El ordinal 340 de la citada ley, reformado por el artículo 200, inciso 10, del Código Procesal Contencioso

Administrativo estipula: “1) Cuando el procedimiento se paralice por más de seis meses en virtud de causa, imputable exclusivamente al interesado que lo haya promovido o a la Administración que lo haya iniciado, de oficio o por denuncia, se producirá la caducidad y se ordenará su archivo, a menos que se trate del caso previsto en el párrafo final del artículo 339 de este Código. 2) No procederá la caducidad del procedimiento iniciado a gestión de parte, cuando el interesado haya dejado de gestionar por haberse operado el silencio positivo o negativo, o cuando el expediente se encuentre listo para dictar el acto final. 3) La caducidad del procedimiento administrativo no extingue el derecho de las partes; pero los procedimientos se tienen por no seguidos, para los efectos de interrumpir la prescripción.” De modo que, **para que se tenga por operada la caducidad dentro de un procedimiento administrativo iniciado, será**

imprescindible su suspensión, en forma injustificada, por culpa de la Administración o de quien lo promovió, por un período superior a los seis meses. En relación, debe aclararse, no se trata de un plazo ordenatorio en los términos del artículo 261 de la Ley General de la Administración Pública, que establece que el procedimiento administrativo deberá culminarse dentro de los dos meses posteriores a iniciado, sino de **una sanción por inactividad innecesaria e injustificada** que, debe puntualizarse, no corre desde el inicio del procedimiento en sí (auto de apertura), sino que **surge su contabilidad desde la emisión de cada actuación procedimental** que tienda realmente a la conclusión, por acto final, del mismo, pues si bien implica una garantía para quien puede verse afectado por sus resultados, también debe recordarse que también existe una obligación de determinar lo que realmente sucedió, por ejemplo, en los procedimientos sancionatorios o disciplinarios, donde el elemento temporal no puede ser, per se, aplicado sin valorar el desarrollo natural de las actuaciones necesarias para arribar a un resultado final ajustado a Derecho y a los principios que lo permean. En relación con la figura de la caducidad contemplada normativamente en el ordinal 340 recién citado, la Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia indicó en su voto número 34-F-S1-2011 lo siguiente: *“En primer término, se puede observar que la norma recién transcrita se encuentra redactada en forma imperativa, es decir, no regula una facultad; por el contrario, una vez cumplidos los presupuestos de hecho en ella contenidos, la consecuencia deviene en obligatoria para el órgano encargado de la tramitación. Esto implica que sus efectos se producen de pleno derecho, y por ende su reconocimiento tiene efectos meramente declarativos, no constitutivos. Vale aclarar que lo anterior no debe ser interpretado como una pérdida de competencia – la cual es, por definición, irrenunciable, intransmisible e imprescriptible según el numeral 66 LGAP-, sino, únicamente, como la imposibilidad de continuar con la tramitación del procedimiento específico en el que se produjo la inercia.”* Con ello no obstante lo acotado por la jurisprudencia recién transcrita, debe quedar claro que una vez detectada la inactividad injustificada por un plazo superior a seis meses, se extingue la potestad disciplinaria de la Administración, en aquellos casos en que el plazo prescriptivo para ejercitar la corrección, haya transcurrido también.

(...)

Propiamente y en lo que resulta de interés obsérvese que entre el dictado de la resolución interlocutoria CII-138-2016 de las 11 horas 50 minutos del 09 de noviembre de 2016 que corresponde al rechazo por extemporáneo e improcedentes los recursos de revocatoria y apelación y la resolución interlocutoria CII-068-2017 de las 10 horas 44 minutos del 16 de agosto de 2017 y que corresponde a que se ordene prueba para mejor resolver pasaron más de seis meses de inactividad procesal (ver resoluciones que por su orden son visibles a imagen 366 y 398 del expediente administrativo. De igual manera se detectó que entre el dictado de la resolución R-71-2018 de las nueve horas del 12 de abril de 2018 y el dictado de la resolución interlocutoria CII-086-2019 de

las 11 horas 46 minutos del 24 de abril de 2019 y que corresponde a una prevención transcurrieron más de seis meses de inactividad procesal. También, resulta relevante señalar que ambas caducidades fueron alegadas dentro del asunto administrativo, así por ejemplo la primer excepción de caducidad fue alegada por medio de escrito con fecha recibido 30 de agosto de 2017

(...)

Más aún, al analizar lo indicado por la Administración en las resoluciones que rechazaron las excepciones de caducidad y según se infiere de su contestación, según la cual y en términos resumidos, la caducidad peticionada por el actor no procedía en razón de la existencia de un interés público en toda su extensión, y que por ser instaurado el proceso por parte de la administración, no se cuenta con plazo para resolver el procedimiento, se concluye la improcedencia de tal interpretación. En efecto, y al leer la aplicación del numeral 339 inciso 3) de la Ley General de la Administración Pública, en lo que respecta a que el expediente entrañe un interés general o fuere conveniente su sustanciación para su definición y esclarecimiento, no trata de un simple planteamiento formal, sino, más bien, en ambos casos, **interés general y sustanciación para su definición y esclarecimiento**, de elementos de existencia real que justifiquen la dilación en que se incurra, pues de lo contrario tornarían insubsistente las garantías propias del procedimiento administrativo y la misma figura de la caducidad, pues finalmente, la sólo referencia a uno de ellos bastaría para impedir que opere tal sanción a la inactividad. En la especie, es claro que ese interés general aducido, no fue la razón del atraso, o el detenimiento de la tramitación ordinaria del iter procedimental. Incluso, ninguna prueba adicional se evacuó o investigación se realizó para arribar a alguna conclusión, trátase finalmente de un retraso injustificado que el administrado no tiene razón de soportar, pues no se demostró motivo válido alguno para detener el procedimiento disciplinario objeto de cuestionamiento, y por ello no resulta aplicable, como se pretende, la excepción indicada. Nótese que existen varias solicitudes dentro del expediente por parte de una denunciante tendiente a estimular la actividad procesal y su celeridad, pues estuvo inerte por varios períodos. Por lo expuesto, al haberse emitido en contradicción con las reglas estipuladas en el Ordenamiento Jurídico, en particular el numeral 340 de la Ley General de la Administración Pública, se impone anular los actos administrativos que ordenaron el despido del señor *SE OMITE EL NOMBRE*, al adoptarse con base en un procedimiento administrativo disciplinario que se encontraba caduco por haberse suspendido su tramitación por un plazo superior a los seis meses, sin contarse con sustento alguno. Así, se anula la resolución N° SEP-2536-2020 del 20 de agosto de 2020 y las demás resoluciones conexas referente al despido del señor actor.

- Resulta pertinente que la Comisión Instructora revise su accionar ante gestiones del instituto de caducidad dada la Sentencia del juzgado laboral.

PRESCRIPCION

El criterio de la Asesoría Legal de la Comisión Instructora, que se ha aplicado históricamente, es que el instituto de la de prescripción se resuelva en el Informe Final Recomendativo.

Pero, en 2024, en juicio de un profesor destituido -con base en un Informe Final Recomendativo de la Comisión Instructora Institucional- contra la Universidad, la Sentencia de Primera Instancia N° 2024000524- del Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José- indica:

*“En cuanto a la prescripción de la potestad disciplinaria, se hace importante acotar que según informa la pacífica jurisprudencia de lo contencioso, se ha señalado en varias sentencias algo recientes, que dicho instituto procede en los procedimientos administrativos en dos instantes diferentes, a saber, i) Cuando el jerarca llamado a sancionar, tenga conocimiento de la comisión de una posible falta disciplinaria y de previo deba agotar el debido proceso. En estos casos el mes establecido en el artículo 414 del Código de Trabajo corre desde la fecha en que haya tenido conocimiento de la falta y la instauración del procedimiento. ii) El segundo momento corre a partir del momento en que el jerarca recibe el informe del órgano instructor y aplica la sanción respectiva. Y es que en los procedimientos administrativos la prescripción se suspende con el "Auto de Apertura" y así se mantiene durante toda la sustanciación del procedimiento hasta el dictado del acto final, y durante la sustanciación del procedimiento lo que puede ocurrir es la caducidad del procedimiento (que ya se estudió), mas no la prescripción de la potestad sancionatoria. Teniendo claro lo anterior **corresponde ahora analizar si en el procedimiento impugnado operó la prescripción alegada.** Según se tuvo por cierto, el Informe Recomendativo fue emitido por medio de la resolución interlocutoria CII-262-2019 del 30 de octubre de 2019, notificada al órgano decisor el 06 de noviembre de 2019 según consta del recibido que corre a imagen 2397 del expediente administrativo. De igual manera se sabe que después de haber sido notificada esa recomendación al responsable de emitir el acto final, se emitieron dos resoluciones interlocutorias, a saber la CII-280-2019 de las 10 horas del 20 de noviembre de 2019 y la CII-291-2019 de las 15:50 horas del 04 de diciembre de 2019, las cuales y por su orden le fueron notificadas al jerarca responsable del acto final el día 20 de noviembre de 2019 y 16 de diciembre de 2019 respectivamente. Posteriormente a ello y por medio de la resolución SEP-2536-2020 del 20 de agosto de 2020 se dictó el acto final que ordenaba el despido del trabajador. Es claro conforme al recuento de fechas que entre el acuse de la recomendación del órgano instructor, así como **desde el mismo momento en que se notificó la segunda resolución (momento a partir del cual podía emitir el acto) y la aplicación de la sanción transcurrieron***

sobradamente el plazo fatal de un mes que establece la norma laboral. Como consecuencia, se encuentra prescrita la potestad sancionatoria de la demandada.”

La sentencia anuló la resolución N° SEP-2536-2020 del 20 de agosto de 2020 y las demás resoluciones conexas referente al despido del actor (profesor denunciado) por adoptarse con base en un procedimiento administrativo disciplinario que se encontraba:

- **caduco** por haberse suspendido su tramitación por un plazo superior a los seis meses, sin contarse con sustento alguno (y en dos ocasiones)
 - **prescrito**, por cuanto transcurrió más de un mes *-el plazo fatal de un mes que establece la norma laboral para emitir el acto final-* para aplicar la sanción recomendada por el órgano instructor.
 - De conformidad con el artículo 566 del Código de Trabajo se ordenó la reinstalación del señor actor a su puesto de trabajo y en las mismas condiciones que tenía PREVIO a su sustitución (tanto en puesto como salario, el cual incluye las anualidades y recargo de director de Departamento). Deberá pagar la accionada en concepto de salarios caídos el importe de 24 veces el salario mensual que percibía el señor *SE OMITE NOMBRE*. INTERESES. Siendo procedente conforme al numeral 565.1 del Código de Trabajo se otorgan intereses los cuales se calcularán con la tasa básica pasiva del Banco Central de Costa Rica para operaciones en moneda nacional, desde el momento en que cada suma de dinero se hizo exigible y hasta su efectivo pago. INDEXACIÓN. De conformidad *con el canon 566, el extremo económico otorgado no admite adecuaciones o indexaciones, razón por la cual se rechaza su cobro. (...) Se declara prescrita la potestad disciplinaria de la demandada por haber sido dictado el acto final fuera del plazo que establece el canon 414 del Código de Trabajo. (...)*
- La Universidad de Costa Rica, en cumplimiento de esta sentencia, reinstaló al profesor e hizo los pagos dictados por el Juzgado.
 - El curso que se ha propuesto impartir a Jerarcas debería explicar lo relacionado con la importancia de observar los plazos para evitar que se de la prescripción de la potestad disciplinaria.
 - La Comisión Instructora y especialmente los Jerarcas en ejercicio de la potestad disciplinaria deben revisar su forma de proceder cuando se interpone una gestión de prescripción. Si un caso está prescrito, ¡prescrito está! Lo ideal sería que no se llegue a esto; que se actúe en los plazos de ley; pero si prescribe, no tiene sentido para la Universidad tener que afrontar una sentencia judicial como la que hemos mencionado.

INSTANCIA PARA NO-CONTINUAR UN PROCEDIMIENTO

El artículo 685 del Código de Trabajo que dispone que *“los procesos disciplinarios pendientes contra un servidor público que renuncie o se jubile deberán continuar y se suspenderá el pago de la cesantía que pudiera corresponderle, la cual solo se hará efectiva cuando se declare la improcedencia del despido sin responsabilidad para la parte empleadora.”*

- Algunas personas denunciadas remiten oficio a la Comisión Instructora indicando que ya se pensionaron, lo cual no debe afectar la continuidad del procedimiento instructivo.

En 2021, la entonces Coordinadora de la Comisión Instructora, firmó varias resoluciones consultando a las personas denunciadas lo siguiente :

“(...) por razones de economía procesal y con el fin de determinar los procedimientos a seguir, se le insta para que se pronuncie sobre su INTERÉS PROCESAL EN CONTINUAR (O NO) CON EL PRESENTE PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO (...)”

Además, la entonces Coordinadora consultó a la Oficina Jurídica (Oficio CII-214-2021, de 15 de octubre de 2021), instancia que emitió el Dictamen OJ-1055-2021, de 3 de noviembre de 2021, que señala, en lo que interesa:

“(...)”

Nuestro criterio es que los procedimientos deben continuar, aún el caso de que los denunciados hayan guardado silencio ante la consulta realizada. Dicha consulta no es un acto procesal necesario, ni está previsto como un componente o fase que deba cumplirse cuando los procedimientos se demoran en el tiempo. Para ello, eventualmente, existen otros medios procesales, como los institutos de la caducidad o la prescripción, o bien las excepciones que las partes denunciadas pueden interponer de falta de interés actual y otras relacionadas.

De igual forma, no existen criterios jurídicos preestablecidos para interpretar el silencio de los denunciados ante la consulta, como sí lo están en ciertos casos regulados expresamente por el derecho administrativo; por ejemplo, en el caso del silencio positivo.

Por último debe considerarse la posibilidad de que el silencio del denunciado no implique, de forma automática, la falta del interés sancionador del patrono.

El patrono podría tener interés en la continuación del proceso, en el contexto de los fines que persigue la prohibición del acoso laboral.”

Resulta importante que la Oficina Jurídica mantuvo el criterio que establece el artículo 685 del Código de Trabajo, que en lo que interesa dice:

ARTÍCULO 685.-

(...)

Los procesos disciplinarios pendientes contra un servidor público que renuncie o se jubile deberán continuar y se suspenderá el pago de la cesantía que pudiera corresponderle, la cual solo se hará efectiva cuando se declare la improcedencia del despido sin responsabilidad para la parte empleadora.

(Adicionado mediante Ley N° 9343 del 25 de enero del 2016, publicado en el Alcance N° 6, a La Gaceta N° 16 de 25 de enero del 2016).

- Considero que la Coordinación de la Comisión Instructora no debe realizar consulta a la parte denunciante sobre si se quiere continuar o no con un procedimiento. No está explícito en las competencias reglamentarias. Podría constituir un “adelanto de criterio” de quien por Reglamento integra las dos secciones instructoras.

PAGO DE CESANTIA

La Universidad debe establecer un mecanismo de coordinación entre la Oficina de Recursos Humanos, la Comisión Instructora y la Junta de Relaciones Laborales, a efectos de cumplir con el artículo 685, del Código de Trabajo:

(...)

Los procesos disciplinarios pendientes contra un servidor público que renuncie o se jubile deberán continuar y se suspenderá el pago de la cesantía que pudiera corresponderle, la cual solo se hará efectiva cuando se declare la improcedencia del despido sin responsabilidad para la parte empleadora.”

- La Sala Constitucional -Resolución N° 03318 - 2021- ha hecho la salvedad de que deben ser procedimientos en los que se ha notificado el Traslado de cargos. Esta resolución abre el portillo para que una persona a la que se le traslada una denuncia, se jubile y reciba la cesantía correspondiente, porque la notificación del traslado de cargos puede durar varios meses (incluso años) después de iniciado el procedimiento administrativo.

REGISTRO DE REINCIDENTES

El 27 de enero de 2022 (Oficio YCI-002-2022), presenté a la Comisión Instructora mi inquietud por cuanto la Universidad **está incumpliendo con el artículo 14 del Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Académico**, a falta de Registro Administrativo de Funcionarios en Régimen Académico sancionados por faltas disciplinarias.

- El Registro Administrativo de Funcionarios en Régimen Académico sancionados debe incluir nombre, fecha, la falta correspondiente o sancionada, la sanción impuesta y la naturaleza de la calificación jurídica por la cual se dio la sanción. El Registro no puede ser vitalicio porque existe el derecho al olvido, y debe entonces establecerse en qué plazo debe borrarse la inscripción, según la gravedad de la falta.
- Propuesta de reforma al Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Académico, para que el artículo 14 se lea:

“ARTÍCULO 14. De la reincidencia.

Para efectos del presente reglamento, la Comisión Instructora Institucional y la Junta de Relaciones Laborales, deberán informar a la Oficina de Recursos Humanos, de cada Informe Final Recomendativo que emitan.

Todo Jefe que haya emitido una resolución disciplinaria también deberá informar del Acto Final a la Oficina de Recursos Humanos..

El informe en cuestión debe indicar: el registro el nombre y datos de la persona sancionada, incluyendo fecha, la falta sancionada, la pena impuesta, la naturaleza de la calificación jurídica por la cual se dio la sanción.

Asimismo, se debe llevar el registro de quienes se han acogido a una Medida Alternativa de Conflictos o que han tenido una sanción supletoria de la sanción disciplinaria.

El Registro Administrativo de Funcionarios en Régimen Académico anotará lo informado, y también se adicionará al Expediente personal de la persona funcionaria.

En razón del derecho al olvido, se eliminará la sanción o medida alternativa anotada en los siguientes plazos:

- Tres años, para quienes se han acogido a una Medida Alternativa de Conflictos o que han tenido una sanción supletoria de la sanción disciplinaria*
- Tres años para quien ha sido sancionado por haber cometido una falta leve.*
- Cinco años para quien ha sido sancionado por haber cometido una falta grave.*
- Diez años para quien ha sido sancionado por haber cometido una falta muy grave que no haya terminado con despido*

Estos plazos se contarán a partir de la fecha en que se comunicó la sanción o se tomó la Medida Alternativa de Conflictos o la sanción supletoria de la sanción disciplinaria.”

El oficio N° YCI-002-2022 se conoció en sesión de la Comisión Instructora N° 596, de 21 de febrero de 2022. En él, hago la propuesta de contar con el Registro de Reincidentes, que la Universidad sigue sin tener.

Por otro parte, El oficio N° CII-I-001-2023 se conoció en sesión de la Comisión Instructora N° 650, Artículo 2.1, de 9 de agosto de 2023. En él, hago la propuesta de pedir al Asesor Legal de la Comisión Instructora su criterio legal sobre el tema de la reincidencia, que incluya el análisis de los casos acumulados.

- Es necesario poner a derecho este Registro reglamentario (o modificar el Reglamento de Régimen Disciplinario para eliminarlo).

SOLICITUD DE INFORMES TECNICOS A LA OFICINA JURIDICA

El artículo 32 del el Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Académico señala como Facultades de la Comisión Instructora, entre otras, la siguiente:

d. Solicitar informes técnicos a la Oficina de Contraloría Universitaria, a la Oficina Jurídica, o a cualquier otra instancia especializada competente, según sea el caso.

- Considero impropio que la Comisión Instructora tenga facultades para pedir informes técnicos a la Oficina Jurídica, que es el ente de asesoramiento legal de los Jerarcas en ejercicio de la autoridad disciplinaria.
 - El Consejo Universitario debe considerar reformar el Reglamento.
- La Comisión Instructora tiene su propia asesoría legal, independiente de la Oficina Jurídica, precisamente para desvincular ambos criterios: el del órgano instructor y el del órgano ejecutor.
- La facultad que debe tener la Comisión Instructora es la de recabar información ante instancias universitarias para mejor resolver, sin que esto constituya un adelanto de criterio o prevaricato.

INFORME FINAL RECOMENDATIVO

El artículo 34 del Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Académico, señala:

Finalizada la audiencia oral y privada, la Comisión Instructora Institucional tendrá quince días hábiles para rendir un informe final, motivado y fundamentado, y remitirlo, junto con una copia certificada del expediente, a la autoridad competente de ejercer la potestad disciplinaria.

(...)

- Este plazo no suele cumplirse.
- Considero lesivo a los derechos de las partes la tardanza en la emisión del Informe Final Recomendativo.
- El Consejo Universitario, a fin de analizar a fondo este asunto, debe solicitar a la Comisión Instructora un informe de los casos cuyo informe final recomendativo se ha emitido en los últimos 5 años indicando: fecha de la audiencia oral y privada; fecha en que la Comisión Instructora aprobó el Informe Final Recomendativo; y, fecha en que el Informe Final Recomendativo se comunicó al Jerarca en ejercicio de la autoridad disciplinaria. Lo mismo debe solicitarse a la Junta de Relaciones Laborales.
- El Consejo Universitario, a fin de analizar a fondo el tema de la prescripción, debería pedir a todos los Jerarcas en ejercicio de la autoridad disciplinaria enumerados en el artículo 18, del Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Académico, un informe de los casos que han tenido que resolver (que dictar una Resolución) con base en un Informe Final Recomendativo emitido por la la Comisión Instructora o la Junta de Relaciones Laborales, donde se indique: fecha en que recibió el Informe final reccomendativo, fecha en que dictó la Resolución final y fecha en que dicha resolución se comunicó a las partes.

PROCEDIMIENTOS EN LOS QUE HAY COMPROMISO DE LA HACIENDA PUBLICA DEBEN TENER AUDIENCIA ORAL Y PUBLICA

El 27 de enero de 2022 (Oficio N° YCI-003-2022), propuse a la Comisión Instructora cumplir con la convocatoria a Audiencias públicas para los casos

establecidos por ley. De manera específica, la Ley contra la corrupción y el enriquecimiento ilícito en la función pública señala:

Artículo 10.-Limitaciones de acceso al expediente administrativo.

Cuando estén en curso las investigaciones que lleve a cabo la Contraloría General de la República en el ejercicio de sus atribuciones, se guardará la reserva del caso, en tutela de los derechos fundamentales del presunto responsable o de terceros.

A los expedientes solo tendrán acceso las partes y sus abogados defensores debidamente acreditados como tales, o autorizados por el interesado para estudiar el expediente administrativo antes de asumir su patrocinio.

*Las comparecencias a que se refiere la Ley General de la Administración Pública **en los procedimientos administrativos que instruya la Administración Pública por infracciones al Régimen de Hacienda Pública, serán orales y públicas,** pero el órgano director, en resolución fundada, podrá declararlas privadas por razones de decoro y por derecho a la intimidad de las partes o de terceros, cuando estime que se entorpece la recopilación de evidencia o peligra un secreto cuya revelación sea castigada penalmente.*

Sobre la constitucionalidad de la norma, la Sala Constitucional se pronunció mediante Resolución N° 7689 de las 14:52 horas del 7 de mayo de 2008:

“(…) En relación con el artículo 10, los recurrentes llaman la atención en su párrafo final que dispone que en los procedimientos administrativos que instruya la Administración por infracciones al régimen de hacienda pública las comparecencias serán orales y públicas, invirtiendo la regla prevista en el artículo 309 de la Ley General de la Administración Pública. Sostienen que al convertir estas comparecencias en orales y públicas, se crea una desigualdad injustificada y discriminatoria, irrespetando el ámbito de intimidad del investigado y el principio de igualdad. Además, aducen que dicha medida es desproporcionada e irrazonable, pues en aras de proteger la hacienda pública se afecta el ámbito de intimidad del funcionario investigado y el principio de inocencia, siendo que se le exhibe innecesariamente en una etapa en la que ni siquiera existe resolución administrativa firme que le responsabilice por cualquier hecho. No llevan razón los recurrentes en sus confrontaciones de la norma cuestionada con los principios de igualdad y razonabilidad constitucional.

Primeramente hay que mencionar la función controladora y fiscalizadora de la Hacienda Pública que la propia Constitución le ha encomendado a la Contraloría General de la República, que entre otras funciones y competencias, debe encargarse del control de la eficiencia de la Administración en los funcionarios que manejen fondos públicos. Es decir, en el caso específico de la norma, se trata de una clase especial de funcionarios públicos que cometan

*infracciones al régimen de la Hacienda Pública. De modo que, no se está en una situación de igualdad ante los demás funcionarios públicos. (...) Y **segundo**, en cuanto posibilita establecer situaciones diferenciadas entre desiguales, bajo la condición de que éstas sean razonables y proporcionadas. Al respecto los recurrentes dicen que la medida adoptada por el legislador es irrazonable y desproporcionada, pues en aras de proteger la Hacienda Pública, no solo se afecta el ámbito de intimidad del funcionario investigado sino el principio de inocencia, ya que se le exhibe en una etapa en la que ni siquiera existe resolución firme que lo responsabilice de cualquier hecho. (...) De esta manera, surgen dos elementos para determinar o no la violación del principio de igualdad: el primero de ellos, consistente en el parámetro de comparación que permite establecer que entre dos o más personas existe una situación idéntica, y que por lo tanto, produce un trato discriminatorio desprovisto de toda justificación objetiva y razonable; y el segundo, la razonabilidad de la diferenciación, con lo que se estatuye el principio de razonabilidad como parámetro de constitucionalidad. De esta suerte, no basta que la diferenciación no sea contraria a la dignidad humana, o que esté justificada en la protección de otros bienes constitucionales o en la tutela de otros derechos fundamentales, sino que debe estar determinada en la relación medio-fin de la norma. Existe entonces, un nexo entre la igualdad y razonabilidad. Entre otros desarrollos jurisprudenciales, este tribunal ha dicho que se deben tomar en cuenta tres elementos para determinar la razonabilidad: la necesidad, la idoneidad y la proporcionalidad del acto o disposición jurídica. (...) Todo ello, nos lleva a concluir que **existe una necesidad, (primer elemento) en que se realice una investigación administrativa para determinar la correcta o incorrecta actividad del funcionario público en el manejo de fondos públicos, como depuración para una eficiente prestación del servicio público. El hecho de que el funcionario comparezca a una audiencia pública, como parte de un procedimiento administrativo, no solo se justifica en aquella necesidad, sino también en la transparencia que debe tener la Administración ante la ciudadanía en lo referente a hechos de corrupción o enriquecimiento ilícito. Pero esta audiencia pública, no solo funciona como un medio idóneo (segundo elemento) para que la Administración pueda dar a conocer ante la colectividad lo que acontece a su interno con sus funcionarios, sino también una manera de que éstos, si a bien lo tienen, demuestren también ante la ciudadanía que no son responsables de esos hechos. El principio de inocencia en esta fase permanece incólume, pues contrario a lo que dicen los recurrentes, al servidor no se le ha impuesto ninguna sanción ni se le ha dado un trato que presuma su culpabilidad. Finalmente, se evidencia la proporcionalidad (tercer elemento) de la norma en el beneficio que con la audiencia pública se pretende obtener para la colectividad. Ahora bien, en cuanto a la intimidad reclamada, la misma normativa establece una excepción a la publicidad de la audiencia, por cuanto por razones de decoro o del mismo derecho a la intimidad, el órgano director podrá declararlas privadas. De modo que tampoco existe inconstitucionalidad alguna. Los valores que se tutelan en este caso y la***

condición del sujeto sometido a enjuiciamiento, justifica, como se expuso, que en estos casos la audiencia sea pública, admitiéndose también las excepciones que justifiquen las circunstancias (...)”

- No se requiere reforma normativa o legal alguna. Solo voluntad de cumplir con la ley y convocar a audiencias públicas cuando sea el caso.

NOTAS:

1. En la Sesión N° 588, de 15 de noviembre de 2021, artículo 3, el Abogado Asesor de la Comisión Instructora se refirió a este tema.
2. El oficio N° YCI-003-2022 se conoció en sesión de la Comisión Instructora N° 596, de 21 de febrero de 2022. En él, hago la propuesta de cumplir con la convocatoria a audiencias públicas en los casos señalados por Ley.

Procedimiento de Instrucción en Faltas de Acoso Laboral

La segunda de las dos tareas que tiene encomendada la Comisión Instructora es la instrucción de procesos de Acoso Laboral, faltas tipificadas en el Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del Hostigamiento en el trabajo o Acoso Laboral, aprobado en Sesión N° 5675-01 del Consejo Universitario, de 11 de octubre de 2012.

LA COMISION EVALUADORA DE ACOSO LABORAL NO DEBE EXISTIR

De acuerdo con el Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del Hostigamiento en el trabajo o Acoso Laboral:

Artículo 11. La Comisión Evaluadora de Acoso Laboral tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

(...)

d. Dictaminar, en el informe pericial, si se configuró el acoso laboral o conductas asociadas. Si los antecedentes del caso lo permiten, dictaminar sobre la gravedad de las faltas. Este informe pericial será la base para la instrucción del expediente que realizará el Órgano del Procedimiento de Instrucción (OPI) o la Comisión Instructora Institucional, según corresponda.

ARTÍCULO 14.- La CEAL concluirá la investigación preliminar y elaborará un informe pericial, en el plazo de dos meses calendario, contados a partir de la fecha en que recibió formalmente la denuncia. El informe deberá contener una relación de hechos relevantes, así como un análisis y valoración pericial de los hechos denunciados. Dicho informe pericial deberá ser remitido al Órgano del Procedimiento de Instrucción o la Comisión Instructora Institucional, según corresponda de acuerdo con el ordenamiento universitario.

- La Comisión Evaluadora de Acoso Laboral (CEAL) no es funcional.
 - La Comisión Evaluadora de Acoso Laboral (CEAL) no hace peritajes. Rinde un informe al que llama “*informe pericial*” sin entrevistar, en ningún momento, a la o las personas denunciadas y tras “analizar” los

documentos del Expediente (tarea que por lo demás corresponde a la Comisión Instructora o a la Junta de Relaciones Laborales). Lo que emite la CEAL no es un peritaje, por supuesto. **Tómese en cuenta que ni la Comisión Instructora ni la Junta de Relaciones Laborales remiten a la CEAL las consultas específicas sobre las que debe versar el peritaje;** simplemente se envía el expediente completo.

- la CEAL emite un informe sin norte, al no haber preguntas específicas para los peritos, requeridas por la Comisión Instructora o a la Junta de Relaciones Laborales para mejor resolver
 - el perito no cita a la persona denunciante, ni a nadie de su entorno laboral que pueda aportar mayor información sobre lo que se debería emitir criterio pericial
 - el perito de la CEAL no determina el daño psicológico de la persona denunciante, a la que nunca entrevista ni aplica pruebas psicológicas
 - el tiempo promedio que dura la CEAL excede los seis meses, claves para la gestión de caducidad. Por experiencia, puedo decir que en el último año, los informes emitidos por la CEAL exceden el año de tiempo de preparación (por ejemplo, en el Poder Judicial, los peritos deben rendir su informe pericial en menos de 3 meses).
 - la CEAL emite un peritaje que no lo es, basado en documentos y sin entrevista y valoración de la parte denunciante.
 - la CEAL emite un informe que no responde a preguntas específicas para los peritos, requeridas por la Comisión Instructora o a la Junta de Relaciones Laborales para mejor resolver. Sin preguntas específicas, el mal llamado peritaje indica *“lo que se le ocurre”*.
 - el perito debe analizar el caso para responder lo que el Juez, en nuestro caso: la Comisión Instructora o a la Junta de Relaciones Laborales le soliciten.
 - el peritaje tiene -debe tener- objetivos concretos y para eso se llama al perito, experto independiente.
-
- Se recomienda al Consejo Universitario solicitar un informe de los últimos 5 años, donde se indique: número de expediente, fecha de ingreso a la Comisión Evaluadora de Acoso Laboral, fecha de

entrevista a la parte denunciante y fecha de envío del Informe Técnico Pericial hecho por la CEAL a la Comisión Instructora y a la Junta de Relaciones Laborales. Se podrá observar no solo el largo plazo para rendir el informe, sino que no se hace entrevista o valoración alguna de las partes: solo se analizan los documentos del expediente.

- Para hacer la revisión de los documentos del Expediente, sin entrevistar a nadie y emitir lo que mal llaman “Informe Técnico Pericial”, la CEAL no tiene un tiempo reglamentado.
 - Es necesario que el Consejo Universitario analice esta situación y sus implicaciones, a la luz de la Sentencia de Primera Instancia N° 2024000524, del Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José.

Sobre el Informe Pericial, conviene leer el Dictamen OJ-240-2022, que obedece a una Consulta de la Coordinación de la Comisión Instructora y que dice:

“se consulta si es facultativo o, por el contrario, obligatorio para la CII aperturar la instrucción del procedimiento, a pesar, de que existe un dictamen negativo de la CEAL sobre la existencia de hostigamiento en el trabajo o acoso laboral.”

La Oficina Jurídica indicó:

“a la CEAL le corresponde realizar un dictamen pericial sobre la causa, que en ningún momento se puede interpretar que sustituye la instrucción del procedimiento. La instrucción del procedimiento, por otro lado, es una garantía para la persona denunciada, de que los motivos jurídicos de la sanción son acordes a una fundamentación de los hechos basada en la valoración de la prueba bajo el estricto cumplimiento del debido proceso.

Como parte de este debido proceso, la Comisión Instructora Institucional, de previo a realizar el formal traslado de cargos, debe realizar un análisis del material probatorio que se le remite por parte de la CEAL, con base en el principio de imputación, cuya naturaleza deriva del debido proceso

(...)

De acuerdo a la exposición anterior, sí le corresponde a la Comisión Instructora Institucional valorar el informe de la CEAL, junto al resto del material probatorio, y determinar si existen suficientes elementos, al menos en un grado de probabilidad, de que el denunciado cometió hechos concretos y claros de hostigamiento en el trabajo o acoso laboral.

El inicio de un procedimiento, que no cumpla con estos requisitos, se convierte en un mero instrumento procedimental para investigar causas que no poseen suficiente material probatorio.

(...) se recomienda a la CII valorar cada caso concreto a la luz de la normativa universitaria, pero también de los principios constitucionales del debido proceso (que poseen una jerarquía jurídica mayor a nuestros reglamentos autónomos). En este sentido, sería posible que la CII decida -de manera fundamentada- no iniciar la instrucción de una causa, que contiene un dictamen negativo por parte de la CEAL, en relación a la posible comisión de hechos de hostigamiento en el trabajo o acoso laboral.”

- En sesión de la Comisión Instructora N° 608, de 18 de abril de 2022, se conoció el Dictamen OJ-240-2022. El Abogado Asesor de la Comisión Instructora manifestó su preocupación por considerar que “(...) el Dictamen pone a la CII a adelantar criterio y eso es un prejuzgamiento”.

Por mi parte, yo indiqué, entre otros, que quería que quedara constancia de: “que está en contra de la opinión vertida en el dictamen, porque a la CII no le corresponde analizar los escenarios probabilísticos de lo que haría un Jerarca. La CII es un órgano imparcial, nombrado por el Consejo Universitario, para instruir denuncias. Nuestro trabajo no puede darse en función de lo que algún jerarca espera que le digamos. La CII no es ni debe ser una comisión política. Los criterios de la Oficina Jurídica no son vinculantes y tampoco nuestra asesoría política”.

- Quiero ser enfática en otro aspecto fundamental del debido proceso y de los derechos de las partes: **la Comisión Instructora no ha citado nunca a las personas integrantes de la Comisión Evaluadora de Acoso Laboral (CEAL) -a los “peritos”- a las Audiencias de evacuación probatoria.** Esto, en mi criterio, viola el derecho de defensa de la partes.

Al respecto, la Sala Constitucional, mediante Res. N° 2020007687 de las nueve horas veinte minutos del veintidos de abril de dos mil veinte, señaló que:

IV.- *Ahora bien, a partir de lo expuesto anteriormente la Sala considera que, contrario a lo que afirma en el libelo de interposición, la persona que figura como denunciada dentro de un procedimiento por acoso laboral en la Universidad de Costa Rica sí cuenta con las garantías del debido proceso, de forma tal que tiene la posibilidad ejercer en forma adecuada su derecho de defensa. Lo anterior, por cuanto cuenta con la posibilidad de analizar el expediente, así como referirse a los hechos que se le imputan e incluso impugnar la decisión final. Por otra parte, la Sala tampoco considera que no se*

lesione el principio de inocencia, pues de la lectura de los numerales impugnados se denota que el informe que rinde la CEAL simplemente constituye uno de los elementos que se analizarán dentro del proceso que se abra con base en el reglamento antes citado, y no la decisión final. Esto se denota, con claridad, en el hecho de que las partes cuentan con la posibilidad de refutar el informe mencionado durante la audiencia prevista por el artículo 15 del reglamento. Finalmente, en lo que respecta al reclamo planteado por el accionante con respecto al numeral 17 del reglamento, la Sala no considera que dicha norma obligue al superior jerárquico del funcionario investigado a seguir el informe emitido por la CEAL, pues el artículo prevé que el servidor sí puede apartarse de la recomendación emitida por la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, siempre y cuando justifique su decisión y haya gestionado la autorización de la Rectoría. De esta forma, la comisión de una falta grave por parte del superior se daría por incumplir con lo anterior, y no por no seguir el informe de la CEAL, tal y como alega el accionante.”

Esto lo señalé en el libro: ***Apuntes sobre las sentencias constitucionales relacionadas con la Comisión Instructora Institucional de la Universidad de Costa Rica***⁵, y en varias ocasiones procuré que se citara a las personas integrantes de la CEAL a la Audiencia de evacuación probatoria, sin éxito.

- **No presentar a los peritos en la Audiencia de evacuación probatoria es una violación al derecho de defensa de las partes.** Las partes tienen derecho a preguntar y refutar el Informe Pericial.
- Por otro lado, en lugar de la Comisión Evaluadora de Acoso Laboral (CEAL) debería existir una lista de peritos (de profesionales liberales que se inscriban en un Registro de la Universidad para tal efecto), en diversas profesiones: psicología, trabajo social, psiquiatría, fisioterapia, odontología, medicina del trabajo, principalmente. Entonces, si una persona denunciante señala que ha tenido problemas de rechinar de dientes asociado al acoso laboral, el perito debe ser un odontólogo; pero si señala que ha tenido contracturas en cuello y espalda, pues el perito debería ser posiblemente un fisiatra. Y como he señalado, la Comisión Instructora y la Junta de Relaciones Laborales deben remitir al perito las preguntas específicas sobre las que ha de versar el peritaje.
- También, con la puesta de la denuncia la Comisión Instructora o la Junta de Relaciones Laborales debería valorar a cuál de los servicios especializados

⁵ Disponible en: <https://www.kerwa.ucr.ac.cr/items/e30d7ddd-d5a8-47e3-908a-428cd33d24b8>

del Instituto Nacional de Seguros debería referir a la persona denunciante: el INS va a hacer un diagnóstico y -de requerirse- le va a dar tratamiento, lo cual también es importante. Es parte de los derechos de las personas trabajadoras: la atención de sus riesgos laborales, entre ellos, los derivados de las [eventuales] conductas de acoso laboral.

La atención integral de una persona trabajadora que tiene secuelas en su salud por acoso laboral, debe ser parte del compromiso de la Universidad como patrono; por eso, al tiempo que se analiza su caso en la Comisión Instructora, la persona trabajadora debe ser remitida al INS.

La referencia al INS, no debe verse como un adelanto de criterio sino como la procura de una atención integral. Si el INS encuentra que la persona trabajadora requiere algún tratamiento se lo dará; caso contrario, también esto servirá de insumo al procedimiento administrativo al haber determinado que la persona no amerita atención médica o de otra naturaleza por parte del INS.

Otros asuntos de interés

NOMBRE DEL INSTRUCTOR DEBIDAMENTE CONSIGNADO

Cada Sección de la Comisión Instructora está integrada por 4 miembros; el Coordinador de la Comisión y tres instructores (artículo 21, Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Académico).

Es potestad reglamentaria del Coordinador la forma en que integrará las Secciones, y la asignación de casos.

Por lo general, el Coordinador no se asigna casos. Pero, además, ni en el Expediente ni en las Resoluciones se indica cuál de los integrantes de la Comisión es el instructor a cargo (ni desde qué fecha asumió la instrucción del Expediente).

El 27 de enero de 2022, mediante oficio N° YCI-004-2022, presenté a la Comisión Instructora propuesta sobre el *Deber de consignar e incorporar el nombre del Académico Instructor y la fecha en que se le asigna el caso*, en el expediente. Puse como ejemplo el de la Sala Constitucional, donde desde que el Presidente de la Sala Constitucional asigna un caso al Magistrado que por turno corresponde, este se convierte en el Magistrado instructor y esto se consigna el sitio web del Expediente electrónico. Además, a la hora de emitir la Resolución, si bien se consigna el nombre y firma de los 7 Magistrados que integran la Sala a la hora de la votación, claramente se señala cuál es el magistrado instructor, pues se indica: *“Redacta el Magistrado...”*

El oficio N° YCI-004-2022 se conoció en sesión de la Comisión Instructora N° 596, de 21 de febrero de 2022. No se aprobó consignar el nombre del Instructor de cada caso.

- Es deseable se incluya el nombre del Instructor, y la fecha en que asumió la instrucción del caso.
- Cuando la persona Coordinadora de la Comisión Instructora traslade un caso de un instructor a otro, debe emitirse un oficio comunicando la nueva asignación y justificando la reasignación. Señalo esto porque se han trasladado casos, en lo que creo que afecta la economía procesal, sin dar mayor explicación. La asignación de casos se puede ver en Actas de la Comisión Instructora, y no vendría al caso hacer la lista de casos reasignados. Lo que me parece relevante es que en el expediente conste el nombre del Instructor y la fecha en que asume la responsabilidad de instruir el caso.

LA INHIBICION DE LAS PERSONAS INTEGRANTES DE LA COMISION INSTRUCTORA INSTITUCIONAL PARA EL CONOCIMIENTO E INSTRUCCION DE ALGUN CASO ESPECIFICO

Varios instructores nos inhibimos en varias causas, por tratarse de casos con personas denunciadas que ya habían tenido casos previos en los que habíamos participado: una persona no puede tener al mismo “*juzgador*” en más de una ocasión: para los efectos, los instructores somos “*jueces administrativos*”. El Consejo Universitario conoció las inhibitorias en la sesión N° 6825, de 5 de diciembre de 2024 y designó órganos instructores ad-hoc para las causas disciplinarias en que nos inhibimos⁶.

En septiembre de 2024, un Instructor presentó una inhibitoria señalando el impedimento legal para conocer causa con base en:

- el artículo 12 del Código Procesal Civil: “*Son causales de impedimento: 16. La existencia de circunstancias que den lugar a dudas justificadas respecto de su imparcialidad u objetividad.*”
- la Ley N°8422, Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, que refiere al deber de probidad y el acatamiento de principios como la imparcialidad, la abstención **y la buena apariencia**

Explicó el instructor que conocía a una de las partes desde su época de estudiante de doctorado fuera del país, y aunque no habían mantenido relación por años, le guarda respeto y aprecio personal.

- Este criterio de *la buena apariencia* debería analizarse a fondo por el Consejo Universitario para hacer las reformas reglamentarias que correspondan, porque en la Universidad de Costa Rica muchos nos conocemos y puede ser difícil entonces integrar Secciones con pares académicos. Más aún: puede resultar complejo para los jefes en ejercicio de la autoridad disciplinaria, que no pocas veces son colegas de la misma disciplina y trabajan en la misma unidad académica.

⁶ Consejo Universitario. Sesión N° 6861, 5 de diciembre de 2024. Puntos 13, 14, 15 y 16 de Agenda. Disponible en <https://www.cu.ucr.ac.cr/actas/2024/6825.pdf>

DICTADO DEL ACTO FINAL

De acuerdo con el Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del Hostigamiento en el trabajo o Acoso Laboral:

ARTÍCULO 17.- La persona superior jerárquica podrá apartarse de la recomendación emitida por la Junta de Relaciones Laborales o la Comisión Instructora Institucional, según corresponda, para lo cual deberá, dentro del plazo perentorio de ocho días hábiles, solicitar la autorización expresa de la Rectoría, en la cual expondrá los motivos por los cuales se opone a acoger la recomendación. La Rectoría deberá pronunciarse en un plazo máximo de ocho días hábiles. En caso de no existir oposición a la recomendación, el acto final deberá ser dictado en un plazo máximo de un mes calendario, contado a partir de que se reciba el informe recomendativo.

La persona superior jerárquica que no se ajuste a lo antes señalado incurrirá en falta grave en el desempeño de sus funciones.

- Se recomienda al Consejo Universitario pedir un informe a la Comisión Instructora y a la Junta de Relaciones Laborales donde se indique: la fecha en que se puso la denuncia a la Comisión; la fecha en que el caso se remitió a la CEAL; la fecha en que se recibió el Informe Pericial de la CEAL; la fecha en que se celebró la audiencia de evacuación probatoria; la fecha en que se remitió el Informe final recomendativo al Jerarca y la fecha de dictado del Acto final (dictado por el Jerarca en ejercicio de la Autoridad Disciplinaria), a efectos de tener un claro panorama de cómo se ejerce en la práctica “*la justicia pronta y cumplida*”.

RENDICION DEL INFORME AL CONSEJO UNIVERSITARIO POR PARTE DE LA COMISION INSTRUCTORA INSTITUCIONAL

El artículo 22 inciso I del Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Académico, señala:

ARTÍCULO 22. De las funciones de la Comisión Instructora Institucional.

(...)

I. Rendir anualmente un informe sobre el estado de su gestión al Consejo Universitario.

- No obstante, **la Comisión Instructora en pleno nunca ha asistido al Consejo Universitario a rendir un Informe; ni ha remitido uno escrito, presentado por todos sus miembros.** Las personas coordinadoras de la Comisión, acompañadas a veces de otro integrante o del abogado asesor, se han presentado en algunas ocasiones a rendir cuentas al Consejo Universitario.
 - Ana Isabel Mora, coordinadora a. í. de la Comisión Instructora Institucional, y Carmen Ivankovich, presentan informe al Consejo Universitario en Sesión N° 5478, artículo 5, de 16 de septiembre de 2010.
 - Maribelle Vargas Montero, coordinadora de la Comisión Instructora Institucional, en Sesión N° 6179, presenta el Informe de labores correspondiente al periodo del 1.º de julio de 2015 al 31 de julio de 2017.
 - German Vidaurre Fallas, coordinador de la Comisión Instructora Institucional, en Sesión N° 6337, presenta el Informe de labores correspondiente al periodo enero al 30 de octubre de 2019.
 - Eyleen Alfaro Porras, coordinadora de la Comisión Instructora Institucional, también rindió un informe. Como integrante de la Comisión Instructora, no tuve conocimiento del informe, ni lo voté a favor o en contra, por lo que debe tomarse como informe de la Coordinación y no de la Comisión Instructora Institucional
 - Consuelo Cubero Alpízar, coordinadora de la Comisión Instructora Institucional, también rindió un informe en Sesión N° 6664, de 12 de enero de 2023. Como integrante de la Comisión Instructora, nunca conocí de este informe, por lo que debe tomarse como informe de la Coordinación y no de la Comisión Instructora Institucional.
 - Hugo Vargas, coordinador de la Comisión Instructora Institucional, de acuerdo con las Actas del Consejo Universitario, no ha rendido informe alguno.
- No consta en Actas del Consejo Universitario que alguno de los integrantes, de manera individual, haya presentado informe de gestión ni a mitad ni al término del período.
- Se recomienda al Consejo Universitario citar a los siete instructores (no al Asesor legal ni solo al Coordinador), pues el Reglamento es muy claro en que el Informe debe ser rendido por la Comisión Instructora.

DELICADA SITUACION CON LAS ACTAS DE LA COMISION INSTRUCTORA

La Contraloría Universitaria remitió la Comisión Instructora su Informe OCU-R-270-A-2022, de 9 de noviembre de 2022, que analizó, entre otros el “atraso en actas”, el cual hace la siguiente sugerencia:

“Con base en el estudio de la información recopilada, esta Contraloría Universitaria sugiere a la Comisión Instructora Institucional que, mediante el acuerdo de sus miembros, implemente acciones que aseguren una metodología más expedita de registro de las sesiones y transcripción de actas, procurando para ello los recursos que considere suficientes y necesarios para implementarla; o realizando los cambios en el método de trabajo con tal de que se disminuya el tiempo empleado en la transcripción de las actas de sesiones de la Comisión, de tal manera que permita la aprobación de las actas en un plazo razonable y conforme a lo dispuesto en el artículo 56 de la Ley General de la Administración Pública.

La puesta en marcha de esta sugerencia u otras acciones que considere la comisión, tendientes a disminuir los tiempo de las transcripciones de las actas favorecerán sin duda el cumplimiento de las funciones a cargo del Órgano Colegiado, de manera más ágil y eficaz.”

A febrero de 2025, hay un retraso significativo en la transcripción y aprobación de actas (de sesiones los años 2024 y 2025). La situación es crítica tomando en cuenta lo siguiente:

- Las Actas no aprobadas por la Sección Primera se quedarán sin revisión, ni aprobación, todavez que **ni siquiera se podrá conformar quórum para revisarlas** por cuanto:
 - José Eladio Monge dejó de ser instructor el 3 de febrero de 2025, por término del período.
 - Yalena de la Cruz dejó de ser instructora el 15 de marzo de 2025, por acogerse a la pensión
- Las Actas no aprobadas por la Sección Segunda se quedarán sin la revisión y aprobación de:
 - José Moncada Jiménez, quien dejó de ser instructor el 31 de diciembre de 2024, por renuncia.

La Ley General de Administración Pública, en su Artículo 56, inciso 2) dispone que *“Las actas se aprobarán en la siguiente sesión ordinaria.”*

NOTAS:

1. En sesión ordinaria 588, de 15 de noviembre de 2021, artículo 2, la Sección Primera conoció, sobre la gestión de actas, la Resolución de Rectoría “*Procedimiento sobre la gestión de las actas y expedientes de sesiones de los órganos colegiados*”⁷ y la Resolución de Rectoría R-174-2020 sobre firma digital⁸.
2. En sesión ordinaria 589, de 17 de noviembre de 2021, artículo 3.3, la Coordinadora de la Comisión Instructora informa que, mediante Oficio OCU-655-2021, la Oficina de Contraloría Universitaria le solicitó información sobre el manejo de registro y almacenamiento de las Actas, y que ella respondió por Oficio CII-228-2021. Tal y como se consigna en el Acta, “*esta Sección no conoció ninguno de esos oficios*”.

EN LA COMISION INSTRUCTORA NO SE NOMBRA SECRETARIO DEL ORGANO COLEGIADO

Mediante oficio RD-38-2023, el Dr. Francisco Rojas y la Dra. Yalena de la Cruz presentamos propuesta para que se convoque al nombramiento de Secretario de la Comisión Instructora Institucional, de conformidad con el artículo 50 de la Ley General de la Administración Pública, así como el apoyo presupuestario a la Rectoría para el reconocimiento de la carga correspondiente.

- Nuestra propuesta se conoció en sesión de la Comisión Instructora N° 648, de 18 de julio de 2023.
- A la fecha, sigue sin nombrarse un Secretario de la Comisión Instructora, conforme lo ordena la Ley General de la Administración Pública, y para las funciones legales que le confiere.

⁷ Resolución disponible en: <https://www.rectoria.ucr.ac.cr/site/wp-content/uploads/2021/08/procedimiento.pdf>

⁸ Resolución disponible en: https://vinv.ucr.ac.cr/sites/default/files/documentos/lineamientos_para_normalizar_el_uso_de_firma_autografa_y_firma_digital-resolucion-r-174-2020.pdf

Cambios generados por acciones de la Instructora Yalena de la Cruz

QUIEN COORDINA LA COMISION INSTRUCTORA INTEGRA LAS SECCIONES Y DEBE VOTAR

Señalé en múltiples ocasiones, que se estaba incumpliendo el artículo 21 del Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Académico todavez que la entonces Coordinadora de la Comisión llegaba a sesiones pero no conformaba quórum ni votaba, y dicho artículo dice, a la letra:

*“La Comisión Instructora realizará sus labores por medio de dos secciones permanentes, que estarán conformadas **por tres miembros cada una, más la persona que coordina.**”*

El oficio N° YCI-009-2022 se conoció en sesión de la Comisión Instructora N° 597, de 7 de marzo de 2022. En él, explico que el Reglamento señala que la persona que se desempeña como Coordinadora de la Comisión debe integrar quórum y votar.

En el libro *“Apuntes sobre la historia de la Comisión Instructora Institucional de la Universidad de Costa Rica”*⁹, se incluye la discusión en actas de la Reforma reglamentaria.

Hecho mi planteamiento, la entonces Coordinadora de la Comisión Instructora consultó al Director del Consejo Universitario, y éste a la Oficina Jurídica de la Universidad de Costa Rica. Ambas instancias respondieron con claridad que la persona que coordina debe integrar cada sección **con voz y voto.**

1. Respuesta de la Dirección del Consejo Universitario

Mediante oficio CU-695-2022, de 20 de abril de 2022, el Director del Consejo Universitario respondió sin ambigüedad alguna:

“De lo transcrito no queda lugar a dudas sobre la condición plena de miembro, con voz y voto, que ostenta la persona que

⁹ De la Cruz, Yalena. Apuntes sobre la historia de la Comisión Instructora Institucional de la Universidad de Costa Rica. Primera edición, 2022. ISBN-978-9968-49-929-3 Disponible en: <https://www.kerwa.ucr.ac.cr/items/5a69f3cf-f5c6-4b5b-ae64-bfe1b02be8b5>

ocupa la Coordinación de la Comisión Instructora Institucional (CII).”

2. Dictámenes de la Oficina Jurídica de la Universidad de Costa Rica

a. Dictamen OJ-103-2023, de 16 de mayo de 2023: *“se debe tomar en consideración que la Comisión Instructora Institucional realiza sus labores por medio de dos secciones permanentes. Cada una de ellas, integrada por tres miembros, “más la persona que coordina”. Es decir, cada sección se conforma por cuatro miembros. En principio, todas las personas miembros tienen derecho a voz y voto, pues no existe indicación normativa en contrario.”*

b. Dictamen OJ-379-2023, de 16 de mayo de 2023: *“no queda lugar a dudas sobre la condición plena de miembro, con voz y voto, que ostenta la persona que ocupa la Coordinación de la Comisión Instructora Institucional (CII).”*

c. Dictamen OJ-1090-2022, de 7 de noviembre de 2022: *“no corresponde a la coordinación asumir las funciones propias de la potestad de mando y dirección”, en relación con el personal administrativo; “las funciones asignadas a la persona coordinadora de la CII están vinculadas con el manejo propiamente de los casos sometidos a conocimiento de la Comisión y con aspectos vinculados a sus miembros”*

A partir del 16 de julio de 2023, el Coordinador de la Comisión Instructora ha participado en las secciones con voz y voto, conforme a la normativa.

INDICES DE EXPEDIENTES

El 27 de enero de 2022, mediante oficio N° YCI-005-2022, presenté a la Comisión Instructora propuesta para que todo Expediente cuente con un Índice de documentos. Puse como ejemplo, la Circular 4-2017 de la Dirección de Planificación, Sección de Estadística que ordena la realización de por lo menos un inventario anual de Expedientes. Señalé la conveniencia de contar con un sistema de Arqueo de Expedientes (el oficio cita a modo de ejemplo el Sistema de Arqueo de la Defensa Pública).

El oficio N° YCI-005-2022 se conoció en sesión de la Comisión Instructora N° 596, de 21 de febrero de 2022.

- La Coordinación de la Comisión Instructora se comprometió a solicitar a la Asistente que empezara a hacer los índices de los casos en curso.

USO DE IDENTIDAD VISUAL

Realicé una propuesta -Oficio 17-2023 de 21 de marzo de 2023- a la Comisión Instructora para que, a efectos de un apropiado resguardo documental de la Comisión Instructora se establecieran los siguientes consecutivos a efectos de llevar un control oportuno y conforme a la normativa:

CII-###-2023 para las Resoluciones del Organo Colegiado Comisión Instructora

CII-C-###-2023 para los documentos de gestión de la Coordinación de la Comisión

Instructora

CII-AL-###-2023 para los Dictámenes y criterios jurídicos de la Asesoría Legal de la Comisión Instructora

CII-I-###-2023 para la correspondencia de los Instructores de la Comisión Instructora

La Oficina de Divulgación se pronunció señalando la importancia de usar la gráfica establecida en el Manual de Identidad Visual, y preparó los correspondientes.

- El Coordinador de la Comisión Instructora usa el consecutivo CII-XXX-202X, que debe estar reservado exclusivamente a correspondencia de la Comisión; esto es especialmente importante a efectos de diferenciar la correspondencia de la Coordinación de la del Organo colegiado.
- La Comisión no ha sido rigurosa en el uso del consecutivo de Instructores para la correspondencia (ver por ejemplo los oficios enviados al Consejo Universitario, que conoció las inhibitorias de varios integrantes en sesión N° 6825, de 5 de diciembre de 2024¹⁰.)

¹⁰ Consejo Universitario. Sesión N° 6861, 5 de diciembre de 2024. Puntos 13, 14, 15 y 16 de Agenda. Disponible en <https://www.cu.ucr.ac.cr/actas/2024/6825.pdf>

- Debe observarse el uso de la identidad visual conforme lo diseñó la Oficina de Divulgación.

NO EXISTE, LEGALMENTE, “EL PLENO” DE LA COMISION INSTRUCTORA

El Dr. Francisco Rojas y la Dra. Yalena de la Cruz presentamos, en varias oportunidades, señalamientos relacionados con el hecho de que el Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Académico dispone la integración de dos Secciones, cada una con plenas potestades instructoras; pero no, la del pleno con los siete miembros. Señalamos que una integración distinta no podía llamarse “Comisión Instructora Institucional”.

El Asesor Legal de la Comisión Instructora, Lic. Mario Rivera Garbanzo, validó lo anterior en su *“Criterio de la Asesoría Legal acerca de la legalidad de las sesiones plenarias de los miembros de la Comisión Instructora Institucional”*, de 5 de mayo de 2023, así:

“Por razones de aplicación del Principio de Legalidad que informa la materia, no podemos distinguir donde la ley no lo hace, ni interpretar de manera extensiva o analógica la norma (entre otros, el artículo 21 del RRDPA); de allí que, desde el punto de vista estrictamente legal, las sesiones plenarias de los miembros Instructores y la Coordinación, no tiene asidero en el Reglamento de cita (RRDPA).”

NOTAS:

- Existen “actas” de “sesiones” de los años 2020 a 2022, conformadas por 3 miembros, a las que asistía la persona Coordinadora de la Comisión como mero espectador, con voz y sin participar de ninguna votación (tiempo de los coordinadores Vidaurre Fallas, Alfaro Porras y Cubero Alpízar).
- Existen “actas” de “sesiones” del año 2022, de Secciones integradas por 5 miembros, donde hasta 4 votaban, pero no las personas coordinadoras (tiempo de las coordinadoras Alfaro Porras y Cubero Alpízar).
- Reglamentariamente, la Comisión funciona con 2 secciones, cada una de 4 miembros, coordinador incluido, todos con derecho (y deber) a voz y a voto.
- El Coordinador Hugo Mauricio Vargas (a partir de junio de 2022) puso a derecho la integración de cada sección y ejerció el deber de votar, conforme al Reglamento de Régimen Disciplinario de Personal Académico.

Integración de las Secciones Instructoras

1. **Sección Primera.** Del 16 de agosto de 2021 al 28 de mayo de 2022:
 - En sesión del 16 de agosto de 2021, la Coordinadora Eyleen Alfaro informa sobre la conformación de las Secciones.
 - **Integrantes:** Yalena de la Cruz Figueroa, Francisco Rojas Sandoval, Consuelo Cubero Alpízar.

2. Revisión de la “*Nulidad evidente y manifiesta*” de los nombramientos de Yalena de la Cruz y Francisco Rojas Sandoval promovida por el Director del Consejo Universitario German Vidaurre: 6 de junio de 2022 a 1 de diciembre de 2022.
 - NOTA: La Coordinadora de la Comisión Instructora -por razones inexplicables e inexplicadas- no integra Secciones entre el 1 de diciembre de 2022 y el 16 de enero de 2023.

3. **Sección Primera.** Del 16 de enero al 5 de setiembre de 2023
 - En el artículo 4 de de la sesión N° 628, del 17 de enero de 2023, la Coordinadora Consuelo Cubero informa sobre la conformación de las Secciones¹¹.
 - **Integrantes:** Yalena de la Cruz Figueroa, José Eladio Monge Pérez, Francisco Rojas Sandoval
 - NOTA: Aún cuando en Sesión N° 628, del 17 de enero de 2023 se conformaron las secciones, no se asignaron casos por instructor. Los casos fueron asignados en el artículo 3 de la sesión N° 631, del 16 de febrero de 2023¹² (Página 12, Artículo 3 del Acta de la sesión N° 631).

4. **Sección Primera.** Del 6 de setiembre de 2023 al 15 de marzo de 2025.
 - Mediante oficio CII-125-2023, de 6 de setiembre de 2023, el Coordinador Hugo Vargas González, modifica la integración de las Secciones.
 - **Integrantes:** Yalena de la Cruz Figueroa, José Eladio Monge Pérez, Ivannia Barboza Leitón
 - NOTA: José Eladio Monge terminó su período el 3 de febrero de 2025, y es sustituido en la Sección por Guillermo González Campos.

¹¹ Acta de la sesión N° 628 de la Comisión Instructora. Página 81, artículo 4, párrafo 2. 17 de enero de 2023.

¹²Acta de la sesión N° 631 de la Comisión Instructora. Página 12, artículo 3. 16 de febrero de 2023.

El Director del Consejo Universitario, German Vidaurre Fallas, pretendió anular los nombramientos del Dr. Francisco Rojas Sandoval y de la Dra. Yalena de la Cruz Figueroa, como Instructores de la Comisión Instructora Institucional

La Procuraduría General de la República, con su dictamen PGR-C-259-2022, detuvo el uso abusivo de la potestad de anulación en vía administrativa de un acto declarativo de derechos como fue la elección como Instructores de la Comisión Instructora Institucional del Dr. Francisco Rojas Sandoval y de la Dra. Yalena de la Cruz Figueroa, casi un año después de haber asumido funciones.

Este es un resumen de ese acto ignominioso, corregido a derecho por la Procuraduría General de la República.

1. La Dra. Yalena de la Cruz Figueroa (Profesora Catedrática de 1/4 TC en propiedad) y el Dr. Francisco Rojas Sandoval (Profesor Asociado de TC en propiedad) fueron nombrados por el Consejo Universitario como integrantes de la Comisión Instructora para el período 16 de agosto de 2021 - 15 de agosto de 2025. Artículo 9, sesión N° 6505, del 8 de julio de 2021
2. Como consta en el Acta de la Sesión N° 6505 del Consejo Universitario de la UCR, celebrada el 8 de julio de 2021, la entonces Directora del Consejo Universitario Sra. Patricia Quesada Villalobos, pidió declarar el acuerdo de elección de Yalena de la Cruz Figueroa y Francisco Rojas Sandoval en la Comisión Instructora Institucional como acuerdo firme. Las personas integrantes del Consejo Universitario estuvieron de acuerdo, por unanimidad, en declarar en firme el acuerdo de nombramiento. A partir de ese momento se declaró y consolidó el derecho subjetivo de las personas electas para ejercer sus funciones.
3. En Sesión del Consejo Universitario de la UCR N° 6506, artículos 10 y 11, celebrada el 13 de julio de 2021, la Sra. Directora del Consejo Universitario de la UCR solicitó una modificación de la Agenda, en la cual los 11 integrantes del Consejo Universitario de la UCR votaron de manera unánime para proceder a juramentar tanto a la Dra. de la Cruz como al Dr. Rojas Sandoval, lo que hicieron en esa misma sesión.

4. Tanto el Dr. Rojas Sandoval como la Dra. de la Cruz iniciaron sus funciones en la Comisión Instructora el 16 de agosto de 2021.
5. Como la Dra. de la Cruz tenía una jornada de nombramiento de 1/4 TC en propiedad, requería un nombramiento adicional de 1/4 TC para las tareas de la Comisión Instructora, lo que se hizo conforme al Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Académico (en plaza suministrada por la Rectoría, del 16 de agosto de 2021 al 15 de agosto de 2025).
6. El Sr. German Vidaurre Fallas fungió como Director del Consejo Universitario del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022.
7. El 26 de mayo de 2022, German Vidaurre Fallas, mediante oficio CU-941-2022, solicita a la entonces Coordinadora de la Comisión Instructora Institucional, Eyleen Alfaro Porras, *“suspender las actuaciones y procesos disciplinarios en los cuales participen las personas miembro de la Comisión Instructora Institucional que fuesen nombrados en la sesión N. 6505 del Consejo Universitario, todo ello hasta nuevo aviso o comunicación por parte de este órgano colegiado.”*
8. Según informó Vidaurre Fallas en oficio CU-1000-2022, de 8 de junio de 2022, ni el Sr. Rector de la Universidad de Costa Rica ni el Consejo Universitario como Órgano Colegiado, tuvieron conocimiento de lo manifestado en oficio CU-941-2022.
9. Esta suspensión *“de actuaciones y procesos disciplinarios”* solicitada por Germán Vidaurre Fallas como Director del Consejo Universitario fue realizada sin competencia jurídica alguna.
10. Sin tratarse de una función propia del Director del Consejo Universitario establecida en el artículo 11 del Reglamento del Consejo Universitario, el Sr. German Vidaurre indaga a través del oficio CU-968-2022, datado 31 de mayo de 2022 sobre la situación laboral de la Dra. Yalena de la Cruz en la Universidad de Costa Rica en estos términos: *“es de suma importancia para esta dirección conocer la condición laboral, tiempo y categoría salarial en que se encuentra nombrada”*.
11. El 1 de junio de 2022, el Sr. German Vidaurre recibió por parte de la Oficina de Recursos Humanos, el oficio ORH-2972-2022, indicando que la Dra. Yalena de la Cruz fue nombrada 1/4 TC en Rectoría por el tiempo de nombramiento en la Comisión Instructora. Esto implica, legalmente, que no es posible revisar el nombramiento de la Dra. Yalena de la Cruz en la Comisión Instructora aplicando el procedimiento de la Ley General de la Administración Pública bajo el supuesto de *“nulidad evidente y manifiesta”* toda vez que la Dra. de la

Cruz tuvo un incremento patrimonial derivado del salario pagado por la ampliación de su jornada laboral en 1/4 TC.

12. German Vidaurre, en su calidad de Director, lleva a conocimiento del Consejo Universitario la necesidad de revisar los nombramientos de Yalena de la Cruz Figueroa y Francisco Rojas Sandoval en la Comisión Instructora Institucional, **bajo el supuesto de “nulidad evidente y manifiesta”, al tenor del art. 173 de la Ley General de administración pública (LGAP)** y así busca iniciar un procedimiento administrativo ilegal, pues la LGAP no permite aplicar este procedimiento en casos en que ha habido un beneficio patrimonial.
13. German Vidaurre Fallas y Miriam Baadilla Mora, mediante Resolución CU-1-2022, inician un procedimiento administrativo para indagar sobre la supuesta “*nulidad evidente y manifiesta*” de los nombramientos de Yalena de la Cruz Figueroa y Francisco Rojas Sandoval en la Comisión Instructora Institucional.
14. Los académicos de la Cruz y Rojas denunciaron ante el Consejo Universitario la incompetencia del órgano de procedimiento así como el hecho que que Vidaurre no podía ser juez y parte, en el tanto había participado participó como integrante del Consejo Universitario en los procesos de votación, elección y juramentación como miembros de la Comisión Instructora. Asimismo, se refirieron a la validez y eficacia de su elección.
15. El 6 de septiembre de 2022, el Consejo Universitario acuerda solicitar el criterio de la Procuraduría General de la República, “*para que esa instancia rinda el dictamen que prevé la Ley General de la Administración Pública en su numeral 173*” (Oficio CU-1475-2022, de 7 de setiembre de 2022).
16. La Procuraduría General analizó **el fondo** del asunto, y por dictamen PGR-C-259-2022 concluyó:

*“es criterio de esta Procuraduría que **el acto que se pretende anular no presenta una nulidad susceptible de ser catalogada como absoluta, evidente y manifiesta**, lo que nos impide emitir el dictamen favorable al que se refiere el artículo 173.1 de la LGAP.”*
- Además, el Dictamen de la Procuraduría General, PGR-C-259-2022 enumeró una serie de vicios y defectos en la tramitación hecha por Vidaurre y Badilla Mora,
17. La Procuraduría General, con su dictamen PGR-C-259-2022, impidió el uso abusivo de la potestad de anulación en vía administrativa de un acto declarativo de derechos, como lo pretendían Vidaurre y Mora, quienes

recomendaron al Consejo Universitario declarar la nulidad de ambos nombramientos (Resolución CU-6-2022, de 29 de julio de 2022).

18. Por resolución CU-8-2022, de 1 de diciembre de 2022, el Consejo Universitario, “*después de analizar los elementos aportados por la Oficina Jurídica en el Dictamen OJ-1118-2022, por el Mag. José Pablo Cascante Suárez en el Criterio Legal CU-70-2022 y por la Procuraduría General de la República, con el dictamen PGR-C-259-2022*” concluyó que: **“los nombramientos de la Dra. Yalena De La Cruz Figueroa y el Dr. Francisco Rojas Sandoval, acordados en la sesión N.º 6505, no están viciados de nulidad en ninguna de sus formas”**.

19. El ilegal -e innecesario- procedimiento administrativo seguido por Vidaurre y Badilla generó la suspensión de procedimientos en la Comisión Instructora; violación al debido proceso por no haber dado audiencia a las personas cuya elección estaba bajo análisis; compromiso de la Hacienda Pública, pues las personas integrantes del Consejo Universitario invirtieron tiempo en un procedimiento que no debió darse, y además consultaron a otros funcionarios de la Oficina Jurídica, la Rectoría y la Procuraduría General de la República que también invirtieron tiempo y recursos.

El **Dictamen PGR-C-259-2022** de la Procuraduría General está disponible en:

- http://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/pronunciamento/pro_ficha.aspx?param1=prd¶m6=1&ndictamen=23689&strtipm=t

Documentos relevantes

1. De la Cruz, Yalena **Apuntes sobre la historia de la Comisión Instructora Institucional de la Universidad de Costa Rica**. Primera edición, 2022. ISBN-978-9968-49-929-3
 - Disponible en: <https://www.kerwa.ucr.ac.cr/items/5a69f3cf-f5c6-4b5b-ae64-bfe1b02be8b5>

2. De la Cruz, Yalena. **Apuntes sobre las sentencias constitucionales relacionadas con la Comisión Instructora Institucional de la Universidad de Costa Rica**. Primera edición, 2022. ISBN-978-9968-49-960-6
 - Disponible en: <https://www.kerwa.ucr.ac.cr/items/e30d7ddd-d5a8-47e3-908a-428cd33d24b8>

3. De la Cruz, Yalena **Apuntes sobre la historia de la Comisión Instructora Institucional de la Universidad de Costa Rica**. Segunda edición, 2023. ISBN-978-9968-03-497-5
 - Disponible en: <https://www.kerwa.ucr.ac.cr/items/f98991e1-28b2-480f-9b18-b1cb611e6ede>

4. Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica. Sesión N°. 6663. **Comparecencia de la Dra. Yalena de la Cruz y del Dr. Francisco Rojas Sandoval**. Sesión del martes 10 de enero de 2023; punto 12 de agenda.
 - Acta de la sesión disponible en: <https://www.cu.ucr.ac.cr/actas/2023/6663.pdf>. (A partir de página 102).

TABLA DE CONTENIDOS

Presentación	3
Procedimiento de Instrucción en Faltas Disciplinarias	5
Comisión instructora para el personal académico, sin distinción de si tienen nombramiento en propiedad o interino	5
impunidad e indefensión de personas funcionarias de la Fundación de la Universidad de Costa Rica	5
Resolución de inicio debe sustentarse en investigación del jerarca en ejercicio de la potestad disciplinaria	7
Debe darse acuso de recibo a los documentos recibidos por correo electrónico en la Comisión Instructora	7
Verificación de documentos presentados con la denuncia	8
Caducidad	9
Prescripción	13
Instancia para no-continuar un procedimiento	15
Pago de cesantía	16
Registro de reincidentes	17
Solicitud de informes técnicos a la Oficina Jurídica	18
Informe final recomendativo	19
Procedimientos en los que hay compromiso de la hacienda pública deben tener audiencia oral y pública	19
Procedimiento de Instrucción en Faltas de Acoso Laboral	23
La Comisión evaluadora de acoso laboral no debe existir	23
Otros asuntos de interés	28
Nombre del instructor debidamente consignado	28
La inhibición de las personas integrantes de la Comisión instructora institucional para el conocimiento e instrucción de algún caso específico	29
Dictado del acto final	30
Rendición del Informe al Consejo Universitario por parte de la Comisión instructora institucional	30
Delicada situación con las actas de la Comisión instructora	32
En la Comisión instructora no se nombra Secretario del órgano colegiado	33
Cambios generados por acciones de la Instructora Yalena de la Cruz	34

Quien coordina la Comisión Instructora integra las secciones y debe votar	34
Indices de Expedientes	35
Uso de identidad visual	36
No existe, legalmente, “el pleno” de la Comisión Instructora	37
Integración de las Secciones Instructoras	39
El Director del Consejo Universitario, German Vidaurre Fallas, pretendió anular los nombramientos del Dr. Francisco Rojas Sandoval y de la Dra. Yalena de la Cruz Figueroa, como Instructores de la Comisión Instructora Institucional	40
Documentos relevantes	44
Apuntes sobre la historia de la Comisión Instructora Institucional de la Universidad de Costa Rica. Primera edición, 2022. Referencia.	44
Apuntes sobre las sentencias constitucionales relacionadas con la Comisión Instructora Institucional de la Universidad de Costa Rica.	44
Apuntes sobre la historia de la Comisión Instructora Institucional de la Universidad de Costa Rica. Segunda edición, 2023. Referencia.	44
Comparecencia de la Dra. Yalena de la Cruz y del Dr. Francisco Rojas Sandoval en el Consejo Universitario. Referencia.	44

* * * * *

Instrucción de faltas graves y muy graves en la Universidad de Costa Rica: *quo vadis?*
A modo de rendición de cuentas como integrante de la Comisión Instructora Institucional

ISBN 978-9930-00-126-4