

## Posición de la representación de la AFITEC respecto de los Procedimientos Disciplinarios Administrativos

La normativa aplica en los procedimientos disciplinarios administrativos en materia laboral están regulados en la II Convención Colectiva y sus Reformas en el capítulo 8 denominado “PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO LABORAL”, pero también hay otros artículos de la Convención que son relevantes, como veremos. Nos interesa aquí señalar solo algunos aspectos del proceso.

Un procedimiento disciplinario inicia cuando un(a) director(a) conoce de un acto u omisión que podría conducir a una sanción, para lo cual debe realizar primero una investigación preliminar. También los Vicerrectores pueden iniciar una investigación preliminar. Esta debe realizarse en un plazo máximo de 10 días hábiles. Si el caso amerita una instrucción formal debe remitirse al Órgano Director el cual dirige la directora de Recursos Humanos para realizar la instrucción formal. El documento resultado de la investigación con la recomendación que hace el Órgano Director debe volver al Director (a) o Vicerrector(a) de donde originó la investigación.

Corresponde al director(a) determinar si acepta o no la recomendación del Órgano e impone la sanción correspondiente (amonestación o suspensión), según lo establece el artículo 78 de la II Convención Colectiva y debe hacerlo en un plazo no mayor a los 10 días hábiles: “Igual plazo tendrá el Director de Departamento para suspender o amonestar”.

Esta decisión del director(a) debe ajustarse a lo establecido en el artículo 48 de la II Convención Colectiva y sus Reformas que establece:

“Artículo 48

Las actuaciones o resoluciones del Instituto, que afecten a sus trabajadores, deberán ser fundamentadas. Cuando las mismas afecten el derecho de un trabajador (...) deberá comunicarse (...) mediante notificación escrita en el centro de trabajo del funcionario afectado. (E)n la notificación se indicará:

- a. Lugar, hora y fecha en que se emite.
- b. Órgano del que emana la actuación o resolución.
- c. Hechos y circunstancias que fundamentan la actuación o resolución.
- ch. Fundamentos de derecho que directamente se relacionen con los hechos señalados.
- d. Efectos de la actuación o resolución.

e. Los recursos procedentes, plazos correspondientes y órgano competente para resolverlos.”

Se trata de darle los medios para que pueda ejercer el derecho a la defensa, y esto debe hacerse en todas las instancias correspondientes. Cuando se inicia la instrucción formal el Departamento de Recursos Humanos debe indicarle a la personas o personas bajo investigación los cargos por los cuales están siendo investigados de esta manera la persona o personas podrán presentar las pruebas que considere necesarias para mostrar su inocencia. El Órgano Director debe hacer su investigación para determinar la culpabilidad o la inocencia de las personas involucradas.

De igual manera, una vez que se remite el informe recomendativo, el director o directora debe imponer la sanción y se le deben dar las razones por las cuales se resuelva de esa manera. Igualmente importante es que se le indique ante quien debe presentar los recursos a los que tiene derecho.

Una de las funciones importantes de la Junta de Relaciones Laborales es velar porque el debido proceso haya sido respetado. Varios aspectos pueden llevar a nulidades del procedimiento seguido: cuando no se respetan los plazos establecidos para resolver, cuando el director o directora no resuelve apropiadamente, cuando se coarta el derecho a la defensa o cuando se determine que hay parcialidad (interés personal) de las personas que llevan a cabo la investigación.

Pero la Junta tiene también otras facultades: valorar la proporcionalidad entre la falta y la sanción. En varias situaciones se ha determinado que no hay tal correspondencia, lo que ha permitido que, por consenso, se ajuste la sanción, o por el contrario, que no se llegue a consenso y se traslade al señor rector para su resolución final.

Para nosotros es fundamental salvaguardar todos los aspectos anteriormente indicados, llegar a consensos a lo interno de la Junta con el objetivo de que los y las trabajadoras tengan la confianza de que no se han violentado sus derechos y que la sanción, cuando la hubiere, ha sido proporcional a la falta cometida.

Además de las causales de sanción establecidas en nuestro ordenamiento, es fundamental que reiteremos dos aspectos adicionales son importantes: a) que el patrimonio institucional que se nos ha encomendado sea custodiado con esmero y b) que cumplamos con el trabajo que se nos ha asignado.

**Dr. Celso Vargas Elizondo, Secretario General de AFITEC**  
**Lic. Israel Pacheco Barahona, Secretario General Adjunto AFITEC**