

ALCANCE N° 9 A LA UNA GACETA N° 3-2024 AL 1 DE JULIO DE 2024

**TRANSCRIPCIÓN DE ACUERDO
UNA-SCU-ACUE-180-2024**

1 de julio de 2024

M.Sc. Ileana Schmidt Fonseca
Coordinadora, Comisión de Análisis de Temas Institucionales

Lcda. Janina Sibaja Campos
Directora Administrativa del Consejo Universitario

Lcdo. Gerardo Solís Esquivel
Director de la Asesoría Jurídica

M.Sc. Eilyn Víquez Alfaro
Unidad de Asuntos Disciplinarios

Estimados señoras y estimado señor:

Les transcribo el acuerdo tomado por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional, según el artículo segundo, inciso 2.1, de la sesión ordinaria celebrada el 27 de junio de 2024, acta n° 021-2024, que dice:

MODIFICACIÓN AL ARTÍCULO 103 Y AL TRANSITORIO I DEL REGLAMENTO PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR LAS FALTAS COMUNES Y EL ACOSO LABORAL.

RESULTANDO:

1. El oficio UNA-SCU-ACUE-378-2023, del 13 de diciembre de 2023, suscrito por la Dra. Jeannette Valverde Chaves, presidenta; donde transcribe el acuerdo del Consejo Universitario de la Universidad Nacional, según el artículo 1, inciso 1.1 de la sesión extraordinaria celebrada el 13 de diciembre de 2023, acta no 011-2023, que dice:

MODIFICACIÓN AL ARTÍCULO 103 Y AL TRANSITORIO I DEL REGLAMENTO PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR LAS FALTAS COMUNES Y EL ACOSO LABORAL.

2. El acuerdo UNA-CATI-SCU-DICT-81-2024, 16 de abril de 2024, suscrito por M.Sc. Ileana Schmidt Fonseca, coordinadora de la Comisión de Análisis de Temas Institucionales, donde se comunica el acuerdo:

SEGUIMIENTO AL ACUERDO UNA-SCU-ACUE-159-2023: MODIFICACIÓN AL REGLAMENTO PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR LAS FALTAS COMUNES Y EL ACOSO LABORAL Y EL REGLAMENTO DE CREACIÓN DE LA COMISIÓN PARA LA ATENCIÓN DE LOS ASUNTOS DE ACOSO LABORAL.

3. La circular UNA-SCU-CIR-02-2024 del 22 de abril del 2024, en la cual el Consejo Universitario comunica la suspensión de las sesiones del plenario por la falta de quórum estructural y la atención prioritaria de temas apremiantes.
4. El oficio UNA-CATI-SCU-ACUE-75-2024, del 6 de junio de 2024, suscrito por la M.Sc. Ileana Schmidt Fonseca, coordinadora; donde transcribe el acuerdo 75, del acta extraordinaria n.o 02-2024, de la Comisión de Análisis de Temas Institucionales del Consejo Universitario, de la sesión extraordinaria del 6 de junio de 2024, que remite a audiencia escrita a Programa de Desarrollo de Recursos Humanos; Unidad de Asuntos Disciplinarios; Comisión de Atención de Acoso Laboral, Apeuna, Asesoría Jurídica, Sindicato De Trabajadores y Rectoría.

5. A las audiencias respondieron:
- a La Rectoría en el oficio UNA-R-OFIC-1420-2024, 12 de junio del 2024, suscrito por el M.Ed. Francisco González Alvarado, rector.
 - b APEUNA en el oficio UNA-APEUNA-OFIC-218-2024, 18 de junio del 2024, suscrito por el Máster Juan Miguel Herrera Delgado, director
 - c La oficina de Asuntos Disciplinarios en el oficio UNA-AD-OFIC-235-2024, del 19 del julio (sic) del 2024, suscrito por M.Sc. Eilyn M. Víquez Alfaro, Órgano Instructor.
 - d La Asesoría Jurídica con el oficio UNA-AJ-DICT-246-2024, del 19 de junio del 2024, suscrito por la Licda. Ada Cartín Brenes, asesora.
 - e El Sindicato de Trabajadores con el oficio SITUN-OFIC-132-2024, del 18 de junio del 2024.
 - f El Programa de Desarrollo de Recursos Humanos, con el oficio UNA-PDRH-OFIC-351-2024, del 24 de junio del 2024.

CONSIDERANDO:

1. El Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar las Faltas Comunes y el Acoso Laboral contiene entre sus artículos una serie de nombramientos (detallados en el acuerdo UNA-SCU-ACUE-297-2022) que deben estar ejecutados para su entrada en vigor, así como la necesidad de contar con los recursos materiales y espaciales para su puesta en marcha.
2. Lo regulado en el Reglamento para prevenir, investigar y sancionar las faltas comunes y el acoso laboral en su artículo 103 referido a la entrada en vigencia del mismo.
3. Lo establecido en el Reglamento para la Emisión de Normativa Universitaria, artículo 5, inciso a), aprobado mediante el acuerdo SCU-1036-2015, publicado en el Alcance n.º 3 de la *UNA-GACETA* 14-2015, del 15 de julio de 2015.
4. El Reglamento del Consejo Universitario de la Universidad Nacional, artículo 6, incisos e), y artículo 76, inciso a), establece las funciones de este órgano colegiado en relación con los ajustes a la normativa institucional.

5. En el acuerdo UNA-CATI-SCU-DICT-81-2024, 16 de abril de 2024, en el seguimiento a la implementación de dicha disposición normativa sobre los requerimientos físicos, presupuestarios y humanos, se determina que a la fecha se han realizado todo lo requerido para contar con las condiciones necesarias para su implementación.
6. El Consejo Universitario debe realizar los nombramientos de: Fiscal Adjunto y Psicólogo de la Fiscalía de Faltas Comunes y Acoso Laboral, y el presidente de la Oficina de Faltas Comunes y Acoso Laboral. Así como la conformación del Registro de Elegibles para las Comisiones de Faltas Comunes y la Comisión de Acoso Laboral. Sin embargo ante la falta de quorum estructural, se ve imposibilitado de realizar dichos nombramientos previo a la fecha de la entrada en Vigencia del Reglamento.
7. La Audiencia realizada a la Comisión de Atención de Acoso Laboral, y representantes del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional, quienes indicaron algunas oportunidades de mejora del Reglamento que deben ser revisados y analizados previo a su entrada en vigencia por este órgano colegiado.
8. De la audiencia para la modificación al Reglamento para prevenir, investigar y sancionar las faltas comunes y el acoso laboral refiere al artículo 103 y al transitorio I, indicaron:
 - a. No tener observaciones la Rectoría
 - b. El área de planificación indicó:

El Área de Planificación revisó la propuesta de modificación de la normativa indicada en el asunto del presente oficio. De acuerdo con los aspectos que nos confiere el supra citado Reglamento, planteamos las siguientes recomendaciones.

 1. *La Fiscalía de Faltas Comunes y Acoso Laboral (FIFCOAL) fue creada el año pasado (en el módulo de presupuesto) y se le asignaron alrededor de 24 millones para su funcionamiento, a pesar de que el artículo 103 de este Reglamento establecía que entraba en vigencia a*

partir de 1 de julio 2024 y mediante esta propuesta se reprograma para el 1 de setiembre de 2024. Este es un tema que debe ser analizado dado que:

- *El Reglamento no está en vigencia, pero ya fue creada presupuestariamente una de las dos instancias que se originan mediante dicho Reglamento.*
- *Esta unidad ejecutora no cuenta con Plan Operativo Anual, es necesario que los presupuestos de las diferentes unidades ejecutoras se sustenten en un plan.*
- *Debe clarificarse si ya la FIFCOAL está en funcionamiento (debe realizar POA) o si no lo está (ya fue creada y se le asignó presupuesto); a la luz de lo establecido en la propuesta de transitorio 1 del Reglamento.*

2. Por último, debemos señalar que debe existir un mecanismo claro de control que permita que cuando el Consejo Universitario apruebe nuevas unidades ejecutoras, las mismas se habiliten de forma oportuna, según lo indicado en el reglamento de creación y que cumplan con todos los elementos institucionalmente definidos para su funcionamiento.

c. La Asesoría Jurídica por su parte indicó:

Se procedió a la revisión de la propuesta de modificación del artículo 103 y el transitorio i, del Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar las Faltas Comunes y el Acoso Laboral, y se procede a emitir las siguientes observaciones:

1. La propuesta de modificación no tiene observaciones de técnica jurídica, ya que su único objetivo es posponer la entrada en vigor del reglamento al 1ro de setiembre del 2024, o sea dos meses. Esto es una decisión propia de política institucional, que además está justificada en el dictamen y su modificación se realiza, correctamente, mediante la modificación del artículo y el transitorio.

2. Se recomienda que el Consejo Universitario analice la razonabilidad del nuevo plazo propuesto, y se valore la posibilidad posponer aún más la entrada en vigor, considerando los siguientes aspectos:

a) *La ejecución de las acciones necesarias para el nombramiento de las personas que ocuparán los cargos de las nuevas instancias, y para asignar el espacio físico y equipo.*

b) *La necesidad de realizar procesos de inducción para cada cargo, considerando que el transitorio II del reglamento, señala que la Oficina de Investigación y Sanción de Faltas Comunes y Acoso Laboral, una vez conformada cuenta con en el plazo máximo de seis meses para emitir el Manual de Procedimientos del Reglamento y la falta de este manual no impedirá la aplicación del presente reglamento. Esto implica que esas instancias iniciaran sus acciones sin contar con el respectivo manual y los formatos correspondientes, lo cual implica un riesgo en relación con eventuales retrasos o errores en la gestión de los procedimientos disciplinarios. Esta inducción es necesaria también para las autoridades que serán usuarias de los servicios de la Fiscalía y la comisión.*

c) *El impacto jurídico que puede ocasionar cualquier atraso en la ejecución de los procedimientos y que eventualmente podrían generar prescripciones y demandas de daños y perjuicios.*

Adicionalmente, de posponerse la entrada en vigor del reglamento, se recomienda modificar el transitorio II del reglamento, que actualmente establece un periodo de seis meses para el levantamiento de los procedimientos, debido a la inconveniencia de que transcurra mucho tiempo sin que se cuente con trámites uniformados. Al respecto, esta oficina estima que las nuevas instancias deberían iniciar funciones con al menos un instructivo que temporalmente permita el adecuado ejercicio de las funciones asignadas a cada instancia, mientras se aprueba el procedimiento mencionado en el transitorio II

d. De las observaciones de la Unidad de Asuntos Disciplinarios se destaca:

De las observaciones al artículo 6 y el Transitorio al artículo 6

De conformidad con el artículo señalado y su respectivo transitorio los puestos del Fiscal Titular, Fiscal Adjunto y Psicólogo/a de dicha instancia se deben nombrar de conformidad con lo indicado en el artículo 37 de la IV Convención Colectiva de Trabajadores de la UNA, por lo que no es correcto lo indicado por el Consejo Universitario en cuanto a que , SE

ELEGIRÁ LA FISCALÍA TITULAR PARA EL QUINQUENIO, A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2025.

Lo anterior considerando que el artículo 37 Convencional en ninguno de sus incisos establece un plazo quinquenal en los nombramientos regulados por el artículo convencional precitado, debido a ello se establece la siguiente propuesta de redacción:

Y propone eliminar el nombramiento quinquenal de la fiscalía titular, y agrega:

En razón de lo expuesto, me permito sugerir de manera muy respetuosa y objetiva a los honorables miembros del Consejo Universitario, valorar los plazos de nombramiento de los miembros de la Comisión de Faltas Comunes y Acoso Laboral, considerando que la materia disciplinaria es muy específica, técnica y cada uno de los nombramientos requiere de conocimiento específico, así como de experiencia profesional en la materia.

Consecuencia de ello, se debe valorar que limitar los nombramientos a un plazo en específico, repercute en la pérdida de la curva de aprendizaje tan importante que se desarrolla en dichos cargos profesionales, siendo esto un perjuicio para la institución, para la nueva instancia y sobre todo para la tramitología ágil y expedita de los diversos procedimientos administrativos ordinarios de carácter disciplinario.

En relación con lo anterior, no está demás indicar que, como funcionarios públicos nos encontramos sujetos a la Evaluación del Desempeño, ejecutada por el Superior Jerarca correspondiente a cada instancia académica y administrativa.

Siendo que dicho proceso permite analizar y evaluar el rendimiento de los funcionarios de la UNA, indistintamente de su puesto, en relación con los objetivos, expectativas y los estándares establecidos por la institución de manera periódica (anual), teniendo como objetivo primordial identificar fortalezas, áreas de mejora de cada funcionario, así como proporcionar retroalimentación que permita un desarrollo adecuado, eficaz y eficiente en el desarrollo de las labores y la continuidad y mejora de los procesos.

e. Entre las observaciones del Sindicato de Trabajadores (SITUN), se destacan:

Como ya lo indicamos antes, algunos de los aspectos formales que podemos apreciar a grosso modo es la no pertinencia de incluir en un mismo reglamento la normativa aplicada a las personas trabajadoras y a las personas estudiantes, ya que el mismo reglamento incluye varios tipos de procedimientos aplicados a las personas trabajadoras y esto puede ser confuso para las personas

estudiantes que requieren una normativa diferente, acorde a su contexto y realidad, para un mejor entendimiento de este tipo de procedimientos disciplinarios, que inclusive para los trabajadores universitarios es confuso. De la misma forma, hemos sido reiterativos en señalar en que una materia como el acoso laboral, que es un asunto de violencia y no puede ser tratado como de conflicto no puede ni debe estar reglamentado junto a las llamadas faltas comunes ni mucho menos, ser atendido por las mismas instancias. Por lo que demandamos una vez más, que esto no proceda y hagan las correcciones que esta materia requiere para su correcta atención.

Todo lo anterior nos lleva a analizar la pertinencia de poder sistematizar los diferentes tipos de procedimientos disciplinarios que se incluyen en un solo reglamento:

- 1) *Procedimiento previo de levantamiento de inamovilidad a académicos.*
- 2) *Procedimientos relacionados con faltas ordinarias comunes:*
 - *Procedimiento abreviado en contra de las personas trabajadoras.*
 - *Procedimiento ordinario en contra de las personas trabajadoras.*
- 3) *Procedimiento para investigar las faltas de las personas estudiantes.*
- 4) *Procedimiento para investigar a autoridades en cargos de elección.*
- 5) *Procedimientos disciplinarios en relación con ausencia a asambleas y reuniones.*
- 6) *Procedimiento relacionado con acoso laboral.*
 - *Procedimiento abreviado en contra de la persona trabajadora.*
 - *Procedimiento ordinario en contra de la persona trabajadora.*

[...] debe garantizarse la igualdad de trato para las personas trabajadoras de las sedes y secciones regionales o dependencias descentralizadas (Coto, Pérez Zeledón, Sarapiquí, Nicoya, Liberia, Alajuela) que tiene grandes obstáculos para ejercer su defensa dentro de un sistema disciplinario tan centralizado y que podría ser influido por la Administración, ya que todos los operadores del sistema son subalternos de los representantes patronales que ejercen la acción disciplinaria y que, al final, resolverán en relación con el resultado de los procedimientos disciplinarios, lo cual es sumamente inconveniente.

[...]

Igualmente, desconocemos que se haya elaborado el Manual de Procedimientos que indica el Transitorio II al reglamento, ya que no se nos ha dado audiencia para su análisis.

“ARTICULO 4: La Universidad negociará con el Sindicato los aspectos generales relativos a la relación laboral de la Institución, que se derivan de la presente Convención Colectiva y que no sean competencia de la Junta de Relaciones Laborales.”

Esta normativa, además de afectar a las personas trabajadoras presentes y futuras, se relaciona con las personas estudiantes presentes y futuras, siendo que, algunas de ellas pueden ser menores de

edad y, por lo tanto tendrían que intervenir sus tutores y/o el Patronato Nacional de la Infancia (PANI), por lo que es fundamental recoger esos procedimientos y, además, se efectúe la publicación que exige el inciso b) del artículo 4 de la Ley No. 8220 y su reforma. Todo con el interés de evitar futuras nulidades de los procedimientos, por la falta de previsión en cada uno de los detalles de los diversos procedimientos que involucra esta confusa normativa.

- f. Del Programa de Recursos Humanos indican que a la modificación del Artículo 103 no tienen observaciones, y con el Transitorio I, sugieren cambios en formato y ampliación aclaratorias en la redacción del transitorio que incluye: Indicar que la Unidad de Asuntos Disciplinarios del Programa de Desarrollo de Recursos Humanos se suprime de la estructura organizativa y ocupacional y asume cuando asuma las funciones de la Fiscalía de Faltas Comunes y Acoso Laboral, y que el Puesto de Órgano Instructor se inactiva y se crea la plaza de Fiscalía Titular, a tiempo completo, cuando entre en vigor el reglamento.
9. La Comisión de Análisis de Temas Institucionales considera, luego del análisis, es necesario retrasar la entrada en vigor del Reglamento de Faltas Comunes y Acoso Laboral; por lo que es imperativo prorrogar el artículo 103, sobre la vigencia de este reglamento, así como el transitorio I, en relación con la fecha en la cual la Unidad de Asuntos Disciplinarios del Programa Desarrollo de Recursos Humanos asumirá la Fiscalía de Faltas Comunes y Acoso Laboral de forma temporal mientras este Consejo Universitario pueda:
- a Realizar el proceso de selección de quienes ejercerán la fiscalía adjunto, psicólogo y presidencia, así como el registro de elegibles, establecidas en el reglamento.
 - b Realizar un análisis de lo indicado por la Comisión para la Atención del Acoso Laboral y el SITUN.
 - c. Ajustar las observaciones indicadas tanto por APEUNA, Asesoría Jurídica y Unidad Disciplinaria, en los temas:
 - i El transitorio II del Reglamento en lo referente a los procedimientos necesarios para la entrada de esta normativa y el lapso para capacitar a los miembros tanto de la Fiscalía como de la Oficina de Faltas Comunes y Acoso Laboral.

- ii Solicitar de la Dirección Administrativa formular el POA 2024 para la Unidades Ejecutoras que se creen en el proceso de implementación de este reglamento y que lo ingrese en la II Modificación del 2024,
 - iii Establecer entre las responsabilidades de los miembros de la Fiscalía de Faltas Comunes y Acoso Laboral, para la elaboración del POA, y en el caso del POA 2025 elaborarlo e incluirlo en la primera modificación del 2025, y las responsabilidades sobre el personal administrativo de apoyo.
- d. En cuanto a las observaciones indicadas por el Programa de Desarrollo de Recursos Humanos, por llegar extemporáneas se considera pertinente incorporarla como un, por tanto, dado que, en la normativa por los tiempos de implementación de la misma, no sería posible.

POR TANTO, SE ACUERDA:

- A. APROBAR LA MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 103 Y EL TRANSITORIO I, DEL REGLAMENTO PARA PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR LAS FALTAS COMUNES Y EL ACOSO LABORAL, PARA QUE SE LEA COMO SIGUE:

ARTÍCULO 103. VIGENCIA

ESTE REGLAMENTO RIGE A PARTIR DEL 1 DE SETIEMBRE DE 2024.

TRANSITORIO I

CON LA ENTRADA EN VIGOR DE ESTE REGLAMENTO, LAS INSTANCIAS COMPETENTES APLICARÁN LAS NUEVAS DISPOSICIONES Y LAS ARMONIZARÁN CON LAS ACTUACIONES Y LOS TRÁMITES YA PRACTICADOS, CON EL FIN DE EVITAR PERJUICIOS A LAS PARTES.

A PARTIR DE LA ENTRADA EN VIGOR DEL REGLAMENTO, TODOS LOS ASUNTOS PENDIENTES EN LA UNIDAD DE ASUNTOS DISCIPLINARIOS DEL PROGRAMA DE

DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS, EN LOS QUE NO SE HAYA EMITIDO LA RESOLUCIÓN DE INICIO DEL PROCEDIMIENTO, SERÁN TRASLADADOS A LA FISCALÍA DE FALTAS COMUNES Y ACOSO LABORAL PARA QUE ESTA CONTINÚE CON LA INSTRUCCIÓN DEL PROCEDIMIENTO.

A PARTIR DE LA ENTRADA EN VIGOR DE ESTE REGLAMENTO, TODOS LOS ASUNTOS PENDIENTES EN LA UNIDAD DE ASUNTOS DISCIPLINARIOS DEL PROGRAMA DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS, EN LOS QUE YA SE EMITIÓ LA RESOLUCIÓN DE INICIO DEL PROCEDIMIENTO SERÁN TRASLADADOS A LA OFICINA DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE FALTAS COMUNES Y ACOSO LABORAL, CON EL FIN DE QUE SEAN ATENDIDOS POR LA COMISIÓN CORRESPONDIENTE, CONFORME A LA NATURALEZA DE LA FALTA INVESTIGADA.

A PARTIR DE LA ENTRADA EN VIGOR DE ESTE REGLAMENTO, TODOS LOS ASUNTOS EN LOS QUE YA SE EMITIÓ LA RECOMENDACIÓN FINAL Y SOLO ESTÁ PENDIENTE LA EMISIÓN DE LA RESOLUCIÓN FINAL POR PARTE DE LA INSTANCIA COMPETENTE, LE CORRESPONDERÁ A ESTA EMITIRLA Y CONOCER EL RECURSO DE REVOCATORIA.

CON EL FIN DE DAR UN SEGUIMIENTO ADECUADO Y ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO DE PLAZOS, A PARTIR DEL 1 DE SETIEMBRE DE 2024, LA UNIDAD DE ASUNTOS DISCIPLINARIOS DEL PROGRAMA DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS DESAPARECE Y ASUME LAS FUNCIONES DE LA FISCALÍA DE FALTAS COMUNES Y ACOSO LABORAL, ADSCRITA AL CONSEJO UNIVERSITARIO. LA PLAZA DEL CARGO DE ÓRGANO INSTRUCTOR DESAPARECE Y SE CONVIERTE EN FISCALÍA TITULAR, A TIEMPO COMPLETO, POR LO QUE RESTA DEL 2024, QUE CORRESPONDE AL PRIMER NOMBRAMIENTO, ESTE SERÁ ACOMPAÑADO CON EL NOMBRAMIENTO DE LA FISCALÍA ADJUNTA A MEDIO TIEMPO Y EL DEL PUESTO DE PROFESIONAL EN PSICOLOGÍA A TIEMPO COMPLETO, SEGÚN SE INDICA EN EL TRANSITORIO AL ARTÍCULO 6. EN EL SEGUNDO SEMESTRE DEL 2024 Y TRAS EL DEBIDO PROCESO CONCURSAL DEL PUESTO, SE ELEGIRÁ LA FISCALÍA TITULAR PARA EL QUINQUENIO, A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2025. PARA LA VALORACIÓN DE LAS FALTAS

COMETIDAS ANTES DE LA ENTRADA EN VIGOR DE ESTE REGLAMENTO, SE APLICARÁ LA NORMATIVA VIGENTE EN EL MOMENTO EN QUE OCURRIERON LOS HECHOS, SALVO QUE LA NUEVA REGLAMENTACIÓN BENEFICIE AL FUNCIONARIO O ESTUDIANTE INVOLUCRADO.

ACUERDO FIRME.

- B. ACLARAR EN EL TRANSITORIO I, QUE LA UNIDAD DE ASUNTOS DISCIPLINARIOS DEL PROGRAMA DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS SE SUPRIME DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y OCUPACIONAL UNA VEZ QUE ASUMA LAS FUNCIONES DE LA FISCALÍA DE FALTAS COMUNES Y ACOSO LABORAL, Y QUE EL PUESTO DE ÓRGANO INSTRUCTOR SE INACTIVA Y SE CREA LA PLAZA DE FISCALÍA TITULAR, A TIEMPO COMPLETO, CON LA ENTRADA EN VIGENCIA DE ESTE REGLAMENTO.

ACUERDO FIRME.

- C. SOLICITAR A UNIDAD DE ASUNTOS DISCIPLINARIOS QUE EN CONJUNTO CON LA ASESORÍA JURÍDICA, PREPAREN UNA PROPUESTA PRELIMINAR DEL INSTRUCTIVO DE PROCEDIMIENTOS DE ESTE REGLAMENTO, QUE PERMITA UNA BASE QUE DISMINUYA EL RIESGO EN RELACIÓN CON EVENTUALES RETRASOS O ERRORES EN LA GESTIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS AL INICIAR LAS FUNCIONES DE LA FISCALÍA DE FALTAS COMUNES Y ACOSO LABORAL. ACUERDO FIRME.

- D. INSTRUIR A LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DEL CONSEJO UNIVERSITARIO QUE FORMULE UN POA 2024 Y LO INCORPORE EN LA II MODIFICACIÓN 2024 PARA LAS UNIDADES EJECUTORAS QUE SE CREEN A RAÍZ DE LA IMPLEMENTACIÓN DE ESTE REGLAMENTO. ACUERDO FIRME.

- E. RECOMENDAR A LA CATI QUE VALORE LAS PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN AL REGLAMENTO PARA PREVENIR INVESTIGAR Y SANCIONAR LAS FALTAS COMUNES Y

EL ACOSO LABORAL REALIZADAS EN LAS DIFERENTES AUDIENCIAS. ACUERDO FIRME.

Atentamente,

Dr. Braulio Sánchez Ureña
Presidente a.i. del Consejo Universitario

Lsr/w/UNA-SCU-ACUE-178-2024 modificación reglamento de Faltas Comunes

C: Asesoría Jurídica
Contraloría Universitaria

REGLAMENTO PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR LAS FALTAS COMUNES Y EL ACOSO LABORAL

PRESENTACIÓN

El presente reglamento regula el trámite de los procedimientos disciplinarios relacionados con faltas comunes, así como con el acoso laboral. Su objetivo es garantizar los derechos fundamentales del personal y del estudiantado universitarios, asegurar el cumplimiento de la función pública y sentar las responsabilidades de los incumplimientos y las consecuencias por la afectación a la institución y su misión y principios. Como aspectos relevantes de esta reglamentación se destacan los siguientes:

1. Sistematiza en un solo reglamento la normativa relacionada con el régimen disciplinario, con excepción de los casos de hostigamiento sexual.
2. Se mantienen dos tipos de procedimientos disciplinarios: el ordinario para los casos de faltas graves, y el abreviado para las faltas leves, las cuales por su naturaleza y gravedad no ameritan mayores trámites.
3. Traslada la potestad sancionatoria de los respectivos superiores jerárquicos a órganos especializados, con los consecuentes beneficios, pues el superior jerárquico ya no tendrá que asumir competencias de carácter técnico, y por otra parte procura un trato similar ante situaciones semejantes. Para ese fin se crea una Fiscalía que sustituye al órgano instructor del Programa Desarrollo de Recursos Humanos y se crea una comisión de resolución de los asuntos, integrada por dos secciones, una para las faltas relacionadas con las faltas comunes y otra para el acoso laboral.
4. Se establece una regulación específica del acoso laboral, con lo cual se atiende lo establecido por la Convención Colectiva en esta materia. La Universidad Nacional está consciente de que en los últimos tiempos se ha acrecentado un fenómeno denominado hostigamiento laboral el cual afecta a los funcionarios en la esfera laboral sin distinguir sexos, edades, condición social ni grupos étnicos. Esta situación transgrede los derechos humanos, afecta directamente la salud mental de la víctima comprometiendo incluso su vida, e influye de forma negativa en el ambiente laboral, y compromete a la institución al tratarse de un mal con dos víctimas, tanto la persona trabajadora como la universidad. Lamentablemente este tipo de conductas han sido históricamente abordadas bajo el esquema disciplinario, planteándose como conflictos, cuando en realidad constituyen actos de violencia que requieren mecanismos particulares de atención.
5. En concordancia, el presente reglamento pretende dar respuesta a los principios establecidos en el Estatuto Orgánico referidos al humanismo y la probidad que deben estar implícitos en el accionar de las personas funcionarias que tienen el deber de cumplir sus actividades laborales en pro del respeto mutuo y la dignidad y estudiantes cuando corresponda.

CAPÍTULO I DE LA JURISDICCIÓN DISCIPLINARIA

ARTÍCULO 1. ÁMBITO OBJETIVO DE APLICACIÓN:

El presente Reglamento regula el procedimiento disciplinario para investigar la posible comisión de faltas ordinarias comunes por parte de las personas funcionarias y estudiantes universitarios ,y las faltas de acoso laboral, con la finalidad de garantizar el pleno ejercicio de los derechos fundamentales así como asegurar el cumplimiento de la función administrativa sancionatoria, procurando prevenir y sancionar acciones de hostigamiento contra la dignidad, integridad y bienestar de los miembros de la comunidad universitaria.

Se excluye de esta reglamentación lo concerniente al hostigamiento sexual.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN:

Esta normativa será aplicable a todas las personas funcionarias y estudiantes de la Universidad Nacional a quienes se les debe investigar por la presunta comisión de faltas comunes o acoso laboral, según corresponda, excluyendo los procedimientos disciplinarios en materia de hostigamiento sexual que se regularán por su propia normativa

ARTÍCULO 3. DEFINICIONES

Para los fines de este Reglamento se establecen las siguientes definiciones:

- a) **Autor o autora:** Persona funcionaria o estudiante, que incurre o comete por sí misma o sirviéndose de otra u otras personas una conducta constitutiva de falta disciplinaria común o conducta de acoso laboral.
- b) **Acoso laboral:** Conducta repetida o persistente que se produce como parte del desarrollo de las funciones laborales en los espacios de trabajo y que conlleva a una situación en la que una persona funcionaria o un grupo de personas funcionarias ejercen una violencia psicológica de forma sistemática y recurrente, durante un periodo de tiempo, sobre otras personas funcionarias, respecto de las que mantiene en cualquier nivel de relación laboral y con el objetivo de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional, psicológica e intelectualmente a la víctima con vista a perjudicar sus condiciones y funciones laborales en su espacio de trabajo o satisfacer la necesidad de agredir, controlar o destruir.
- c) **Oficina de Investigación y Sanción de Faltas Comunes y Acoso Laboral:** Es la instancia conformada por dos comisiones cada una integradas por un equipo interdisciplinario de especialistas con competencia exclusiva para tramitar y resolver todas las denuncias que se presenten por parte de la Fiscalía de Investigación de Faltas Comunes y acoso laboral. Estas COMISIONES tendrán la competencia de aplicar las sanciones respectivas salvo casos de despido y aquellos que por normativa nacional, normativa institucional especial o directrices de la Contraloría General de la República requiera de la participación obligatoria de otra instancia. Entendida en adelante como la Oficina.
- d) **Comunidad Universitaria:** comprende al personal administrativo, académico y estudiantil de la Universidad Nacional.

- e) **Denunciado (a):** persona funcionaria o estudiante a quien se le atribuye la comisión de un hecho constituido como una falta común disciplinaria tipificada en una norma jurídica, la comisión de un hecho constitutivo de una falta regulada por el presente reglamento.
- f) **Denunciante:** persona que denuncia una conducta presuntamente constitutiva de una falta regulada por el presente reglamento. Su identidad se deberá mantener confidencial en los casos relacionados con el control interno y actos de corrupción. En los otros tipos de denuncias la confidencialidad del denunciante se mantendrá a solicitud expresa de este, salvo que lesione el derecho de defensa de la contraparte o se trate de una denuncia evidentemente temeraria y que ha afectado el honor de la persona denunciada.
- g) **Falta Común:** es aquella acción u omisión imputable a la persona funcionaria o estudiante, que por parte de una persona integrante de la comunidad universitaria que transgreda una norma jurídica y que no esté tipificado como acoso laboral u hostigamiento sexual o relacionado con faltas en materia electoral. Conducta presuntamente constitutiva de falta disciplinaria.
- h) **Fiscalía de Investigación de Faltas Comunes y Acoso laboral:** órgano auxiliar encargado de recibir, valorar y tramitar durante todo el procedimiento, la denuncia de un hecho sancionable disciplinariamente ante la Oficina de Investigación y Sanción de Faltas Comunes y Acoso Laboral.
- i) **Relación de hechos:** Informe que compila una serie de hechos presuntamente irregulares, acciones u omisiones que se pone en conocimiento de la Fiscalía de Investigación de Faltas Comunes y Acoso Laboral, para que valore la procedencia de la apertura de un procedimiento de carácter disciplinario o cualquier otra acción que considere pertinente. Por su naturaleza deben tramitarse con absoluta confidencialidad, ya que pueden derivar eventual responsabilidad administrativa, civil o penal y que, por lo tanto, deben ser objeto de una investigación disciplinaria de carácter administrativo o de denuncia ante el Ministerio de Público, pueden ser presentados por la Administración Activa, Contraloría Universitaria, Procuraduría de la Ética, Auditoría Externa u otro ente de fiscalización en el ejercicio de su función fiscalizadora y de conformidad con la Ley de Control Interno.
- j) **Investigación preliminar:** Investigación que tiene como propósito determinar si existen indicios que ameriten la apertura de un procedimiento administrativo.
- k) **Persona ofendida:** persona que resulta directamente afectada por la conducta constitutiva de la falta disciplinaria o de acoso laboral. Será considerada como parte del procedimiento.
- l) **Procedimiento administrativo:** Procedimiento que servirá para verificar la verdad real de los hechos que sirven de motivo al acto final.
- m) **Superior Jerárquico:** Persona física que funge como superior inmediato de la persona sobre la cual se presenta una denuncia.
- n) **Tribunal Universitario de Apelaciones (TUA):** órgano colegiado con desconcentración máxima, que resolverá las apelaciones en materia disciplinaria, conforme al procedimiento establecido en el Reglamento General del régimen de Impugnaciones.
- o) **Unidad:** unidad académica o administrativa, Facultad, centro, sección regional o sede.
- p) **Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física, psicológica o moral, la libertad física los bienes de quien se desempeñe como persona funcionaria; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y el buen nombre, todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo.
- q) **Persecución laboral:** Toda conducta sistemática, reiterada o intencional que busca generar una afectación en la relación laboral o de servicio y degradar el clima de trabajo, mediante la

descalificación, la carga excesiva de trabajo, cambios permanentes de horario y otras conductas arbitrarias.

- r) **Discriminación laboral:** Trato diferenciado por razones vinculadas al grupo étnico, sexo-género, condición familiar, estatus social, grupo familiar, nacionalidad, credo religioso, preferencia política o sexual, entre otros que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- s) **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a entorpecer el cumplimiento de la labor o retardarla con perjuicio para el funcionario o la funcionaria. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o limitación de información, inutilización de los insumos, documentos e instrumentos para la labor y el ocultamiento de correspondencia en formato físico o digital.
- t) **Inequidad laboral:** Asignación de funciones ajenas al perfil del cargo o a sus atribuciones específicas en menosprecio de la persona funcionaria.
- u) **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad de la persona funcionaria mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.
- v) **Hostigamiento:** El hostigamiento se refiere a una amplia gama de comportamientos y conductas molestas, perturbadoras y amenazantes orientadas a afectar a una persona o personas de forma persistente, normalmente en el lugar de trabajo, donde las consecuencias son potencialmente muy perjudiciales para la víctima.
- w) **Resolución Alternativa de Conflictos (RAC):** Es un proceso encaminado a resolver problemas en el cual dos o más personas examinan voluntariamente sus discrepancias e intentan alcanzar una decisión conjunta sobre los que les afecta a ambos, mediante un proceso de negociación liderado por un tercero imparcial.
- x) **Medidas correctivas:** son aquellas que tienen como propósito corregir o revertir los efectos que la conducta infractora hubiera ocasionado o evitar que ésta se produzca nuevamente. Se deberá procurar que toda medida correctiva sea de carácter formativo, en el marco del respeto y la sensibilización sobre las repercusiones y efectos del acoso laboral. Estas medidas deberán ser respetuosas de la integridad y la dignidad personal y proporcionales a la naturaleza de la falta.

ARTÍCULO 4. PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO

Son principios rectores del procedimiento, sin perjuicio de la aplicación de otros que se encuentran recogidos en la normativa nacional o institucional:

- a) Debido proceso

Para determinar la responsabilidad de una persona funcionaria o estudiante ante una eventual conducta constitutiva de una falta disciplinaria o de acoso laboral, según corresponda, previamente deberá efectuarse un procedimiento, de conformidad con lo dispuesto por este reglamento y con estricta observancia del debido proceso. Este principio incluye:

- i) Intimar e imputar hechos y faltas.
- ii) Ser escuchado y ofrecer la prueba de descargo que se estime pertinente.
- iii) Tener un plazo razonable para ejercer la defensa.

- iv) Hacerse representar y asesorar por un profesional en derecho. En el caso de estudiantes también se podrá hacer acompañar de la persona Defensora Estudiantil Institucional o la de la Feuna.
 - v) Notificar todos los actos del procedimiento.
 - vi) Ejercer los recursos administrativos.
 - vii) Contar con el derecho a incorporar la prueba que considere pertinente durante el proceso hasta la comparecencia oral.
 - viii) Tener derecho y acceso a un expediente completo
- b) Legalidad y Seguridad Jurídica

El objetivo del procedimiento se dirige a la protección de las personas funcionarias o estudiantes y de sus derechos; a la vez los órganos competentes actuarán sometidos al ordenamiento jurídico, así como llegar al conocimiento de la verdad real de los hechos.

- c) Oficiosidad

El procedimiento lo conducen de oficio los órganos intervinientes, de forma que se garantice su continuidad durante todas sus etapas. Están obligados a indagar y determinar los hechos fundamentales para la decisión del asunto; asimismo, debe ordenar la prueba que sea necesaria y poner en conocimiento del administrado cualquier documento o información relevante para su defensa.

- d) Igualdad de Trato

Todas las personas funcionarias o estudiantes intervinientes en un procedimiento disciplinario o de acoso laboral, de la naturaleza que sea, han de gozar de un mismo trato, directamente derivado del principio constitucional de igualdad de las personas ante la ley.

- e) Principio de Informalismo

Implica que el procedimiento debe carecer de formalidades estrictas, en favor de la persona funcionaria o estudiante, excepto aquellas necesarias para proteger el principio de legalidad. El informalismo no podrá servir de fundamento para subsanar nulidades que sean absolutas.

- f) Imparcialidad

Los órganos competentes deben tramitar el procedimiento de manera imparcial, objetiva e independiente, alejados de influencias e incidencias – tanto internas como externas – que puedan incidir en la decisión de un caso concreto sometido a su conocimiento, para que fallen con estricto apego a lo dispuesto en la normativa vigente. Esto se protege mediante un régimen de abstenciones y recusaciones y un sistema de recursos que garantice la doble instancia.

- g) Celeridad y eficiencia

Los órganos competentes deben conducir el procedimiento teniendo como propósito lograr el máximo de celeridad y eficiencia, dentro del respeto a los derechos fundamentales de las partes.

h) Verdad real

El procedimiento se dirige a encontrar la verdad real de los hechos, razón por la cual es posible incorporar cualquier medio probatorio hasta antes de estar listo el expediente para la resolución.

i) Proporcionalidad y Razonabilidad

Las sanciones o las medidas correctivas deben ser proporcionales a la falta y contener la razonabilidad en sus fundamentos.

j) Cultura de Paz

Con el fin de promover una cultura de paz, garantizando el debido proceso, la Administración aplicará e incentivará, cuando corresponda, procedimientos de resolución alternativa de conflictos.

k) Confidencialidad

El procedimiento será tramitado con estricta confidencialidad para no producirle daño moral o profesional a la persona funcionaria o estudiante investigado, en caso de resultar exonerado en el procedimiento o mayor daño a la víctima. Esta confidencialidad se extiende a todas las partes involucradas en el proceso, incluyendo a los testigos y peritos.

l) Principio de Inocencia

La persona funcionaria o estudiante se considerará inocente hasta tanto no se pruebe lo contrario y se dicte la resolución final y esta se encuentre en firme.

ARTÍCULO 5. ÓRGANOS COMPETENTES PARA EJERCER LA POTESTAD DISCIPLINARIA

a) Le corresponderá a la Fiscalía de Investigación de Faltas Comunes y Acoso laboral, recibir, analizar y procesar las denuncias relacionadas con las faltas comunes y el acoso laboral; realizar la investigación preliminar cuando lo considere necesario y solicitar, de corresponder, el inicio del procedimiento ante la Oficina de Investigación y Sanción de Faltas Comunes y Acoso Laboral.

b) La Oficina de Investigación y Sanción de Faltas Comunes y Acoso Laboral, tramitará el procedimiento y resolverá en aquellos casos en que la sanción como máximo sea una suspensión sin goce de salario. En los casos en que se determine que lo procedente es el despido sin responsabilidad patronal, dicha Oficina emitirá una recomendación dirigida a la Rectoría.

c) En los procedimientos relacionados a faltas comunes en contra de los estudiantes le corresponderá igualmente a la Oficina ordenar su tramitación y resolución.

d) Si existiere un conflicto de competencia en el ámbito de acción de las comisiones que conforman la Oficina de Investigación y Sanción de Faltas Comunes y Acoso Laboral, en relación con la naturaleza de la falta, le corresponderá al Tribunal Universitario de Apelaciones dirimir.

ARTÍCULO 6. CONFORMACIÓN Y FUNCIONES DE LA FISCALÍA DE FALTAS COMUNES Y ACOSO LABORAL.

La Fiscalía de Faltas Comunes y Acoso laboral, estará conformada por una persona que ejerza el cargo de fiscal titular y un Fiscal Adjunto, quienes deberán poseer grado mínimo de licenciatura en Derecho con experiencia de al menos 5 años en derecho administrativo y un profesional grado mínimo de licenciatura en Psicología, todos con experiencia demostrables en resolución alterna de conflictos y conocimiento en el tema de acoso laboral. Los requisitos específicos se detallarán en el correspondiente perfil del cargo administrativo.

Ambos puestos serán nombrados por el Consejo Universitario y estarán adscritos a ese órgano.

Para los nombramientos se respetará lo establecido en el ARTÍCULO 37 de la Convención Colectiva de Trabajo.

El fiscal titular y el Profesional en Psicología con jornada a tiempo completo, y el fiscal adjunto con una jornada de medio tiempo. En caso de ausencia del Fiscal titular, el Fiscal adjunto lo sustituirá asumiendo la jornada a tiempo completo.

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 6

El Programa Desarrollo de Recursos Humanos, cuentan con un plazo de 6 meses posterior a la publicación de este reglamento realizar las acciones pertinentes que permitan la contratación del recurso humano para conformar la fiscalía de Fiscalía de faltas Comunes y Acoso Laboral.

Las personas que sean designadas por primera vez en los cargos de la fiscalía titular y la adjunta, así como el profesional en psicología, serán nombradas por un plazo de un año con posibilidad de prórroga. Durante este periodo se realizará un estudio de cargas laborales por la instancia técnica competente, con el fin de definir el periodo de nombramiento y la jornada asignada.

Este estudio será remitido para su valoración al Consejo Universitario, órgano encargado de realizar las modificaciones pertinentes en este reglamento.

ARTÍCULO 7. FUNCIONES DE LA FISCALÍA

La persona que ocupe el cargo de fiscal titular y fiscal adjunto tendrá las siguientes funciones:

- a) Recibir, analizar y procesar las relaciones de hechos y las denuncias de faltas ordinarias comunes y de acoso laboral.
- b) Practicar las diligencias pertinentes y útiles que le permitan acreditar o descartar la existencia del hecho constitutivo de la presunta falta.
- c) Informar a las personas denunciantes de sus derechos y obligaciones al momento en que interpongan una denuncia o en su primera intervención en el procedimiento.
- d) Representar a la institución en la presentación, tramitación, seguimiento o sosteniendo la denuncia hasta la firmeza del acto final.
- e) Realizar la investigación preliminar cuando los elementos probatorios no son comprobables.
- f) Rechazar ad portas las relaciones de hecho y las denuncia insubsistente o temeraria.

- g) Conformar y resguardar los expedientes respectivos, debidamente numerados, completos, pertinentes y foliados, bajo mecanismos de control que garanticen su confidencialidad y asegurando en todo momento la confidencialidad de los datos de las partes que corresponden según la normativa.
- h) Remitir ante la Fiscalía correspondiente las denuncias que evidentemente se refieran a hostigamiento sexual.
- i) Trasladar a la Oficina de Investigación y Sanción de Faltas Comunes y Acoso Laboral, la solicitud de apertura del procedimiento administrativo disciplinario con la imputación circunstanciada de las faltas y aportando los medios probatorios.
- j) Representar a la institución ante el órgano de conciliación o la Junta de Relaciones Laborales cuando estas instancias convoquen a las partes, con la finalidad de procurar una resolución alterna del conflicto en los casos que proceda.
- k) Conciliar solo con autorización expresa de Rectoría en los procedimientos en los que se investiguen faltas contra Hacienda Pública. Si existiera esta autorización, se deberá incluir en cualquier acuerdo el resarcimiento económico de los daños y perjuicios ocasionados al patrimonio institucional.
- l) Coordinar con la Oficina de Asesoría Jurídica, cuando corresponda, la interposición de la denuncia ante el Ministerio Público dentro de los plazos establecidos en la normativa aplicable.
- m) Solicitar las medidas cautelares y de protección que estime necesarias tramitando su ejecución ante la comisión.
- n) Ejercer la representación de la presunta víctima, cuando ésta delegue su ejercicio o cuando esté imposibilitada de ejercerla y no tenga quien la represente.
- o) Facilitar el acceso a los servicios ofrecidos por la fiscalía en sedes y sección regional realizando visitas según corresponda y el acompañamiento requerido.

ARTÍCULO 8 FUNCIONES DEL PROFESIONAL EN PSICOLOGÍA

La persona que ocupe el cargo de profesional en psicología tendrá las siguientes funciones:

- a) Coordinar con CASAL, temas propios de prevención y capacitación en Acoso Laboral.
- b) Apoyar los programas institucionales para la educación en prevención de conflictos.
- c) Realizar el acompañamiento emocional a la víctima durante el proceso de investigación, realizando un diagnóstico pericial y propiciando un espacio de diálogo y de resolución alterna de conflictos entre las partes involucradas, siempre y cuando estén dispuestas, garantizando que no existe coerción y posibilidad de solución no contenciosa.
- d) Facilitar el acceso a los servicios ofrecidos por la fiscalía en sedes y sección regional realizando visitas según corresponda y el acompañamiento requerido.

ARTÍCULO 9. NATURALEZA Y FUNCIONES DE LA OFICINA DE FALTAS COMUNES Y ACOSO LABORAL

La Oficina de Investigación y Sanción de Faltas Comunes y Acoso Laboral es un órgano administrativo de desconcentración máxima, con independencia y competencia exclusiva para:

- a) Tramitar los procedimientos disciplinarios por faltas ordinarias comunes y las generadas por conductas consideradas de acoso laboral de acuerdo con el procedimiento establecido en este Reglamento,

- b) Emitir la resolución inicial de apertura del procedimiento.
- c) Imponer las sanciones que correspondan con excepción del despido. Efectuar las investigaciones que estime pertinentes, para lo cual podrá solicitar ampliación de la investigación a la fiscalía y la colaboración necesaria a las instancias requeridas dentro y fuera de la institución.
- d) Acordar las medidas cautelares y de protección que estime necesarias y tramitar su ejecución ante quien corresponda.
- e) Convocar a la comparecencia oral y privada.
- f) Admitir o rechazar y, en su caso, evacuar las pruebas ofrecidas por las partes o las que considere necesario hacer llegar al procedimiento, aún en contra de la voluntad de aquellas y con independencia de si han sido o no propuestas por ellas.
- g) Velar por la celeridad del procedimiento, el uso correcto de las facultades procedimentales y la buena fe de las partes intervinientes.
- h) Velar por que se completen y resguarden los expedientes respectivos, debidamente numerados, completos, pertinentes y foliados y mantener su custodia cuando finalice el procedimiento, bajo el mecanismo de control que garantice su confidencialidad y asegurando en todo momento la confidencialidad de los datos de las partes que correspondan según la normativa.
- i) Extender constancias y certificaciones de piezas de los expedientes bajo su custodia, cuando las soliciten las partes, sus abogados o alguna autoridad u oficina pública titular de un interés legítimo debidamente acreditado.
- j) Aprobar las resoluciones con la mayoría absoluta de sus miembros, de existir voto de minoría, este al igual que la mayoría deberá justificar las razones de la separación las cuales estarán contenidas en la resolución respectiva.
- k) Otras atribuciones que sean establecidas expresamente por esta u otra normativa universitaria.

ARTÍCULO 10 CONFORMACIÓN Y ORGANIZACIÓN INTERNA DE LA OFICINA DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE FALTAS COMUNES Y ACOSO LABORAL

La Oficina de Investigación y Sanción de Faltas Comunes y Acoso Laboral estará organizada internamente en dos comisiones especializadas en cada tema.

Cada comisión estará conformada por tres miembros titulares, al menos dos serán académicos y se procurará el principio de equidad de género.

Ambas comisiones compartirán la presidencia que será ocupada por una persona **funcionaria administrativa** con grado mínimo de licenciatura en derecho, con experiencia de 5 años en derecho administrativo y conocimiento en acoso laboral, quien será nombrada por un periodo de cinco años con posibilidad de prórroga una única vez.

Los otros integrantes titulares de cada comisión serán nombrados de una lista de elegibles, **por un período de tres años** con posibilidad de prórroga una única vez.

Uno de los integrantes de la comisión sobre acoso laboral será designado de una terna que presentará el SITUN al Consejo Universitario.

ARTÍCULO 11. REQUISITOS PARA ESTAR INSCRITO EN EL REGISTRO DE ELEGIBLES

Para ser parte de la Oficina de Investigación y Sanción de Faltas Comunes y Acoso Laboral se debe cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Ser funcionario académico o administrativo, activo de la Universidad, con al menos 5 años consecutivos de nombramiento.
- b) En el caso de funcionario administrativo poseer al menos el grado académico de Licenciatura, preferiblemente con Posgrado. En el caso de los funcionarios académicos poseer al menos grado académico de Postgrado.
- c) Contar con formación o experiencia en temas relacionados con la temática de la respectiva comisión, tales como la atención del acoso laboral, resolución alterna de conflictos, derecho laboral, psicología, procesos disciplinarios, y otros afines, lo cual se definirá en cada convocatoria a concurso.
- d) No poseer procedimientos disciplinarios abiertos y no haber sido sancionado, en los diez años anteriores.
- e) Demostrar participación en procesos de capacitación atinentes a la temática.

ARTÍCULO 12. INCOMPATIBILIDADES

Ningún integrante de la Oficina podrá:

- a) Ocupar un puesto en la Contraloría Universitaria y en la Asesoría Jurídica.
- b) Ser integrante de la Junta de Relaciones Laborales.
- c) Ser integrante del Tribunal Electoral Universitario.
- d) Ser integrante del Tribunal Universitario de Apelaciones.
- e) Ocupar un puesto en la Defensoría Estudiantil.
- f) Ocupar un puesto en la Procuraduría de la Ética.
- g) Ocupar un cargo de Dirección o Subdirección académica o administrativa.
- h) Ocupar un cargo en el Consejo de Rectoría, Consejo Universitario, el Consaca y cualquier otro cargo por elección.

ARTÍCULO 13. NOMBRAMIENTO

Las personas integrantes de la Oficina serán nombradas por el Consejo Universitario. Su nombramiento se realizará con base en un registro de elegibles que se conformará según un procedimiento aprobado por ese Consejo

En caso de que un miembro del registro de elegibles decline la participación en más de dos convocatorias será retirado del registro por un año.

En el caso de la persona que presida la Oficina, dos meses antes de vencerse el nombramiento el Consejo Universitario publicará una convocatoria a la comunidad universitaria para ocupar el puesto. Cerrado el plazo de inscripciones, el Consejo Universitario procederá al nombramiento respectivo.

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 13

El Consejo Universitario cuenta con un plazo de tres meses máximo una vez entrado en vigencia esta norma, para realizar la elaboración del procedimiento referido al registro de elegibles que permita el nombramiento de los miembros que conforman la Oficina de Investigación y Sanción de Faltas Comunes y Acoso Laboral.

ARTÍCULO 14. DEBERES

Son deberes de las personas integrantes de la Oficina:

- a) Asistir puntualmente a las sesiones, salvo casos justificados.
- b) Actuar con imparcialidad.
- c) Votar en los asuntos que se sometan a su decisión.
- d) No abandonar las sesiones.
- e) Desempeñar las funciones y comisiones que se le encarguen.
- f) Presentar oportunamente la solicitud de inhibición en caso de que le sea aplicable alguna causal de las estipuladas en el Reglamento de Impedimentos, Excusas y Recusaciones.
- g) Mantener discreción y confidencialidad en los casos en el que sea nombrado.

ARTÍCULO 15. REMOCIÓN

Las personas que integran la Oficina podrán ser removidas, por parte del Consejo Universitario, si incurren en cualquiera de las siguientes faltas:

- a) La ausencia injustificada del miembro propietario a tres sesiones consecutivas o tres alternas en un año calendario
- b) En caso de que un miembro se ausente más de dos convocatorias, para atender un caso en el que fue nombrado, será retirado del registro por al menos un año.
- c) No inhibirse cuando le asista motivo para hacerlo.
- d) El incumplimiento de cualesquiera otra de sus obligaciones.

ARTÍCULO 16. ATRIBUCIONES DE LA PRESIDENCIA

Son atribuciones de la persona que preside:

- a) Abrir, presidir, suspender y cerrar las sesiones de las Comisiones.
- b) Convocar a sesiones.
- c) Elaborar el orden del día.
- d) Comunicar y ejecutar las decisiones tomadas en la comparecencia.
- e) Llevar el adecuado control de los casos que se abordan. No consignando los casos como puntos de agenda dentro de un acta, con el fin de resguardar la confidencialidad respectiva.
- f) Otras que sean necesarias para el buen desarrollo de las atribuciones de la Oficina y que ésta le asigne.

g) Extender constancias y certificaciones de piezas de los expedientes bajo su custodia, cuando las soliciten las partes, sus abogados o alguna autoridad u oficina pública titular de un interés legítimo debidamente acreditado.

ARTÍCULO 17. JORNADA

La presidencia de esta Oficina tendrá una asignación de tiempo completo por el ejercicio del puesto.

El resto de los miembros de la Oficina, no tendrán asignada jornada, el medio de retribución se hará por pago de dieta por las sesiones a las que asista.

ARTÍCULO 18. DOTACIÓN DE RECURSOS

La rectoría dotará a la Oficina de Investigación y Sanción de Faltas Comunes y Acoso Laboral de los recursos físicos, humanos y presupuestarios y del persona que permita cumplir los propósitos del reglamento, según la disponibilidad presupuestaria institucional.

CAPÍTULO II DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 19. PARTES EN EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Serán parte en el procedimiento disciplinario:

- a) La Fiscalía de Investigación de Faltas Comunes y Acoso Laboral.
- b) La persona funcionaria o estudiante investigada.
- c) La persona ofendida
- d) La Procuraduría de la Ética, únicamente en cuanto a la comunicación del resultado del procedimiento cuando sea pertinente según los artículos 26 y 27 del Reglamento de la Procuraduría de la ética.
- e) Todo el que demuestre tener interés legítimo o derecho subjetivo en el asunto, conforme con los términos indicados en el artículo 275 de la Ley General de la Administración Pública. En este caso, corresponderá a la Oficina de Investigación y Sanción de Faltas Comunes y Acoso Laboral, ante gestión escrita del interesado y mediante resolución razonada, decidir quién tendrá carácter de parte, y está asumirá el procedimiento en el estado en que se encuentre.
- f) La Defensoría Estudiantil en relación con los artículos 4 y 29 de su Reglamento.

ARTÍCULO 20. DERECHOS DE LAS PARTES

Las partes tendrán los siguientes derechos en el procedimiento:

- a) Ser notificadas de todo acto o resolución del procedimiento.
- b) Tener una comparecencia oral y privada con la Administración, con las excepciones establecidas por la legislación.
- c) Presentar alegatos sobre lo actuado, para hacer valer sus derechos o intereses.

- d) Recurrir contra los actos y resoluciones indicados en el Reglamento del Régimen General de Impugnaciones.
- e) Hacerse acompañar de un profesional en derecho, técnicos y otras personas calificadas.
- f) La persona investigada y la Fiscalía, a ser citados al acto de conciliación convocado por la Junta de Relaciones Laborales, o la Oficina de Investigación y Sanción de Faltas Comunes y Acoso Laboral en los casos que proceda.
- g) Tener derecho al acceso de un expediente completo.

ARTÍCULO 21. OMISIÓN DE FORMALIDADES

Las partes podrán subsanar cualquier omisión de formalidades, para lo cual el órgano competente concederá un plazo de cinco días hábiles.

El incumplimiento de formalidades por parte de la Administración, cuya realización hubiera afectado la decisión final en aspectos importantes, o pudieren generar indefensión, causará nulidad absoluta de lo actuado.

ARTÍCULO 22. CONSTANCIA DE PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS

La parte que presente un documento dentro de un procedimiento disciplinario tendrá derecho a que se le emita la constancia de la fecha y la hora de la presentación del documento, el número de folios que presenta, el nombre de la persona funcionaria que recibe y el nombre del despacho correspondiente.

La persona funcionaria que reciba el documento, deberá hacer constar en él, bajo su responsabilidad, lo estipulado en el párrafo anterior.

Requisitos similares se exigirán en el caso de que en el futuro se implemente la presentación de documentos mediante sistemas electrónicos.

ARTÍCULO 23. DE LA CONFORMACIÓN DEL EXPEDIENTE Y SUS PIEZAS

De todo procedimiento se deberá conformar un expediente debidamente numerado, completo, pertinente y foliado, el cual debe estar debidamente resguardado bajo el mecanismo de control que garantice su confidencialidad durante la tramitación del asunto.

Las partes y sus representantes tendrán derecho en cualquier etapa del procedimiento a examinar, leer y copiar cualquier pieza del expediente, así como a pedir certificación de la misma.

Durante las investigaciones preliminares, la información contenida en el expediente será calificada como información confidencial. La información contenida en el expediente será calificada como información confidencial, excepto para las partes involucradas, las cuales tendrán libre acceso a todos los documentos y las pruebas que consten en el expediente administrativo. La información relacionada con el denunciante debe ser permanentemente protegida con el deber de confidencialidad aún finalizada la actuación administrativa. La violación de la confidencialidad será considerada falta grave.

Una vez que se ha emitido la resolución de inicio del procedimiento disciplinario, las partes involucradas tendrán libre acceso a todos los documentos, grabaciones y a las pruebas que consten en el expediente, así como a obtener copias y pedir certificación de este.

El costo de las copias y certificaciones será por cuenta del petente, quién tendrá la posibilidad de solicitar el envío del expediente en forma digital sin costo alguno, al correo electrónico que indique. Siempre y cuando la Administración cuente con los medios técnicos que hagan esto posible y que por dicha vía se garantice en todo momento la confidencialidad del denunciante.

Una vez que el procedimiento ha concluido, el expediente será de acceso público; sin embargo, la información relacionada con el denunciante y los datos sensibles y los de acceso restringido deberán ser permanentemente protegidos con el deber de confidencialidad, aún finalizada la actuación administrativa.

La violación de la confidencialidad será considerada falta grave.

ARTÍCULO 24. DOCUMENTACIÓN DE LAS AUDIENCIAS Y COMPARENCIAS

Las actuaciones orales en las audiencias y comparencias se registrarán en soporte apto para la grabación y reproducción del sonido y, si fuera posible, también de la imagen. En este caso, no se requerirá levantar posteriormente un acta de la audiencia o comparencia.

Si los medios de registro referidos no pudieran utilizarse por cualquier causa, se documentará mediante acta. Las actas serán la cónicas, salvo disposición legal en contrario. Cuando se trate de documentar la práctica de la prueba, las actas serán necesariamente exhaustivas.

En casos excepcionales, cuando sea necesario levantar acta, a criterio de las instancias que dirigen el acto, se podrá ordenar la transcripción literal de la audiencia o comparencia.

El acta deberá contener, según las actividades que se desarrollen en ella:

- a) El lugar, la fecha, la hora de inicio, número de expediente, la naturaleza y la finalización de la audiencia, con la indicación de las suspensiones y las reanudaciones.
- b) El nombre de las personas que integran el órgano que dirige la audiencia o la comparencia, las partes presentes y los representantes.
- c) Indicación del nombre de los testigos, peritos y demás auxiliares que vayan declarando, la referencia de la prueba trasladada y de los otros elementos probatorios reproducidos.
- d) los puntos principales de la diligencia realizada y cualquier otra circunstancia relevante.
- e) Las resoluciones que se dicten, las impugnaciones planteadas y lo resuelto sobre ellas, consignando de forma lacónica los fundamentos de la decisión.
- f) Los nuevos señalamientos para la continuación de la audiencia.
- g) Una síntesis de las principales conclusiones de las partes, cuando corresponda.
- h) Cualquier otro dato que el órgano que dirige el acto considere pertinente.

Las declaraciones de testigos y peritos serán registradas en documentos anexos al acta que firmará la presidencia, el declarante y las partes.

El acta será firmada por quien preside la audiencia, la persona investigada Si la persona investigada no pueden o no quieren firmar, se dejará constancia de ello.

El órgano que dirige la audiencia o comparecencia mantendrá la grabación en custodia permanentemente como parte del expediente, en un medio que garantice su conservación, por el periodo indicado en la correspondiente tabla de plazos de conservación de documentos.

ARTÍCULO 25. DE LOS MEDIOS DE PRUEBA Y SU APRECIACIÓN

Se admitirá cualquier tipo de prueba permitida por el ordenamiento jurídico, los medios de prueba se regirán por lo dispuesto en los artículos 296 a 307 de la Ley General de Administración Pública. Salvo disposición en contrario las pruebas serán apreciadas de acuerdo con las reglas de la sana crítica.

ARTÍCULO 26. DEBER DE NOTIFICAR

Todo acto o resolución se deberá notificar a quien corresponda.
La cédula de notificación deberá contener:

- a) Número de expediente.
- b) Nombre del órgano que dicta la resolución.
- c) Naturaleza del procedimiento.
- d) Número de la resolución o artículo y fecha del acuerdo.
- e) Número de folios de que consta la resolución.
- f) Nombres y apellidos de las partes.
- g) Cuando se trate de la notificación de apertura, se consignará el nombre de la persona a quién debe entregárselo y el de quién la recibe cuando no se pudiere entregar personalmente; deberá ser firmada por quién la entrega.
- h) Lugar, hora y fecha de la notificación.

ARTÍCULO 27. FORMA Y MEDIO PARA REALIZAR LAS NOTIFICACIONES

La notificación del acto de apertura de un procedimiento disciplinario, ya sea para la investigación de faltas comunes o de acoso laboral, deberá hacerse personalmente o en la casa de habitación de la persona funcionaria, trabajadora o estudiante investigada y podrá entregarse en este caso, a una persona que aparenta una edad mayor a los quince años.

En caso de que la persona funcionaria o estudiante enterada del asunto se niegue a recibir la notificación, se tendrá por notificado y deberá el notificador dejar constancia de la negativa en el anverso de la cédula de notificación.

Los demás actos o resoluciones del procedimiento no comprendidas en el párrafo anterior, se notificarán por correo electrónico, por fax o por cualquier otra forma tecnológica que permita la seguridad del acto de comunicación. Para este propósito, la parte tiene la obligación de señalar un medio para recibir las notificaciones, y en caso de omisión, se tendrá por bien efectuado transcurridas 24 horas a partir del dictado del acto de la resolución.

ARTÍCULO 28. DISPOSICIONES ESPECIALES SOBRE LA NOTIFICACIÓN POR FAX Y POR CORREO ELECTRÓNICO

Para la notificación por fax, se deberá seguir el siguiente procedimiento:

- a) Se harán hasta cinco intentos para enviarlo al número señalado, con intervalos de al menos treinta minutos.
- b) Dichos intentos se harán tres el primer día y dos el siguiente, estos últimos deberán realizarse en día hábil y después de transcurridas al menos ocho horas desde el tercer intento.
- c) De resultar negativos todos los intentos, así se hará constar en el último comprobante a efecto de la notificación automática.
- d) La notificación se acreditará con el comprobante de transmisión emitido por el fax. El comprobante no requerirá la firma de quien transmite, basta con indicar su nombre y número de cédula para su identificación.
- e) La notificación por correo electrónico, se acreditará mediante el correo de envío del mensaje respectivo a la dirección señalada por la persona interesada.

ARTÍCULO 29. DE LAS CITACIONES EN LOS MEDIOS PROBATORIOS

Toda persona funcionaria y estudiante tendrá la obligación de acudir a la citación que realice cualquier autoridad universitaria responsable del trámite de un procedimiento disciplinario.

Dicha citación deberá contener los requisitos establecidos para la notificación de los actos.

Cuando se trate de una persona externa a la institución se le citará siguiendo el procedimiento que establecen los artículos 248 a 254 de la Ley General de la Administración Pública.

ARTÍCULO 30. DE LOS PLAZOS

- a) Los plazos se contarán siempre en días hábiles.
- b) Cuando se señale un correo electrónico o fax, la persona quedará notificada el día hábil siguiente al de la transmisión.
- c) El plazo empieza a correr a partir del día hábil siguiente al que se tiene por hecha la notificación.
- d) En materia de plazos se aplicará lo dispuesto en los artículos 257 a 265 de la Ley General de la Administración Pública, con las excepciones indicadas en este Reglamento.
- e) Queda prohibido hacer de oficio nuevos señalamientos o prórrogas.
- f) Los plazos podrán ser suspendidos por fuerza mayor de oficio o a petición de parte, mediante acto debidamente motivado de parte de la Oficina de Investigación y Sanción de Faltas Comunes y Acoso Laboral.

ARTÍCULO 31. INTERRUPCIÓN DE LOS PLAZOS

Los plazos se interrumpirán con la presentación de los recursos o en cualquier caso que el expediente se encuentre en otras diligencias ajenas al órgano o en cualquier otro fijado en la normativa institucional.

ARTÍCULO 32. RÉGIMEN DE PROHIBICIONES, IMPEDIMENTOS, EXCUSAS Y RECUSACIONES

En la tramitación de los procedimientos en las diferentes instancias competentes, se aplicará el Reglamento de Impedimentos, Excusas y Recusaciones de la Universidad Nacional.

CAPÍTULO III DEL INICIO DE LOS PROCEDIMIENTOS

ARTÍCULO 33. INSTANCIA COMPETENTE PARA GESTIONAR EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO

La instancia competente para gestionar el inicio del procedimiento es la Fiscalía de Faltas Comunes y Acoso Laboral, de conformidad con la naturaleza de los hechos denunciados, según corresponda, cuando cuente con indicios suficientes que ameriten la investigación.

Para ello la Fiscalía de Faltas Comunes y Acoso Laboral, tendrá potestad de hacer las valoraciones e investigaciones preliminares que estime pertinentes.

ARTÍCULO 34. INICIO DEL PROCEDIMIENTO POR DENUNCIA

La denuncia deberá presentarse en forma escrita u oral, ante la Fiscalía de Faltas Comunes y Acoso Laboral. En caso de la denuncia oral, el fiscal deberá transcribirla en un acta que contendrá las formalidades requeridas en el artículo 35 de este Reglamento.

A la persona denunciante se le deberá garantizar el principio de confidencialidad de manera permanente cuando corresponda, o así lo solicite.

En el caso de las denuncias anónimas la Fiscalía de Faltas Comunes y Acoso Laboral, valorará la pertinencia y fundamentación de la misma, a efecto de darle curso o proceder con el archivo.

ARTÍCULO 35. GARANTÍAS DE LA PERSONA DENUNCIANTE Y LOS TESTIGOS

Ninguna persona que amparada en este reglamento haya denunciado acoso laboral o comparecido como testigo de las partes, podrá ser objeto de represalias por este motivo. Cualquier represalia se considerará falta grave y se seguirá el procedimiento disciplinario correspondiente.

ARTÍCULO 36. FORMALIDADES DE LA DENUNCIA

La denuncia deberá contener al menos lo siguiente:

- a) Fecha que se presenta
- b) Identificación completa de la persona denunciante, excepto que se trate de una denuncia anónima.
- c) Identificación completa de la persona denunciada.
- d) Los presuntos hechos cometidos por la persona denunciada.
- e) Las pruebas pertinentes o indicar dónde se encuentran.
- f) Medio para recibir notificaciones en caso de que sea de su interés a fin de que se le comunique el resultado de la valoración de la denuncia.
- g) Fecha y firma del denunciante, excepto que se trate de una denuncia anónima.

En el caso de denuncias por supuestos previstos en la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, el denunciante tendrá derecho a que se le notifique la resolución que tomó la Fiscalía de Faltas Comunes y Acoso Laboral sobre la admisibilidad de la denuncia.

Tendrán rango de denuncia los informes que contengan relaciones de hechos emitidos por la Administración Activa, Procuraduría de la Ética, Contraloría Universitaria, Contraloría General de la República, Auditoría Externa u otro ente de fiscalización.

Contra la resolución que dicta el rechazo, archivo o desestimación de la denuncia, cabrá, por parte del denunciante, los recursos de revocatoria y apelación, conforme a lo establecido en el Régimen de Impugnación de la Universidad Nacional.

En el caso de las denuncias confidenciales, la Fiscalía deberá una vez finalizado el procedimiento, brindar la información del denunciante si la denuncia se declara temeraria y ha afectado el honor de la persona denunciada, con excepción de las contempladas en la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública y La Ley de Control Interno.

ARTÍCULO 37. VALORACIÓN PRELIMINAR DE LA DENUNCIA Y SUBSANACIÓN DE FORMALIDADES

La Fiscalía de Faltas Comunes y Acoso Laboral tendrá un plazo de diez días hábiles para decidir mediante una resolución razonada:

- a) Si la denuncia está relacionada con aspectos de hostigamiento sexual o procesos electorales, en cuyo caso deberá remitir oportuna y formalmente a la instancia que estime es la competente para tramitarla.
- b) Si la denuncia cumple con los requisitos de forma o se requiere prevenir a la persona denunciante, para que en un plazo no mayor de cinco días hábiles proceda con la subsanación correspondiente bajo apercibimiento de que en caso de incumplimiento, se ordenará su archivo.
- c) Una vez cumplidas las formalidades de la denuncia, se definirá si se archiva o traslada a la Oficina de Investigación y Sanción de Faltas Comunes y Acoso Laboral, mediante una resolución razonada.
- d) Si la denuncia cumple con los requisitos pero carece de sustento, en cuyo caso deberá declarar dentro de este plazo de diez días hábiles, que no es admisible y ordenará su archivo mediante resolución razonada.

e) Si tramita de inmediato el traslado a la Oficina de Investigación y Sanción de Faltas Comunes y Acoso Laboral para el inicio del procedimiento disciplinario que corresponda.

El plazo para resolver si se efectúa una investigación preliminar o si solicita el inicio del procedimiento, empezará a correr una vez que se haya cumplido con el trámite de la subsanación de los defectos. La intención de sanción será notificada a la persona investigada dentro del plazo de los diez días.

ARTÍCULO 38. INVESTIGACIÓN PRELIMINAR

La investigación preliminar tiene como propósito determinar si existen indicios que ameriten la apertura de un procedimiento de carácter disciplinario, lo cual se deberá acreditar mediante una resolución fundada.

Tendrán el carácter de investigación preliminar los informes de relación de hechos de la Administración Activa, Procuraduría de la Ética, Contraloría Universitaria, Contraloría General de la República, Auditoría Externa u otro ente de fiscalización, que sean trasladados a la Fiscalía de Faltas Comunes y Acoso Laboral. En estos casos, si la Fiscalía estima que se requiere de una investigación adicional, emitirá una resolución fundada que lo justifique. En este caso, la investigación deberá estar concluida dentro del plazo improrrogable de diez días hábiles.

En los demás casos, la investigación preliminar deberá estar concluida a más tardar dentro de los veinte días hábiles a partir de la fecha en que se recibió la denuncia, plazo que podrá ampliarse diez 10 días hábiles más cuando la Fiscalía de Faltas Comunes y Acoso Laboral así lo requiera, lo anterior mediante resolución razonada.

Si de la investigación preliminar se determina la necesidad de realizar un procedimiento disciplinario, la Fiscalía de Faltas Comunes y Acoso Laboral deberá la solicitud su inicio, dentro de un plazo improrrogable de cinco días hábiles posteriores a la finalización de la misma.

En el supuesto que la Fiscalía de Faltas Comunes y Acoso Laboral decida no iniciar el procedimiento disciplinario, deberá emitir, dentro de dicho plazo, una resolución debidamente motivada y justificada, que constatará en el expediente.

En el caso de informes de eventuales responsabilidades emitidos por la Administración Activa, Procuraduría de la Ética o Contraloría Universitaria, copia de la decisión tomada, debe ser comunicada de forma confidencial a la instancia emisora para que actúe según su competencia.

ARTÍCULO 39. TRÁMITE DE OFICIO DE UNA DENUNCIA

La Fiscalía de Faltas Comunes y Acoso Laboral podrá tramitar de oficio cualquier denuncia, aunque no cumpla las formalidades requeridas, si se aportan indicios suficientes, o elementos de convicción que hagan presumir la veracidad de los hechos denunciados, fundamentados en medios probatorios idóneos.

ARTÍCULO 40 TRÁMITE POSTERIOR A LA ADMISIBILIDAD DE LA DENUNCIA

Si la Fiscalía de Faltas Comunes y Acoso Laboral determina que se debe tramitar un procedimiento, sea abreviado u ordinario, emitirá una solicitud de inicio del procedimiento a la Oficina, la cual contendrá una indicación circunstanciada de los hechos, pruebas que los fundamentan y la calificación de la presunta falta a investigar, según la naturaleza de los hechos denunciados y las normas que supuestamente se violentaron. Asimismo, remitirá el expediente completo. Esta solicitud carecerá de recursos.

Si se trata de un hecho que afecte a la hacienda pública, deberá la Fiscalía indicar con claridad en qué consiste la afectación y el monto estimado.

ARTÍCULO 41. MEDIDAS CAUTELARES

En cualquier etapa del procedimiento la Oficina podrá decretar las siguientes medidas cautelares por periodos máximo de seis meses prorrogables de conformidad con el grado de avance del procedimiento sea a solicitud de parte o de oficio.

- a) La suspensión con goce de salario de la persona denunciada. Traslado temporal de la persona denunciada a otro lugar de trabajo.
- b) Otras medidas que se consideren pertinentes, para lo cual deberá considerarse especialmente, el principio de proporcionalidad, ponderando la eventual lesión al interés público, los daños y los perjuicios provocados con la medida, así como los caracteres de instrumentalidad y provisionalidad, de modo que no se afecte la gestión sustantiva de la universidad, ni se afecte en forma grave la situación jurídica de terceros. También se deberá tomar en cuenta las posibilidades y previsiones financieras que la institución deberá efectuar para la ejecución de la medida cautelar.

CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTO ORDINARIO

SECCIÓN I EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO

ARTÍCULO 42. TRÁMITE DE PROCEDIMIENTO ORDINARIO

Se tramitará un procedimiento ordinario, cuando se trate de investigar faltas sancionables con suspensión sin goce de salario o despido en el caso de la persona funcionaria; suspensión hasta por un mes o expulsión en el caso de los estudiantes.

ARTÍCULO 43. RESOLUCIÓN DE APERTURA DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO

Recibida la solicitud y el expediente completo de parte de la Fiscalía de Faltas Comunes y Acoso Laboral, la Presidencia determinará la Comisión a la que le corresponderá la atención del caso y convocará de inmediato a sesión a sus integrantes, para que en un plazo no mayor de diez días hábiles emita la resolución de apertura del procedimiento.

- a) Dicha resolución contendrá al menos:
- i. La determinación del tipo de procedimiento disciplinario que corresponde ejecutar, conforme a la naturaleza de la falta.
 - ii. La intimación a la persona investigada de los hechos, cargos, motivos, carácter y fines por los cuales se inicia el respectivo procedimiento disciplinario
 - iii. La enumeración de la prueba documental que tenga en su poder, así como cualquier otra prueba que fundamente el inicio del procedimiento.
 - iv. La indicación acerca de si existe afectación de la Hacienda Pública, en cuyo caso deberá indicarse expresamente en qué consiste la afectación y el monto estimado.
 - v. El otorgamiento a la persona investigada de un plazo de ocho días hábiles, a efecto de que se refiera a cada uno de los hechos y cargos que se le imputan, señalando si los admite o los niega y ofrezca la prueba que estime pertinente, advirtiéndole que la omisión de contestar no implica presunción alguna de aceptación de los hechos investigados.
- b) La prevención acerca de la obligación de señalar un medio para atender notificaciones, advirtiéndole que de no hacerlo las resoluciones posteriores que se dicten se le tendrán por notificadas con el transcurso de veinticuatro horas.
- c) La prevención a la persona investigada de su derecho a ser asistida y defendida, por un profesional en derecho de su elección, de contar con la asistencia de consultores de una ciencia o técnica designados por ella, de hacerse acompañar por un representante sindical o gremial, igualmente en el caso de los estudiantes, por la defensoría estudiantil institucional, y eventualmente ser acompañado por la persona de la FEUNA, advirtiéndole que la ausencia de unos u otros no es obstáculo para la válida continuación del procedimiento.
- d) La prevención a las partes que en la comparecencia se recibirá la prueba, incluida la testimonial y se escucharán sus alegatos.
- e) La indicación de la ubicación física de la Oficina en la que se podrá consultar el expediente respectivo y los medios electrónicos para tener acceso al expediente en caso de que los hubiere.
- f) La indicación de que contra el acto de apertura caben los recursos ordinarios de revocatoria y apelación en un plazo de ocho días hábiles posteriores a la notificación, conforme al Reglamento General de Impugnaciones.

ARTÍCULO 44: RESOLUCIÓN DE INCIDENTES Y EXCEPCIONES

Los incidentes o excepciones que se presenten en el descargo correspondiente se resolverán en conjunto con los recursos que se interpongan contra el inicio del procedimiento, sin perjuicio de que la Oficina determine que corresponda hacerlo en otro momento.

ARTÍCULO 45: CONVOCATORIA A COMPARECENCIA

Una vez firme el acto de apertura, la Oficina de Investigación y Sanción de Faltas Comunes y Acoso Laboral emitirá una resolución de convocatoria con diez días de anticipación, a una comparecencia oral, privada o pública de evacuación de pruebas y fijará fecha y hora para su realización, dentro de un plazo máximo de quince días hábiles. En la resolución se prevendrá a las partes que en la comparecencia se recibirá la prueba, incluida la testimonial y se escucharán sus alegatos.

ARTÍCULO 46: PRESCINDENCIA DE LA COMPARECENCIA.

Solo se podrá prescindir de la comparecencia en los siguientes casos:

a) Excepcionalmente, y con base en lo regulado en el numeral 219 de la Ley General de Administración Pública, cuando lo exija la urgencia para evitar daños graves a las personas o de imposible reparación en las cosas, la Oficina de Investigación y Sanción de Faltas Comunes y Acoso Laboral podrá, mediante resolución fundada, prescindir de los trámites de comparecencia o reducir los plazos establecidos. La no realización de dichos trámites sin contar con los elementos de urgencia o para evitar daños graves, causará indefensión y la nulidad de todo lo actuado posteriormente. La omisión injustificada de dichos trámites causará indefensión y la nulidad de todo lo actuado posteriormente.

a) Excepcionalmente, y con base en lo regulado en el numeral 219 de la Ley General de Administración Pública, cuando lo exija la urgencia para evitar daños graves a las personas o de imposible reparación en las cosas, la Oficina de Investigación y Sanción de Faltas Comunes y Acoso Laboral podrá, mediante resolución fundada, prescindir de los trámites de comparecencia o reducir los plazos establecidos. La omisión injustificada de dichos trámites causará indefensión y la nulidad de todo lo actuado posteriormente.

Modificado según oficio UNA-SCU-ACUE-297-2022

ARTÍCULO 47. REALIZACIÓN DE LA AUDIENCIA ORAL Y PRIVADA

La audiencia será oral y privada, excepto en los procedimientos administrativos por infracciones al régimen de Hacienda Pública también casos de corrupción, en cuyo caso será oral y pública. Sin embargo, en estos casos, una parte de la sesión podrá declararse privada por razones de decoro y por derecho a la intimidad de las partes o de terceros, cuando estime que se entorpece la recopilación de evidencia o peligran un secreto cuya revelación sea castigada penalmente. Esta se realizará con la participación de la Fiscalía y de la persona investigada y sus asesores. Sin embargo, la ausencia del investigado no se considerará como aceptación de su parte de los hechos endilgados.

En la comparecencia, las partes tendrán derecho de:

- a) Ofrecer pruebas de descargo, así como obtener su admisión y trámite cuando sea pertinente o relevante;
- b) Pedir confesión a la contraparte, preguntar y repreguntar a testigos y peritos;
- c) Aclarar, ampliar o reformar su denuncia o defensa inicial;
- d) Proponer alternativas y sus pruebas;
- e) Formular conclusiones de hecho y de derecho en cuanto a la prueba y a los resultados de la comparecencia.

La Oficina podrá convocar una segunda comparecencia, siguiendo la regla establecida en el numeral 309 inciso 3 de la Ley General de la Administración Pública, mediante resolución debidamente motivada.

La Oficina aportará los apoyos necesarios en el caso que alguna de las partes cuente y comunique alguna diversidad funcional que le dificulte su comunicación en la comparecencia.

ARTÍCULO 48. DE LA COMPARECENCIA

La comparecencia se registrará de la forma indicada en el artículo 23. Al inicio del acto se deberá manifestar:

- a) El lugar, la fecha, la hora de inicio, número de expediente, la naturaleza y la finalización de la audiencia.
- b) El nombre de las personas que integran el órgano que dirige la audiencia o la comparecencia, las partes presentes y los representantes.

Antes de tomar cualquier declaración a las partes, a los testigos y a los peritos, la Comisión de Investigación y Sanción de Faltas Comunes y Acoso Laboral deberá comprobar la identidad de los declarantes, con el documento de identificación respectivo; procederá a juramentarlos y a prevenirlos de las consecuencias legales de incurrir en falso testimonio o perjurio y se les pondrá en conocimiento de las presuntas faltas que se investigan.

Toda manifestación, declaración o diligencia rendida en la comparecencia será consignada en un medio electrónico mediante formato de audio y video, y además deberá la Oficina de Investigación y Sanción de Faltas Comunes y Acoso Laboral hacer la transcripción escrita (literal) de lo que conste en el medio electrónico.

En ambos medios, tanto el electrónico como en el escrito se indicará el número de expediente, lugar, fecha, hora exacta, nombre y calidades del declarante, los puntos principales de la declaración rendida o diligencia realizada y cualquier otra circunstancia relevante.

Si las partes requieren copia de la grabación, una vez termina la audiencia se les suministrará en el medio electrónico que aporte.

Con esta información se confeccionará el acta respectiva la cual será firmada por quien preside la audiencia, la persona investigada y los declarantes.

Si la persona investigada o los declarantes no pueden o no quieren firmar, se dejará constancia de ello.

La Oficina de Investigación y Sanción de Faltas Comunes y Acoso Laboral mantendrá la grabación en custodia permanentemente en un medio que garantice su conservación, por los plazos que exijan las autoridades competentes en materia de archivo.

Las diligencias de inspecciones oculares se grabarán también.

ARTÍCULO 49. PLAZO PARA EMITIR LA RESOLUCIÓN FINAL

Una vez realizada la comparecencia, la Oficina de Investigación y Sanción de Faltas Comunes y Acoso Laboral deberá emitir la resolución final, o recomendación si se tratare de un despido en caso de ser una persona funcionaria o de una suspensión o expulsión de ser estudiante, en un plazo de hasta quince días hábiles.

En caso de determinarse daños a la Hacienda Pública, la Oficina declarará la responsabilidad civil, con el monto correspondiente del daño y trasladará al Programa de Gestión Financiera el trámite de cobro. En caso de que no sea posible la determinación del monto, remitirá el asunto a la instancia competente para que proceda a su fijación, conforme al Reglamento de Cobro Administrativo y Judicial.

Si como resultado del proceso se determina que existe evidencia de un posible delito, la Oficina instruirá a la Fiscalía de Faltas Comunes y Acoso Laboral para que en un plazo de hasta 5 días hábiles coordine con la Asesoría Jurídica su análisis y eventual presentación al Ministerio Público.

ARTÍCULO 50. TRÁMITE EN CASO DE DESPIDO DE LAS PERSONAS FUNCIONARIAS

En caso de despido de las personas funcionarias, la Oficina de Investigación y Sanción de Faltas Comunes y Acoso Laboral emitirá una recomendación, la notificará a todas las partes involucradas y la trasladará confidencialmente junto con el expediente a la Rectoría, esta recomendación no tiene recursos. Se le otorgarán ocho días hábiles a la persona investigada para que presente argumentos de descargo ante la Rectoría.

Transcurrido el plazo de ocho días hábiles concedido a la persona investigada para presentar argumentos de descargo, la Rectoría contará con quince días hábiles para emitir la resolución final en la cual ordenará o denegará el despido. En este último supuesto podrá optar por emitir, debidamente razonada, una sanción sustitutiva del despido, siempre que, de conformidad con la gravedad de la falta, se pueda aplicar alternativamente otra sanción.

ARTÍCULO 51. ENVÍO DE COPIAS DE LA RESOLUCIÓN SANCIONATORIA

En el caso de las personas funcionarias, si en la resolución final se impone una sanción de apercibimiento por escrito, suspensión o despido, una vez que esté en firme, la Oficina de Investigación y Sanción de Faltas Comunes y Acoso Laboral enviará copias, a efecto de que se incluyan en el expediente personal del Programa de Desarrollo de Recursos Humanos y en el de la Unidad Académica o Administrativa, según corresponda.

En caso de que la persona sancionada sea estudiante, una vez que esté en firme la resolución, la Oficina remitirá copia de ésta a las unidades académicas respectivas, al Departamento de Registro y a la Vicerrectoría de Vida Estudiantil para los efectos que correspondan.

Si el proceso es resultado de un informe de eventuales responsabilidades emitido por la Administración Activa. Procuraduría de la Ética o Contraloría Universitaria, debe remitirse copia de la resolución sancionatoria a la instancia emisora.

ARTÍCULO 52. TRÁMITE POSTERIOR A LA EMISIÓN DE LA RESOLUCIÓN FINAL POR LA OFICINA

Si el procedimiento es contra una persona funcionaria, la persona podrá solicitar una audiencia de conciliación, antes de que se emita el acto final sancionatorio, según se regula en este reglamento.

En los casos de despido, a la conciliación asistirá la persona que ejerza el cargo de Rector o a quien éste designe.

CAPITULO V DEL PROCEDIMIENTO ABREVIADO

ARTÍCULO 53. TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO ABREVIADO

El procedimiento abreviado se aplicará sólo en casos, en los cuales a criterio de la Fiscalía de Faltas Comunes y Acoso Laboral la sanción máxima a imponer sea un apercibimiento por escrito.

La Fiscalía de Faltas Comunes y Acoso Laboral remitirá la solicitud de inicio del procedimiento a la Oficina de Investigación y Sanción de Faltas Comunes y Acoso Laboral la cual dictará la resolución de inicio dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud.

En dicha resolución, la Oficina notificará a la persona investigada:

- a) Los hechos, cargos, motivos, carácter y fines por los cuales se abre el respectivo procedimiento administrativo,
- b) Enumerará la prueba documental que tenga en su poder, así como cualquier otra prueba que fundamente el inicio del procedimiento y
- c) Convocará a las partes a una audiencia oral y privada que se realizará en un plazo máximo de diez días hábiles a partir del día siguiente al de recepción de la notificación, a fin de que en ella se refiera a los hechos investigados y presente las pruebas de descargo. La citación se efectuará de acuerdo con lo indicado en el artículo 28 y contra ella no cabrán recursos.
- d) Se informará a la persona investigada de su derecho a ser asistida y defendida, por un profesional en derecho de su elección,
- e) De contar con la asistencia de consultores de una ciencia o técnica designados por ella, de hacerse acompañar por un representante sindical o gremial, igualmente en el caso de los estudiantes, por el defensor estudiantil institucional, y eventualmente ser acompañado por la persona Defensora Estudiantil de la FEUNA, advirtiéndole que la ausencia de unos u otros no es obstáculo para la válida continuación del procedimiento.

ARTÍCULO 54. AUDIENCIA EN EL PROCEDIMIENTO ABREVIADO

La audiencia se celebrará de la siguiente forma:

- a) A la persona investigada se le pondrá en conocimiento de los hechos y faltas en su contra.
- b) Informará a la persona investigada de su derecho a ser asistida y defendida, según lo indicado en la resolución de inicio del procedimiento.

- c) Si la persona investigada reconoce los hechos, y acepta la falta, se procederá a más tardar dentro del tercer día hábil siguiente a la fecha de la audiencia, a emitir la resolución de amonestación oral o apercibimiento escrito, de conformidad con la naturaleza y gravedad de la falta.
- d) Si no existiera reconocimiento de los hechos y faltas, la persona investigada tendrá el derecho de presentar y evacuar la prueba ofrecida, así como plantear alegatos y conclusiones.
- e) Las declaraciones se registran en documentos anexos al acta y serán firmadas por la persona declarante, la presidencia de la Oficina y las partes.
- f) Cumplido el trámite anterior, la Oficina dictará la resolución final, dentro de los tres días hábiles siguientes.
- g) De la audiencia se levantará un acta que contendrá los puntos principales la cual será firmada por quien presida la audiencia y la persona investigada, debiendo ser agregada al expediente físico o electrónico. Si la persona investigada no quiere o no puede firmar se dejará constancia de ello.
- h) En caso de que la sanción impuesta fuese un apercibimiento por escrito, se enviará copia, a efecto de que se incluya en el expediente personal del Programa de Desarrollo de Recursos Humanos y en el de la Unidad Académica o Administrativa, según corresponda. En caso de que el sancionado sea un estudiante, se remitirá copia de la resolución a la o a las unidades académicas respectivas, al Departamento de Registro y a la Vicerrectoría de Vida Estudiantil para los efectos que correspondan.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-297-2022.

CAPÍTULO VI DE LA CONCILIACIÓN

ARTÍCULO 55. SOBRE EL TRÁMITE DE LA CONCILIACIÓN

En cualquier momento, antes de que se emita la resolución final, las partes podrán solicitar la conciliación ante la Junta de Relaciones Laborales.

Recibida la solicitud de conciliación la Comisión consultará a la otra parte en el plazo de dos días hábiles si está interesada en conciliar, para lo cual se le otorgará tres días hábiles. En caso de negativa o que no se responda, se continuará con el procedimiento.

Convenida la conciliación, la Oficina trasladará el expediente a la Junta de Relaciones Laborales, la cual tendrá un plazo de quince días hábiles, para efectuar la audiencia de conciliación, prorrogable de forma razonada por un período igual por una única vez.

En caso de que no se efectúe la audiencia en el plazo indicado por causas imputables a cualquiera de las partes, se continuará con el procedimiento, para lo cual si la Junta de Relaciones Laborales tuviere el expediente tendrá un plazo de dos días para su devolución.

Los procedimientos en los que se investiguen faltas contra la Hacienda Pública sólo se podrán conciliar con autorización de la Rectoría, y en estos casos se deberá incluir en el acuerdo conciliatorio el resarcimiento económico de los daños y perjuicios ocasionados al patrimonio institucional.

Previo a la realización del acto conciliatorio, será responsabilidad de la Fiscalía de Investigación de Faltas Comunes y Acoso laboral gestionar la autorización correspondiente ante la Rectoría, en caso de asuntos en que se investiguen faltas contra la Hacienda Pública.

Será responsabilidad de la Fiscalía de Faltas Comunes y Acoso Laboral gestionar la autorización ante la Rectoría, en caso de investigarse faltas contra la Hacienda Pública.

Será responsabilidad de los miembros de la Junta de Relaciones Laborales verificar la autorización de la Rectoría, en el acto de conciliación, en caso de investigarse faltas contra la Hacienda Pública.

El incumplimiento de los anteriores requisitos podrá generar responsabilidad administrativa y disciplinaria, para las personas involucradas en el acto de conciliación.

ARTÍCULO 56. PROCEDIMIENTO POSTERIOR AL TRÁMITE DE CONCILIACIÓN

Si las partes llegaran a un acuerdo lícito y razonable, homologado por la Junta de Relaciones Laborales, éste será vinculante y el órgano respectivo procederá a dar por concluido el procedimiento.

En caso de haberse acordado la imposición de una sanción, el expediente se remitirá al órgano competente para su ejecución.

ARTÍCULO 57. RESPONSABILIDADES DE LA FISCALÍA Y DE LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES

En caso de que se logre comprobar, mediante el debido proceso, que el acuerdo conciliatorio al que se llegó no es lícito ni razonable, podría generar responsabilidad administrativa, tanto para el miembro de la Fiscalía que participó en la conciliación, como para los miembros de los órganos que avalaron el acuerdo

CAPÍTULO VII DEL LEVANTAMIENTO DE LA INAMOVILIDAD DE LAS PERSONAS ACADÉMICAS

ARTÍCULO 58. DERECHO DE INAMOVILIDAD Y GARANTÍA QUE OTORGA

La inamovilidad es un derecho que garantiza al académico, dentro del Régimen de Carrera Académica, la libertad de su cátedra, establecida en el artículo 87 de la Constitución Política y el artículo 5 del Estatuto Orgánico.

Dicha garantía estará fundamentada en el buen desempeño de su misión y de sus funciones académicas y protege al funcionario académico en aquellos casos en los que se ha efectuado un procedimiento disciplinario y la sanción por imponer sea el despido, cuando este tenga como fundamento el ejercicio de labores en forma académicamente inapropiadas o ineficientes, o en el incumplimiento grave de las obligaciones de naturaleza académica.

ARTÍCULO 59. CAUSALES PARA EL LEVANTAMIENTO DE LA INAMOVILIDAD

El trámite de levantamiento de la inamovilidad se realizará con fundamento en las siguientes causas:

- a) Limitación al ejercicio de la libertad de cátedra de otro académico.
- b) Injurias, calumnias o difamación en perjuicio de algún integrante de la comunidad universitaria.
- c) Incumplimiento, incapacidad o ineficiencia en el desempeño del trabajo académico, fehacientemente determinado.
- d) Bajas calificaciones reiteradas durante un período mínimo de dos años en los procesos de evaluación que se realicen en la Universidad, según los parámetros mínimos establecidos institucionalmente.
- e) Negativa injustificada de acogerse a los programas de mejoramiento y actualización profesional, que la institución ofrezca en su área de especialización académica o profesional.

En todos los demás casos de incumplimientos de las obligaciones que se fundamenten en motivos laborales y que justifican el despido conforme al artículo 75, no será necesario efectuar el procedimiento previo de pérdida del derecho de inamovilidad.

ARTÍCULO 60. SOBRE EL LEVANTAMIENTO DE INAMOVILIDAD AL PERSONAL ACADÉMICO

El procedimiento de levantamiento de inamovilidad sólo se tramitará cuando luego de realizado el procedimiento ordinario respectivo, la Oficina de Investigación y Sanción de Faltas Comunes y Acoso Laboral determine en su resolución final, que la sanción por imponer sea conducente a un despido.

ARTÍCULO 61. CIRCUNSTANCIAS EN LAS QUE SE REQUIERE EL LEVANTAMIENTO DE LA INAMOVILIDAD

En aquellos casos que la falta investigada sea producto de una conducta relacionada con los incumplimientos de deberes académicos de las personas funcionarias indicados en el artículo 59, si el resultado del procedimiento es la recomendación de un despido, antes de trasladarla a la Rectoría, la Oficina de Investigación y Sanción de Faltas Comunes y Acoso Laboral remitirá confidencialmente una solicitud motivada y justificada a la Unidad Académica, Facultad, Centro o Sede respectiva, para que decida la inamovilidad de conformidad con el artículo 15 del Estatuto Orgánico.

ARTÍCULO 62. PROCEDIMIENTO PARA EL LEVANTAMIENTO DE LA INAMOVILIDAD A LAS PERSONAS FUNCIONARIAS ACADÉMICAS

Para levantar la inamovilidad establecida en el artículo 15 del Estatuto Orgánico, se seguirá el siguiente procedimiento:

- a) Recibida la gestión de levantamiento de inamovilidad por parte de la Oficina, la persona titular de la Unidad, Facultad, Centro o Sede convocará a la Asamblea de Académicos para que en un plazo máximo de quince días hábiles para decidir sobre el levantamiento de la inamovilidad de la persona investigada.

La persona titular de las instancias anteriores pondrá a disposición de las personas académicas que conforman la Asamblea de Académicos la solicitud motivada de la Oficina. Las personas académicas que requieran copia del expediente deberán resguardar tanto la confidencialidad de los documentos, como del asunto tratado y de la persona denunciada. La violación de la confidencialidad será considerada falta grave.

b) La Asamblea de Académicos se pronunciará únicamente sobre el fuero especial, ya que los hechos denunciados fueron debidamente investigados de forma previa y se cuenta con una recomendación por parte del órgano competente.

c) A la persona investigada se le concederá la oportunidad de ejercer su defensa en la Asamblea de Académicos de Unidad, Facultad, Centro, sede o sección regional, a la que podrá asistir con asesoría legal.

ARTÍCULO 63. TRÁMITE POSTERIOR A LA DECISIÓN DE LA ASAMBLEA

Una vez resuelta la solicitud sobre el levantamiento de la inamovilidad, la persona titular de la Dirección de la Unidad, Facultad, Centro o Sede devolverá de forma confidencial el expediente a la Oficina en un plazo máximo de cinco días hábiles.

Si no se hubiese levantado la inamovilidad la Oficina valorará la imposición de una sanción alternativa al despido.

CAPITULO VIII DE LAS SANCIONES POR ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 64. CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL:

Son conductas que pueden constituir acoso laboral, las siguientes:

- a) Promover aislamiento o falta de comunicación.
- b) Realizar amenazas implícitas o explícitas verbales, escritas o físicas
- c) Negar la asignación funciones que correspondan, o asignar las que sean incompatibles, con la intencionalidad de desacreditar o lesionar su reputación como trabajadora.
- d) Sobrecargar indebida y reiteradamente de funciones o asignación de un plazo irrazonable para la ejecución de trabajo.
- e) Evaluar el trabajo con parámetros diferentes a los utilizados de forma regular, de manera no equitativa, irrazonable o sesgada.
- f) Intimidar y ejercer contra la persona, una presión psicológica, emocional o física indebida o arbitraria para la realización del trabajo.
- g) Difundir de rumores o de calificativos negativos o denigrantes, que afecten la imagen personal y laboral, así como desconfianza de sus valores morales e integridad o provocar desprestigio.
- h) Insultar, gritar o criticar aspectos de la personalidad o de la vida privada en forma reiterada y sistemática, así como utilizar expresiones indebidas, como miradas despectivas, gestos de burla.
- i) Imponer sanciones sin fundamento normativo o sin que medie el debido proceso.

- j) Violentar la intimidad de la persona tanto en sus estaciones de trabajo, el equipo requerido, conversaciones telefónicas, correo personal u otro medio requerido para el desempeño de las labores contratadas, así como en su ámbito privado y personal.
- k) Realizar un cambio de lugar de trabajo sin fundamento objetivo o asignar tareas en ambientes nocivos para la salud de la persona a sabiendas de su condición.
- l) Desacreditar su trabajo o compararlo con el de otra persona por ser supuestamente mejor, así como la desvalorización sistemática del esfuerzo o éxito profesional o atribución a otros factores o terceros.
- m) Ignorar su presencia al dirigirse exclusivamente a terceros o no responder a sus preguntas.
- n) Impedir dirigirse a terceras personas y prohibir a las demás personas trabajadoras que le hablen.
- o) Excluir de reuniones en las que debe estar, sin justificación razonable y no informar sobre el resultado de estas.
- p) Supervisar y registrar su desempeño laboral mediante la aplicación de controles excesivos, innecesarios o diferenciados, con el fin de causar daño o perturbación de las labores.
- q) Ordenar la ejecución de tareas incompatibles con sus conocimientos, ya sean estos muy inferiores o superiores a sus competencias, según el perfil del cargo.
- r) Impedir o restringir el acceso de equipo o herramientas de trabajo sin motivo alguno.
- s) Discriminar en razón de faltas, de respeto por la diversidad cultural, sexo y género, étnica, orientación sexual, apariencia física, personalidad, religión, idioma o nacionalidad, entre otros.
- t) Emitir burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas tanto en público como en privado.
- u) Hacer alusión a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- v) Enviar anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
- w) Cualquier otra conducta que pueda afectar física, psicológica o emocionalmente a la persona trabajadora, ya sea ejercida de forma individual o colectiva, desarrollada directa o indirectamente.
- x) Otras acciones realizadas por un superior jerárquico ejercidas fuera de sus competencias en el cual se compruebe abuso de poder.
- y) Cualquier otra acción u omisión humillante, recurrente, o irrespeto con el fin de dañar personal o laboralmente al funcionario.

ARTÍCULO 65. NO CONSTITUYE ACOSO LABORAL:

No se entenderá por acoso laboral las siguientes conductas:

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina conforme al principio legal de obediencia debida.
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que jurídicamente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- c) La formulación de exigencias razonables para la elaboración de un trabajo, o cumplimiento de funciones.
- d) La formulación de comunicaciones dirigidas a mejorar la eficiencia laboral de colaboraciones, conforme a la normativa interna y legal aplicable al caso.

- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la institución cuando sean necesarios para la continuidad de servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la institución bajo el principio de razonabilidad.
- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado al contrato de trabajo, con base en una causa legal o justa causa, prevista en la normativa institucional, Convención Colectiva, Código de Trabajo y leyes conexas.
- g) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos o cláusulas de los contratos de trabajo.
- h) La exigencia de cumplir obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación aplicable a los funcionarios de la Universidad Nacional.
- i) Cualquier otra conducta que tienda a la disciplina laboral, a las órdenes dadas para el mejoramiento continuo y cumplimiento laboral.

ARTÍCULO 66. CONDICIONES DE LA CONDUCTA DE ACOSO LABORAL:

La conducta de acoso laboral debe cumplir con las siguientes condiciones:

- a) **Intencionalidad:** tiene como fin minar la autoestima y la dignidad del acosado.
- b) **Sistematicidad y frecuencia:** se trata de un comportamiento que se repite.
- c) **Duración:** el acoso se presenta durante un periodo de tiempo.
- d) **Fin:** la agresión tiene como finalidad que la persona funcionaria acosada, abandona su lugar de trabajo, o simplemente con el objeto de satisfacer la necesidad de agredir, controlar o destruirlo.

ARTÍCULO 67: DE LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES DE ACOSO LABORAL

A la persona funcionaria que se le compruebe cumplido el debido proceso haber incurrido en una conducta de acoso laboral será sancionado, de acuerdo con la gravedad de la falta, con cualquiera de las siguientes medidas disciplinarias:

- a) Apercibimiento escrito.
- b) Suspensión de 5 días hasta 30 días sin goce de salario, dependiendo de la gravedad de los actos de acoso.
- c) Despido sin responsabilidad patronal.

La ejecución de la sanción impuesta caduca, para todo efecto, en un año desde la firmeza del acto.

ARTÍCULO 68. MEDIDAS CORRECTIVAS

Además de las sanciones indicadas en el artículo anterior, se podrán aplicar medidas correctivas, por una única vez, ya sea por solicitud de la persona acosadora, por iniciativa del superior jerárquico, por recomendación de la Junta de Relaciones Laborales cuando medie proceso de conciliación o por la imposición de la Oficina, en la resolución final emitida dentro del procedimiento.

ARTÍCULO 69. CRITERIOS PARA LA FIJACIÓN DE LA SANCIÓN

Para la emisión de la resolución final, la Oficina podrá tomar en consideración para motivar dicho acto administrativo al menos, los siguientes criterios:

- a) Que la persona acosadora haya reconocido la falta.
- b) Que la persona acosadora se haya caracterizado por el buen desempeño en el pasado, según consta en su expediente personal.
- c) Que las sanciones alternativas por aplicar no sean más gravosas que la sanción que debería imponerse.
- d) Que la persona acosadora sea reincidente.

ARTÍCULO 70. SANCIONES POR ENCUBRIMIENTO O FAVORECIMIENTO

Cualquier superior jerárquico que haya sido puesto en conocimiento, por el medio que sea, de una posible causa de acoso laboral hacia una persona trabajadora de la Universidad, estará en la obligación de informar a la Fiscalía en un plazo máximo de 3 días hábiles. Quien no lo hiciere, será sujeto a una posible sanción de conformidad con el régimen disciplinario de la Universidad, previo cumplimiento del debido proceso.

CAPITULO IX

DE LAS SANCIONES EN FALTAS COMUNES A LAS PERSONAS FUNCIONARIAS

ARTÍCULO 71: DE LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES POR FALTAS COMUNES

A la persona funcionaria que se le compruebe, cumplido el debido proceso, haber incurrido en una falta común, será sancionada, de acuerdo con la gravedad de la falta, con cualquiera de las siguientes medidas disciplinarias:

- a) Amonestación verbal.
- b) Apercibimiento escrito.
- c) Suspensión hasta por 30 días sin goce de salario, dependiendo de la gravedad de la falta.
- d) Despido sin responsabilidad patronal

La ejecución de la sanción impuesta caduca, para todo efecto, en un año desde la firmeza del acto.

ARTÍCULO 72. FALTAS SANCIONABLES CON AMONESTACIÓN VERBAL

Se impondrá amonestación verbal a la persona funcionaria cuando:

- a) Abandone injustificadamente sus labores durante su jornada de trabajo.
- b) Cometa una falta de respeto hacia otra persona durante su jornada de trabajo.
- c) Cometa alguna falta leve contra las obligaciones indicadas en el ARTÍCULO 14 del Estatuto Orgánico.
- d) Tire basura en el campus universitario.

- e) Fume dentro de las instalaciones universitarias.
- f) Incurra sin justificación, en dos llegadas tardías consecutivas o tres alternas en el mismo mes calendario.

La Oficina de Investigación y Sanción de Faltas Comunes y Acoso Laboral en cualquier caso valorará otras conductas a efectos de establecer si ameritan una sanción de amonestación verbal.

ARTÍCULO 73: FALTAS SANCIONABLES CON APERCIBIMIENTO POR ESCRITO

Se impondrá apercibimiento por escrito, sin perjuicio de aplicar una sanción mayor cuando amerite en razón de la naturaleza, reiteración y las consecuencias de la falta:

- a) Dejar de ejecutar sus funciones con la intensidad, cuidado y esmero apropiados.
 - b) La ausencia injustificada a diligencias, asambleas o reuniones propias del ejercicio de su cargo.
 - c) Retrasar de manera injustificada el despacho de los asuntos que le corresponden.
 - d) Ausentarse injustificadamente o sin licencia de su superior jerárquico, de las labores en el transcurso de dos medias jornadas o de un día completo en un mismo mes calendario.
 - e) Hacer durante el trabajo propaganda político-electoral, salvo las excepciones establecidas en la normativa.
 - f) Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, excepto cuando se tratare de instrumentos que formaren parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.
 - g) Cuando la persona funcionaria se niegue de manera manifiesta, reiterada e injustificada a acatar las normas que su superior jerárquico o su representante en la dirección de trabajos le indique para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando.
 - h) Cuando en un lapso no mayor a tres meses se incurra de nuevo en una falta que ha sido sancionada con amonestación verbal.
 - i) Cometer alguna falta leve en contra de otras obligaciones que expresa o tácitamente le imponga el Estatuto Orgánico, la Convención Colectiva u otra normativa interna o externa aplicable a la relación laboral; o cometa alguna otra falta que por su naturaleza y consecuencias no amerite una sanción de amonestación verbal, suspensión o despido.
- Cometer alguna otra falta que por su naturaleza y consecuencias no amerite una sanción de amonestación verbal, suspensión o despido.

ARTÍCULO 74. FALTAS SANCIONABLES CON SUSPENSIÓN SIN GOCE DE SALARIO HASTA POR TREINTA DÍAS

Se impondrá suspensión sin goce de salario hasta por treinta días, sin perjuicio de aplicar una sanción mayor cuando amerite en razón de la naturaleza, reiteración y las consecuencias de la falta:

- a) No guardar la información confidencial de la cual tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecute.
- b) Infringir el régimen de incompatibilidades, excusas o recusaciones establecido en la reglamentación institucional.
- c) Abandonar injustificadamente el desempeño de la función durante dos días alternos en un mismo mes calendario.

- d) Las acciones u omisiones que generen responsabilidad civil, para la universidad, que por su naturaleza o gravedad no constituyan una causal de despido.
- e) La falta injustificada de gestionar la aplicación del régimen disciplinario sobre el personal que está a su cargo.
- f) Apropiarse indebidamente de los materiales propiedad de la institución.
- g) Incumplir el deber de conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se le facilite para el trabajo.
- h) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga, siempre y cuando se le haya dado la oportunidad de rehabilitación a la persona investigada.
- i) Usar los instrumentos de trabajo suministrados por la Universidad, para objeto distinto de aquel a que están normalmente destinados.
- j) Irrespetar y/o coartar el criterio filosófico, religioso, político o académico de los miembros de la comunidad universitaria.
- k) La Comisión de una falta que ha sido sancionada con apercibimiento por escrito, cuando el funcionario incurra de nuevo en ella en un lapso de tres meses.
- l) Atentar contra los fines, principios y valores de la Universidad Nacional consignados en el Estatuto Orgánico.
- m) Cometer alguna otra falta grave que por su naturaleza y consecuencias no amerite el despido.
- n) Cometer alguna falta grave en contra de otras obligaciones que expresa o tácitamente le imponga el Estatuto Orgánico, la Convención Colectiva u otra normativa interna o externa aplicable a la relación laboral.

ARTÍCULO 75. FALTAS SANCIONABLES CON DESPIDO SIN RESPONSABILIDAD PATRONAL

Se sancionará con despido sin responsabilidad de la Administración a la persona funcionaria:

- a) Cuando injurie, calumnie, difame o acuda a las vías de hecho contra algún miembro de la Comunidad Universitaria o la Institución.
- b) Cuando cometa alguna falta dolosa contra la propiedad en perjuicio de la institución o de algún miembro de la Comunidad Universitaria.
- c) Cuando comprometa con su imprudencia o descuido absolutamente inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren.
- d) Cuando deje de asistir al trabajo sin causa justificada durante dos días consecutivos o tres días alternos dentro del mismo mes calendario y no justifique su inasistencia dentro del plazo del plazo de ocho días hábiles a partir de la primera ausencia.
- e) Cuando se niegue a adoptar las medidas preventivas o seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades de manera manifiesta y reiterada.
- f) Cuando induzca a error a la Universidad, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que no posee, o presentando referencias, producción, o atestados personales falsos a efectos de ser seleccionado o de obtener algún incentivo económico.
- g) Cuando ejecute su trabajo de forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales ha sido contratado.
- h) Cuando sufra prisión por sentencia firme.
- i) Cuando, apercibida dos veces, incurra en las causales establecidas en los incisos a), b), c), d) y e), del artículo 72 del Código de Trabajo. En el caso del inciso b) no podrá entenderse, bajo ningún concepto, como propaganda contraria a las instituciones democráticas del país, la crítica al sistema económico social vigente o al régimen político correspondiente. En el caso del inciso c) cuando el

funcionario se presente en uno de esos estados, será obligación de su jefe inmediato referir para su tratamiento al Departamento de Salud de la Universidad Nacional.
Cuando incumpla gravemente las obligaciones a que se refiere el artículo 14 del Estatuto Orgánico.

ARTÍCULO 76. CONDUCTAS NO CONTEMPLADAS EXPRESAMENTE

Cualquier otra infracción o negligencia en el cumplimiento de las obligaciones y deberes propios de la condición de la persona funcionaria, no prevista en los artículos anteriores, será conocida por los órganos competentes, a efecto de determinar su gravedad y la sanción correspondiente. Para ello se tomarán como referencia las acciones u omisiones señaladas en los artículos anteriores.

CAPÍTULO X DE LAS SANCIONES A LAS PERSONAS ESTUDIANTES

ARTÍCULO 77 TIPO DE SANCIONES

Las faltas en que incurran las personas estudiantes de la Universidad Nacional serán calificadas según su gravedad como leves, graves y muy graves. Serán sancionadas de la siguiente forma:

- a) Falta leve: amonestación verbal o apercibimiento por escrito.
- b) Falta grave: suspensión hasta por un mes.
- c) Falta muy grave: expulsión

ARTÍCULO 78. FALTAS LEVES

Son faltas leves:

- a) Colocar rótulos, propaganda o avisos sin respetar el Reglamento para el uso de las instalaciones.
- b) Utilizar equipos de sonido o similares, de forma que perturbe la tranquilidad del recinto universitario, sin respetar el Reglamento para el uso de las instalaciones.
- c) Obstaculizar la realización de cualquier actividad académica, sin causa justificada.
- d) Tirar basura en cualquier instalación universitaria.
- e) Fumar dentro de las instalaciones universitarias.
- f) Usar vocabulario ofensivo hacia cualquier miembro de la comunidad universitaria.
- g) Los casos previstos expresamente en el Estatuto Orgánico y otra reglamentación vigente.
- h) Cuando las personas estudiantes cometan alguna otra falta que por su naturaleza, reiteración y consecuencias no amerite una sanción de suspensión o expulsión

ARTÍCULO 79. FALTAS GRAVES

Son faltas graves:

- a) Procurar para sí mismo o para otros la inscripción en cursos en que no tenga la autorización respectiva.
- b) Permanecer en la Universidad bajo los efectos de sustancias psicotrópicas o de licor.
- c) Rayar, escribir, dibujar o ensuciar de cualquier otra forma similar las paredes de los edificios universitarios.
- d) Portar armas de fuego o punzocortantes dentro de las instalaciones universitarias.
- e) Usar los instrumentos suministrados por la Universidad, para objeto distinto de aquel a que están normalmente destinados.
- f) La no presentación en los plazos establecidos en la normativa institucional de los informes financieros, liquidaciones y otra información relativos al manejo de fondos públicos asignados a cualquiera de los órganos del movimiento estudiantil.
- g) Cometa plagio por tercera vez durante el transcurso de su relación de enseñanza y aprendizaje, conforme al Reglamento General del proceso de enseñanza aprendizaje de la Universidad Nacional.
- h) Cometa una falta que ha sido sancionada con amonestación por escrito, cuando el estudiante incurra de nuevo en ella en un lapso de tres meses.
- i) Los casos previstos expresamente en el Estatuto Orgánico y la reglamentación vigente.
- j) Cuando las personas estudiantes cometan alguna otra falta grave que por su naturaleza y consecuencias no amerite una sanción mayor.

ARTÍCULO 80. FALTAS MUY GRAVES

Son faltas muy graves:

- a) Irrespetar y/o coartar el criterio filosófico, religioso, político o académico de las personas integrantes de la comunidad universitaria.
- b) Lesionar o intentar lesionar la integridad física o moral de las personas integrantes de la comunidad universitaria.
- c) Consumir, inhalar o ingerir cualquier tipo de sustancia psicotrópica o licor dentro de las instalaciones universitarias, salvo las excepciones reguladas en el Reglamento del uso de las instalaciones.
- d) Realizar o incitar a la realización de actos vandálicos o delictivos en perjuicio del patrimonio de la Universidad o de alguno de sus miembros.
- e) Omitir la presentación de informes, liquidaciones y otra información exigida en la normativa institucional relativos al manejo de fondos públicos asignados a cualquiera de los órganos del movimiento estudiantil.
- f) Utilizar los fondos públicos asignados por la Universidad Nacional al movimiento estudiantil en una forma distinta a la autorizada.
- g) Incurrir en falsedad en la presentación de informes, liquidaciones y otros actos relativos al manejo de fondos públicos asignados a cualquiera de los órganos del movimiento estudiantil.
- h) Apropiarse por cualquier medio del contenido de alguna evaluación académica.
- i) Usar el nombre de la Universidad en beneficio propio.
- j) Destruir la infraestructura o el equipo de la Universidad.
- k) Atentar contra los fines, principios y valores de la Universidad Nacional consignados en el Estatuto Orgánico

- l) Traficar o vender cualquier tipo de sustancia psicotrópica o licor dentro de las instalaciones universitarias.
- m) Alterar una evaluación ya realizada o cualquier documento emitido por alguna de las autoridades universitarias.
- n) Utilizar con conocimiento de causa documentos falsificados.
- o) Falsificar firmas de profesores o de alguna otra autoridad universitaria.
- p) Suplantar a un profesional.
- q) Cometer plagio por cuarta vez durante el transcurso de su relación de enseñanza y aprendizaje, conforme al Reglamento General del proceso de enseñanza aprendizaje de la Universidad Nacional.
- r) Reincidir en una de las faltas graves en un lapso de tres meses, posterior a la primera sanción con suspensión hasta por un mes, en cuyo caso se sancionará con expulsión.
- s) Los casos previstos expresamente en el Estatuto Orgánico y la reglamentación vigente.
- t) Cuando las personas estudiantes cometan alguna otra falta que por su naturaleza y consecuencias amerite la expulsión

ARTÍCULO 81. EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN

La suspensión implica la imposibilidad del estudiante de asistir regularmente a clases y le correrán las ausencias en forma injustificada para aquellos cursos en los cuales es obligatoria la asistencia; la sanción, sin embargo, no puede implicar, automáticamente, la pérdida del derecho de realizar las pruebas y exámenes ordinarios y extraordinarios cuando proceda, ni perder el derecho a la reposición de una prueba.

ARTÍCULO 82. APLICACIÓN DE LA EXPULSIÓN

La sanción de expulsión se aplicará hasta por un máximo de cinco años.

La expulsión implica que la persona estudiante perderá su condición de tal y por lo tanto deberá retirarse totalmente de los cursos que haya matriculado. Durante el período de expulsión estará inhabilitado para efectuar trámites de admisión y matrícula, realizar pruebas, presentar trabajos de cualquier índole, asistir a giras o llevar a cabo cualquier actividad académica.

Para la imposición de la sanción se deberá procurar que la finalización del periodo de suspensión corresponda con la terminación del ciclo lectivo respectivo.

ARTÍCULO 83. CONDUCTAS NO CONTEMPLADAS EXPRESAMENTE

Cualquier otra infracción en el cumplimiento de las obligaciones y deberes propios de la condición de la persona estudiante no prevista en los artículos anteriores, será conocida por los órganos competentes, a efecto de determinar si constituye falta leve, grave o muy grave. Para ello se tomarán como referencia las acciones u omisiones señaladas en los artículos anteriores

ARTÍCULO 84. APLICACIÓN DE SANCIONES

La sanción podrá ser aplicada hasta que la resolución correspondiente adquiera firmeza, sin perjuicio de la aplicación de las medidas cautelares cuando corresponda.

La ejecución de la sanción impuesta caduca, para todo efecto, en un año desde la firmeza del acto.

ARTÍCULO 85. MEDIOS DE IMPUGNACIÓN

Los actos resolutivos podrán ser impugnados de conformidad con la normativa establecida el Estatuto Orgánico y el Reglamento General de Impugnaciones. La revocatoria será competencia del órgano que emitió el acto o resolución, y la apelación será conocida por el Tribunal Universitario de Apelaciones.

CAPÍTULO XI

PROCEDIMIENTO PARA SANCIONAR Y DESTITUIR A LAS AUTORIDADES EN CARGOS POR ELECCIÓN

ARTÍCULO 86. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente capítulo regulará, con fundamento en los artículos 94, 95, 101 y 103 del Estatuto Orgánico, el régimen disciplinario de las autoridades universitarias, durante el tiempo que ejercen su cargo por elección, así como su destitución, cuando corresponda.

Los procedimientos disciplinarios se ejecutarán de conformidad con la normativa de este reglamento, con las particularidades que se establecen en el presente capítulo.

Son autoridades que ejercen su cargo por elección y sujetas a este régimen disciplinario las personas que ostentan los siguientes cargos: Rectoría, Rectoría Adjunta, Consejo Universitario, Decanatura y Vicedecanatura de Facultad, Centro o Sede Regional y Dirección y Subdirección de Unidad Académica y Sección Regional.

ARTÍCULO 87. ÓRGANO COMPETENTE PARA TRAMITAR LOS PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS.

Le corresponde al Tribunal Electoral Universitario recibir y tramitar toda denuncia que se interponga en contra de alguna de las autoridades electas indicadas en el artículo anterior, con excepción de los casos de hostigamiento sexual, que serán tramitados según el reglamento específico sobre dicha materia.

Será competencia exclusiva de la Asamblea Plebiscitaria resolver sobre la destitución de la respectiva autoridad electa.

La decisión de imponer una sanción disciplinaria, de las previstas en el artículo 103 del Estatuto Orgánico, será competencia del Tribunal Electoral Universitario, en los términos establecidos en el presente reglamento.

ARTÍCULO 88. FALTAS DISCIPLINARIAS DE LAS AUTORIDADES ELECTAS.

Las autoridades que ejercen su cargo por elección podrán ser investigadas y sancionadas cuando:

- a) Incurran en faltas graves que comprometan el prestigio o la seguridad institucional.
 - b) La instancia competente para conocer y pronunciarse sobre el informe de rendición de cuentas anual, solicite la apertura de una investigación por posible incumplimiento de sus obligaciones.
 - c) Participen en actividades públicas de los partidos políticos, utilizando o declarando su investidura de autoridad universitaria.
- Cometan alguna de las faltas ordinarias tipificadas en los artículos 64 y 72 a 75 de este reglamento y en otra normativa.

ARTÍCULO 89. SANCIONES PARA LAS AUTORIDADES ELECTAS.

En el caso de que se demuestre la comisión de una falta, y en atención a su gravedad o reiteración, se impondrá alguna de las siguientes sanciones:

- a) La amonestación verbal
- b) El apercibimiento escrito
- c) La suspensión sin goce de salario hasta por treinta días
- d) La destitución en el cargo de elección, así como la imposición de una sanción inferior al despido.
- e) La destitución en el cargo de elección.
- f) El despido del funcionario.

En los casos indicados en los incisos d) y e), Teuna elevará exclusivamente la decisión de la destitución a la Asamblea Plebiscitaria correspondiente.

- d) En el supuesto del inciso f), el Teuna podrá imponer una sanción inferior al despido, así como solicitar al mismo tiempo que la Asamblea Plebiscitaria analice y decida si destituye a la respectiva autoridad.

ARTÍCULO 90. VALORACIÓN PRELIMINAR DE LA DENUNCIA

Una vez recibida la denuncia, el Teuna en el plazo máximo de 5 días hábiles, deberá revisar aspectos formales de admisibilidad en cuanto a una clara exposición de los hechos denunciados, así como las pruebas que los sustentan. De considerar que existen indicios suficientes que ameriten la apertura de una investigación preliminar remitirá dicha documentación a la Fiscalía de faltas Comunes y Acoso Laboral, para que ésta proceda de conformidad.

Si la denuncia carece de sustento, deberá declarar que no es admisible y ordenará su archivo mediante resolución razonada.

ARTÍCULO 91. TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO

El Teuna remitirá a la Fiscalía de Faltas Comunes y Acoso Laboral, las denuncias en las que considere que existen indicios suficientes para el inicio de una investigación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 de este reglamento.

La Fiscalía determinará en el plazo de 5 días hábiles, si debe realizarse una investigación preliminar o solicita de inmediato a la Oficina de Investigación y Sanción de Faltas Comunes y Acoso Laboral el inicio de un procedimiento disciplinario.

Si como resultado de la investigación preliminar, la Fiscalía emite una recomendación debidamente motivada al Teuna, para el archivo de la denuncia, y este órgano colegiado no la comparte, podrá solicitar a la Oficina de Investigación y Sanción de Faltas Comunes y Acoso Laboral la apertura del procedimiento disciplinario respectivo.

ARTÍCULO 92. RESOLUCIÓN DEL TEUNA

La Oficina de Investigación y Sanción de Faltas Comunes y Acoso Laboral luego de realizado el procedimiento disciplinario, trasladará la recomendación junto con el expediente al Teuna.

El Teuna tendrá un plazo de 10 días hábiles para resolver mediante resolución razonada, tomar una de las siguientes decisiones:

- a) Que por la gravedad de la falta cometida, su reiteración o circunstancias específicas debidamente comprobadas corresponde el despido. En este caso se elevará la recomendación al Rector, para la decisión final. Si el funcionario investigado es el Rector o Rector Adjunto en cuyo caso lo eleva al Consejo Universitario para la decisión final.
- b) Que por la gravedad de la falta cometida, su reiteración o circunstancias específicas debidamente comprobadas corresponde únicamente la destitución del cargo. En este caso elevará el asunto a la Asamblea Plebiscitaria correspondiente, para la decisión final.
- c) Que si la autoridad cometió una falta, que por su gravedad corresponde ser sancionada con una sanción desde la amonestación verbal hasta suspensión sin goce de salario hasta por treinta días, así como la destitución del cargo si corresponde. En este caso la sanción de amonestación verbal hasta suspensión sin goce de salario será impuesta por el Teuna y remitirá la recomendación de destitución del cargo a la Asamblea Plebiscitaria correspondiente, para la decisión que corresponda.
- d) Que si la autoridad cometió una falta, que por su gravedad corresponde ser sancionada con una sanción desde la amonestación verbal hasta suspensión sin goce de salario hasta por treinta días. En este caso la sanción la impone el Teuna.
- e) Que la autoridad no es responsable de las faltas denunciadas, en cuyo caso la exonerará de responsabilidad y ordenará el archivo del expediente.

La decisión tomada tendrá recurso de revocatoria ante el Teuna y apelación ante el TUA de conformidad con el artículo 80 del Estatuto Orgánico.

La decisión de la Asamblea Plebiscitaria sobre la destitución únicamente tendrá recurso de reposición.

ARTÍCULO 93: PROCEDIMIENTO DE DESTITUCIÓN

En caso de que el Tribunal Electoral Universitario declare que existe fundamento jurídico, para destituir de su cargo a la autoridad, trasladará el expediente y la propuesta de resolución final, a la asamblea plebiscitaria que corresponda, para que ésta tome la decisión definitiva. Para la destitución son necesarios dos tercios de los votos del total de los integrantes de la asamblea.

El proceso de convocatoria, acceso al expediente, comunicación de la recomendación de destitución y la emisión del documento oficial (tipo papeleta) para recoger fidedignamente la decisión, será competencia y responsabilidad del Teuna.

La decisión final será competencia de la asamblea plebiscitaria correspondiente.

ARTÍCULO 94. EJECUCIÓN DEL DESPIDO

Si se impone una sanción de despido en contra de una autoridad electa en un proceso electoral y durante el ejercicio de su cargo, el Rector procederá a ejecutar el despido, haciéndolo del conocimiento del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, para que se lleven a cabo los trámites administrativos que corresponda.

Si la autoridad despedida es el Rector o Rector Adjunto, la ejecución del despido le corresponderá a la Presidencia del Consejo Universitario.

ARTÍCULO 95. SUSPENSIÓN CON GOCE DE SALARIO DURANTE LA INVESTIGACIÓN

El Teuna, únicamente cuando lo exija la urgencia para evitar daños graves a las personas o de imposible reparación de las cosas, en el entretanto se cumplen los procedimientos respectivos, mediante resolución razonada, podrá separar de su cargo con goce de salario durante la investigación, al funcionario que se pretende sancionar, sin perjuicio del debido proceso. Cumplido el procedimiento, si no hay mérito para la sanción, se ordenará la reinstalación en el cargo.

ARTÍCULO 96. REINSTALACIÓN EN CASO DE DESPIDO INJUSTIFICADO

Todo despido injustificado de autoridades de conducción superior, según sentencia firme del órgano jurisdiccional, conllevará a la reinstalación en el cargo en propiedad. En caso de que el nombramiento en el cargo por elección no haya vencido, la autoridad deberá ser reinstalada en ese cargo para completar su período, conforme al fallo firme de los tribunales.

El funcionario en propiedad podrá optar por el pago de preaviso, la cesantía y los salarios caídos correspondientes desde el momento del despido hasta la firmeza de la sentencia.

En el caso que la persona afectada no tuviera propiedad y ya haya vencido el periodo de su cargo por elección procederá el pago de daños y perjuicios.

CAPÍTULO XII PROCEDIMIENTO PARA ACREDITAR

LA AUSENCIA A ASAMBLEAS Y REUNIONES

ARTÍCULO 97. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente capítulo regulará lo relativo al trámite para acreditar la ausencia a reuniones, asambleas y actividades oficiales de la Universidad Nacional, con excepción de las disposiciones especiales que establezca el presente reglamento y las Asambleas Plebiscitarias Electorales y Asambleas Plebiscitarias no Electorales que estarán reguladas en los reglamentos específicos que rigen esa materia.

ARTÍCULO 98. OBLIGACIÓN DE LEVANTAR LISTA DE ASISTENCIA

En todas las reuniones o asambleas en las que sea obligatoria la asistencia de los funcionarios, se deberá levantar una lista de asistencia. Quien presida la reunión o asamblea deberá comunicar, cuando corresponda, al respectivo superior jerárquico, la ausencia de los funcionarios que estén a su cargo, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la reunión o asamblea, para que se proceda de conformidad con la normativa establecida en el presente reglamento.

ARTÍCULO 99. OBLIGATORIEDAD DE ASISTENCIA

Será obligación del trabajador dar aviso del motivo de su ausencia de las 24 horas siguientes y presentar la justificación correspondiente dentro de los ocho días siguientes a la primera ausencia. Se tendrá como falta a las obligaciones laborales, la ausencia injustificada a las lecciones, aplicación de exámenes, sesiones de la Asamblea Universitaria, Congreso Universitario, Asamblea de Representantes, Asamblea de Facultad, de Centro, de Sede o Sección Regional, Asamblea de Académicos, Asamblea de Unidad, así como a las reuniones, actividades académicas, de capacitación o desarrollo profesional y participaciones en representaciones oficiales para las que fuesen convocados o designados por las autoridades competentes.

ARTÍCULO 100. RESPONSABILIDADES DE LOS SUPERIORES JERÁRQUICOS

Es responsabilidad del superior jerárquico correspondiente:

- a) Comprobar, cuando le corresponda, la asistencia de los funcionarios a su cargo, a lecciones, a la aplicación de exámenes, a las asambleas, reuniones, actividades académicas, o representaciones oficiales establecidos en el Estatuto Orgánico.
- b) Documentar la ausencia de los funcionarios a su cargo que no asista o se ausente sin justificación en el transcurso de lecciones, aplicación de exámenes, asamblea, reunión o actividad oficial, y solicitar a la Fiscalía el inicio del proceso disciplinario correspondiente.

El superior jerárquico que incumpla con lo dispuesto en este artículo estará sujeto a las sanciones correspondientes, conforme el artículo 74, inciso e).

CAPÍTULO XII DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 101. PRESCRIPCIÓN

El plazo de prescripción para sancionar las faltas comunes y de acoso laboral será de un mes, el cual comenzará a correr desde que se dio la causa para el inicio o, en su caso, desde que fueran conocidos los hechos. No obstante, si se tratara de faltas relacionadas con hacienda pública y el ordenamiento de control y fiscalización superiores, el plazo será de cinco años, conforme al artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República.

Cuando se requiera efectuar una investigación preliminar, el plazo de prescripción no correrá durante su tramitación, sino que iniciará a partir de que se ponga en conocimiento de la Comisión los resultados de dicha investigación. Igualmente, el plazo se entenderá interrumpido con la notificación de la resolución inicial del procedimiento a las personas denunciadas.

El mes comenzará a correr de nuevo en el momento en que la Oficina o la Rectoría, según corresponda, esté en posibilidad de resolver.

Si un procedimiento se paraliza o detiene por culpa atribuible exclusivamente a la Fiscalía o a la Oficina, la prescripción será aplicable, si la paralización o suspensión alcanza a cubrir ese plazo de un mes.

La prescripción de las faltas relacionadas con estudiantes será de 1 año que comenzará a correr desde que se dio la causa para el inicio o, en su caso, desde que fueran conocidos los hechos.

La prescripción no se declarará de oficio, por lo que debe ser alegada por la parte interesada. Se podrá resolver al conocerse los recursos contra la resolución inicial o durante la comparecencia oral, sin perjuicio de que la Oficina decida resolverla en la resolución final, como excepción de fondo

ARTÍCULO 102. NORMATIVA SUPLETORIA

Los aspectos no regulados por este Reglamento serán resueltos de conformidad con las normas del derecho positivo vigente.

Lo establecido en la Constitución Política, el Código de Trabajo, en la Ley General de la Administración Pública, Ley de Administración Financiera y Presupuestos Públicos, Ley General de Control Interno, Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en La Función Pública, Ley de Notificaciones Judiciales, Convención Colectiva de Trabajadores y el Estatuto Orgánico y las demás leyes y normas conexas.

ARTÍCULO 103. VIGENCIA

Este reglamento rige a partir del 1 de setiembre de 2024.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-297-2022, según el oficio UNA-SCU-ACUE-159-2023, el oficio UNA-SCU-ACUE-378-2023 y el UNA-SCU-ACUE-180-2024.

ARTÍCULO 104. DEROGATORIA

Este Reglamento deroga las siguientes disposiciones normativas:

- a) el Reglamento del Régimen Disciplinario de la Universidad Nacional, aprobado por el Consejo Universitario en acta No 2537, en sesión del 19 de febrero de 2004, publicado en UNA Gaceta No. 3-2004 y sus reformas, así como cualquier otra normativa interna que se le oponga.
- b) el Convenio sobre la Participación de la Junta de Relaciones Laborales de la Universidad Nacional en los procedimientos disciplinarios, suscrito el 22 de octubre de 1998.
- d) El artículo 12 del Reglamento del Programa Desarrollo de Recursos Humanos

ARTÍCULO 105. MODIFICACIONES REGLAMENTARIAS

Con la entrada en vigencia del presente reglamento se modifican las siguientes disposiciones:

- a) el artículo 1 del Reglamento del Programa de Recursos Humanos, para que diga:

ARTÍCULO 1. FINALIDAD DEL REGLAMENTO

El presente reglamento establece las normas generales que regulan los procesos en materia de recursos humanos que se desarrollan desde el Programa Desarrollo de Recursos Humanos, relativos al reclutamiento y selección, clasificación y valoración de perfiles de cargos por competencias, desarrollo organizacional, gestión del desarrollo humano, documentación y control de pagos, salud laboral, y evaluación del desempeño.

- b) el artículo 3 del Reglamento del Programa de Recursos Humanos, para que diga:

ARTÍCULO 3. PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

El Programa Desarrollo de Recursos Humanos, es un programa adscrito a la Vicerrectoría de Administración, está constituido por la dirección y las jefaturas responsables de los diferentes procesos, con funciones específicas en cada una de ellos:

- a) Desarrollo organizacional.
- b) Clasificación y Valoración de perfiles de cargos
- c) Reclutamiento y selección
- d) Documentación y Control de Pagos
- e) Gestión del talento humano
- f) Evaluación del desempeño
- g) Salud laboral

Le corresponde a la Vicerrectoría de Administración, mediante resolución fundada y a propuesta del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, determinar las jefaturas de área que tendrán a cargo dichos procesos de trabajo.

c) El Reglamento de creación de la Comisión para la Atención de los Asuntos sobre Acoso Laboral y sus reformas, publicado en la Gaceta Ordinaria no 16-2018 al 16 de octubre de 2018 según oficio UNA-SCU-ACUE-2141-2018 del 11 de octubre del 2018, para que se diga:

Artículo 4. Nombramiento de la Comisión de Acoso Laboral

La Comisión estará conformada por tres personas propietarias y tres suplentes nombradas por el Consejo Universitario, por un período **de tres años prorrogables por una única vez**. Una de las personas propietarias y un suplente será designada de una terna que presentará el SITUN al Consejo Universitario.

CAPÍTULO XII, DISPOSICIONES TRANSITORIAS

TRANSITORIO I

Con la entrada en vigor de este reglamento, las instancias competentes aplicarán las nuevas disposiciones y las armonizarán con las actuaciones y los trámites ya practicados, con el fin de evitar perjuicios a las partes.

A partir de la entrada en vigor del reglamento, todos los asuntos pendientes en la Unidad de Asuntos Disciplinarios del Programa de Desarrollo de Recursos Humanos, en los que no se haya emitido la resolución de inicio del procedimiento, serán trasladados a la Fiscalía de Faltas Comunes y acoso Laboral para que esta continúe con la instrucción del procedimiento.

A partir de la entrada en vigor de este reglamento, todos los asuntos pendientes en la Unidad de Asuntos Disciplinarios del Programa de Desarrollo de Recursos Humanos, en los que ya se emitió la resolución de inicio del procedimiento serán trasladados a la Oficina de Investigación y Sanción de Faltas Comunes y Acoso Laboral, con el fin de que sean atendidos por la Comisión correspondiente, conforme a la naturaleza de la falta investigada.

A partir de la entrada en vigor de este reglamento, todos los asuntos en los que ya se emitió la recomendación final y solo está pendiente la emisión de la resolución final por parte de la instancia competente, le corresponderá a esta emitirla y conocer el recurso de revocatoria.

Con el fin de dar un seguimiento adecuado y asegurar el cumplimiento de plazos, a partir del 1 de setiembre de 2024, la Unidad de Asuntos Disciplinarios del Programa de Desarrollo de Recursos Humanos desaparece y asume las funciones de la Fiscalía de Faltas Comunes y Acoso Laboral, adscrita al Consejo Universitario. la plaza del cargo de Órgano Instructor desaparece y se convierte en Fiscalía Titular, a tiempo completo, por lo que resta del 2024, que corresponde al primer nombramiento, este será acompañado con el nombramiento de la Fiscalía Adjunta a medio tiempo y el del puesto de Profesional en Psicología a tiempo completo, según se indica en el transitorio al artículo 6. en el segundo semestre del 2024 y tras el debido proceso concursal del puesto, se elegirá la Fiscalía Titular para el quinquenio, a partir del 1 de enero de 2025. para la valoración de las faltas cometidas antes de la entrada en vigor de este reglamento, se aplicará la normativa vigente en el

momento en que ocurrieron los hechos, salvo que la nueva reglamentación beneficie al funcionario o estudiante involucrado.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-297-2022, según el oficio UNA-SCU-ACUE-159-2023, según el oficio UNA-SCU-ACUE-378-2023 y según el oficio UNA-SCU-ACUE-180-2024.

TRANSITORIO II

La Oficina de Investigación y Sanción de Faltas Comunes y Acoso Laboral, una vez conformada deberá elaborar en el plazo máximo de seis meses el Manual de Procedimientos del Reglamento de Régimen Disciplinario. La falta de este manual no impedirá la aplicación del presente reglamento.

TRANSITORIO III

A partir de la entrada en vigor de este reglamento, todos los asuntos pendientes en la Unidad de Asuntos Disciplinarios del Programa de Recursos Humanos, en los que ya se emitió la Resolución de inicio del Procedimiento, serán trasladados a la Oficina de Investigación de Faltas Comunes y Acoso Laboral con el fin de que sean atendidos por la Comisión correspondiente, conforme a la naturaleza de la falta investigada. Sin embargo, si ya se realizó la comparecencia y solo resta emitir la recomendación final, los expedientes serán remitidos a la Oficina Investigación de Faltas Comunes y Acoso Laboral para su respectiva resolución.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-297-2022 y según el oficio UNA-SCU-ACUE-159-2023

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 10. CONFORMACIÓN Y ORGANIZACIÓN INTERNA DE LA OFICINA DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE FALTAS COMUNES Y ACOSO LABORAL

El Programa Desarrollo de Recursos Humanos cuenta con un plazo de seis meses, posterior a la publicación de este transitorio, para realizar las acciones pertinentes que permitan la contratación de la presidencia de la oficina.

La Rectoría deberá asegurar el contenido presupuestario para el puesto y la plaza administrativa de la presidencia.

Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-159-2023.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN

CAPÍTULO I DE LA JURISDICCIÓN DISCIPLINARIA

- ARTÍCULO 1. ÁMBITO OBJETIVO DE APLICACIÓN
- ARTÍCULO 2. ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN
- ARTÍCULO 3. DEFINICIONES
- ARTÍCULO 4. PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO
- ARTÍCULO 5. ÓRGANOS COMPETENTES PARA EJERCER LA POTESTAD DISCIPLINARIA
- ARTÍCULO 6. CONFORMACIÓN Y FUNCIONES DE LA FISCALÍA DE FALTAS COMUNES Y ACOSO LABORAL.

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 6

- ARTÍCULO 7. FUNCIONES DE LA FISCALÍA
- ARTÍCULO 8. FUNCIONES DE LA PSICOLOGA.
- ARTÍCULO 9. NATURALEZA Y FUNCIONES DE LA OFICINA DE FALTAS COMUNES Y ACOSO LABORAL
- ARTÍCULO 10. CONFORMACIÓN Y ORGANIZACIÓN INTERNA DE LA OFICINA DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE FALTAS COMUNES Y ACOSO LABORAL.
- ARTÍCULO 11. INCOMPATIBILIDADES
- ARTÍCULO 12. NOMBRAMIENTOS
- ARTÍCULO 13. REQUISITOS PARA ESTAR INSCRITO EN EL REGISTRO DE ELEGIBLES
- ARTÍCULO 14. DEBERES
- ARTÍCULO 15. REMOCIÓN
- ARTÍCULO 16. ATRIBUCIONES DE LA PRESIDENCIA
- ARTÍCULO 17. JORNADA
- ARTÍCULO 18. DOTACIÓN DE RECURSOS

CAPÍTULO II DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

- ARTÍCULO 19. PARTES EN EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO
- ARTÍCULO 20. DERECHOS DE LAS PARTES
- ARTÍCULO 21. OMISIÓN DE FORMALIDADES
- ARTÍCULO 22. CONSTANCIA DE PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS
- ARTÍCULO 23. DE LA CONFORMACIÓN DEL EXPEDIENTE Y EL ACCESO A SUS PIEZAS
- ARTÍCULO 24. DOCUMENTACIÓN DE LAS AUDIENCIAS Y COMPARECENCIAS
- ARTÍCULO 25. DE LOS MEDIOS DE PRUEBA Y SU APRECIACIÓN
- ARTÍCULO 26. DEBER DE NOTIFICAR
- ARTÍCULO 27. FORMA Y MEDIO PARA REALIZAR LAS NOTIFICACIONES
- ARTÍCULO 28. DISPOSICIONES ESPECIALES SOBRE LA NOTIFICACIÓN POR FAX Y POR CORREO ELECTRÓNICO
- ARTÍCULO 29. DE LAS CITACIONES EN LOS MEDIOS PROBATORIOS

ARTÍCULO 30. DE LOS PLAZOS
ARTÍCULO 31. INTERRUPCIÓN DE LOS PLAZOS
ARTÍCULO 32. RÉGIMEN DE PROHIBICIONES, IMPEDIMENTOS, EXCUSAS Y RECUSACIONES

CAPÍTULO III
DEL INICIO DE LOS PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO 33. INSTANCIA COMPETENTE PARA GESTIONAR EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO
ARTÍCULO 34. INICIO DEL PROCEDIMIENTO POR DENUNCIA
ARTÍCULO 35. GARANTÍAS DE LA PERSONA DENUNCIANTE Y LOS TESTIGOS
ARTÍCULO 36. FORMALIDADES DE LA DENUNCIA
ARTÍCULO 37. VALORACIÓN PRELIMINAR DE LA DENUNCIA Y SUBSANACIÓN DE FORMALIDADES
ARTÍCULO 38. INVESTIGACIÓN PRELIMINAR
ARTÍCULO 39. TRÁMITE DE OFICIO DE UNA DENUNCIA
ARTÍCULO 40 TRÁMITE POSTERIOR A LA ADMISIBILIDAD DE LA DENUNCIA
ARTÍCULO 41. MEDIDAS CAUTELARES

CAPÍTULO IV
DE LA TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO

ARTÍCULO 42. TRÁMITE DE PROCEDIMIENTO ORDINARIO
ARTÍCULO 43. RESOLUCIÓN DE APERTURA DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO
ARTÍCULO 44. RESOLUCION DE INCIDENTES Y EXCEPCIONES
ARTÍCULO 45: CONVOCATORIA A COMPARECENCIA
ARTÍCULO 46. PRESCINDENCIA DE LA COMPARECENCIA
ARTÍCULO 47. REALIZACIÓN DE LA COMPARECENCIA ORAL Y PRIVADA
ARTÍCULO 48. DE LA COMPARECENCIA.
ARTÍCULO 49. PLAZO PARA EMITIR LA RESOLUCIÓN FINAL
ARTÍCULO 50. TRÁMITE EN CASO DE DESPIDO DE LAS PERSONAS FUNCIONARIAS
ARTÍCULO 51. ENVÍO DE COPIAS DE LA RESOLUCIÓN SANCIONATORIA
ARTÍCULO 52. TRÁMITE POSTERIOR A LA EMISIÓN DE LA RESOLUCIÓN FINAL POR LA OFICINA

CAPITULO V
DE LA TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ABREVIADO

ARTÍCULO 53. TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO ABREVIADO
ARTÍCULO 54. AUDIENCIA EN EL PROCEDIMIENTO ABREVIADO

CAPÍTULO VI
DE LA CONCILIACIÓN

ARTÍCULO 55. SOBRE EL TRÁMITE DE LA CONCILIACIÓN
ARTÍCULO 56. PROCEDIMIENTO POSTERIOR AL TRÁMITE DE CONCILIACIÓN

ARTÍCULO 57. RESPONSABILIDADES DE LA FISCALÍA Y DE LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES

CAPÍTULO VII
DEL LEVANTAMIENTO DE LA INAMOVILIDAD DE LAS PERSONAS ACADÉMICAS

ARTÍCULO 58. DERECHO DE INAMOVILIDAD Y GARANTÍA QUE OTORGA

ARTÍCULO 59. CAUSALES PARA EL LEVANTAMIENTO DE LA INAMOVILIDAD

ARTÍCULO 60. SOBRE EL LEVANTAMIENTO DE INAMOVILIDAD AL PERSONAL ACADÉMICO

ARTÍCULO 61. CIRCUNSTANCIAS EN LAS QUE SE REQUIERE EL LEVANTAMIENTO DE LA INAMOVILIDAD

ARTÍCULO 62. PROCEDIMIENTO PARA EL LEVANTAMIENTO DE LA INAMOVILIDAD A LAS PERSONAS FUNCIONARIAS ACADÉMICAS

ARTÍCULO 63. TRÁMITE POSTERIOR A LA DECISIÓN DE LA ASAMBLEA

CAPÍTULO VIII
DE LAS SANCIONES POR ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 64. CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 65. NO CONSTITUYE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 66. CONDICIONES DE LA CONDUCTA DE ACOSO LABORAL:

ARTÍCULO 67: DE LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 68. MEDIDAS CORRECTIVAS

ARTÍCULO 69. CRITERIOS ADICIONALES PARA LA EMISIÓN DE LA RESOLUCIÓN FINAL

ARTÍCULO 70. SANCIONES POR ENCUBRIMIENTO O FAVORECIMIENTO

CAPÍTULO IX
DE LAS SANCIONES EN FALTAS COMUNES A LAS PERSONAS FUNCIONARIAS

ARTÍCULO 71: DE LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES POR FALTAS COMUNES

ARTÍCULO 72. FALTAS SANCIONABLES CON AMONESTACIÓN VERBAL

ARTÍCULO 73: FALTAS SANCIONABLES CON APERCIBIMIENTO POR ESCRITO

ARTÍCULO 74. FALTAS SANCIONABLES CON SUSPENSIÓN SIN GOCE DE SALARIO HASTA POR TREINTA DÍAS

ARTÍCULO 75: FALTAS SANCIONABLES CON DESPIDO SIN RESPONSABILIDAD PATRONAL

ARTÍCULO 76. CONDUCTAS NO CONTEMPLADAS EXPRESAMENTE

CAPÍTULO X
DE LAS SANCIONES A LAS PERSONAS ESTUDIANTES

ARTÍCULO 77. TIPO DE SANCIONES

ARTÍCULO 78. FALTAS LEVES

ARTÍCULO 79. FALTAS GRAVES

ARTÍCULO 80: FALTAS MUY GRAVES

ARTÍCULO 81. EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN

ARTÍCULO 82. APLICACIÓN DE LA EXPULSIÓN
ARTÍCULO 83. CONDUCTAS NO CONTEMPLADAS EXPRESAMENTE
ARTÍCULO 84. APLICACIÓN DE SANCIONES
ARTÍCULO 85. MEDIOS DE IMPUGNACIÓN

CAPÍTULO XI
PROCEDIMIENTO PARA SANCIONAR Y DESTITUIR A LAS AUTORIDADES EN CARGOS POR ELECCIÓN

ARTÍCULO 86. AMBITO DE APLICACIÓN
ARTÍCULO 87. ÓRGANO COMPETENTE PARA TRAMITAR LOS PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS.
ARTÍCULO 88. FALTAS DISCIPLINARIAS DE LAS AUTORIDADES ELECTAS.
ARTÍCULO 89. SANCIONES PARA LAS AUTORIDADES ELECTAS.
ARTÍCULO 90. VALORACIÓN PRELIMINAR DE LA DENUNCIA
ARTÍCULO 91. TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO
ARTÍCULO 92. RESOLUCIÓN DEL TEUNA
ARTÍCULO 93. PROCEDIMIENTO DE DESTITUCIÓN
ARTÍCULO 94. EJECUCIÓN DEL DESPIDO
ARTÍCULO 95. SUSPENSIÓN CON GOCE DE SALARIO DURANTE LA INVESTIGACIÓN
ARTÍCULO 96. REINSTALACIÓN EN CASO DE DESPIDO INJUSTIFICADO

CAPÍTULO XII
PROCEDIMIENTO PARA ACREDITAR LA AUSENCIA A ASAMBLEAS Y REUNIONES

ARTÍCULO 97. ÁMBITO DE APLICACIÓN
ARTÍCULO 98. OBLIGACIÓN DE LEVANTAR LISTA DE ASISTENCIA
ARTÍCULO 99. OBLIGATORIEDAD DE ASISTENCIA
ARTÍCULO 100. RESPONSABILIDADES DE LOS SUPERIORES JERÁRQUICOS

CAPÍTULO XIII
DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 101. PRESCRIPCIÓN
ARTÍCULO 102. NORMATIVA SUPLETORIA
ARTÍCULO 103. VIGENCIA
ARTÍCULO 104. DEROGATORIA
ARTÍCULO 105. MODIFICACIONES REGLAMENTARIAS

CAPÍTULO XIV
DISPOSICIONES TRANSITORIAS
TRANSITORIO I
TRANSITORIO II
TRANSITORIO III

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 10.

APROBADO POR EL CONSEJO UNIVERSITARIO EN SESION CELEBRADA EL 14 DE JULIO DE 2022, ACTA N° 38-2022 DEL 18 DE JULIO DE 2022

MODIFICADO POR EL CONSEJO UNIVERSITARIO EN:

Acta N° 55-2022 DEL 8 DE DICIEMBRE DE 2022
Acta N° 26-2023 DEL 25 DE MAYO DE 2023
Acta N° 11-2023 DEL 13 DE DICIEMBRE DE 2023
Acta N° 21-2024 DEL 27 DE JUNIO DE 2024