
ACUERDOS TOMADOS EN SESIÓN 2957-2023

CELEBRADA EL 31 DE MARZO DEL 2023

ARTÍCULO I

RESOLUCIÓN FINAL DEL CONSEJO UNIVERSITARIO

Se dicta la presente resolución final dentro del PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO tramitado bajo el expediente No. 010-2022 seguido contra la persona funcionaria ROSA MARÍA VINDAS CHAVES. El Consejo Universitario de la Universidad Estatal a Distancia en aplicación de lo dispuesto en los artículos 25 inciso ch3) y 55 inciso ch4) del Estatuto Orgánico de la UNED, así como los artículos 34 incisos d y h, 35 del CAPÍTULO III DEBERES Y PROHIBICIONES, 108, 109, 110, 113, 120 y 123 del Capítulo VIII Del Régimen Disciplinario todos del Estatuto de Personal de la UNED siendo que es el órgano decisor del presente proceso por ser el órgano competente y el único que da por agotada la vía administrativa (artículo 25, inciso II) del Estatuto Orgánico) dicta la siguiente resolución.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: En la sesión 2926-2022, Art. II-A, celebrada el 25 de agosto del 2022, el Consejo Universitario solicita a la Oficina Jurídica realizar una investigación preliminar por los hechos puestos en conocimiento por el órgano director contratado por la Oficina Jurídica y que llevó a cabo el procedimiento administrativo No. 01-2022. Literalmente el acuerdo indica lo siguiente:

“1. Acoger la recomendación del Órgano Director del INFORME DE INSTRUCCIÓN DEL ÓRGANO DIRECTOR (REF.CU:748-2022), en los términos de investigar lo descrito en el considerando “Quinto” del informe (páginas 24-26). Para ello se solicita a la Oficina Jurídica que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 123 del Estatuto de Personal realice una investigación preliminar contra la persona denunciada por el Órgano Director, y recomiende al Consejo Universitario lo que

corresponda. Para realizar esta investigación deberá analizar lo indicado por el Órgano Director, en el INFORME DE INSTRUCCIÓN DEL ÓRGANO DIRECTOR (REF.CU:748-2022) y las pruebas que constan en el expediente del procedimiento administrativo No. 01-2022. El informe deberá ser entregado al Consejo Universitario en un plazo máximo de un mes contado a partir del momento en que reciba el presente acuerdo. Asimismo, tener presente que este tema es de carácter confidencial, no obstante, dado lo establecido en el artículo 123 del Estatuto de Personal, es necesario incluir el criterio correspondiente de la jefatura inmediata de la persona denunciada en la investigación preliminar que se lleve a cabo.

2. Mantener la confidencialidad de todos los puntos adoptados en el presente acuerdo, hasta tanto se dé por finalizada la investigación solicitada en el punto anterior, con el fin de garantizar la transparencia en la realización de la investigación que se lleve a cabo.

3. Remitir copia del presente acuerdo a la Procuraduría de la Ética Pública.” (El subrayado no es del original)

SEGUNDO: En la sesión 2933-2022, Art. VII, celebrada el 29 de setiembre del 2022 se acoge la recomendación de las personas que realizaron la investigación preliminar y se ordena la tramitación de un procedimiento investigativo a cargo de la Oficina Jurídica. Literalmente el acuerdo indica lo siguiente:

“1. Acoger el Informe Final de la investigación preliminar realizada por la señora Carolina Quesada Alfaro, asesora legal de la Oficina Jurídica, remitido mediante el oficio O.J.2022-557.

2. Ordenar la apertura del procedimiento administrativo, conforme lo dispone el artículo 123 del Estatuto de Personal, en contra de la persona funcionaria denunciada.

3. Constituir a la Oficina Jurídica como órgano director para llevar a cabo el procedimiento, en los términos que recomienda la investigación preliminar, de conformidad con lo que establece el artículo 123 del Estatuto de Personal, para que, en el plazo de ley, remita el informe final al Consejo Universitario, con el fin de que se tome la decisión definitiva. Se omite trasladar el expediente a la Oficina de Recursos Humanos, por la naturaleza particular del mismo

4. Mantener la confidencialidad de todos los puntos adoptados en el presente acuerdo, con el fin de garantizar la transparencia en la realización del procedimiento que se lleve a cabo.

5. Enviar copia del presente acuerdo a la Procuraduría de la Ética Pública.”

TERCERO: La Oficina Jurídica lleva a cabo el procedimiento solicitado y mediante oficio O.J.2023-145 de fecha 13 de marzo del 2023 el órgano director remite al Consejo Universitario el Informe Final que consta de 18 páginas (folio 274) el cual se transcribe de manera literal de seguido:

“PARA : Señores y Señoras Consejo Universitario

DE : Lic. José Daniel Mora Bolaños, Asesor Legal

Licda. Carolina Quesada Alfaro, Asesora Legal
Oficina Jurídica

ASUNTO : INFORME FINAL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO
EXP. 010-2022

FECHA : 13 de marzo del 2023
O.J.2023-145

Procedemos a remitir informe final del procedimiento disciplinario del caso que se tramita bajo número de expediente 010-2022 en contra de la funcionaria R.M.V.C para lo de su cargo, remitido a esta Oficina mediante oficio CU-2022-548-A del 30 de setiembre del 2022, recibido el día 04 de octubre del mismo año.

De igual forma se remite expediente administrativo en el que constan todas las actuaciones llevadas a cabo por el órgano director del procedimiento administrativo, el cual está completo, identificado y debidamente foliado, consta de 273 folios y una unidad de almacenamiento USB

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

EXPEDIENTE: 010-2022

CONTRA: ROSA MARÍA VINDAS CHAVES

INFORME FINAL DEL ORGANO DIRECTOR DEL PROCEDIMIENTO

Órgano Director del Procedimiento.- A las dieciséis horas del trece de marzo del dos mil veintitrés, se procede a rendir el informe final sobre el proceso disciplinario y debido proceso llevado a cabo por este órgano director del procedimiento, sobre denuncia interpuesta contra la funcionaria Rosa María Vindas Chaves, portadora de la cédula de identificación número cuatro – cero ciento treinta y siete – cero cuatrocientos seis, quien labora actualmente como jefatura de la Oficina de Recursos Humanos, bajo las siguientes consideraciones:

ANTECEDENTES

1. En informe PEP-INF-013-2021 de la Procuraduría de la Ética Pública, solicita la investigación contra el señor Rodrigo Arias Camacho, por presuntamente asignarse incorrectamente pluses salariales, relacionado esto con la aprobación de la dedicación exclusiva y el pago de anualidades (**folios 1 a 21**).
2. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2903-2022 artículo I, celebrada el 29 de marzo del 2022, comunicado en oficio CU-2022-169 del 31 de marzo del mismo año, en el que se solicita a la Oficina Jurídica la contratación de un órgano director externo, para iniciar el proceso administrativo disciplinario con base en el informe AEP-INF-013-2021 de la Procuraduría de la Ética Pública y determinar la verdad real de los hechos (**folios 22 a 33**).

3. En oficio O.J.2022-194, la Licda. Ana Lucía Valencia González, en su condición de jefa de la Oficina Jurídica, designa al Dr. Douglas Alvarado Castro, como órgano director del procedimiento (**folios 34 a 35 y en dispositivo USB**).
4. A través de resolución de las dieciséis horas con treinta minutos del 12 de agosto del 2022, el órgano director presenta su informe final. Remitiéndose al Consejo Universitario el expediente administrativo (**folios 36 a 50**).
5. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2926-2022, artículo II-A, celebrada el 25 de agosto del 2022 y comunicado mediante oficio CU-2022-432-A del 26 de agosto del mismo año, donde se acoge la recomendación del Órgano Director según informe, por lo que se solicita a la Oficina Jurídica realizar la investigación preliminar correspondiente. Comunicado el 29 de agosto a través de correo electrónico, (**folios 51 a 52 y 120 a 123**).
6. En oficio O.J.2022-483 del 30 de agosto del 2022, la Licda. Ana Lucía Valencia designa a la Licda. Carolina Quesada Alfaro, como órgano de la investigación preliminar (**folio 53**).
7. Mediante oficio O.J.2022-557 del 27 de setiembre del 2022, la Licda. Quesada Alfaro presenta ante el Consejo Universitario, el informe final de la investigación preliminar (**folios 54 a 64**).
8. En acuerdo del Consejo Universitario de sesión No. 2933-2022 del 29 de setiembre del 2022 y comunicado en oficio CU-2022-548, se acuerda en lo conducente: aprobar el informe final y se traslada a la Oficina Jurídica el asunto para la correspondiente apertura del procedimiento disciplinario en contra de la funcionaria Vindas Chaves (**folios 65 al 66**).
9. A través de oficio O.J.2022.567 del 04 de octubre del 2022, la Licda. Ana Lucía Valencia González, en su condición de jefa de la Oficina Jurídica, designa a la Licda. Carolina Quesada Alfaro y al Lic. José Daniel Mora Bolaños, como órgano director del procedimiento administrativo (**folio 67**).
10. En resolución administrativa de las ocho horas del 18 de octubre del 2022, el órgano director del procedimiento, realiza la apertura de expediente disciplinario, efectuando el traslado de la imputación de cargos (**folios 68 al 74**). Quedando debidamente notificado el día 24 del mismo mes a las trece horas con seis minutos (**folio 75**).
11. Mediante correo electrónico del 25 de octubre del 2022, la señora Vindas Chaves, interpone recurso de revocatoria con apelación en subsidio, contra la resolución de apertura del procedimiento (**folios 79 al 80**).
12. A través de resolución administrativa de las nueve horas del 9 de noviembre del 2022, el órgano director resuelve el recurso de revocatoria, determinando en lo conducente: rechazar el recurso de revocatoria prestado, suspender la audiencia programada para el 16 de noviembre del 2022 y trasladar el recurso de apelación ante el Consejo Universitario. La resolución quedó debidamente notificada a través de correo electrónico del 9 de noviembre del 2022 (**folios 83 al 87**).

13. En oficio O.J.2022-673 del 9 de noviembre del 2022, se remite el expediente ante el Consejo Universitario, para que conozca del recurso de revisión interpuesto por la parte investigada (**folio 88**).
14. En sesión del Consejo Universitario No. 2938-2022 del 10 de diciembre del 2022 y comunicada en oficio CU-2022-592, se le informa a la señora Vindas Chaves que cuenta con ocho días hábiles para ampliar, aclarar y rendir las pruebas que considere pertinentes (**folios 89 al 91**).
15. A través de escrito fechado el 18 de noviembre del 2022, la señora Rosa María Vindas Chaves presenta una ampliación del recurso de apelación presentado ante el Consejo Universitario, contra la resolución de traslado de cargos (**folios 92 al 97**).
16. Mediante acuerdo de sesión No. 2940-2022 del 24 de noviembre, emitido por el Consejo Universitario y comunicado en oficios CU-2022-647-A y CU-2022-647-B, ambos del 28 de noviembre del 2022, se solicita a la señora Nancy Arias Mora, asesora jurídica de dicho cuerpo colegiado, brindar su criterio con respecto al recurso planteado por la señora Vindas Chaves (**folios 98 al 101**).
17. En criterio jurídico AJCU-2022-204 del 30 de noviembre del 2022, la señora Nancy Arias, rinde el criterio solicitado con respecto al recurso de apelación interpuesto por la señora Rosa María Vindas, en contra del traslado de cargos, recomendando rechazar el recurso de apelación (**folios 102 al 119**).
18. A través de acuerdo del Consejo Universitario en sesión No. 2941-2022 del 8 de diciembre del 2022, comunicado en oficios CU-2022-659-A y CU-2022-659-B, ambos del 12 de diciembre del mismo año, se resuelve el recurso de apelación planteado contra el traslado de cargos, determinando en lo procedente: acoger el dictamen AJCU-2022-204 y, consecuentemente, rechazar el recurso. Además, se solicitó al órgano director, incorporar dentro de las pruebas el criterio de la persona superior jerárquica de la señora Vindas Chaves. Lo resuelto fue notificado el 12 de diciembre del 2022 (**folios 124 al 139**).
19. En resolución administrativa de las nueve horas del 20 de enero del año en curso, se reprograma la audiencia oral y privada dentro del expediente, para realizarse el día 7 de febrero del 2023. Lo anterior, fue debidamente notificado a través de correo electrónico del 26 de enero del 2023 (**folios 131 al 137**).
20. En resolución administrativa de las catorce horas del 31 de enero del año en curso, se solicita a la señora Laura Vargas Badilla, su criterio para que se pronuncie sobre si desea reservarse para su conocimiento el presente asunto, o por el contrario, se encuentra anuente a mantener el asunto bajo la competencia del Consejo Universitario. Lo anterior fue debidamente notificado el 1ro de febrero del 2023 (**folios 142 al 143**).
21. Mediante oficio VE-011-2023 del 1ro de febrero del 2023, la MEng. Laura Vargas Badilla en su condición de Vicerrectora Ejecutiva, contesta a la audiencia concedida por el órgano director, determinando su criterio (**folios 146 al 148**).
22. Mediante correo electrónico del 2 de febrero del 2023, la investigada afirma, que: en el expediente no se encuentran los documentos propios de la documentación y solicita acceso al mismo, entre ellos el

criterio de la jefatura inmediata solicitada por el Consejo Universitario y, que no se ha citado a los testigos ofrecidos por ella para que comparezcan en la audiencia oral y privada **(folios 144 y 145)**.

23. A través de resolución administrativa de las quince horas del 2 de febrero del 2023, el órgano director da respuesta a los cuestionamientos de la investigada y; además, le brinda audiencia del oficio VE-011-2023, suscrito por la señora Vargas Badilla **(folios 149 al 151)**.
24. Mediante correo electrónico del 2 de febrero del 2023, la señora Vindas Chaves interpone “recurso de revocatoria y apelación en subsidio a la solicitud que el 1 de febrero del 2023 el órgano director le hiciera a la señora vicerrectora y también al oficio VE-11-2023” **(folios 152 al 154)**.
25. En correo electrónico del 6 de febrero del 2023, amplía sus razones de oposición expuestas en su correo electrónico del 2 del mismo mes, estimando que; además, pende sobre lo actuado una nulidad absoluta” **(folios 160 al 161)**.
26. A través de resolución administrativa de las quince horas del 6 de febrero del 2023, el órgano director rechaza ad portas el recurso planteado por la funcionaria Vindas Chaves contra la resolución de las quince horas del 2 de febrero del 2023, por improcedente. La misma fue notificada a través de correo electrónico del 6 febrero del 2023 **(folios 162 al 164)**.
27. En correo electrónico del 6 de febrero del 2023, la señora Rosa María Vindas, realiza varias manifestaciones en cuanto al plazo para conocer el oficio VE-011-2023 **(folios 165 al 166)**.
28. A través de resolución administrativa de las siete horas del 7 de febrero del 2023, el órgano director suspende la audiencia programada, para ser reprogramada para el día 21 de febrero del 2023. La misma fue notificada a través de correo electrónico del 7 de febrero del 2023 **(folios 167 al 169)**.
29. En correo electrónico del 13 de febrero del 2023, la funcionaria investigada interpone recurso de revocatoria y apelación en subsidio en contra de la reprogramación de la audiencia **(folios 176 y 177)**.
30. A través de resolución administrativa de las quince horas del 20 de febrero del 2023, el órgano director rechaza ad portas el recurso presentado contra la resolución de las quince horas del 6 de febrero del 2023. Además, suspende la audiencia programada en razón de la solicitud por motivos laborales de la investigada, para ser reprogramada para el día 27 de febrero del 2023. La misma fue notificada a través de correo electrónico del 20 de febrero del 2023 **(folios 180 al 182)**.
31. Al ser las ocho horas y treinta minutos del 27 de febrero del 2023, se realiza la audiencia oral y privada dentro del expediente, donde la funcionaria Rosa María Vindas Chaves, presenta su descargo de forma escrita, adjuntando la documentación que estima pertinente para probar su dicho, que consiste en:
 1. Correo electrónico enviado al órgano director en fecha de la audiencia cuyo asunto se lee “RV. Notificación Oficio No. AEP-1521-2020/DEP-299-2019 **(folios 186 al 187)**.”

2. Descargo firmado por la funcionaria (**folios 188 al 194**)
3. Copia simple de oficio CU-2022-659-A (**folios 195 al 197**)
4. Copia sin firma de constancia ORH-USP-2021-5412 (**folio 198**)
5. Copia simple oficio AEP-1521-2020 (**folio 199**)
6. Copia simple y parcial de La Gaceta No. 181 (**folios 200 al 202**)
7. Copia sin firmar del oficio ORH.USP.2019.1654
8. Copia simple del contrato No. 719 del 1 mayo del 2019 (**folios 204 a 206**)
9. Copia simple de acción de personal No. 2019046158 (**folio 207**)
10. Copia sin firmar del oficio ORH-USP-2021-1377 (**folio 208**)
11. Copia simple constancia emitida por Ana Myriam Shing Sáenz, acompañada del acta No. 606-86 del Consejo Universitario, acta No. 618-86 del Consejo Universitario, acta No. 2005-2009 del Consejo Universitario, acta No. 2008-2009 del Consejo Universitario y acta No. 2218-2012 del Consejo Universitario (**folios 209 al 250**).
12. Copia simple constancia emitida por Ana Myriam Shing Sáenz, acompañada del acta No. 616-86 (**folios 251 al 264**).
13. Copia simple del oficio CR.2019.0354 (**folio 265**).
14. Copia simple del contrato No. 719 del 1 mayo del 2019 (**folios 266 a 268**).
15. Copia simple de acción de personal No. 2019046158 (**folio 269**)
16. Copia simple de acción de personal No. 2020053806 (**folio 270**)
17. Copia simple de adendum (**folio 271**)
32. Del análisis del expediente no se observan errores u omisiones de procedimiento, que causen la nulidad de lo actuado; por consiguiente, se entra a conocer el fondo del asunto.

CUESTIONES PREVIAS

I. Sobre el cumplimiento del criterio solicitado por el Consejo Universitario con respecto a la jefatura inmediata de la parte investigada.

En correo electrónico del 2 y 6 de febrero del 2023 (a folio 152 al 154 y 160 al 161), estima la señora Rosa Vindas Chaves que, el oficio VE-001-2023 suscrito por la señora Laura Vargas Badilla, en razón de la solicitud realizada por este órgano director a través de resolución administrativa de las catorce horas del 31 de enero del año en curso, no satisface lo solicitado por el Consejo Universitario en el acuerdo de sesión No. 2941-2022 del 8 de diciembre del 2022, comunicado en oficios CU-2022-659-A y CU-2022-659-B, en concordancia con el artículo 123 del Estatuto de Personal.

Estos criterios son repetidos por la parte investigada dentro de su escrito de descargo, alegando que el presente procedimiento disciplinario fue iniciado con la denuncia efectuada por el Dr. Alvarado Castro, como órgano director del procedimiento dentro del expediente OD-001-2022.

Confunde la investigada la naturaleza de una recomendación dentro de un procedimiento administrativo con una denuncia, siendo esta última definida

como, “el medio utilizado por los ciudadanos para poner en conocimiento de las autoridades públicas, hechos que se consideren irregulares o ilegales, con el objetivo de que se inicie una investigación” (Procuraduría General de la República (2022). “Guía básica para ejercer con probidad la función pública”, p.45). En términos generales, la denuncia busca poner en conocimiento de la Administración cuestiones que han escapado a su fiscalización considerando la complejidad del aparato público; no obstante, la prueba recopilada dentro de un procedimiento administrativo que evidencia la necesidad de efectuar diversas acciones por parte de la Institución, es un producto esperado de su propia gestión como parte de la búsqueda de la verdad real.

El artículo 123 del Estatuto de Personal establece que el procedimiento administrativo disciplinario puede iniciarse: 1) de oficio o 2) por denuncia de parte. Solo en la segunda opción se requiere que sea presentada ante la jefatura inmediata de la persona funcionaria denunciada para que esta valore si: a) la reserva para su conocimiento y actuación o b) la eleva al Rector o al Consejo Universitario, según corresponda. Nuevamente se aclara que, teniendo en cuenta lo antes dicho, en el caso de la presente investigada no media denuncia, sino que el procedimiento administrativo disciplinario fue ordenado de oficio, por lo que no requiere que sea presentado ante la jefatura inmediata, que correspondería a la Vicerrectora Ejecutiva.

A pesar de no requerirse en este caso el criterio de la jefatura inmediata, y que el artículo 122 del Estatuto de Personal establece que la Oficina Jurídica es el órgano encargado de instruir el procedimiento administrativo disciplinario, este órgano solicitó el criterio de su jefatura inmediata con la única finalidad de cumplir con lo acordado por el Consejo Universitario. Dicha solicitud se realizó mediante resolución de las catorce horas del 31 de enero del 2023, que en lo conducente dispone:

“Estimando los objetivos que se persiguen en el presente procedimiento, se solicita el criterio de señora Laura Vargas Badilla, para que en el plazo máximo de TRES DÍAS HÁBILES, se pronuncia sobre si desea reservarse para su conocimiento las presuntas faltas cometidas por la trabajadora Vindas Chaves, o por el contrario, se encuentra anuente a mantener el asunto bajo la competencia del Consejo Universitario”.

Aunado a lo anterior, cabe aclarar que la solicitud se realizó en términos que guardasen equilibrio entre: la recopilación del criterio de la jefatura inmediata de la investigada y la confidencialidad del expediente (segundo punto de la parte dispositiva dentro del acuerdo de sesión 2926-2022, artículo II-A celebrada el 25 de agosto del 2022).

En oficio VE-011-2023 del 01 de febrero del 2023, la Vicerrectora Ejecutiva, responde a la solicitud realizada por este órgano, bajo los siguientes términos:

“...mi criterio es: anuente a mantener el asunto bajo la competencia del Consejo Universitario; y según indica en el artículo 123 del Estatuto de Personal de la UNED, que la atención de dichos procesos se puede elevar

al Consejo Universitario, considerando adicionalmente que este caso implica a una persona que ocupa un cargo de jefatura de oficina.”

Por consiguiente, no lleva razón la parte investigada en estimar que, no se realizó la gestión solicitada por el Consejo Universitario pues, aunque no sea obligatoria se realiza en procura de mayores garantías procesales, como se señala en el dictamen AJCU-2022-204, que establece para el presente asunto “... *el Consejo Universitario sí ostenta potestad sancionatoria para el presente caso*”. Con lo anterior, también se evidencia que, ante la correcta competencia ejercida por el Consejo Universitario, no resulta necesario retrotraer en ningún momento, el presente procedimiento disciplinario.

II. Sobre la imputación e intimación dentro del traslado de cargos, y la presunta prescripción del proceso:

Reitera la parte investigada, su disconformidad con la imputación de cargos dentro de la apertura del procedimiento, estimando que “*no es específico ni correcto*”. Al respecto, cabe aclarar que los mismos fueron resueltos por el Consejo Universitario, al haber acogido el criterio AJCU-2022-204, que establece en lo conducente:

“2. El segundo alegato sobre la falta de imputación clara de los cargos que se investigan es mi consideración que la imputación sí se encuentra emitida de forma correcta y que la investigada sí puede ejercer su derecho de defensa de manera correcta en el presente caso. Por lo que este argumento debe rechazarse.

[...]

4. Los argumentos 1 y 2 de la ampliación son reiterativos de los expuestos originalmente. El argumento 3 de la ampliación sobre la eventual prescripción debe ser rechazado porque se puede constatar que fue enviado por la Secretaría del Consejo Universitario y recibido por la Oficina Jurídica el 29 de agosto de 2022 a pesar de que el oficio anexo tiene fecha 26 de agosto de 2022 por lo que es esa la fecha que se debe considerar para el cómputo de la prescripción. El informe de la investigación preliminar se remite al Consejo Universitario en fecha 27 de setiembre de 2022, es decir, dentro del plazo de un mes que indica el artículo 123. Se recomienda remitir el correo que comprueba este hecho al órgano director para que sea incorporado al expediente digital del procedimiento.

En este argumento reitera también sobre la potestad sancionatoria en la universidad, lo cual ya fue atendido en un aparte anterior.

[...]

6. Finalmente alega que no fue llamada a aclarar la situación pero queda claro que no es obligación participar a la persona investigada en estas etapas sino en el procedimiento administrativo y siempre en respeto a su derecho de defensa. Por lo que se recomienda rechazar este argumento.

[...]

8. En cuanto a los cargos imputados, no se encuentra ninguna violación al debido proceso que amerite la nulidad del proceso y para resolver sobre el fondo de la investigación se deberá esperar el informe del órgano director que contenga el aporte de todas las pruebas y argumentos de la persona investigada, para que pueda el órgano decisor determinar cuál es la verdad real de los hechos, y a partir de ello tomar la decisión correcta.”

HECHOS PROBADOS

1. **PRIMERO:** *Que usted participó en su condición de funcionaria de la Universidad Estatal a Distancia y jefatura de Recursos Humanos de esta Institución, en comparecencia oral ante la Procuraduría de la Ética Pública, llevada a cabo el día 23 de setiembre del 2020. En esta comparecencia, se le consultó diversos aspectos relacionados al pago de anualidades y dedicación exclusiva en la UNED y en específico para el caso de la persona funcionaria A.C.R. En razón de ello, la información brindada por su persona fue utilizada como fundamento dentro del informe PEP-INF-013-2021 emitido por la Procuraduría de la Ética Pública, lo que llevó eventualmente a la apertura del procedimiento disciplinario en contra de la persona funcionaria A.C.R. tramitado en el expediente OD-001-2022, por parte del Consejo Universitario.*

1.1 Conclusiones del investigado:

En su descargo, la parte investigada alega que su participación en la audiencia citada, se realizó como funcionaria de la UNED; estimando que, sus declaraciones deben considerarse como producto de una conversación con las funcionarias de la Procuraduría de la Ética Pública, en lugar de una declaración de testigo en su condición de jefatura de la Oficina de Recursos Humanos.

1.2 Criterio del órgano director y prueba mediante la que se tiene por acreditado el hecho:

Dentro de la prueba disponible en el expediente y a puesta disposición de la parte investigada, se observa el video efectuado como respaldo de la comparecencia de las ocho horas veintinueve minutos del 23 de setiembre del 2020 por la Procuraduría de la Ética Pública, donde participaron dos funcionarias de este órgano junto a la señora Rosa María Vindas Chaves, quien fue invitada a través de correo electrónico del 7 de setiembre del 2020, según prueba aportada por la investigada (visible a folio 187) a la que se suma el oficio AEP-1521-2020 de la misma fecha, donde se indica: *“Por esta razón, se le solicita comparecer en **calidad de testigo** ante la Procuraduría de la Ética Pública...”* (folio 199).

Por otra parte, si bien durante la comparecencia ante la Procuraduría de la Ética Pública, el órgano investigador no juramentó a la funcionaria; no obstante, a esta se le informó que su participación era como testigo, considerando su condición de jefatura de Recursos Humanos (00:43 y 11:00 minutos de la grabación). Por ello, resultan apartados de la realidad los argumentos de la investigada, estimando que fue llamada como una “simple funcionaria”, cuando se evidencia que es por su condición de jefatura de la Oficina de Recursos Humanos, que fue llamada por la Procuraduría.

Las intervenciones realizadas por las dos funcionarias de la Procuraduría de la Ética Pública, van dirigidas a tratar de entender los aspectos normativos propios de la UNED, que reglaban los temas bajo investigación,

entiéndase: el reconocimiento de anualidades al señor Arias Camacho, al igual que el otorgamiento de dedicación exclusiva. De este interrogatorio, se extraen las siguientes declaraciones realizadas por la funcionaria Vindas Chaves, con respecto al proceso de otorgamiento de la dedicación exclusiva del Mag. Rodrigo Arias Camacho:

(23:45) *“Dedicación: hay dos opciones, o me hace la solicitud como tal o usted me manda el contrato como tal y se procede de conformidad”*

(28:00) *“... si es el señor Rector el que aprueba o no aprueba que se genere una dedicación... yo no me vi en competencia para decirle al señor Rector, le apruebo o no le apruebo una dedicación, porque el que aprueba las dedicciones es el mismo... el señor Rector es el que define si da o no da dedicación, el señor Rector manda el contrato donde él se está aprobando la dedicación...”*

(41:28) *“... declaro bajo juramento que él me hizo la solicitud verbal, él me dijo: doña Rosa ¿para la dedicación exclusiva?, tal vez yo erré y yo le digo: **diay, procede que usted autorice, mande el contrato, porque usted cumple todos los presupuestos que dice el reglamento... la dedicación la define si la da o no la da el Rector, mándeme el contrato y procedemos, usted cumple con todos los presupuestos de la norma.**”*

En las declaraciones efectuadas por la investigada, se concluye que el señor A.C.R, es quien aprueba su propia dedicación, donde la Oficina de Recursos Humanos dirigida por la señora Vindas Chaves, se limita únicamente a tramitar. Esta perspectiva brindada por la señora Rosa Vindas, fue utilizada por la Procuraduría de la Ética Pública; reflejado así en el informe PEP-INF-013-2021, en el punto cuarto denominado: *“Análisis de los resultados de la presente investigación preliminar”*, donde se dice:

*“A partir de los hechos descritos en el apartado III se observa que el señor Rodrigo Arias Camacho ha incurrido en un presunto conflicto de intereses e infracción al deber de abstención y su adecuada gestión al suscribir un contrato de dedicación exclusiva y sus adendas ostentando el doble rol de Rector y de funciones de la UNED, **a favor de quien se aprueba el reconocimiento de ese plus salarial.**”* (La negrita es propia) (visible a folio 22)

*“No sobra indicar que bajo la teoría general de los contratos, en este tipo de acto se requiere la concurrencia de dos o más personas para conformar el acto de voluntades como premisa básica y elemental para su existencia, por ende, no se encuentra justificación para que en un contrato de dedicación exclusiva suscrito en una institución pública, **la misma persona que representa los intereses públicos y aprueba el otorgamiento de un sobresueldo sea la misma que está solicitando el beneficio salarial.**”* (La negrita es propia) (visible a folio 22)

La restante prueba documental relacionada con la documentación presentada ante la Procuraduría de la Ética, por la funcionaria, entiéndase el oficio ORH-USP-2021-5412 (198) y ORH.USP.2019.1654 (folio 203) y, colateralmente los adjuntos que les acompañan, debe señalarse que no se encuentran firmadas, lo que les hace perder cualquier valor probatorio que desee conferírsele. En todo caso, tomando en cuenta los hechos investigados, no aportan elementos que sumen a la defensa de la investigada.

Por otra parte, según se tiene por comprobado en vista en los antecedentes dentro del expediente, en el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2903-2022 artículo I, celebrada el 29 de marzo del 2022, comunicado en oficio CU-2022-169 del 31 de marzo del mismo año, se solicita a la Oficina Jurídica la contratación de un órgano director externo, para iniciar el proceso administrativo disciplinario con base en el informe AEP-INF-013-2021 de la Procuraduría de la Ética Pública y determinar la verdad real de los hechos (folios 22 a 33).

Por consiguiente, se tiene por acreditado el hecho imputado, al corroborarse la utilización del testimonio de la señora Vindas Chaves, al igual que las impresiones que expresó sobre el procedimiento de aprobación de dedicación exclusiva, dentro del informe PEP-INF-013-2021. Igualmente se tiene por comprobado que las recomendaciones emitidas por la Procuraduría de la Ética Pública fueron las que impulsaron la apertura del procedimiento administrativo bajo expediente OD-001-2022.

2. SEGUNDO: *Que, durante la comparecencia realizada por la Procuraduría de la Ética Pública, antes mencionada, usted desde su condición de funcionaria realizó manifestaciones subjetivas, prejuiciosas, ajenas al objeto de la investigación, inexactas o/y falaces. Lo anterior, significaría en grado de probabilidad que, usted incumplió con los deberes propios de su condición de funcionaria pública y faltó al deber de probidad.*

2.1 Conclusiones del denunciado:

Argumenta la señora Vindas Chaves, que sus manifestaciones nacen de su derecho a la libre expresión y a preocupaciones que ha externado incluso a lo interno de la Institución, sin que medie intenciones prejuiciosas, o de mala fe, pues solo se trataba de una conversación.

Al respecto, hace referencia a la resolución 2015-7500 del 22 de mayo del 2015, emitida por la Sala Constitucional que, establece la necesidad de ajustar a criterios de proporcionalidad y razonabilidad, los procedimientos disciplinarios iniciados contra funcionarios por sus manifestaciones públicas; debiendo existir un interés público apremiante. Estimando en términos generales, que: *“... unas manifestaciones cuyo contenido no individualiza a ninguna persona, tampoco es admisible... Distintito sería el caso si la imputación se hubiese hecho a un jefe concreto y está fuera irrespetuosa”.*

Concluye la investigada, que sus expresiones dentro de la audiencia ante la Procuraduría de la Ética Pública, se enmarcan en el sano ejercicio de su derecho de expresión, bajo los parámetros dados por la Sala Constitucional, antes citados.

2.2 Criterio del órgano director y prueba mediante la que se tiene por acreditado el hecho:

Durante la audiencia ante la Procuraduría de la Ética Pública, de más de una hora con veintiún minutos, se le permitió a la trabajadora explayarse en su declaración, con breves intervenciones del órgano. En este periodo de tiempo, la funcionaria realizó múltiples observaciones que subjetivas y ajenas al objeto de la investigación, como: las razones por las que en el 2015 se le había separado de su cargo (43:32), sobre los perfiles de tutores aprobados por el Consejo de Rectoría (39:00); y otras expresiones como, las siguientes:

(32:37) *“... pero en la UNED como es autónoma, resulta de que, si tiene algunos problemas en materia de no respeto a cómo funciona un órgano colegiado...”*

(37:19) *“... ya las prevenciones las he hecho, ya yo me cansé de decirles, vean señores de esta forma ustedes no están trabajando como un órgano colegiado... cómo ellos no quieren ceder a guardar las formalidades del caso yo lo que he dicho es, ya lo he prevenido procedo por principio de obediencia, así se lo dije a la Auditoría, ahí nadie hace absolutamente nada...”*

(39:15) *“Obviamente nunca llaman a la unidad competente [refiriéndose al CONRE al momento de tomar una decisión]”*

(43:19) *“Para mí es una frustración ver, pero son problemas de la Universidad... pero nadie me lo puede resolver, ya la Contraloría dijo que había que resolverlo...”*

(47:45) *“Duró una eternidad para que aprobaran los perfiles, en el 2017 que yo regreso presento la estructura de valoración y la respuesta que me han dado es la que ustedes [refiriéndose al órgano de la PGR] o sea ninguna”*

(49:45) *“Yo me voy echando al agua, pero ya lo he dicho pero aquí nadie me hace caso...”*

(1:08:48) *“El problema que yo tengo y que me encantaría de todo esto que saliera al menos obligarlos [refiriéndose al CONRE] a que cumplan lo que un órgano colegiado tiene que hacer... aún es más, me encantaría que pidieran una sesión virtual ahora donde todos trabajan con la cámara apagada”*

(1:16:39) *“El cargo de autoridad no tiene problema [hablando sobre la forma de cálculo del mismo] para mi irracional, pero no tiene problema, un Rector un 150 y un jefe 30, y el jefe hace todo, que me importa...”*

(1:20:22) *“Yo tengo un pleito para ser P4... de hecho yo soy catedrática universitaria en otras universidad pero en la UNED no me aceptan y no me aceptan y no puedo subir, pero ahí vamos poquito a poco, yo sé que soy P4, ahorita se las gana.”*

No obstante, cabe destacar tres de ellas, que se citan a continuación:

(40:37) *“Al final, terminan contratando y haciendo cosas [refiriéndose al CONRE] que no se ajustan a la norma, y ahí yo [gesto de lavarse las manos] principio de obediencia”*

(51:26) *“...lo aplico por principio de obediencia, porque ya yo no puedo decir en cada cosa, está mal, está mal y está mal”*

(1:07:45) *“Más aún le cuestioné y, mi gran problema con don Rodrigo (sic) Carpio, fue donde yo le dije: ¿cómo puede ser que usted se vaya a firmar su pensión de 20 años, cuando ya hay una ley que dice que lo máximo son 12...”*

Estas declaraciones van dirigidas a un grupo de personas específico, alegándose que como cuerpo colegiado o en su faceta individual, realizan

actuaciones desapegadas a legalidad. No se tiene conocimiento que el Consejo de Rectoría haya realizado contrataciones que violenten principios legales o que la aprobación de la cesantía del señor Luis Guillermo Carpio, haya transgredido límites normativos.

Con excepción de la prueba aportada relacionada con el levantamiento de actas en las sesiones del Consejo de Rectoría, la funcionaria no aporta prueba alguna que sustente sus alegatos ante la Procuraduría de la Ética Pública; rebasándose los límites de una denuncia “generalizada” en el que pretende encausar la investigada, toda su actuación.

Lo anterior, contravendría las *Directrices generales sobre principios y enunciados éticos a observar por parte de los jefes, titulares subordinados, funcionarios de la Contraloría General de la República, auditorías internas y servidores públicos en general*, que establecen:

“1.2 Objetividad e imparcialidad

1. Los jefes, los titulares subordinados y demás funcionarios públicos deben ser independientes de grupos de intereses internos y externos, así como también deben ser objetivos al tomar decisiones.

2. Es esencial que los jefes, los titulares subordinados y demás funcionarios públicos sean independientes e imparciales en el ejercicio de su función.

3. En todas las cuestiones relacionadas con su labor, los jefes, los titulares subordinados y demás funcionarios públicos deben cuidar porque su independencia no se vea afectada por intereses personales o externos. Por ejemplo, la independencia podría verse afectada por las presiones o las influencias de personas internas o externas a la propia entidad para la que sirven; por los prejuicios de los jefes y demás funcionarios públicos acerca de las personas, la administración, los proyectos o los programas; por haber trabajado recientemente en la administración de la entidad a la cual sirven; o por relaciones personales o financieras que provoquen conflictos de lealtades o de intereses. Los jefes, titulares subordinados y demás funcionarios públicos están obligados a no intervenir en asuntos donde tengan algún interés personal o familiar, directa o indirectamente.

4. Se requiere objetividad e imparcialidad en toda la labor efectuada por los jefes, titulares subordinados y demás funcionarios públicos, y en particular en sus decisiones, que deberán ser exactas y objetivas y apegadas a la ley.”

Estos principios también son recogidos en nuestra normativa interna, específicamente, en el artículo 34 incisos d) y h) del Estatuto de Personal.

Si bien el denunciar cualquier anomalía es parte de los deberes de toda persona funcionaria, las denuncias infundadas representan una infracción a la función pública, como también lo son la falta de discreción y la ausencia de veracidad en la información brindada bajo la condición de servidor público.

En razón de todo lo anterior, se tiene por cierto el hecho investigado.

3. TERCERO: *Que, usted participó como testigo dentro de la audiencia oral y privada contemplada dentro del procedimiento disciplinario OD-*

001-2022, realizada el día 29 de junio del 2022, en razón de su condición de jefatura de la Oficina de Recursos Humanos. En dicha audiencia, sus declaraciones relacionadas al contrato y adendas de la dedicación exclusiva en favor de la persona funcionaria A.C.R., resultan contradictorias en comparación con las brindadas en la comparecencia ante la Procuraduría de la Ética Pública. Lo anterior, significaría en grado de probabilidad que, usted incumplió con los deberes propios de su condición de funcionaria pública y faltó al deber de probidad.

3.1 Conclusiones del denunciado:

La investigada rechaza el hecho imputado, argumentando que en ningún momento sus declaraciones fueron contradictorias. Estima que, la confusión generada por la incorrecta interpretación efectuada por la Procuraduría de la Ética Pública sobre sus declaraciones, se vio agravada por la actitud del Consejo Universitario de no llamarle "... para esclarecer lo sucedido... ni para que les explicara lo actuado en este caso".

3.2 Criterio del órgano director y prueba mediante la que se tiene por acreditado el hecho:

En primer lugar, es necesario indicar que no es un hecho controvertido que la investigada haya participado como testigo dentro de la audiencia oral y privada contemplada dentro del procedimiento disciplinario OD-001-2022, realizada el día 29 de junio del 2022, en su condición de jefa de la Oficina de Recursos Humanos.

Ahora bien, el punto medular de este hecho son las aparentes declaraciones contradictorias relacionadas al contrato y adendas de la dedicación exclusiva en favor de la persona funcionaria A.C.R., que manifestó la investigada en un primer momento en la comparecencia ante la Procuraduría de la Ética Pública y, posteriormente, en la audiencia oral y privada dentro del procedimiento disciplinario OD-001-2022 referenciada en el párrafo anterior.

Es decir, los elementos probatorios a considerar son únicamente los relativos a las declaraciones antes especificadas y que se encuentran en la **unidad de almacenaje USB** de la cual siempre tuvo acceso la investigada. Específicamente son el audio la audiencia oral y privada dentro del procedimiento disciplinario OD-001-2022 y el video de la comparecencia ante la Procuraduría de la Ética Pública.

En el minuto 23:23 del video de la comparecencia ante la Procuraduría de la Ética Pública, la investigada indicó:

"...al señor Rector si le digo...dedicación hay dos opciones o me hace la solicitud como tal o usted me manda el contrato como tal y se procede de conformidad...así se hizo, el contrato lo envié..."

Más adelante, en la misma comparecencia, la procuradora hace una síntesis en forma de pregunta de lo que comprendió a partir de la

explicación de la investigada, y esta última le responde. A continuación, se transcribe el extracto que interesa (a partir del minuto 27:24):

Procuradora: (...) Entonces por lo que entiendo de lo que nos acaba de indicar, para los efectos de la dedicación exclusiva, Don Rodrigo lo que hizo llegar a la oficina de Recursos Humanos fue el contrato ya listo, no fue una solicitud, sino ya la gestión del contrato.

Rosa María Vindas Chaves: En este caso, efectivamente, hasta donde yo recuerdo, hasta donde yo recuerdo, él envía el contrato y lo envía porque es lo que yo en ese caso refiero, vamos a ver, si es el señor rector el que aprueba o no aprueba el que se genere una dedicación, si el reglamento establece que los profesionales que se tienen que dedicar tienen el derecho a la dedicación, yo no me vi en competencia para decirle yo al señor rector le apruebo o no le apruebo una dedicación porque el que aprueba las dedicaciones es él mismo. Por norma, ...lo que se hizo fue decir... todos los rectores tienen dedicación...

Por su parte, en el caso de la audiencia oral y privada dentro del expediente OD-001-2022, en su declaración bajo fe de juramento, la señora Rosa Vindas indicó lo siguiente respecto a la dedicación exclusiva:

(19:02) “Uy que lástima porque (interrupción), lástima porque la pregunta que, (interrupción) la pregunta señor, que nadie nunca me hizo y que si me la hicieron en la Procuraduría (interrupción), la pregunta que nunca me hicieron fue lo que dije yo en la Procuraduría, yo dije cómo se da, en la UNED la dedicación exclusiva la aprueba el señor Rector para todo el mundo, porque así dice la norma, pero no me preguntaron quién aprobó la dedicación exclusiva del señor Rector, y la apruebo yo, ¿por qué la aprobé yo?, porque resulta que, ante un vacío de la norma y siendo la dedicación exclusiva que dice que: resuelve Recursos Humanos, yo no tenía un elemento que siempre le pido al señor Rector, por derecho de costumbre porque no está establecido, que es por una situación de presupuesto cuando llega solicitudes de dedicación exclusiva le pregunto: ¿señor Rector, me da lineamiento?, ya dieron lineamientos, que los jefes, los directores, todos tienen, ya yo tenía un lineamiento del Consejo Universitario de que tenía, pero aun así por un aspecto presupuestario le pregunto: ¿le corresponde?, en mi caso tenía tres elementos:... acuerdo del Consejo Universitario, una acción donde el código presupuestario del Rector siempre ha tenido la reserva de dedicación exclusiva y, tercero un vacío en la norma donde no dice a quién le tengo yo que preguntar para darle dedicación exclusiva, yo lo hago por un respeto al Rector, pero... la norma dice que Recursos Humanos resuelve la dedicación, yo la resolví. El señor Rector me la pidió, pero no, a diferencia de todos los otros casos ... esa decisión la tomé yo...”

Aunado a lo anterior, al preguntar don Rodrigo Arias, si existía algún documento donde constara que él se había aprobado la dedicación exclusiva, doña Rosa respondió (21:41) “Es que no puede haber porque se la aprobé yo, señor Rector”.

Como se puede observar, en la comparecencia ante la Procuraduría de la Ética Pública, la investigada señaló que el Rector se había aprobado su propia dedicación exclusiva y, en la audiencia oral y privada dentro del procedimiento disciplinario OD-001-2022, señaló que ella había sido quien la había aprobado; no debe omitirse reiterar que en ambas audiencias

asistió en calidad de testigo en su condición de jefe de la Oficina de Recursos Humanos.

Lo anterior, resulta aún más evidente, si se tiene en cuenta el descargo presentado por la investigada, quien a partir del folio 193, relata un paso a paso de la tramitación de la dedicación exclusiva, que es coherente con la declaración de la funcionaria Ana Lorena Carvajal Pérez. En su propia declaración, la funcionaria hace ver la existencia de un procedimiento especial para el caso de la dedicación exclusiva de la persona rectora de la Universidad (que se apoya en los acuerdos del Consejo Universitario presentados por la investigada), que no fue expuesto ante la Procuraduría. Por el contrario, omitió la investigada, señalar el proceso de verificación y aprobación de la solicitud elaborada por A.C.R, donde la participación de la Oficina de Recursos Humanos guarda mayor relevancia por la naturaleza del puesto que ocupa el funcionario.

Con lo anterior, este órgano director del procedimiento tiene por acreditado que efectivamente la investigada brindó declaraciones contradictorias relacionadas a la dedicación exclusiva en favor de la persona funcionaria A.C.R.

HECHOS NO PROBADOS

- 1. CUARTO:** *Que, el no haber revelado en la investigación realizada por la Procuraduría de la Ética Pública que la solicitud de dedicación exclusiva en favor de la persona funcionaria A.C.R. fue tramitada de manera correcta por el funcionario, así como el hecho de no haber identificado con claridad que fue usted quien aprobó el contrato y aceptó el pago del plus salarial, guiaron a la Procuraduría de la Ética Pública a errar en sus conclusiones dentro del proceso de investigación. Consecuentemente, su accionar influyó de manera negativa en la motivación para que la Procuraduría de la Ética Pública ordenara el inicio de un proceso en contra de la persona funcionaria A.C.R.; implicando la inversión de recursos institucionales por parte del Consejo Universitario. Lo anterior, significaría en grado de probabilidad que, usted incumplió con los deberes propios de su condición de funcionaria pública y faltó al deber de probidad.*

1.1 Conclusiones del denunciado:

En su escrito de descargo, la investigada alega:

“Es decir, se me juzga por la falta de entendimiento de una funcionaria a con (sic) la que tengo una audiencia, pero que en reiteradas ocasiones le remito la información, donde se certifica que todo estuvo a derecho, pero por no querer entender ella y las autoridades de la UNED, es a mí a quién se culpa. Es decir, no es un proceso basado en falta concreta alguna, o acciones generadas con dolo, o daños causados a personas específica alguna o daños a la institución...”

Posteriormente dice que, la Oficina a su cargo no aprueba las dedicaciones exclusivas, sino que las tramita y las resuelve al ejecutar la acción de personal, siendo para el caso de A.C.R. al no existir una resolución como tal, *“si se puede concluir que es esta jefatura quien*

aprobó esa dedicación, pues la pasa a ejecución sin resolver". Establece que nunca dentro de la audiencia ante la Procuraduría de la Ética Pública, se le realizaron preguntas que llevara a debelar esta realidad.

Igualmente estima que sus declaraciones no generaron efecto alguno, para persona alguna o para la propia Universidad; donde sus declaraciones son producto de su derecho de expresión y se encuentran ajustadas a la verdad.

Alega que, en su intención de evidenciar la inexistencia de conflictos normativos en la aprobación de la dedicación exclusiva en favor del señor A.C.R, se traslada a la Procuraduría de la Ética Pública, prueba donde se certifica que el funcionario cumplía con los requisitos necesarios y es él quien puede firmar sus propias acciones y contratos.

1.2 Criterio del órgano director y prueba mediante la que se tiene por acreditado el hecho:

La información brindada por la señora Vindas Chaves resultaba relevante para poder comprender el panorama fáctico y jurídico entorno a la aprobación de la dedicación exclusiva del señor A.C.R, la cual fue omitida por ella durante su participación ante la Procuraduría de la Ética Pública y, por el contrario, se percibe una discrepancia en los testimonios brindados por la funcionaria Rosa Vindas, si se contraponen con lo testificado dentro del procedimiento disciplinario OD-001-2022.

Esta situación, pudo conducir a la Procuraduría de la Ética Pública y a la propia Universidad a invertir recursos estatales innecesarios cuando, en apariencia, la señora Vindas Chaves siempre fue consciente que la aprobación de la dedicación exclusiva del señor Rodrigo Arias, provino de la Oficina que ella coordina.

Todo lo anterior, de llegar a comprobarse, podría atentar contra los principios de probidad y objetividad en la función pública, como se establece en la *Ley contra la corrupción y el enriquecimiento ilícito*, que establece en lo conducente:

"Artículo 3º-Deber de probidad. El funcionario público estará obligado a orientar su gestión a la satisfacción del interés público. Este deber se manifestará, fundamentalmente, al identificar y atender las necesidades colectivas prioritarias, de manera planificada, regular, eficiente, continua y en condiciones de igualdad para los habitantes de la República; asimismo, al demostrar rectitud y buena fe en el ejercicio de las potestades que le confiere la ley; asegurarse de que las decisiones que adopte en cumplimiento de sus atribuciones se ajustan a la imparcialidad y a los objetivos propios de la institución en la que se desempeña y, finalmente, al administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas satisfactoriamente."

*"Artículo 38.-Causales de responsabilidad administrativa. Sin perjuicio de otras causales previstas en el régimen aplicable a la respectiva relación de servicios, tendrá responsabilidad administrativa el funcionario público que:
[...]"*

b) Independientemente del régimen de prohibición o dedicación exclusiva a que esté sometido, ofrezca o desempeñe actividades que comprometan su imparcialidad, posibiliten un conflicto de intereses o favorezcan el interés privado en detrimento del interés público. Sin que esta ejemplificación sea taxativa, se incluyen en el supuesto los siguientes casos: el estudio, la revisión, la emisión de criterio verbal o escrito, la preparación de borradores relacionados con trámites en reclamo o con ocasión de ellos, los recursos administrativos, las ofertas en procedimientos de contratación administrativa, la búsqueda o negociación de empleos que estén en conflicto con sus deberes, sin dar aviso al superior o sin separarse del conocimiento de asuntos en los que se encuentre interesado el posible empleador.

[...]

“Artículo 39.- Sanciones administrativas. Según la gravedad, las faltas anteriormente señaladas serán sancionadas así:

a) Amonestación escrita publicada en el Diario Oficial.

b) Suspensión, sin goce de salario, dieta o estipendio correspondiente, de quince a treinta días.

c) Separación del cargo público, sin responsabilidad patronal o cancelación de la credencial de regidor municipal, según corresponda”

Aunado a ello, nuestra normativa interna hace eco de los preceptos anteriores, dentro del Estatuto de Personal en sus artículos 34 inciso d) y h), 35 inciso d), 112 inciso c) y 113. Estas normas y demás concordantes, reflejan de manera cohesiva lo que se espera de una persona funcionaria pública.

Ahora bien, este órgano director estima que la señora Vindas Chaves no reveló en la investigación realizada por la Procuraduría de la Ética Pública que, la solicitud de dedicación exclusiva en favor de la persona funcionaria A.C.R. fue tramitada de manera correcta por el funcionario, así como el hecho de no haber identificado con claridad que fue ella quien aprobó el contrato y aceptó el pago del plus salarial. No obstante lo anterior, no se puede tener por probado que fueron sus declaraciones y omisiones las que guiaron a la Procuraduría de la Ética Pública a errar en sus conclusiones dentro del proceso de investigación y que, consecuentemente, su accionar influyó de manera negativa en la motivación para que la Procuraduría de la Ética Pública ordenara el inicio de un proceso en contra de la persona funcionaria A.C.R.; implicando la inversión de recursos institucionales por parte del Consejo Universitario; esto, por las razones que se explicarán.

Si bien puede demostrarse que la investigada participó en la comparecencia ante la Procuraduría de la Ética Pública en calidad de testigo en su condición de jefa de la Oficina de Recursos Humanos y que su testimonio fue citado en el informe No. PEP-INF-013-2021 de las 10:00 horas del 22 de noviembre del 2021 (visible a folios 01 al 21), lo cierto es que no puede atribuírsele a su declaración un peso o valor probatorio preponderante de tal forma que permita determinar que fue la razón por la que la Procuraduría de la Ética Pública arribó a sus conclusiones.

No debe olvidarse que, de conformidad con el artículo 214 de la Ley General de la Administración Pública, el objeto más importante de los procedimientos administrativos es la verificación de la verdad real de los

hechos que sirven de motivo al acto final. Bajo este objetivo, el artículo 297 del mismo cuerpo normativo autoriza a la Administración a ordenar y practicar todas las diligencias de prueba necesarias.

A su vez, el artículo 298 de la Ley General de la Administración Pública señala que los medios de prueba podrán ser todos los que estén permitidos por el derecho público, aunque no sean admisibles por el derecho común y, además, establece que las pruebas serán apreciadas de conformidad con las reglas de la sana crítica.

De acuerdo con lo anterior, si se realiza el ejercicio de la supresión hipotética de la declaración de la investigada ante la Procuraduría de la Ética Pública, este órgano director no puede garantizar que las conclusiones a la que arribó dicha instancia en su informe No. PEP-INF-013-2021 de las 10:00 horas del 22 de noviembre del 2021 hubiesen sido distintas; sobre todo tomando en cuenta que también existía diversa prueba documental que podía y debía ser considerada.

Hacer lo contrario, para este órgano director, implicaría -sin justificación aparente- atribuirle un peso o valor probatorio preponderante a la declaración de la investigada ante la Procuraduría de la Ética Pública sobre la otra prueba. En otras palabras, endosarle a la investigada la responsabilidad total del análisis y conclusiones realizado por la Procuraduría de la Ética Pública.

Consecuentemente, la inversión de recursos en que incurrió el Consejo Universitario para llevar el procedimiento disciplinario OD-001-2022, no puede atribuírsele tampoco a la investigada porque, para esto, requeriría la comprobación de la situación descrita en el párrafo anterior.

CONCLUSIONES

1. Una vez concluido este informe, se dispone ponerlo en conocimiento al Consejo Universitario para lo de su cargo.
2. Remitir el expediente administrativo en el cual constan todas las actuaciones llevadas a cabo, el cual está completo, identificado y debidamente foliado, que consta de **273 folios** (sin contar la presente resolución), además de una unidad de memoria flash.

Licda. Carolina Quesada Alfaro
Órgano Director del Procedimiento

Lic. José Daniel Mora Bolaños
Órgano Director del Procedimiento

CUARTO: En la sesión 2952-2023, Art. III, inciso 1), celebrada el 16 de marzo del 2023 se recibe en el Consejo Universitario el Informe del órgano director No. 010-2022 y se adopta el siguiente acuerdo:

“Remitir a la señora Nancy Arias Mora, asesora jurídica del Consejo Universitario, el informe final presentado por el Órgano Director del Procedimiento Disciplinario, que se tramita bajo el Expediente No. 010-2022, con el fin de que en la próxima sesión ordinaria presente un análisis,

en relación con la tipificación de los diferentes hechos imputados y las conclusiones que se obtienen de cada uno de estos.”

QUINTO: En la sesión 2953-2023, Art. V, inciso 1-a), celebrada el 23 de marzo del 2023 el Consejo Universitario va a iniciar la discusión del caso. Se presenta una gestión de abstención por parte del señor rector Rodrigo Arias Camacho la cual se discute, se somete a votación y se adopta el siguiente acuerdo:

“CONSIDERANDO:

- 1. La solicitud planteada por el señor rector, Rodrigo Arias Camacho, para abstenerse de participar en la discusión del tema confidencial, sobre el informe final del Órgano Director del procedimiento administrativo, que se tramita bajo el Expediente No. 010-2022, por haber sido testigo en dicho proceso. Fundamenta la solicitud en lo establecido en el artículo 12, inciso 14 del Código Procesal Civil que dispone las causales de impedimento, por lo que se encuentra inhibido de participar en la discusión de este caso.*
- 2. Se somete a votación la solicitud del señor rector.*

SE ACUERDA:

Aprobar la solicitud de abstención del señor Rodrigo Arias Camacho, y se deja constancia de que el señor rector no se encuentra presente en la discusión del tema correspondiente al procedimiento administrativo, que se tramita bajo el Expediente No. 010-2022.”

SEXTO: La asesora jurídica emite el informe solicitado mediante oficio AJCU-2023-054 en el que indica lo siguiente:

“En la sesión No. 2952-2023, Art. III, inciso 1), celebrada el 16 de marzo del 2023 el Consejo Universitario acordó lo siguiente:

“Remitir a la señora Nancy Arias Mora, asesora jurídica del Consejo Universitario, el informe final presentado por el Órgano Director del Procedimiento Disciplinario, que se tramita bajo el Expediente No. 010-2022, con el fin de que en la próxima sesión ordinaria presente un análisis, en relación con la tipificación de los diferentes hechos imputados y las conclusiones que se obtienen de cada uno de estos.”

Con el fin de coadyuvar en el análisis del caso realicé la siguiente tabla que es de mi propia creación con base en el informe remitido por el órgano director y al final se incluye algunas otras consideraciones que son importantes de valorar. Se recomienda la lectura integral del informe enviado por el órgano director como parte de la deliberación.

Hecho imputado	argumentos de defensa	criterio del OD	conclusión
PRIMERO: <i>Que usted participó en su condición de</i>	<i>En su descargo, la parte investigada alega que su</i>	<i>se tiene por acreditado el hecho imputado, al</i>	<i>Se tiene por probada la falta.</i> <ul style="list-style-type: none">• Artículo 34 inciso

<p>funcionaria de la Universidad Estatal a Distancia y jefatura de Recursos Humano de esta Institución, en comparecencia oral ante la Procuraduría de la Ética Pública, llevada a cabo el día 23 de setiembre del 2020. En esta comparecencia, se le consultó diversos aspectos relacionados al pago de anualidades y dedicación exclusiva en la UNED y en específico para el caso de la persona funcionaria A.C.R. En razón de ello, la información brindada por su persona fue utilizada como fundamento dentro del informe PEP-INF-013-2021 emitido por la Procuraduría de la Ética Pública, lo que llevó eventualmente a la apertura del procedimiento disciplinario en contra de la persona funcionaria A.C.R. tramitado en el expediente OD-001-2022, por parte del Consejo Universitario.</p>	<p>participación en la audiencia citada se realizó como funcionaria de la UNED; estimando que, sus declaraciones deben considerarse como producto de una conversación con las funcionarias de la Procuraduría de la Ética Pública, en lugar de una declaración de testigo en su condición de jefatura de la Oficina de Recursos Humanos.</p>	<p>corroborarse la utilización del testimonio de la señora Vindas Chaves, al igual que las impresiones que expresó sobre el procedimiento de aprobación de dedicación exclusiva, dentro del informe PEP-INF-013-2021. Igualmente se tiene por comprobado que las recomendaciones emitidas por la Procuraduría de la Ética Pública fueron las que impulsaron la apertura del procedimiento administrativo bajo expediente OD-001-2022.</p>	<p>h) del Estatuto de Personal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Artículo 35 inciso d) del Estatuto de Personal
<p>SEGUNDO: Que, durante la comparecencia realizada por la Procuraduría de la Ética Pública, antes mencionada, usted</p>	<p>Concluye la investigada, que sus expresiones dentro de la audiencia ante la Procuraduría de la Ética Pública se enmarcan en el sano</p>	<p>Si bien el denunciar cualquier anomalía es parte de los deberes de toda persona funcionaria, las denuncias</p>	<p>Se tiene por probada la falta.</p> <ul style="list-style-type: none"> • artículo 34 incisos d) y h) del Estatuto de Personal

<p>desde su condición de funcionaria realizó manifestaciones subjetivas, prejuiciosas, ajenas al objeto de la investigación, inexactas o/y falaces. Lo anterior, significaría en grado de probabilidad que, usted incumplió con los deberes propios de su condición de funcionaria pública y faltó al deber de probidad.</p>	<p>ejercicio de su derecho de expresión, bajo los parámetros dados por la Sala Constitucional, antes citados.</p>	<p>infundadas representan una infracción a la función pública, como también lo son la falta de discreción y la ausencia de veracidad en la información brindada bajo la condición de servidor público.</p> <p>En razón de todo lo anterior, se tiene por cierto el hecho investigado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Directrices generales sobre principios y enunciados éticos a observar por parte de los jefes, titulares subordinados, funcionarios de la Contraloría General de la República, auditorías internas y servidores públicos en general
<p>TERCERO: Que, usted participó como testigo dentro de la audiencia oral y privada contemplada dentro del procedimiento disciplinario OD-001-2022, realizada el día 29 de junio del 2022, en razón de su condición de jefatura de la Oficina de Recursos Humanos. En dicha audiencia, sus declaraciones relacionadas al contrato y adendas de la dedicación exclusiva en favor de la persona funcionaria A.C.R., resultan contradictorias en comparación con las brindadas en la comparecencia ante la Procuraduría de la Ética Pública. Lo anterior, significaría</p>	<p>La investigada rechaza el hecho imputado, argumentando que en ningún momento sus declaraciones fueron contradictorias. Estima que, la confusión generada por la incorrecta interpretación efectuada por la Procuraduría de la Ética Pública sobre sus declaraciones se vio agravada por la actitud del Consejo Universitario de no llamarle "... para esclarecer lo sucedido... ni para que les explicara lo actuado en este caso".</p>	<p>Con lo anterior, este órgano director del procedimiento tiene por acreditado que efectivamente la investigada brindó declaraciones contradictorias relacionadas a la dedicación exclusiva en favor de la persona funcionaria A.C.R.</p>	<p>Se tiene por probada la falta.</p> <ul style="list-style-type: none"> • artículo 34 incisos d) y h) del Estatuto de Personal • Directrices generales sobre principios y enunciados éticos a observar por parte de los jefes, titulares subordinados, funcionarios de la Contraloría General de la República, auditorías internas y servidores públicos en general

<p>en grado de probabilidad que, usted incumplió con los deberes propios de su condición de funcionaria pública y faltó al deber de probidad.</p>			
<p>CUARTO: Que, el no haber revelado en la investigación realizada por la Procuraduría de la Ética Pública que la solicitud de dedicación exclusiva en favor de la persona funcionaria A.C.R. fue tramitada de manera correcta por el funcionario, así como el hecho de no haber identificado con claridad que fue usted quien aprobó el contrato y aceptó el pago del plus salarial, guiaron a la Procuraduría de la Ética Pública a errar en sus conclusiones dentro del proceso de investigación. Consecuentemente, su accionar influyó de manera negativa en la motivación para que la Procuraduría de la Ética Pública ordenara el inicio de un proceso en contra de la persona funcionaria A.C.R.; implicando la inversión de recursos institucionales por</p>	<p><i>“Es decir, se me juzga por la falta de entendimiento de una funcionara a con (sic) la que tengo una audiencia, pero que en reiteradas ocasiones le remito la información, donde se certifica que todo estuvo a derecho, pero por no querer entender ella y las autoridades de la UNED, es a mi a quién se culpa. Es decir, no es un proceso basado en falta concreta alguna, o acciones generadas con dolo, o daños causados a personas específica alguna o daños a la institución...”</i></p>	<p>De acuerdo con lo anterior, si se realiza el ejercicio de la supresión hipotética de la declaración de la investigada ante la Procuraduría de la Ética Pública, este órgano director no puede garantizar que las conclusiones a la que arribó dicha instancia en su informe No. PEP-INF-013-2021 de las 10:00 horas del 22 de noviembre del 2021 hubiesen sido distintas; sobre todo tomando en cuenta que también existía diversa prueba documental que podía y debía ser considerada. (...) Consecuentemente, la inversión de recursos en que incurrió el Consejo Universitario para llevar el procedimiento disciplinario OD-001-2022, no puede atribuírsele tampoco a la investigada porque, para esto, requeriría</p>	<p>No se tiene por probada la falta</p>

<p>parte del Consejo Universitario. Lo anterior, significaría en grado de probabilidad que, usted incumplió con los deberes propios de su condición de funcionaria pública y faltó al deber de probidad.</p>		<p>la comprobación de la situación descrita en el párrafo anterior.</p>	
--	--	---	--

Posibles sanciones indicadas en el auto de apertura:

“En razón de lo anterior, a la persona investigada podrá imponérsele sanciones disciplinarias que pueden ser amonestación escrita, suspensión laboral sin goce de salario o despido, así como enfrentar responsabilidad civil por los daños patrimoniales causados, según el artículo 55 del Estatuto Orgánico, artículo 109 del Estatuto de Personal, artículo 39 de la Ley contra la corrupción y el enriquecimiento ilícito en la Función Pública, artículo 81 del Código de Trabajo y normativa concordante”

Otros aspectos por considerar:

Artículo 108 del Estatuto de Personal:

“(…) Las sanciones por faltas leves, graves o muy graves que se impongan, y que están caracterizadas en artículos subsiguientes, lo serán sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que pueda incurrir el servidor. La gravedad de la sanción se valorará en razón del daño generado a los intereses, bienes o imagen de la Universidad. Igualmente se tomará en cuenta la participación de ésta en el daño producido. Para los efectos del régimen disciplinario, por dolo se entiende la intención clara y sin lugar a dudas de causar un daño. Será culpa grave la impericia, negligencia, ausencia total del debido cuidado, imprudencia que da como resultado un daño grave o muy grave. (…)”

Artículo 109 del Estatuto de Personal:

“Se establecen las siguientes sanciones disciplinarias:

- a) Amonestación verbal, Se entiende por amonestación verbal aquel llamado de atención o advertencia que el superior jerárquico hará a su colaborador para un mejor desempeño de sus funciones.
- b) Amonestación escrita, cuando se incurre en la comisión de una falta leve
- c) Suspensión hasta por un mes, cuando se incurre en la comisión de una falta grave

d) Destitución o Despido sin responsabilidad patronal, conforme el artículo 55 del Estatuto Orgánico, cuando ocurra la comisión de una falta muy grave

Artículo 3 de la Ley contra la corrupción y el enriquecimiento ilícito en la función pública

Artículo 3º-Deber de probidad. El funcionario público estará obligado a orientar su gestión a la satisfacción del interés público. Este deber se manifestará, fundamentalmente, al identificar y atender las necesidades colectivas prioritarias, de manera planificada, regular, eficiente, continua y en condiciones de igualdad para los habitantes de la República; asimismo, al demostrar rectitud y buena fe en el ejercicio de las potestades que le confiere la ley; asegurarse de que las decisiones que adopte en cumplimiento de sus atribuciones se ajustan a la imparcialidad y a los objetivos propios de la institución en la que se desempeña y, finalmente, al administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas satisfactoriamente.

Artículo 39 de la Ley contra la corrupción y el enriquecimiento ilícito en la función pública

Artículo 39.-Sanciones administrativas. Según la gravedad, las faltas anteriormente señaladas serán sancionadas así:

- a) Amonestación escrita publicada en el Diario Oficial.
- b) Suspensión, sin goce de salario, dieta o estipendio correspondiente, de quince a treinta días.
- c) Separación del cargo público, sin responsabilidad patronal o cancelación de la credencial de regidor municipal, según corresponda.

El artículo 81 del Código de Trabajo que se aplica en forma supletoria en la universidad dispone las causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de Trabajo.”

SÉTIMO: En la sesión 2953-2023, Art. V, inciso 1-a), celebrada el 23 de marzo del 2023 el Consejo Universitario conoce el oficio AJCU-2023-054, se discute el tema y se adopta el siguiente acuerdo:

“Realizar sesión extraordinaria del Consejo Universitario el próximo martes 28 de marzo del 2023, de 2:00 p.m. a 5:00 p.m., con el fin de continuar con el análisis del informe final presentado por el Órgano Director del Procedimiento Disciplinario, que se tramita bajo el Expediente No. 010-2022.”

OCTAVO: En la sesión extraordinaria No. 2954-2023 se continúa con el conocimiento y discusión del asunto. Se ven y escuchan durante la sesión los siguientes audios y videos, los cuales se encuentran en un dispositivo USB que forma parte del expediente y que fueron incluidos como prueba dentro del mismo:

- a. La declaración hecha por la señora Vindas Chaves ante la Procuraduría de la Ética Pública
- b. La declaración hecha por la señora Vindas Chaves ante el órgano director del procedimiento No. 001-2022
- c. Las declaraciones de los testigos ofrecidos por la señora Vindas Chaves en el presente procedimiento No. 010-2022

NOVENO: En la sesión 2955-2023 se continúa con el conocimiento y discusión del asunto. Se conoce correo electrónico enviado por la señora Rosa María Vindas Chaves a los correos de las personas integrantes del Consejo Universitario y otras personas de la Universidad, en el que indica lo siguiente, lo cual se transcribe de forma literal y completa:

“**De:** Rosa María Vindas Chaves <rvindas@uned.ac.cr>
Enviado el: jueves, 30 de marzo de 2023 01:31
Para: Laura Vargas Badilla <lvargas@uned.ac.cr>; Rodrigo Arias Camacho <rarias@uned.ac.cr>; Consejo Universitario <consejouniversitario@uned.ac.cr>
CC: Ana Lucia Valencia González <avalenciag@uned.ac.cr>; Marlene Viquez Salazar <mviquez@uned.ac.cr>; Carlos Montoya Rodríguez <cmontoya@UNED.AC.CR>; Maureen Acuña Cascante <macuna@UNED.AC.CR>; Ana Catalina Montenegro Granados <amontenegro@uned.ac.cr>; Eduardo Castillo Arguedas <ecastill@UNED.AC.CR>; José María Villalta Flórez-Estrada <jmvillalta@uned.ac.cr>; Presidencia Feuned <presidenciafeuned@uned.ac.cr>; rmvindas@hotmail.com
Asunto: respuesta urgente sobre Recurso de revocatoria a la Vicerrectora Ejecutiva pendiente

Doña Laura como puede ver desde el 2 de febrero yo presento ante usted un recurso de revocatoria con apelación en Subsidio, en el Para está usted ya que el recurso va dirigido a usted, y es consecuencia de la decisión que usted envía o sea el oficio VE-011-2023. Si bien lo envié a doña Carolina es porque es ella quien me notifica el oficio VE 011-2023, como se evidencia es el documento que se adjunta en el correo, y simultáneamente recurro también lo aplicado por el órgano director, ellos respondieron su parte, pero la decisión de mi superior la sigo esperando, en lo que se refiere a mi recurso contra dicho oficio, que se presentó en tiempo y forma.

Es claro el recurso, el órgano director ya me contestó, pero usted no me ha contestado sobre el recurso a su oficio VE.011-2023, es claro el correo medio oficial donde indico:

Contando con esta resolución procedo en tiempo y forma a interponer en recurso de revocatoria y apelación en subsidio a la solicitud que el 1 de febrero del 2023 el órgano director le hiciera a la señora vicerrectora y también al oficio VE-11-2023, pues el mismo no se ajusta a lo que aprobó el Consejo Universitario a imagen 117 del expediente del 10-2020 (pag. 16) de conformidad a lo recomendado por la Asesoría Jurídica del Consejo

La informalidad en materia de recusación en la administración, le da a la persona funcionaria el fuero de que al invocar dicho instrumento jurídico, brinda el derecho a que se le dé respuesta, sobre todo en materia laboral, donde la estabilidad laboral está en juego. Lo anterior, dada la evidencia que el mismo es una resolución o decisión de una autoridad en la administración sujeto de recurso ante quien toma dicha decisión, en tanto me afecta como funcionaria, dicha decisión se recurrió en tiempo y forma y a la fecha no conozco de su respuesta, de la sola lectora de su respuesta, se evidencia que usted no razona su nota en términos del artículo 123 de nuestro Estatuto de Personal que fue lo acordado por el CU, pedir criterio (lógico del caso, no de potestades del CU), de hecho según tengo evidencia usted no ha tenido copia del expediente para que pudiera fundamentar una decisión y resolver según lo que el debido proceso establece en esta materia en la UNED.

Mucho le agradecería, de ser posible en horas de la mañana, me indique si lo está estudiando, para dar respuesta, pues esto es fundamental en este caso.

Digo que es muy importante su respuesta, pues de lo que usted responda como mi superior, conociendo del tema y de mi trayectoria como su subalterna, cabría el que se deba retrotraer el proceso, por eso prevengo al CU de este recurso pendiente, para que no se cometa el error de que se acuerde algo sobre el expediente 10-2022 convocado para hoy, sin tener la resolución del recurso que sobre una respuesta de la Vicerrectora que es mi superior inmediata fue impugnado en tiempo y forma por mi persona, mediante correo oficial .

El resolver al respecto sin contar con esta tan importante respuesta, podría ser una prueba de que no se está actuando con objetividad en este proceso por un órgano decisor conformado por consejales que legalmente no deberían estar juzgando mi caso, por su situación política en procesos electorales y los cuestionamientos legales de su nombramiento en dichos cargos según mis denuncias, ante el mismo CU y lo sucedido ante la sala constitucional, que implicó la suspensión de 3 años al ingreso a este consejo de 3 de sus miembros, que hoy deciden sobre algo sucedido hace más de 3 años.

Yo sigo a la espera de su respuesta a este recurso, pues hay evidencias de que usted no contó con el expediente y demás elementos necesarios, para justificar el criterio de lo que el artículo 123 de Estatuto de Personal, le da como función y responsabilidad al superior inmeato y que estoy segura usted no dejaría de cumplir. De hecho mi petitoria es que se cumpla con el punto 3 del acuerdo del Consejo Universitario y es que usted basada en el artículo 123 de criterio sobre el caso como mi superior y no sobre el que si el proceso está bien y debe mantenerse con el CU como órgano director.

Es fundamental para el debido proceso, que usted como persona que toma la decisión, resuelva este mi precurso de revocatoria, antes de que se pueda cometer más errores de procedimiento en mi caso.

Copio a los miembros de CU, pues en tanto tengo conocimiento que están viendo mi caso, por los correos y el tema que es el expediente 10-2022, me preocupa se tome una decisión, sin que mi recurso de revocatoria, en un tema laboral que a lo interno está sujeto al artículo 134 del Estatuto de Personal, a la fecha no está resuelto por parte de la persona que toma la decisión en el VE-11-2023 y que es una resolución sujeta de recurso y apelación, que se tramitó en tiempo y forma.

Doña Laura, confiando en que usted se aplega a la legalidad y tiene pendiente este recurso, espero lo antes posible al menos su respuesta de que lo tiene pendiente, para saber de que usted no dejará de cumplir con su responsabilidad de ajustarse a lo que por debido proceso le confiere el Estatuto de Personal en el artículo 123

Buenas noches o días.

Nota el correo de don Vladimir no se activa, solicito a la persona responsable del CU se lo haga llegar.”

También se conoce correo electrónico de la señora Laura Vargas Badilla remitido a las mismas personas que el anterior correo electrónico en respuesta a ese correo electrónico, que indica lo siguiente lo cual se transcribe de forma literal y completa:

“De: Laura Vargas Badilla <lavargas@uned.ac.cr>
Enviado el: jueves, 30 de marzo de 2023 10:22
Para: Rosa María Vindas Chaves <rvindas@uned.ac.cr>; Rodrigo Arias Camacho <rarias@uned.ac.cr>; Consejo Universitario <consejouniversitario@uned.ac.cr>
CC: Ana Lucia Valencia González <avalenciag@uned.ac.cr>; Marlene Viquez Salazar <mviquez@uned.ac.cr>; Carlos Montoya Rodríguez <cmontoya@UNED.AC.CR>; Maureen Acuña Cascante <macuna@UNED.AC.CR>; Ana Catalina Montenegro Granados <amontenegro@uned.ac.cr>; Eduardo Castillo Arguedas <ecastill@UNED.AC.CR>; José María Villalta Flórez-Estrada <jmvillalta@uned.ac.cr>; Presidencia Feuned <presidenciafeuned@uned.ac.cr>; rmvindas@hotmail.com
Asunto: RE: respuesta urgente sobre Recurso de revocatoria a la Vicerrectora Ejecutiva pendiente

Doña Rosa Vindas:

En atención a su correo firmado y recibido el pasado 7 de febrero del 2023, a las 20:36 denominado *Audiencia escrita sobre el VE-11-2023*, le informo que se actuó con base a lo establecido en la normativa institucional y se tramitó lo correspondiente.

Atentamente
Mag. Laura Vargas Badilla
Vicerrectora Ejecutiva”

Por acuerdo de las personas que conforman el Consejo Universitario se integran a la sesión, con el fin de atender consultas, las personas que conformaron el órgano director del procedimiento administrativo 010-2022, Licenciados Carolina Quesada Alfaro y José Daniel Mora Bolaños, así como la señora Vicerrectora Ejecutiva, Laura Vargas Badilla. Las personas mencionadas atienden consultas que hacen los integrantes del Consejo Universitario.

Una vez que se retiran los señores invitados a la sesión 2955-2023, se lee en forma conjunta el borrador de resolución final del presente asunto, se le van haciendo los ajustes que las personas integrantes del Consejo Universitario proponen. De previo a continuar con la discusión del tema se adopta el siguiente acuerdo:

“CONSIDERANDO:

El artículo 55 del Estatuto Orgánico, que establece lo siguiente:

ARTÍCULO 55: Se establecen las siguientes sanciones que se aplicarán a los servidores de la Universidad según la gravedad de la falta:

- a) Amonestación verbal;
- b) Amonestación escrita;
- c) Suspensión hasta por un mes; y
- ch) Destitución.

La jurisdicción disciplinaria se ejercerá de la siguiente manera:

1. Amonestación verbal o escrita: por el superior inmediato que corresponda;
2. Suspensión hasta por ocho días: por el Vicerrector que corresponda o por el Rector cuando se trate de los directores o del personal de las oficinas adscritas a la Rectoría;
3. Suspensión hasta por un mes: por el Consejo de Rectoría en todos los casos, salvo cuando se trate de uno de sus miembros o del Auditor, en cuyo caso será impuesta por el Consejo Universitario; y
4. Destitución: por el Consejo Universitario cuando se trate de los Vicerrectores, Auditor, Directores y Jefes y por el Consejo de Rectoría en todos los demás casos. Las sanciones c) y ch) sólo podrán ser aplicadas a solicitud o previo informe de su jefe inmediato, según el procedimiento respectivo.

SE ACUERDA:

Solicitar a la señora Laura Vargas Badilla, Vicerrectora Ejecutiva, su criterio sobre el documento adjunto, en el plazo máximo de tres días hábiles.

ACUERDO FIRME”

DÉCIMO: En la sesión extraordinaria No. 2957-2023, celebrada el 31 de marzo del 2023, se da por recibido el oficio VE-073-2023 enviado por la señora Laura Vargas Badilla, vicerrectora Ejecutiva en atención al acuerdo CU-2023-149 el cual se lee de manera integral en esta sesión y que a la letra dice:

“PARA : Señoras y Señores
Consejo Universitario

DE : MEng. Laura Vargas Badilla
Vicerrectora Ejecutiva

ASUNTO : Atención al CU-2023-149

FECHA : 31 MARZO DEL 2023
VE-073-2023

En atención del acuerdo del acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2955-2023, Art. V, inciso 1), celebrada el 30 de marzo del 2023, comunicado por medio del oficio CU-2023-149.

Considerando lo establecido en el artículo 55 del Estatuto Orgánico de la UNED, en los artículos 121,123 y 124 del Estatuto de Personal, en atención del documento suministrado sobre del PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO tramitado bajo el expediente No. 010-2022 seguido contra la persona funcionaria ROSA MARÍA VINDAS CHAVES, en mi calidad de jefatura inmediata de la funcionaria Vindas Chaves, como vicerrectora ejecutiva, proceso a brindar mi informe.

Considerando:

1. El Procedimiento Administrativo Disciplinario, expediente No. 10-2022 responde al acuerdo del Consejo Universitario en sesión 2933-2022, Art. VII, celebrada el 29 de setiembre del 2022, el mismo se inicia de oficio y no por la recepción de denuncia ante la jefatura de la funcionaria investigada.
2. A la fecha inicio del proceso el 29 de setiembre del 2022, mi persona tenía 6 semanas de ocupar el puesto de vicerrectora ejecutiva (inicie en la VE el 16 de agosto del 2022).
3. Según el informe de final del Órgano Director del Procedimiento Disciplinario Exp. 10-2022, remitido al Consejo Universitario el pasado 13 de marzo del 2023 bajo oficio O.J.2023-145; los hechos investigados guardan relación con el informe PEP-INF-013-2021 de la Procuraduría de la Ética Pública en atención a una audiencia del

año 2020 en la que participó la funcionaria Vindas Chaves y el procedimiento dentro del expediente OD-001-2022.

4. En el apartado de *CUESTIONES PREVIAS, I Sobre el cumplimiento del criterio solicitado por el Consejo Universitario con respecto a la jefatura inmediata de la parte investigada*; del informe de final del Órgano Director del Procedimiento Disciplinario Exp. 10-2022, se consta que en el oficio VE-11-2023 del 1 de febrero del 2023, externó “*mi criterio es: anuente a mantener el asunto bajo la competencia del Consejo Universitario*”.
5. El órgano director del procedimiento disciplinario Exp 10-22, logra probar tres hechos:

Primero: la participación de la funcionaria Rosa Vindas Chaves, en su condición de funcionaria de la Universidad Estatal a Distancia y jefatura de Recursos Humanos de la UNED, en comparecencia oral ante la Procuraduría de la Ética Pública, llevada a cabo el día 23 de setiembre del 2020.

Segundo: Que, durante la comparecencia realizada por la Procuraduría de la Ética Pública, la señora Vindas Chaves desde su condición de funcionaria realizó manifestaciones subjetivas, prejuiciosas, ajenas al objeto de la investigación, inexactas o/y falaces. Lo anterior, significaría en grado de probabilidad que, usted incumplió con los deberes propios de su condición de funcionaria pública y faltó al deber de probidad.

Tercero: Que la funcionaria Vindas Chaves participó como testigo dentro de la audiencia oral y privada contemplada dentro del procedimiento disciplinario OD-001-2022, realizada el día 29 de junio del 2022, en razón de su condición de jefatura de la Oficina de Recursos Humanos. En dicha audiencia, sus declaraciones relacionadas al contrato y adendas de la dedicación exclusiva en favor de la persona funcionaria A.C.R., resultan contradictorias en comparación con las brindadas en la comparecencia ante la Procuraduría de la Ética Pública.

Apreciaciones a las que llegó en atención de documento suministrado:

1. Se evidencia que efectivamente hay diferencias y omisiones significativas entre las declaraciones, emitidas en calidad de testigo, ante la Procuraduría de la Ética del 23 de setiembre del 2020 y la realizada ante el órgano director del proceso OD-001-2022 el 29 de junio del 2022; sobre el procedimiento de dedicación exclusiva en la UNED, procedimiento que la funcionaria Vindas Chaves como jefe de la Oficina de Recursos Humanos conoce y maneja a detalle.
2. Según se indicó en el informe final del Órgano Director del Procedimiento Disciplinario Exp. 10-2022, en transcripción de la grabación en la comparecencia ante la Procuraduría de la Ética Pública; la funcionaria Vindas Chaves realiza manifestaciones subjetivas. Sin embargo, no tuvo acceso de forma completa a la grabación de dicha comparecencia; lo que me imposibilita a emitir

criterio al desconocer el contexto de los extractos transcritos. Haciendo la salvedad, que a mi criterio personal, cuando se hacen extractos de una conversación, declaración u otro se saca del contexto total, las mismas.

3. Concuero con el Órgano Director del Exp 10-2022, cuando indica en el apartado de hecho no demostrado:

*“Si bien puede demostrarse que la investigada participó en la comparecencia ante la Procuraduría de la Ética Pública en calidad de testigo en su condición de jefa de la Oficina de Recursos Humanos y que su testimonio fue citado en el informe No. PEP-INF-013-2021 de las 10:00 horas del 22 de noviembre del 2021 (visible a folios 01 al 21), lo cierto es que **no puede atribuírsele a su declaración un peso o valor probatorio preponderante de tal forma que permita determinar que fue la razón por la que la Procuraduría de la Ética Pública arribó a sus conclusiones.**”*

4. En términos generales, a mi criterio, la funcionaria Vindas Chaves si cometió faltas a sus deberes y prohibiciones como funcionaria pública, que deben de ser tipificadas y valoradas por el órgano director ante el Consejo Universitario.
5. La funcionaria Vindas Chaves, durante el tiempo que ha sido mi subordinada directa, ha cumplido con las indicaciones y ordenes que se le han brindado, y ha manifestado su opinión al respecto, si considera alguna omisión o alejamiento con las normas o procedimientos aprobados en la Universidad.”

Posteriormente, se continúa discutiendo el tema.

Con base en estos considerandos, el contenido completo del expediente administrativo No. 10-2022, las pruebas incorporadas al mismo y la normativa vigente, el Consejo Universitario ACUERDA:

1. **Aceptar el Informe del órgano director visible a folio 274 del expediente administrativo el cual forma parte integral de este acuerdo. Tener por ciertos los hechos probados y no probados según el informe del órgano director, así como las apreciaciones jurídicas, las pruebas y las valoraciones hechas en dicho informe.**
2. **Por mayoría de las personas presentes, y de conformidad con lo requerido según los artículos 25 inciso ch3) y el artículo 55 inciso ch4) del Estatuto Orgánico de la Universidad Estatal a Distancia se adopta como sanción disciplinaria el despido sin responsabilidad patronal de la señora Rosa María Vindas Chaves. La votación tiene el siguiente resultado: 7 votos a favor y 1 voto en contra. Se había aprobado la abstención de una de las personas que integra el Consejo Universitario. De**

conformidad con la norma citada la sanción de despido requiere una votación de mayoría calificada de dos terceras partes de las personas que conforman el Consejo Universitario. La conformación total del Consejo Universitario es de 9 personas, por lo que la votación por mayoría calificada requiere de al menos 6 votos. Los artículos 25 y 55 del Estatuto Orgánico, literalmente indican lo siguiente:

“ARTÍCULO 25. El Consejo Universitario es el órgano directivo superior de la Universidad. Le corresponden las siguientes funciones:

a) Proponer a la Asamblea Universitaria las modificaciones al Estatuto Orgánico que considere convenientes;

b) Determinar las políticas de la Universidad, aprobar los programas docentes, de investigación y de extensión; así como aprobar, reformar e interpretar los reglamentos, conforme con lo estipulado en este Estatuto;

c) Nombrar a los Vicerrectores a propuesta del Rector y removerlos de sus cargos, también a propuesta del Rector por al menos dos terceras partes del total de los votos. En este caso, los Vicerrectores gozarán, como funcionarios, de la estabilidad que consigne el Régimen de Carrera Universitaria;

ch1) Nombrar por votación de al menos dos terceras partes del total de sus miembros a los Directores y Jefes de las Unidades Académicas, por períodos definidos de cuatro años.

ch2) Nombrar a los Directores y Jefes de las Unidades Administrativas, por votación de al menos dos terceras partes del total de sus miembros. (Modificado por voto de la Sala Constitucional N.2016-018087 de las once horas y diez minutos de siete de diciembre de dos mil dieciséis, según edicto de la Sala Constitucional publicado en La Gaceta del 21 de marzo del 2017)

ch3) Remover de sus cargos por justa causa debidamente comprobada, a los funcionarios incluidos en los incisos ch1) y ch2), de este artículo, con votación de al menos dos terceras partes del total de sus miembros.

ch4) Que los nombramientos señalados en los incisos ch1) y ch2) podrán ser renovados por una única vez, previa participación en la lista de elegibles correspondiente.” (Los resaltados no son del original)

“ARTÍCULO 55: Se establecen las siguientes sanciones que se aplicarán a los servidores de la Universidad según la gravedad de la falta:

a) Amonestación verbal;

b) Amonestación escrita;

c) Suspensión hasta por un mes; y

ch) Destitución.

La jurisdicción disciplinaria se ejercerá de la siguiente manera:

1. Amonestación verbal o escrita: por el superior inmediato que corresponda;
2. Suspensión hasta por ocho días: por el Vicerrector que corresponda o por el Rector cuando se trate de los directores o del personal de las oficinas adscritas a la Rectoría;
3. Suspensión hasta por un mes: por el Consejo de Rectoría en todos los casos, salvo cuando se trate de uno de sus miembros o del Auditor, en cuyo caso será impuesta por el Consejo Universitario; y
4. Destitución: por el Consejo Universitario cuando se trate de los Vicerrectores, Auditor, Directores y Jefes y por el Consejo de Rectoría en todos los demás casos. Las sanciones c) y ch) sólo podrán ser aplicadas a solicitud o previo informe de su jefe inmediato, según el procedimiento respectivo.”

3. Se han cumplido todos los requisitos que establece la normativa interna de la Universidad Estatal a Distancia para la sanción de despido sin responsabilidad patronal.

El razonamiento de mayoría para la sanción disciplinaria aquí dispuesta se establece de la siguiente manera:

El informe del órgano director tuvo por demostrados 3 de los 4 hechos que fueron imputados y en el proceso que se llevó a cabo se respetaron los principios del debido proceso y el derecho de defensa de la persona investigada.

Considera este órgano colegiado que los hechos probados son muy graves porque se trata de una persona que ocupa un cargo de alta jerarquía en la Universidad y en sus declaraciones tiene omisiones graves que incluso constituyen falso testimonio. Las declaraciones que la señora Vindas Chaves da en la Procuraduría de la Ética Pública versan sobre temas en los cuales ella tiene un amplio conocimiento. Ella es una funcionaria con una gran formación profesional como ella misma lo manifiesta en las declaraciones y con mucha experiencia en la Universidad y fuera de ella, lo que la coloca en una condición de privilegio en relación con su conocimiento. Adicionalmente, ocupa un cargo que resulta estratégico para la universidad, así como en cualquier organización porque la administración de Recursos Humanos es fundamental para la gestión institucional. En la universidad resulta especialmente relevante este cargo porque permite llevar a cabo el cumplimiento de los fines que la ley de creación de la UNED le estableció garantizando que la gestión del talento humano de la universidad será el idóneo y el necesario para que la población estudiantil encuentre un lugar donde enriquecer su conocimiento y desarrollar habilidades y destrezas que le preparen para su desarrollo personal y para aportar al desarrollo del país. Asimismo, es un cargo en el que se provee de la gestión para el desarrollo del soporte

administrativo para la academia, por lo que, es una posición en la cual se tiene un alto grado de impacto e influencia en toda la organización.

La libertad de expresión es un valor fundamental para la universidad que se encuentra garantizado en el artículo 29 de nuestra Carta Magna que literalmente indica: “Todos pueden comunicar sus pensamientos de palabra o por escrito, y publicarlos sin previa censura; pero serán responsables de los abusos que cometan en el ejercicio de este derecho, en los casos y del modo que la ley establezca”.

Esta libertad, como todas las libertades no es irrestricta porque resulta indispensable para la convivencia y es por ello que debe tener límites como lo estableció el Constituyente en el artículo citado.

En la Convención Americana sobre Derechos Humanos el tema también se regula en el artículo 13 que en lo conducente dice lo siguiente:

“Libertad de Pensamiento y de Expresión

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento y de expresión. Este derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de su elección.

2. El ejercicio del derecho previsto en el inciso precedente no puede estar sujeto a previa censura sino a responsabilidades ulteriores, las que deben estar expresamente fijadas por la ley y ser necesarias para asegurar: a. el respeto a los derechos o a la reputación de los demás, o b. la protección de la seguridad nacional, el orden público o la salud o la moral públicas. (...).”

Es claro que en las universidades es fundamental fomentar el libre pensamiento y el pensamiento crítico, sin embargo, los límites que tiene la libertad de expresión son muy importantes porque son la base de la convivencia en las sociedades.

Las personas funcionarias públicas tienen la obligación de denunciar especialmente ante hechos que puedan ser irregulares, sin embargo, al tratarse de una persona con el nivel profesional y el cargo que ocupa en una universidad pública, esta obligación va aparejada con la responsabilidad de hacer denuncias debidamente fundamentadas y probadas. Una denuncia no puede ser una acusación de ilegalidades o irregularidades sin fundamento ni dirigidas de manera personal sin la base probatoria que les de sustento.

La responsabilidad que se imputa en este caso a la señora Vindas Chaves no es por criticar a la universidad o por realizar denuncias sino por la gravedad de sus afirmaciones con negligencia al faltar al debido

deber de cuidado, haciendo afirmaciones ante la Procuraduría de la Ética Pública desde su condición de jefa de la Oficina de Recursos Humanos y compareciendo como testigo, sin pruebas que las fundamenten. Además, omitiendo información importante que era de su conocimiento, según se constata en el informe del órgano director.

Sus acciones incluso pudieron causar daños graves al nombre y al prestigio de la universidad ante la sociedad costarricense al tratarse de afirmaciones que no corresponden a la realidad probada.

En las declaraciones hechas por la señora Vindas, en todas las instancias que este órgano decisor tuvo a la vista, ella se identifica como la jefa de la Oficina de Recursos Humanos por lo que está claramente probado que sus declaraciones las hace en esa condición. Desde el ejercicio de ese cargo, sus acciones pueden causar graves daños si no se ajustan a la prudencia y a la verdad.

Esta valoración ha sido así considerada por los Tribunales laborales de nuestro país, por lo que se citan las siguientes referencias judiciales de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia:

“El juicio de reproche para determinar la gravedad de la falta, debe hacerse tomando en consideración la responsabilidad que ostenta la persona trabajadora, en este caso el Jefe del Servicio y, por sobre eso, el profesional que dirigía el procedimiento quirúrgico, que conocía el camino a seguir y cómo realizarlo. A todas luces abandonar la sala de operaciones en dos ocasiones e incluso el Centro Médico es una falta grave, porque se pone en peligro de vida del paciente. (...) En la misma línea, señala el artículo 213 de la Ley General de la Administración Pública: “A los efectos de determinar la existencia y el grado de la culpa o negligencia del funcionario, al apreciar el presunto vicio del acto al que se opone, o que dicta o ejecuta, deberá tomarse en cuenta la naturaleza y jerarquía de las funciones desempeñadas, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía del funcionario y más técnicas sus funciones, en relación al vicio del acto, mayor es su deber de conocerlo y apreciarlo debidamente” -la negrita es suplida-(...) No es coherente que pida el Dr. [Nombre 001] una sanción de amonestación escrita, siendo ésta la menos severa de todas las contempladas para el abandono de **trabajo, pues su actuar a todas luces califica de falta grave, siendo que el juicio de reprochabilidad que se le hace al Jefe del Servicio de Cirugía de Tórax y el cirujano encargado de la operación, es mucho mayor por su condición y conocimientos, pues conoce bien la seriedad y posibles consecuencias de hacer abandono de la sala de operaciones en plena cirugía. Pretende el actor disminuir la gravedad de la falta al indicar que la cirugía fue “un éxito”. (Resolución N° 00596 – 2022)**

Así bien, de la prueba documental y testimonial se desprende **que la persona coordinadora de gestión realiza sus funciones en una oficina de mayor nivel jerárquico, donde se requiere un grado más alto de responsabilidad y discrecionalidad**, por lo que materialmente no se trata de la realización de funciones de igual naturaleza con un salario menor. (...) Por otra parte, en lo que se refiere al artículo 2, inciso d) del Reglamento Autónomo de Servicios, sobre la obligación de todos los empleados del Tribunal Supremo de Elecciones de 'ser discretos y leales a la institución, guardando la más absoluta reserva sobre los asuntos de orden interno de la misma', estamos de acuerdo en que se aplica por igual a todos los niveles y a todos los puestos de la institución; sin embargo, el impacto de su cumplimiento difiere, así como el acceso a la información, de acuerdo con los asuntos que se gestionan en los diferentes niveles de la estructura organizacional". **Luego, de todo lo anterior se colige que existe una clara diferencia en la ubicación jerárquica del puesto de trabajo donde las personas coordinadoras de gestión (Secretaria/o 2 y 3) desempeñan sus funciones, además de aspectos diferenciados como la información que manejan y la trascendencia de un eventual error, todo lo cual requiere de un grado mayor de responsabilidad y riesgo. Así, se tiene que la similitud cuantitativa y cualitativa de esas labores es de naturaleza formal pero, en la práctica, su nivel de responsabilidad es mayor, por lo que se justifica la diferencia en el salario.** (...) Lo realmente trascendental es que en la realidad fáctica, las actoras desempeñaron esas funciones en oficinas de menor jerarquía donde el puesto, visto de manera integral desde la perspectiva de su composición y relación con otros, no conlleva un riesgo de mayor envergadura en caso de la comisión de errores o fuga indebida de información. Como se indicó, **lo verdaderamente importante es que, en este asunto, las personas accionantes desempeñaron funciones que, aunque similares, tienen una connotación diferente en cuanto a nivel organizacional, dentro del cual, la posición de la oficina en la estructura interna de la institución es un factor preponderante.** En consecuencia, procede acoger los reproches del recurrente y revocar lo resuelto por el tribunal. (Resolución N° 01318 – 2015)

El Tribunal Contencioso Administrativo también ha resuelto en la misma línea por lo que se cita la siguiente resolución:

“Sobre el particular; debe **recordarse que la propia Ley General de Administración Pública contempla en su numeral 213 que a mayor jerarquía y complejidad de las tareas mayor será el deber de apreciar la legalidad y conveniencia de los actos que se dictan o ejecutan.** (...)

(...) Para este Tribunal el actuar del actor resultó negligente, pues no podía asumir tal situación, y debió consultar si el borrador consideraba el problema del desfase y no simplemente por el transcurso del tiempo asumir, que el borrador del acuerdo a adoptar

contemplaba una solución integral, incluyendo el desfase en la conexión. Y es que en cuanto a la responsabilidad civil de los funcionarios públicos el artículo 210 de la LGAP señala:

"1. El servidor público será responsable ante la Administración por todos los daños que cause a ésta por dolo o culpa grave, aunque no se haya producido un daño a tercero. 2. Para hacer efectiva esta responsabilidad se aplicarán los artículos anteriores con las salvedades que procedan. 3. La acción de recuperación será ejecutiva y el título será la certificación sobre el monto del daño expedida por el jerarca del ente respectivo."

En cuanto a la responsabilidad disciplinaria el artículo 211 establece: "1. El servidor público estará sujeto a responsabilidad disciplinaria por sus acciones, actos o contratos opuestos al ordenamiento, cuando haya actuado con dolo o culpa grave, sin perjuicio del régimen disciplinario más grave previsto por otras leyes."

Finalmente el artículo 213:

"A los efectos de determinar la existencia y el grado de la culpa o negligencia del funcionario al apreciar el presunto vicio del acto al que se opone, o que dicta o ejecuta, deberá tomarse en cuenta la naturaleza y jerarquía de las funciones desempeñadas, **entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía del funcionario y más técnicas sus funciones, en relación al vicio del acto, mayor es su deber de conocerlo y apreciarlo debidamente.**" De esta forma, coincide esta Cámara con el Órgano Decisor, al señalar que el actor actuó con culpa grave al concurrir con su voto en el acuerdo mediante el que se le solicitó autorización a la C.G.R. sin tomar en consideración el problema del desfase existente a pesar que conocía de dicha circunstancia." (Resolución Nº 00031 – 2022)

En el caso de la señora Rosa María Vindas Chaves, se trata de serias contradicciones en sus declaraciones, pero que no son muy graves solo por ser contradicciones, sino por el contenido de sus afirmaciones, por la falta de pruebas, por la falta de certeza en su dicho desde su condición privilegiada de jefa de la Oficina de Recursos Humanos, por la influencia y la credibilidad que pueden tener sus afirmaciones en cualquier foro donde se emitan, por la falta de prudencia en confirmar cuidadosamente que sus denuncias correspondan a hechos ciertos y probados, todo con el fin de no causar daño a su patrono. Sus contradicciones incluyen la omisión de aspectos de mucha importancia para la valoración que se haga desde una instancia externa como lo es la Procuraduría de la Ética Pública. Las omisiones son sobre temas, hechos y disposiciones que son de pleno conocimiento de la señora Vindas Chaves, porque se refieren a procedimientos de dedicación exclusiva y reconocimiento de pluses salariales que son materias propias de la Oficina de Recursos Humanos.

Para el Consejo Universitario es muy importante que la persona que ocupa el cargo de la jefatura de Recursos Humanos sea una persona de

confianza, que sus actuaciones se ajusten a la prudencia que su profesión y su experiencia le dicten para realizar sus actos y que sus actuaciones se ajustan al deber de probidad.

Si se valora el hecho probado segundo por sí solo se considera una falta grave, sin embargo, al hacer la valoración en forma conjunta de los hechos primero y tercero se valora como una falta muy grave.

Al analizarse de manera objetiva los hechos probados se puede concluir que en forma conjunta conllevan a una valoración de muy grave.

Sobre la normativa violentada.

El órgano director incluyó lo siguiente en el auto de apertura:

“Este procedimiento tiene por finalidad establecer la posible responsabilidad de la persona investigada y, de encontrarse culpable de las infracciones citadas en el apartado anterior, se le podrían atribuir las faltas establecidas en el Estatuto de Personal en los artículo 34 inciso d) y h), 35 inciso d), 112 inciso c), 113, los artículos 3, 4 y 38 inciso b) de la Ley contra la corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, el artículo 81 inciso l) del Código de Trabajo y al artículo 1.2 de las Directrices generales sobre principios y enunciados éticos a observar por parte de los jefes, titulares subordinados, funcionarios de la Contraloría General de la República, auditoría internas y servidores públicos en general.” (folio 71)

“En razón de lo anterior, a la persona investigada podrá imponérsele sanciones disciplinarias que pueden ser amonestación escrita, suspensión laboral sin goce de salario o despido, así como enfrentar responsabilidad civil por los daños patrimoniales causados, según el artículo 55 del Estatuto Orgánico, artículo 109 del Estatuto de Personal, artículo 39 de la Ley contra la corrupción y el enriquecimiento ilícito en la Función Pública, artículo 81 del Código de Trabajo y normativa concordante” (folio 73)

Del análisis en conjunto de los hechos probados se tienen por violentadas las siguientes normas:

De la relación que se puede derivar del hecho primero y el hecho tercero ambos se tienen por probados y se concluye que:

“En las declaraciones efectuadas por la investigada, se concluye que el señor A.C.R, es quien aprueba su propia dedicación, donde la Oficina de Recursos Humanos dirigida por la señora Vindas Chaves, se limita únicamente a tramitar. Esta perspectiva brindada por la señora Rosa Vindas, fue utilizada por la Procuraduría de la Ética Pública; reflejado así en el informe PEP-INF-013-2021... se tiene por

acreditado el hecho imputado, al corroborarse la utilización del testimonio de la señora Vindas Chaves, al igual que las impresiones que expresó sobre el procedimiento de aprobación de dedicación exclusiva, dentro del informe PEP-INF-013-2021. Igualmente se tiene por comprobado que las recomendaciones emitidas por la Procuraduría de la Ética Pública fueron las que impulsaron la apertura del procedimiento administrativo bajo expediente OD-001-2022”

“... en la comparecencia ante la Procuraduría de la Ética Pública, la investigada señaló que el Rector se había aprobado su propia dedicación exclusiva y, en la audiencia oral y privada dentro del procedimiento disciplinario OD-001-2022, señaló que ella había sido quien la había aprobado; no debe omitirse reiterar que en ambas audiencias asistió en calidad de testigo en su condición de jefe de la Oficina de Recursos Humanos.

Lo anterior, resulta aún más evidente, si se tiene en cuenta el descargo presentado por la investigada, quien a partir del folio 193, relata un paso a paso de la tramitación de la dedicación exclusiva, que es coherente con la declaración de la funcionaria Ana Lorena Carvajal Pérez. En su propia declaración, la funcionaria hacer ver la existencia de un procedimiento especial para el caso de la dedicación exclusiva de la persona rectora de la Universidad (que se apoya en los acuerdos del Consejo Universitario presentados por la investigada), que no fue expuesto ante la Procuraduría. Por el contrario, omitió la investigada, señalar el proceso de verificación y aprobación de la solicitud elaborada por A.C.R, donde la participación de la Oficina de Recursos Humanos guarda mayor relevancia por la naturaleza del puesto que ocupa el funcionario.

Con lo anterior, este órgano director del procedimiento tiene por acreditado que efectivamente la investigada brindó declaraciones contradictorias relacionadas a la dedicación exclusiva en favor de la persona funcionaria A.C.R.”

Estos hechos violentan lo dispuesto en el artículo 34 incisos d) y h) del Estatuto de Personal que dicen:

“ARTÍCULO 34: Deberes de los funcionarios. Sin perjuicio de los consignados en otras normas aplicables, son deberes de los funcionarios de la UNED los siguientes: (...)

d) Responder personalmente ante la UNED por todos los daños que cause su actuación bajo condiciones de dolo o culpa grave; (...)

h) Guardar la discreción necesaria sobre asuntos relacionados con su trabajo que por su naturaleza o en virtud de instrucciones de sus superiores así se requiera, sin perjuicio de la obligación de denunciar cualquier hecho delictuoso.”

Como quedó antes comprobado, la señora Vindas Chaves tenía conocimiento de todos los temas sobre los cuales declaró, de los cuales declara en forma contradictoria siendo temas que son de su total

dominio y conocimiento y teniendo claridad de que dichas declaraciones las estaba realizando en su condición de jefa de la Oficina de Recursos Humanos y ante la Procuraduría de la Ética Pública, lo cual, dada su formación profesional diversa y su experiencia profesional le permite tener pleno conocimiento de que su dicho debe ser veraz, que debe existir prueba y el impacto y consecuencias que el mismo conlleva.

También resulta aplicable el inciso c) del artículo 112 del Estatuto de Personal que indica:

*“ARTÍCULO 112: De la Suspensión Laboral sin Goce de Salario
Se podrá aplicar una suspensión laboral sin goce de salario hasta por un mes calendario, cuando la o el servidor incurra de forma grave en las siguientes acciones u omisiones, **siempre que no se amerite una sanción mayor así prevista en el presente Estatuto u otra normativa universitaria.** El término de la suspensión será determinado por el órgano encargado de su aplicación. (...)
c) *Violar la discreción necesaria sobre asuntos relacionados con su trabajo que por su naturaleza o en virtud de instrucciones de sus superiores así se requiera, sin perjuicio de la obligación de denunciar cualquier hecho delictuoso.*” (Se suple lo resaltado)*

Esta norma está directamente relacionada con la anterior, porque se imputa violar la discreción sobre asuntos que por su trabajo o por la naturaleza de estos así lo requiera. Como se indicó supra, la discreción y el manejo de los asuntos importantes -como los conocidos en este proceso- desde su función como jefa de la Oficina de Recursos Humanos resultaron incumplidos y que son de su pleno conocimiento como parte de sus obligaciones como funcionaria de la UNED. Esto se encuentra así dispuesto en el Estatuto de Personal que es una norma que regula las relaciones de los funcionarios de la Universidad Estatal a Distancia con su patrono y regula todo lo referente al ingreso, estabilidad, promoción, remoción y remuneración de los funcionarios, así como los deberes, derechos y beneficios según se define en el artículo 1, norma que además resulta de su completo conocimiento y expertiz desde su cargo y su experiencia con cerca de 15 años como jefa de la Oficina de Recursos Humanos de la UNED. El Consejo Universitario en sesión 1907-2008, Art. IV, inciso 7) del 13 de marzo del 2008 la nombró como jefa de la Oficina de Recursos Humanos puesto que ocupa hasta el presente.

El artículo 113 del Estatuto de Personal que indica lo siguiente:

*“ARTÍCULO 113: Del Despido
Los servidores de la UNED sólo podrán ser despedidos o cesados sin responsabilidad patronal **cuando hayan incurrido en faltas muy graves por causa debidamente tipificada contemplada en la normativa interna, o bien cuando la normativa específica establezca el despido por la comisión de dicha conducta.**”*

Son causales de despido justificado y sin responsabilidad para la UNED, el presentar ante las instancias universitarias títulos, atestados o cualquier otro documento que sea falso; así como el incumplir con las prohibiciones del artículo 35 de este Estatuto, las causas justas contempladas en el artículo 81 de Código de Trabajo, así como los actos que impliquen infracción muy grave al Estatuto Orgánico, al presente Estatuto o a los reglamentos, disposiciones internas de la Universidad y otras conexas.

En la aplicación del régimen disciplinario, deben contemplarse aquellos casos de funcionarios que presenten algún tipo de adicción o patología que se encuentre debidamente certificada por la Caja Costarricense de Seguro Social o por el Servicio Médico de la UNED. En estos casos la o el colaborador está obligado a recibir el asesoramiento, y cumplir con el tratamiento y rehabilitación, referido por el Servicio Médico de la Institución.” (Se suplen los resaltados)

Este artículo reitera la falta del inciso d) del artículo 35 y lo incluye dentro de las causales de despido sin responsabilidad por parte de la UNED. Además, remite al artículo 81 del Código de Trabajo cuyo inciso l) indica lo siguiente:

“Artículo 81. Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo:

(...) l) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.”

En ese sentido, se ha pronunciado el Juzgado de Trabajo de San José recientemente en la SENTENCIA N° 2022-000033 del Juzgado de Trabajo del III Circuito Judicial de San José (DESAMPARADOS).- A las dieciséis horas veintiuno minutos del diecinueve de enero de dos mil veintidós, que a la letra dice:

“ (...)

Este Juzgador quiere dejar claramente establecido, que no se trata en esta materia, de determinar si la actora falsificó o no esas constancias, sino, que con esa actuación induce al patrono a una pérdida objetiva de la confianza en su persona, que lo faculta para prescindir de sus servicios sin responsabilidad patronal, de conformidad con lo dispuesto en el inciso l) del artículo 81 del Código de Trabajo. Sobre este aspecto la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, también ha incursionado y al respecto dijo: "Por otra parte, ha sido amplia y conteste la doctrina en señalar que, precisamente la ruptura de dicha confianza, produce una desarmonía en las relaciones entre patrono y trabajador, y dicho ambiente impide la continuidad de la relación laboral. Al respecto, señala Cabanellas: "como causal de despido, la pérdida de confianza del patrono en el trabajador, por hechos imputables a éste, no es aquella que se deposita en los empleados de dirección, fiscalización o vigilancia, sino en cualquier trabajador, y sobre la cual reposa el contrato de trabajo por las particularidades de éste (...) Cuando los actos que el

trabajador provoca justifican la pérdida de confianza, es evidente que desaparece la armonía que debe predominar en el contrato de trabajo, por lo que se justifica el despido, principalmente si el conjunto de los actos del subordinado crea insuperable recelo (...) Debido a esa naturaleza del vínculo laboral, el trabajador debe mantener una conducta intachable dentro y fuera del trabajo, cuando no es así, desaparece el elemento de confianza en él depositado, y puede ser despedido con justa causa, situación peculiar en determinadas prestaciones, como la de los cajeros. En conclusión, todo hecho susceptible de sembrar la desconfianza del empresario y que impida la prosecución de la relación laboral –dentro de un ambiente sin recelos– puede servir para fundar la ruptura del contrato de trabajo” (CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliografía OMEBA, Buenos Aires, 1968, p. 766-767). Esta Sala, ha reiterado además que, para determinar jurídicamente la pérdida de confianza, será necesario examinar la conducta que se le achaca al empleado, en estrecha relación con las labores que éste efectúa, por mandato del empleador. (ver, en tal sentido, los Votos de esta Sala, N° 353, de 10:40 horas, de 5 de abril de 2000 y N° 638, de 10:30 horas, de 26 de octubre de 2001).”

Incurrir en un falso testimonio, que pueda ocasionar perjuicio a su patrono, es precisamente una falta muy grave. Cabe recordar que se incurre en un testimonio falso, no solo cuando se dicen mentiras, sino también cuando se callan o se ocultan hechos verdaderos que se conocen en razón del cargo que se ocupa.

Los artículos 3 y 4 de la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública que indican lo siguiente:

“Artículo 3º Deber de probidad. El funcionario público estará obligado a orientar su gestión a la satisfacción del interés público. **Este deber se manifestará**, fundamentalmente, al identificar y atender las necesidades colectivas prioritarias, de manera planificada, regular, eficiente, continua y en condiciones de igualdad para los habitantes de la República; asimismo, **al demostrar rectitud y buena fe en el ejercicio de las potestades que le confiere la ley**; asegurarse de que **las decisiones que adopte en cumplimiento de sus atribuciones se ajustan a la imparcialidad y a los objetivos propios de la institución** en la que se desempeña y, finalmente, al administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas satisfactoriamente. (Se suple el resaltado)

Artículo 4º Violación al deber de probidad. Sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales que procedan, la infracción del deber de probidad, debidamente comprobada y previa defensa, constituirá justa causa para la separación del cargo público sin responsabilidad patronal.”

Lo dispuesto en el apartado 1.2 Objetividad e imparcialidad de las Directrices generales sobre principios y enunciados éticos a observar por parte de los jefes, titulares subordinados, funcionarios de la Contraloría General de la República, auditorías internas y servidores públicos en general que indica:

“(…)

1.2 *Objetividad e imparcialidad*

1. *Los jefes, los titulares subordinados y demás funcionarios públicos deben ser independientes de grupos de intereses internos y externos, así como también deben ser objetivos al tomar decisiones.*

2. *Es esencial que los jefes, los titulares subordinados y demás funcionarios públicos sean independientes e imparciales en el ejercicio de su función.*

3. *En todas las cuestiones relacionadas con su labor, los jefes, los titulares subordinados y demás funcionarios públicos deben cuidar porque su independencia no se vea afectada por intereses personales o externos. Por ejemplo, la independencia podría verse afectada por las presiones o las influencias de personas internas o externas a la propia entidad para la que sirven; por los prejuicios de los jefes y demás funcionarios públicos acerca de las personas, la administración, los proyectos o los programas; por haber trabajado recientemente en la administración de la entidad a la cual sirven; o por relaciones personales o financieras que provoquen conflictos de lealtades o de intereses. Los jefes, titulares subordinados y demás funcionarios públicos están obligados a no intervenir en asuntos donde tengan algún interés personal o familiar, directa o indirectamente.*

4. Se requiere objetividad e imparcialidad en toda la labor efectuada por los jefes, titulares subordinados y demás funcionarios públicos, y en particular en sus decisiones, que deberán ser exactas y objetivas y apegadas a la ley. (Se suple el resaltado)

Finalmente se debe hacer una valoración sobre el contenido del artículo 120 del Estatuto de Personal que indica:

“ARTÍCULO 120: *Criterios para Disciplinar*

Al decidir sobre la aplicación de cualquier sanción se tomarán en cuenta los antecedentes laborales del funcionario, la naturaleza y gravedad de la falta, la contumacia y los efectos, daños y perjuicios causados, así como la participación de la Universidad en la producción del daño generado.

Así mismo será un criterio para disciplinar, el valorar la naturaleza de las labores asignadas al funcionario, la entrega de productos, prestación de servicios, cumplimiento de objetivos, cuando sea requerido y, lo dispuesto en el Artículo 21 y siguientes de este Estatuto.”

Para la aplicación de este artículo es importante considerar que la persona investigada tiene aproximadamente 15 años de laborar para la UNED como jefa de la Oficina de Recursos Humanos, por lo que se comprueba que tiene amplio conocimiento y experiencia de los temas laborales propios de la Universidad. La naturaleza de sus funciones y de su cargo son de carácter estratégico porque como se indicó, la gestión del Recurso Humano en una universidad pública resulta relevante y de gran impacto. La contumacia se refiere a la rebeldía, a la tenacidad y dureza en mantener un error, lo cual en este caso también resulta visible ya que los argumentos de defensa de la persona investigada versan únicamente en que sus declaraciones fueron una simple conversación y no en su condición de jefa de la Oficina de Recursos Humanos. Adicionalmente, en este caso se consideró la existencia de una falta muy grave.

Con los hechos probados, las pruebas incorporadas al expediente y las normas legales aquí indicadas, se impone la sanción disciplinaria de despido sin responsabilidad patronal a la señora Rosa María Vindas Chaves el cual se ejecutará una vez que la presente resolución se encuentre firme.

Vladimir De la Cruz De Lemos	Marlene Víquez Salazar
Jose Osvaldo Castro Salazar	José María Villalta Florez-Estrada
Maureen Acuña Cascante	Ana Catalina Montenegro Granados
Carlos Montoya Rodríguez	

Se consigna el voto salvado parcial respecto a la sanción del señor Eduardo Castillo Arguedas, quien vota con la mayoría la admisión del Informe del órgano director, en cuanto a los hechos probados y no probados, pero califica la falta como una falta leve, de conformidad con el artículo 111 inciso a) del Estatuto de Personal, porque según valoración propia hecha desde su experiencia en Recursos Humanos considera que la investigada comete los hechos aquí probados por su imprecisión en la materia propia de Recursos Humanos.

Eduardo Castillo Arguedas

La presente resolución tiene recurso de revocatoria el cual deberá interponerse ante la Secretaría del Consejo Universitario, en el plazo de 8 días hábiles contados a partir del día siguiente a su notificación, según lo dispone el artículo 133 del Estatuto de Personal.

Notifíquese a la señora Rosa María Vindas Chaves y a su jefatura inmediata para lo que corresponda.

ACUERDO FIRME

AMSS