



UCR-FM 10:22/21 AGO '17

17 de agosto de 2017
OJ-827-2017

Dr. Carlos Alberto Fonseca Zamora
Decano
Facultad de Medicina

Estimado señor:

Doy respuesta al oficio FM-593-2017, por medio del cual somete a consideración de esta Asesoría una consulta relacionada con el oficio VD-2413-2017, de la Vicerrectoría de Docencia, en el que se recomienda en un caso concreto la tipificación de una falta como "grave", en contraposición a lo externado por el oficio OJ-631-2017, de la Oficina Jurídica, que recomienda una calificación como "leve".

Advertida la existencia del artículo 11 inciso a) del *Reglamento para la asignación de recursos al personal universitaria que participe en eventos internacionales*, para esta Asesoría no cabe duda que aún así lo que corresponde es la aplicación del inciso j) del artículo 5 del *Reglamento del régimen disciplinario del personal académico*. A continuación ofrecemos los argumentos correspondientes.

Uno de los principios generales constitutivos del derecho laboral, que integra y se incorpora a los contratos de trabajo, es el denominado "principio protector". De acuerdo con la doctrina y la jurisprudencia más difundida, este principio tiene tres manifestaciones básicas o sub-principios: a.- en los casos de *auténtica* duda debe resolverse a favor del trabajador, operación conocida con la locución latina, *in dubio pro operario*; b.- ante la aplicación de dos o más normas diferentes al mismo caso concreto, debe escogerse la norma más favorable al trabajador; y c.- a los propósitos de definir los derechos y deberes de los trabajadores en una situación problemática dada, debe optarse, en principio, por partir de la condición más beneficiosa o favorable al servidor.

En el caso concreto que esta Asesoría conoce, conviene traer a colación la segunda manifestación mencionada, pues efectivamente existen para la omisión de la presentación de informes dos normas del sistema jurídico que, en principio, serían aplicables al caso.

Por un lado tenemos el artículo 11 inciso a) del *Reglamento para la asignación de recursos al personal universitaria que participe en eventos internacionales*, según el cual la omisión de presentar informes se califica como falta grave. Debe señalarse, además, que este Reglamento no tiene como finalidad principal establecer un régimen disciplinario.



Por otra parte, a nivel de la normativa universitaria propiamente disciplinaria, la falta es sancionada por el inciso j) del artículo 5 del *Reglamento del régimen disciplinario del personal académico* que la califica como leve.

Por otra parte se da un hecho de particular relevancia para no aplicar la norma del *Reglamento para la asignación de recursos al personal universitaria que participe en eventos internacionales*, tal y como lo aconseja la Vicerrectoría de Docencia. Esta norma se refiere a la no presentación definitiva del informe. En el caso concreto, el docente sí presentó el informe, sólo que fuera de los plazos establecidos, hecho que precisamente cae en la esfera descriptiva del inciso j) del artículo 5 del *Reglamento del régimen disciplinario del personal académico*. De esta forma, resulta exacta la afirmación de nuestro dictamen OJ-631-2017, en el sentido de que en sentido estricto dicho Reglamento no establece una sanción para casos como el presente, en que la presentación del informe no se omite pero sí se retrasa.

Así las cosas, lo propio en este caso, en virtud del sub-principio indicado, sería aplicar la norma más favorable al trabajador, que precisamente está contenida en la normativa específica interna de la que dispone la Universidad para sancionar las faltas en que incurra su personal académico.

Ahora bien, su consulta va dirigida a esclarecer cuál de los dos criterios jurídicos debe aplicarse. No le corresponde a esta Oficina, como es natural, zanjar esta situación, pues se trata de un criterio propio el que está en discusión. Sí advertimos que por las características propias del derecho laboral, apuntadas en este dictamen (principio protector y tipicidad de la conducta sancionada), un procedimiento basado en el artículo 11 inciso a) del *Reglamento para la asignación de recursos al personal universitaria que participe en eventos internacionales* tendría mayores posibilidades de ser anulado que si se imputa la falta de acuerdo con el *Reglamento del régimen disciplinario del personal académico*. Corresponde a esa autoridad tomar la decisión en este caso mediante una ponderación de los diferentes elementos de juicio.

Atentamente,

Dr. Luis Baudrit Carrillo
Director



FMB

Cc: Dra. Marlen León G, Vicerrectora de Docencia.