

**UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA
CONSEJO UNIVERSITARIO**

9 de marzo del 2023

SESIÓN ORDINARIA VIRTUAL DEL CONSEJO UNIVERSITARIO

ACTA No. 2951-2023

PRESENTES: Vladimir de la Cruz de Lemos, inicia presidiendo la sesión
Rodrigo Arias Camacho, preside a partir de las 9:30 am
Eduardo Castillo Arguedas
Carlos Montoya Rodríguez
Ana Catalina Montenegro Granados
Maureen Acuña Cascante
Marlene Víquez Salazar
José María Villalta Flores-Estrada
José Osvaldo Castro Salazar

INVITADOS

PERMANENTES: Ana Myriam Shing Sáenz, coordinadora general
Secretaría Consejo Universitario
Nancy Arias Mora, asesora jurídica Consejo Universitario
Karino Alberto Lizano Arias, auditor interno

Se inicia la sesión al ser las ocho horas y cuarenta y dos minutos de modo virtual.

I. APROBACIÓN DE LA AGENDA

VLADIMIR DE LA CRUZ: Muy buenos días a toda la comunidad universitaria, a los miembros del Consejo Universitario. Vamos a iniciar la sesión de hoy jueves 9 de marzo, con la ausencia brevísima del señor rector, que se nos incorpora alrededor de las 9:15 o 9:30 am. Entonces, vamos a dar inicio a la sesión de hoy con la aprobación de la agenda.

MARLENE VIQUEZ: Buenos días. Como tenemos los oficios de doña Nancy, referente a proyectos de ley, y luego viene el dictamen de la Comisión de Asuntos Jurídicos sobre lo del artículo 32 bis, esperaríamos a que llegue el señor rector para ver esos puntos. Entonces, mi propuesta es que mientras llegue el señor rector, iniciemos con la Correspondencia, excepto el punto 6, para que se defina la

sesión extraordinaria que está solicitando el señor auditor y cuando ya esté el señor rector, nos devolvemos a ver los puntos anteriores, incluyendo los puntos de inclusión que nos envía doña Ana Myriam.

VLADIMIR DE LA CRUZ: ¿Estamos de acuerdo en alterar la agenda en ese sentido? Todos de acuerdo y la aprobamos con esas modificaciones.

Se modifica la agenda quedando de la siguiente manera:

- I. APROBACIÓN DE LA AGENDA**
- II. APROBACIÓN DEL ACTA 2950-2023.**
- III. CORRESPONDENCIA**
 - A. Propuesta de acuerdos de correspondencia. REF. CU-220-2023**
 1. Informe de gestión 2019-2023 de la señora Rocío Chaves Jiménez, como jefa del Instituto de Estudios de Género. REF. CU-090-2023
 2. Invitación del Consejo Nacional de Rectores y el Observatorio Laboral de Profesiones al aniversario del OLaP. REF. CU-189-2023
 3. Oficio CCP.05.2022 de la Comisión de Carrera Profesional, referente al cumplimiento de requisitos del señor Maynor Barrientos Amador, para ser catedrático. REF. CU-197-2023
 4. Oficio JMV.F.CU-2023-001 del señor José María Villalta Flórez-Estrada, miembro del Consejo Universitario, referente a propuesta de modificación de varios artículos del Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Universidad Estatal a Distancia. REF. CU-201-2023
 5. Oficio OPRE 089-2023 de la Oficina de Presupuesto y el Centro de Planificación y Programación Institucional, referente al Informe de Modificaciones Presupuestarias del IV Trimestre del 2022. REF. CU-202-2023
 6. Nota del 6 de marzo del 2023 de la señora Evelyn Céspedes Barrantes, referente a su renuncia como miembro titular del Tribunal Electoral Universitario. REF. CU-218-2023
 7. Oficio O.J.2023-122 de la Oficina Jurídica, referente a propuesta de modificación de varios artículos del Estatuto de Personal, de conformidad

con los artículos 39, 40, 41 y 42 de la Ley Marco de Empleo Público. REF. CU-219-2023

8. Oficio AI-027-2023 de la Auditoría Interna, referente al Servicio Preventivo de Advertencia, código AD-003-2023, referente a cumplimiento de la recomendación 4.1, incisos a) y c) del Informe denominado "*Estudio de control interno en contrataciones vía artículo 32 bis del Estatuto de Personal, en el PROFED*", Código ACE-003-2021. REF. CU-216-2023
9. Oficio R-0224-2023 de la Rectoría, referente a propuesta de acuerdo, mediante el cual se declara que todos los puestos de la UNED se definen como exclusivos y excluyentes para efectos de la Ley Marco de Empleo Público. Además, propuesta de la señora Marlene Viquez referente al segundo punto de la nota del señor rector. REF. CU-237-2023 y 239-2023
10. Criterios AJCU-2023-034 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario y DAES-180-2022 de la Dirección de Asuntos Estudiantiles, referentes al proyecto de ley No. 23.108 Ley de protección de la inversión pública en becas y otras ayudas para población estudiantil. REF. CU-900-2022, 968-2022 y 209-2023
11. Oficio FEU-0234-2023 de la Presidencia de la Federación de Estudiantes (FEUNED), referente a propuesta de modificación del artículo 2 del Reglamento de la Editorial EUNED. REF. CU-223-2023
12. Dictamen de la Comisión de Asuntos Jurídicos, referente a solicitud de prórroga para el cumplimiento de acuerdos del Consejo Universitario. CU.CAJ-2023-031
13. Dictamen de la Comisión Plan Presupuesto, referente a la Modificación Presupuestaria N°1-2023. CU.CPP-2023-012
14. Dictamen de la Comisión Plan Presupuesto, referente a solicitud a la Administración para que realice un análisis integral sobre la aplicación del artículo 32 bis del Estatuto de Personal en concordancia con la normativa interna. CU.CPP-2023-013
15. Oficio O.J.2023-124 de la Oficina Jurídica, referente a análisis del alcance del artículo 134 del Estatuto de Personal. REF. CU-217-2023

B. Criterios sobre proyectos de ley.

1. Criterios AJCU-2021-109 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, ECEN-987-2021 de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales, referentes al Proyecto de Ley No. **21.343** LEY PARA LA CONTRIBUCIÓN A LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA. REF. CU-932 y 966-2021

2. Criterios AJCU-2021-102 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, ECEN-884-2021 de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales, referentes al Proyecto de Ley No. **21.357** LEY DE MODIFICACION A LA LEY N°6797, CODIGO DE MINERIA Y FORMALIZACION Y FOMENTO DE LA MINERÍA ARTESANAL DE PEQUEÑA ESCALA Y COOPERATIVAS MINERAS DE PEQUEÑA ESCALA. REF. CU- 762 Y 867-2021
3. Criterios AJCU-2022-105 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, ECEN-930-2022 de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales, de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades, y SM-0047-2022 del Servicio Médico, referentes al Proyecto de Ley No. **21.421** ADICIÓN DE UNA SECCIÓN IV Y LOS ARTÍCULOS 131, 132 Y 133 AL TÍTULO I DEL LIBRO II DEL CÓDIGO PENAL, LEY N° 4573 DEL 4 DE MAYO DE 1970 Y SUS REFORMAS, PROHIBICIÓN DE LA MANIPULACIÓN GENÉTICA HUMANA. (Sustituye el oficio AJCU-2022-036, REF. CU-221-2022) REF. CU-597, 595, 596 Y 566-2022
4. Criterios AJCU-2022-059 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, ECEN-226-2022 de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales, y CEA-013-2022 del Centro de Educación Ambiental, referentes al Proyecto de ley No. **21.584** LEY PARA EL DESARROLLO SOCIAL MEDIANTE LA REGULACIÓN DE LA ACTIVIDAD MINERA METÁLICA. (Sustituye el oficio AJCU-2021-094, REF. CU-768-2021) REF. CU-324-2022
5. Criterio AJCU-2022-103 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, referente al Proyecto de Ley No. **21.847** CREACIÓN DE LAS COMISIONES INSTITUCIONALES DE ACCESIBILIDAD Y DISCAPACIDAD (CIAD). (Sustituye el oficio AJCU-2021-085, REF. CU-704-2021) REF. CU-574-2022
6. Criterios AJCU-2021-075 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, O.J.2021-379 de la Oficina Jurídica, E.C.SH.532-2021 de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades, y DEFE-034-2021 de la Defensoría de los Estudiantes, referentes al Proyecto de Ley No. **22.006** LEY PARA TUTELAR LA OBJECCIÓN DE CONCIENCIA E IDEARIO. REFS. CU-570, 575, 577 y 586-2021.
7. Criterio AJCU-2022-060 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, referente al Proyecto de Ley No. **22.248** CREACIÓN DE LA COMISIÓN EVALUADORA DE LA GESTIÓN DE INGRESOS DEL MINISTERIO DE HACIENDA. REF. CU-325.2022
8. Criterios AJCU-2022-132 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, y de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades, referentes al proyecto de Ley No. **22.306** REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 18, 19 Y 20 Y ADICIÓN DE UN ARTÍCULO 20 BIS A LA LEY DE PATENTES DE INVENCION, DIBUJOS Y MODELOS INDUSTRIALES Y MODELOS DE UTILIDAD, N° 6867 DE 25 DE ABRIL DE 1983 LEY PARA ACTUALIZAR LA

REGULACIÓN SOBRE LICENCIAS OBLIGATORIAS EN BENEFICIO DE LA SALUD PÚBLICA. REF.CU-786-2022

9. Criterios AJCU-2021-090 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, ORH.2021.0577 de la Oficina de Recursos Humanos y OPRE-437-2021 de la Oficina de Presupuesto, referentes al Proyecto de Ley No. **22.360** REFORMA AL ARTÍCULO 54 DEL TÍTULO III, DE LA LEY DE FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS N°9635, DEL 03 DE DICIEMBRE DE 2018 Y SUS REFORMAS. REF. CU-681, 695 y 730-2021
10. Criterios AJCU-2022-116 de la Asesora Jurídica del Consejo Universitario y E.C.S.H.672.2021 de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades, referentes al "Proyecto de Ley No. **22.409** REFORMA AL ARTÍCULO 62 DE LA LEY CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL ENRIQUECIMIENTO ILÍCITO EN LA FUNCIÓN PÚBLICA". REF.CU-820-2021 y 695-2022
11. Criterios AJCU-2023-015 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, SM-0089-2022 del Servicio Médico, E.C.S.H.630.2022 de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades, sobre el Proyecto de Ley No. **22.413** LEY NACIONAL DE SANGRE texto dictaminado. (Sustituye el oficio AJCU-2022-117, REF. CU-696-2022) REF. CU-982-2022, 096-2023
12. Criterios AJCU-2022-048 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades, y DIREXTU.018-2022 de la Dirección de Extensión Universitaria, referente al Proyecto de Ley No. **22.452** CREACIÓN DEL MUSEO DE LA DEMOCRACIA. REF. CU-261-2022
13. Criterio AJCU-2022-083 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, referente al Proyecto de Ley No. **22.459** "REGULACIÓN DE LA CUOTA MENSUAL DE COMBUSTIBLE PARA DIPUTADOS Y DIPUTADAS, Y EL USO DEL COMBUSTIBLE SEGÚN EL ART. 238 DE LA LEY DE TRÁNSITO POR VÍAS PÚBLICAS TERRESTRES Y SEGURIDAD VIAL, LEY N° 9078, DEL 4 DE OCTUBRE DE 2012, Y SUS REFORMAS (anteriormente denominado: REGULACION DE LA CUOTA MENSUAL DE COMBUSTIBLE PARA DIPUTADOS Y DIPUTADAS. REF. CU-475-2022
14. Criterios AJCU-2021-092 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario y ORH.2021.0554 de la Oficina de Recursos Humanos, referentes al Proyecto de Ley No. **22.569** LEY DE APROBACION DEL CONVENIO SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO (CONVENIO 190). REF. CU-548 y 759-2021
15. Criterios AJCU-2022-109 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, I.E.G-025-2021 del Instituto de Estudios de Género y del Servicio Médico, referentes al proyecto de Ley No. **22 573**, "Ley de Paternidad y Maternidad responsable a través de la Salud Sexual y Reproductiva". REF.CU-680-2022

16. Criterios AJCU-2022-046 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, ECEN-153-2022 de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales, y CEA-009-2022 del Centro de Educación Ambiental, referentes al Proyecto de Ley No. **22.713** REFORMA DE LA LEY DE INCENTIVOS Y PROMOCIÓN PARA EL TRANSPORTE ELÉCTRICO. REF. CU-250-2022
17. Criterios AJCU-2022-061 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, ECEN-208-2022 de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales, y CEA-014-2022 del Centro de Educación Ambiental, referentes al Proyecto de Ley No. **22.735** LEY PARA AVANZAR EN LA ELIMINACIÓN DEL USO DE COMBUSTIBLES FÓSILES EN COSTA RICA Y DE DECLARACIÓN DEL TERRITORIO NACIONAL COMO PAÍS LIBRE DE EXPLORACIÓN Y EXPLOTACIÓN PETROLERA Y DE GAS NATURAL. REF. CU-736-2022
18. Criterios AJCU-2022-066 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario y de la encargada de la Sede Universitaria de Talamanca, referentes al Proyecto de Ley No. **22.740** REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 2, 4, 11 Y ADICIÓN DE ARTICULOS NUEVOS A LA LEY DE CREACIÓN DEL COLEGIO UNIVERSITARIO DE LIMON N° 7941 DEL 09 DE NOVIEMBRE DE 1999 Y SUS REFORMAS. REF. CU-358-2022.
19. Criterios AJCU-2022-062 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario y OJ-2022-139 de la Oficina Jurídica, referentes al Proyecto de Ley No. **22.755** PAGAR 2: LEY PARA COADYUVAR EN EL PAGO DEL SERVICIO DE LA DEUDA Y DE TRANSPARENCIA EN LA INFORMACIÓN DE LOS SUPERÁVIT DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS. REF. CU-337-2022
20. Criterios AJCU-2023-014 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, ECEN-934-2022 de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales y CEA 069-2022 del Centro de Educación Ambiental, sobre el Proyecto de ley No. **22.789** LEY REGULADORA DE LOS ORGANISMOS GENÉTICAMENTE MODIFICADOS DE POLINIZACIÓN ABIERTA. REF. CU-754-2022, 085, 086 y 087-2023
21. Criterios AJCU-2022-063 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario y I.E.G-003.2022 del Instituto de Estudios de Género, referentes al Proyecto de Ley No. **22.832**, "LEY PARA FACILITAR LOS PROCESOS DE NOTIFICACIÓN DE APERTURA DE PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS POR ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA. REF. CU-338-2022
22. Criterios AJCU-2022-189 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, y de la Maestría en Propiedad Intelectual, referentes al Proyecto de Ley No **22.843** REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 4, 6, 7, 23, 27 Y 33 Y ADICIÓN DE LOS ARTÍCULOS 18 BIS, 19 TER Y 48 BIS, A LA LEY DE OBTENCIONES VEGETALES N°8631 DEL 06 DE MARZO DE 2008. REF. CU-808, 1027 y 1028-2022

23. Criterios AJCU-2022-130 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario y ECA-2022-307 de la Escuela de Ciencias de la Administración, referentes al proyecto de Ley No. **22.844**, LEY DE CREACIÓN DEL CONSEJO CONSULTIVO ECONÓMICO Y SOCIAL (CCES). REF.CU-780-2022
24. Criterios AJCU-2022-049 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, y del Programa de Promoción Cultural de la Dirección de Extensión Universitaria, referentes al Proyecto de Ley No. **22.853** LEY DE FOMENTO A LA INDUSTRIA FÍLMICA Y AUDIOVISUAL COSTARRICENSE. REF. CU-244-2022
25. Criterios AJCU-2023-021 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, del Centro de Investigación en Cultura y Desarrollo (CICDE), y del Observatorio de Comercio Exterior, referentes al Proyecto de ley No. **22.855** LEY DE DEFENSA COMERCIAL. REF. CU-100-2022, 152, 153 Y 154-2023
26. Criterios AJCU-2023-028 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, ECA.2022-488 de la Escuela de Ciencias de la Administración, DEFE-010-2022 de la Defensoría de los Estudiantes y DAES-088-2022 de la Dirección de Asuntos Estudiantiles, referentes al Proyecto de Ley No. **22.881** CREACIÓN DEL SISTEMA DE AHORRO Y CRÉDITO ADMINISTRADO POR CONAPE, PARA LA EDUCACIÓN TÉCNICA, SUPERIOR PARAUNIVERSITARIA Y UNIVERSITARIA. REF. CU-389, 458, 519-2022 y 156-2023
27. Criterios AJCU-2023-029 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, y I.E.G.-034-2022 del Instituto de Estudios de Género, referente al Proyecto de Ley No. **22.891** APROBACIÓN DE LA CONVENCION INTERAMERICANA CONTRA TODA FORMA DE DISCRIMINACION E INTOLERANCIA. REF. CU-776-2022, 163 y 164-2023.
28. Criterios AJCU-2023-031 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, y ECEN-521-2022 de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales, sobre el Proyecto de Ley No. **22.902** LEY PARA COORDINAR ACCIONES INSTITUCIONALES EN EL MANEJO DE INCENDIOS FORESTALES. REF. CU-531-2022, 602-2022 y 194-2023.
29. Criterios AJCU-2022-187 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, DAES-146-2022 de la Dirección de Asuntos Estudiantiles, y del Centro de Investigación en Cultura y Desarrollo, referentes al Proyecto de ley No. **22.969** TRANSFORMACION DE LA JUNTA DIRECTIVA DE CONAPE PARA QUE RESPONDA A LAS NECESIDADES ACTUALES DEL ESTUDIANTADO. REF. CU-751, 1008, 1009 y 1011-2022.
30. Criterios AJCU-2023-007 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, y AGJ-050-2022 del Centro Agenda Joven, sobre el Proyecto de ley No.

22.994 APROBACIÓN DEL PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCION IBEROAMERICANA DE DERECHOS DE LOS JOVENES. REF. CU-546-2022. 050 y 089-2023

31. Criterios AJCU-2022-212 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades, de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales y del Servicio Médico, sobre el Proyecto de ley No **23.383** LEY DE CONTROL Y REGULACIÓN DEL CANNABIS PARA USO RECREATIVO. REF. CU-1152-2022
32. Criterios AJCU-2023-032 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, O.J.2023-107 de la Oficina Jurídica y RAL-2023-009 de la Asesoría Legal de la Rectoría, sobre el Proyecto de Ley No. **23.394** REFORMA A LA LEY GENERAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA PARA ELIMINAR LA TRANSCRIPCION LITERAL DE LAS ACTAS DE LOS ORGANOS COLEGIADOS. REF. CU-104, 210, 211 y 212-2023
33. Criterios AJCU-2023-033 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, OIMERCOM-001-2023 de la Oficina Institucional de Mercadeo y Comunicación, y del Servicio Médico, sobre el Proyecto de ley No. 23.446 LEY PARA LA REGULACIÓN DE LOS EVENTOS MASIVOS. REF. CU-010, 028, 112 y 219-2023

IV. OFICIO AJCU-2023-037 DE LA ASESORA JURÌDICA, REFERENTE AL INFORME DE LOS PROYECTOS DE LEY NUEVOS EN CONSULTA. REF.CU-208-2023

V. DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS, REFERENTE A PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE ARTÍCULOS 35, INCISO M) Y 32 BIS DEL ESTATUTO DE PERSONAL, Y ARTÍCULOS 1 Y 4 DEL REGLAMENTO DEL ARTÍCULO 32 BIS DEL ESTATUTO DE PERSONAL. CU.CAJ-2022-024. CONTINUACIÓN

VI. DICTÁMENES DE COMISIONES PERMANENTES Y COMISIONES ESPECIALES

1. COMISIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS

- a. Propuesta de “Reglamento para normar las ausencias temporales del rector”. Además, dictamen de minoría presentado por el señor Álvaro García, referente a dicho reglamento. CU.CAJ-2020-060 y 061
- b. Propuesta de modificación Reglamento Electoral de la UNED y adición al nuevo capítulo de “Referéndum en la Universidad Estatal a Distancia”. CU.CAJ-2019-122

- c. Propuesta de modificación del artículo 13 del Estatuto de Personal en los términos en los que lo presenta la señora Rosa María Vindas Chaves, jefe de la Oficina de Recursos Humanos. CU.CAJ-2020-047
- d. Propuesta de Reglamento de Uso de Drones en la Universidad Estatal a Distancia. CU.CAJ-2021-042
- e. Propuesta de modificación del artículo 137 del Estatuto de Personal, en relación con los recursos ante la Rectoría. CU.CAJ-2021-054
- f. Solicitud a la Administración para la prevención de acoso laboral por instancias externas vinculadas de manera contractual con la Universidad. CU.CAJ-2022-002
- g. Solicitud a la administración de derogar el Procedimiento para el Pago o Compensación de Tiempo Extraordinario” aprobado por el CONRE en sesión 758-92, Art. IV del 16 de julio de 1992. CU.CAJ-2022-008
- h. Propuesta de modificación de los artículos 8 y 25 del Reglamento Fondo de Becas Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia. CU.CAJ-2022-048
- i. Propuesta de modificación de algunos artículos del Reglamento de Gestión Académico. AJCU-2022-063
- j. Propuesta de Reglamento de Devoluciones de Dinero a las Personas Estudiantes de la UNED. CU.CAJ-2022-086
- k. Propuesta de modificación de los artículos 4 y 5 del “Reglamento para la suscripción de Convenios y Contratos de la UNED, según lo establecido en el inciso e) del artículo 25 del Estatuto Orgánico.” CU.CAJ-2022-118
- l. Solicitud de autorización para iniciar procedimiento de modificación del artículo 49, punto 3, del Estatuto de Personal y el artículo 1 del Reglamento al artículo 49, punto 3) del Estatuto de Personal. CU.CAJ-2023-016

2. COMISIÓN PLAN PRESUPUESTO

- a. Acuerdo CR-2021.1167 del Consejo de Rectoría, sobre las acciones para atender los hallazgos encontrados por la Auditoría

Externa en la Liquidación Presupuestaria a diciembre del 2020 y Carta de Gerencia CG-1-2020. CU.CPP-2021-017

- b. Informes emitidos por la señora Lilly Cheng Lo, Delegada Ejecutiva de la FUNDEPREDI y el Consorcio EMD Contadores Públicos Autorizados, correspondientes a los períodos 2018-2017: 1) Carta a la gerencia de la auditoría externa 2018 y 2) Estados Financieros Auditados al 31 de diciembre del 2018 y 2017, períodos 2019-2018, que incluyen: 1) Carta de gerencia de la auditoría externa 2019 y 2) Estados Financieros Auditados al 31 de diciembre del 2019 y 2018 y períodos 2020-2019: 1) Carta a la gerencia de la auditoría externa 2020, y 2) Estados Financieros Auditados al 31 de diciembre del 2020 y 2019. CU.CPP-2021-020
- c. Habilitación de dos plazas de Analista Académico en la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales y en la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades. CU.CPP-2022-001
- d. Informe de Modificaciones Presupuestarias del III Trimestre del 2021. CU.CPP-2022-004
- e. Informe de Liquidación Presupuestaria al 31 de diciembre del 2021. CUCPP-2022-005
- f. Oficios OCS-634-2021 de la Oficina de Contratación y Suministros, y OPRE-503-2021 de la Oficina de Presupuesto, sobre cumplimiento de puntos 4 y 9, inciso b) del acuerdo tomado en sesión 2876-2021, Art. I-B, relacionado con la aprobación del Plan-Presupuesto para el ejercicio económico 2022. CU.CPP-2022-008
- g. Informe de Modificaciones Presupuestarias del cuarto trimestre del 2021. CU.CPP-2022-013
- h. Informe de Modificaciones Presupuestarias del primer trimestre del 2022. CU.CPP-2022-023
- i. Informe de anual de labores de FUNDEPREDI, que incluye los estados financieros, correspondiente al ejercicio económico comprendido entre el 01 de enero al 31 de diciembre del 2021. CU.CPP-2022-024
- j. Solicitud para que se deje sin efecto el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2549-2016, Art. III, inciso 18), celebrada el 29 de setiembre del 2016, referente a la propuesta para atender los casos especiales de personas que no califican para un nombramiento por servicios especiales, de manera que no contravenga la normativa institucional. CU.CPP-2022-025

- k. Informe de Modificaciones Presupuestarias correspondientes al segundo trimestre del 2022. CU.CPP-2022-038
- l. Solicitud para sacar de la agenda de esa comisión, el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2638-2018, Art. II, inciso 1-b) celebrada el 25 de enero del 2018 (CU-2018-034). CU.CPP-2023-006

3. COMISIÓN DE POLÍTICAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRATIVO

- a. Estudio técnico realizado por el Centro de Planificación y Programación Institucional, para la creación de la Oficina de Gestión e Investigación en Laboratorios (OGILAB). CU.CPDOyA-2022-070
- b. Informe técnico sobre las comisiones institucionales y su vinculación con el Manual Organizacional, elaborado por el CPPI.. CU.CPDOyA-2023-001

4. COMISIÓN DE POLÍTICAS DE DESARROLLO ACADÉMICO

- a. Solicitud planteada por el director de la Escuela de Ciencias de la Administración, para levantar la suspensión de la carrera de Administración de Empresas con Énfasis en Cooperativas y Asociativas. CU.CPDA-2020-022
- b. Interpretación auténtica del artículo 113 del Reglamento General Estudiantil, en atención a solicitud de la Defensoría de los Estudiantes, referente a la normativa a aplicar en el análisis de solicitudes de salida lateral y residencia mínima que debe cumplir el estudiante. CU.CPDA-2021-012
- c. Informe de la Vicerrectoría Académica, referente a “Avances en la implementación y desarrollo del proceso de virtualización de la oferta académica de la Universidad y la evolución que se ha tenido al respecto”. CU.CPDA-2021-019
- d. Solicitud a las personas directoras de Escuela canalizar las propuestas de modificación del Reglamento del Sistema de Estudios de Posgrado, a través del Consejo de Estudios de Posgrado. CU.CPDA-2021-036
- e. Dictamen conjunto de la Comisión de “Políticas de Desarrollo Académico y la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Centros Universitarios, referente a la “Propuesta para regular la

contextualización de las orientaciones académicas en la totalidad de asignaturas ofertadas a la población estudiantil en condición privada de libertad”. CU.CPDA-2022-055 y CU.CPDEyCU-2022-033

- f. Informe sobre el estado en que se encuentran acuerdos pendientes de cumplimiento. CU.CPDA-2023-004

5. COMISIÓN DE POLÍTICAS DE DESARROLLO ESTUDIANTIL Y SEDES UNIVERSITARIAS.

- a. Solicitud de prórroga para el cumplimiento del acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2874-2021, Art. II-A, inciso 8) celebrada el 16 de setiembre de 2021 (CU-2021-391), referente al Reglamento General de Becas para Estudiantes de Pregrado y Grado de la UNED y al Reglamento del Fondo Solidario. CU.CPDEySU-2023-009
- b. Solicitud de prórroga para el cumplimiento del acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2872-2021, Art. III-A, inciso 15) celebrada el 1 de setiembre de 2021 (CU-2021-369), referente al Fondo Solidario Estudiantil. CU.CPDEySU-2023-010

II. APROBACIÓN DEL ACTA 2950-2023.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Tenemos el acta. ¿Observaciones? Si no hay observaciones, aprobamos el acta No. 2950-2023.

Se aprueba el acta No. 2950-2023 con modificaciones de forma.

III. CORRESPONDENCIA

A. Propuesta de acuerdos de correspondencia.

Se conoce la propuesta de acuerdos para la correspondencia elaborada por la señora Ana Myriam Shing, coordinadora general de la Secretaría del Consejo Universitario. REF.CU-220-2023.

1. Informe de gestión 2019-2023 de la señora Rocío Chaves Jiménez, como jefa del Instituto de Estudios de Género.

Se conoce el Informe de labores 2019-2023, presentado el 9 de febrero del 2023 por la señora Rocío Chaves Jiménez (REF. CU-090-2023), durante su gestión en la jefatura del Instituto de Estudios de Género.

MARLENE VIQUEZ: Tenemos el informe de gestión 2019-2023 de la señora Rocío Chávez Jiménez como jefa del Instituto de Estudios de Género. La propuesta de acuerdo dice:

“CONSIDERANDO:

El Informe de labores 2019-2023, presentado el 9 de febrero del 2023 por la señora Rocío Chaves Jiménez (REF. CU-090-2023), durante su gestión en la jefatura del Instituto de Estudios de Género.

SE ACUERDA:

1. Enviar a la Oficina de Recursos Humanos y a la señora Natalia Mora Navarrete, el Informe de gestión 2019-2023 de la señora Rocío Chaves Jiménez, período en el que fungió como jefa del Instituto de Estudios de Género, para su conocimiento.
2. Remitir a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo el citado informe, con el fin de que lo analice y brinde un dictamen al plenario a más tardar el 31 de mayo del 2023.

VLADIMIR DE LA CRUZ: ¿Alguien quiere opinar?. No, entonces, procedemos a votar. Todos de acuerdo y lo aprobamos en firme.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III-A, inciso 1)

CONSIDERANDO:

El Informe de labores 2019-2023, presentado el 9 de febrero del 2023 por la señora Rocío Chaves Jiménez (REF. CU-090-2023), durante su gestión en la jefatura del Instituto de Estudios de Género.

SE ACUERDA:

1. **Enviar a la Oficina de Recursos Humanos y a la señora Natalia Mora Navarrete, el Informe de gestión 2019-2023 de la señora**

Rocío Chaves Jiménez, período en el que fungió como jefa del Instituto de Estudios de Género, para su conocimiento.

- 2. Remitir a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo el citado informe, con el fin de que lo analice y brinde un dictamen al plenario a más tardar el 31 de mayo del 2023.**

ACUERDO FIRME

- 2. Invitación del Consejo Nacional de Rectores y el Observatorio Laboral de Profesiones al aniversario del OLaP.**

Se conoce la invitación enviada por el Consejo Nacional de Rectores y el Observatorio Laboral de Profesiones al XV Aniversario del OLaP, que se realizará el 21 de marzo del 2023, a las 3:30 p.m. en el Auditorio del CONARE (REF. CU-189-2023).

MARLENE VIQUEZ: Tenemos una invitación del Consejo Nacional de Rectores y el Observatorio Laboral de Profesiones al aniversario del OLaP.

La propuesta dice:

“CONSIDERANDO:

La invitación enviada por el Consejo Nacional de Rectores y el Observatorio Laboral de Profesiones al aniversario del OLaP, que se realizará el 21 de marzo del 2023, a las 3:30 p.m. en el Auditorio del CONARE (REF. CU-189-2023).

SE ACUERDA:

Agradecer la invitación extendida por CONARE y el Observatorio Laboral de Profesiones al aniversario del OLaP.”

Para aquellos miembros del Consejo Universitario que estén interesados en asistir.

VLADIMIR DE LA CRUZ: ¿Alguien más? Procedemos con la votación. Lo aprobamos en firme.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III-A, inciso 2)

CONSIDERANDO:

La invitación enviada por el Consejo Nacional de Rectores y el Observatorio Laboral de Profesiones al XV Aniversario del OLaP, que se realizará el 21 de marzo del 2023, a las 3:30 p.m. en el Auditorio del CONARE (REF. CU-189-2023).

SE ACUERDA:

Agradecer la invitación extendida por CONARE y el Observatorio Laboral de Profesiones al XV Aniversario del OLaP.

ACUERDO FIRME

3. Oficio CCP.05.2022 de la Comisión de Carrera Profesional, referente al cumplimiento de requisitos del señor Maynor Barrientos Amador, para ser catedrático.

Se conoce el oficio CCP.05.2023 del 28 de febrero del 2023 (REF. CU-197-2023), suscrito por el señor Gabriel Quesada Avendaño, coordinador de la Comisión de Carrera Profesional, en el que transcribe el acuerdo tomado en el Acta 01, Art. II, del 31 de enero del 2023, y ratificado el 28 de febrero del 2023 en sesión virtual, en el que informa que el señor Maynor Barrientos Amador cumple con los requisitos establecidos en el Reglamento de Declaratoria de Catedrático en la UNED, para declararlo catedrático.

MARLENE VIQUEZ: Tenemos el oficio CCP. 05.2022 de la Comisión de Carrera Profesional, referente al cumplimiento de requisitos del señor Maynor Barrientos Amador, para ser declarado catedrático.

Dice la propuesta:

CONSIDERANDO:

1. El acuerdo tomado por la Comisión de Carrera Profesional en el acta 35, Art. V, inciso 4 del 01 de noviembre del 2022 y ratificado el 8 de noviembre del 2022 (oficio CCP.1163.2022), en el que aprueba el ascenso del señor Maynor Barrientos Amador, Profesional 5, a partir del 1ro. de diciembre del 2022.
2. El oficio CCP.05.2023 del 28 de febrero del 2023 (REF. CU-197-2023), suscrito por el señor Gabriel Quesada Avendaño, coordinador de la Comisión de Carrera Profesional, en el que transcribe el acuerdo tomado en el Acta 01, Art. II, del 31 de enero del 2023, y ratificado el 28 de febrero del 2023 en sesión virtual, en el que informa que el señor Maynor Barrientos Amador cumple con los requisitos establecidos en el Reglamento de Declaratoria de Catedrático en la UNED, para declararlo catedrático.

3. Los artículos 3 y 4 del Reglamento de Declaratoria de Catedrático en la UNED establecen lo siguiente:

“Artículo 3.- De los requisitos para ser Catedrático (Reglamento de Declaratoria de Catedrático en la UNED)

Para hacerse acreedor a la condición de Catedrático deberá cumplirse con los siguientes requisitos:

- a. Poseer la categoría de Profesional 5 de la Universidad Estatal a Distancia (UNED).
- b. Haber servido como mínimo quince años en una institución de educación superior universitaria de reconocido prestigio, con al menos un cuarto de tiempo en alguna de las siguientes actividades académicas universitarias: docencia, investigación, extensión o acción social, de los cuales, al menos diez años de dicha labor académica deben ser en la UNED.

Por el modelo educativo de la UNED, se incluye como parte de la docencia, los procesos que inician desde el planeamiento y diseño curricular, la producción de los materiales didácticos para la educación a distancia y la entrega de la docencia (tutoría).

Artículo 4.- Del órgano competente para hacer la declaratoria Corresponde al Consejo Universitario hacer la declaratoria de Catedrático, previo informe de la Comisión de Carrera Profesional en el cual se dará fe que el candidato cumple con los requisitos establecidos en el artículo anterior.”

SE ACUERDA:

1. Declarar al funcionario Maynor Barrientos Amador catedrático de la Universidad Estatal a Distancia.
2. Felicitar al señor Maynor Barrientos Amador, por el éxito alcanzado al haber obtenido la condición de catedrático de la UNED.”

VLADIMIR DE LA CRUZ: ¿Alguien quiere referirse? Si no procedemos a votar.

EDUARDO CASTILLO: Yo nada más unirme a esta felicitación al compañero Maynor Barrientos, pues siempre que en la Universidad surge un nuevo catedrático, es digno de celebración en honor a todos los docentes de la Universidad y de todos los profesionales que laboramos en ella. Mi felicitación a Maynor.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Procedemos a votar. Todos de acuerdo. Lo aprobamos en firme.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III-A, inciso 3)

CONSIDERANDO:

- 1. El acuerdo tomado por la Comisión de Carrera Profesional en el acta 35, Art. V, inciso 4 del 01 de noviembre del 2022 y ratificado el 8 de noviembre del 2022 (oficio CCP.1163.2022), en el que aprueba el ascenso del señor Maynor Barrientos Amador, Profesional 5, a partir del 1ro. de diciembre del 2022.**
- 2. El oficio CCP.05.2023 del 28 de febrero del 2023 (REF. CU-197-2023), suscrito por el señor Gabriel Quesada Avendaño, coordinador de la Comisión de Carrera Profesional, en el que transcribe el acuerdo tomado en el Acta 01, Art. II, del 31 de enero del 2023, y ratificado el 28 de febrero del 2023 en sesión virtual, en el que informa que el señor Maynor Barrientos Amador cumple con los requisitos establecidos en el Reglamento de Declaratoria de Catedrático en la UNED, para declararlo catedrático.**
- 3. Los artículos 3 y 4 del Reglamento de Declaratoria de Catedrático en la UNED establecen lo siguiente:**

“Artículo 3.- De los requisitos para ser Catedrático (Reglamento de Declaratoria de Catedrático en la UNED)

Para hacerse acreedor a la condición de Catedrático deberá cumplirse con los siguientes requisitos:

- a. Poseer la categoría de Profesional 5 de la Universidad Estatal a Distancia (UNED).
- b. Haber servido como mínimo quince años en una institución de educación superior universitaria de reconocido prestigio, con al menos un cuarto de tiempo en alguna de las siguientes actividades académicas universitarias: docencia, investigación, extensión o acción social, de los cuales, al menos diez años de dicha labor académica deben ser en la UNED.

Por el modelo educativo de la UNED, se incluye como parte de la docencia, los procesos que inician desde el planeamiento y diseño curricular, la producción de los materiales didácticos para la educación a distancia y la entrega de la docencia (tutoría).

Artículo 4.- Del órgano competente para hacer la declaratoria
Corresponde al Consejo Universitario hacer la declaratoria
de Catedrático, previo informe de la Comisión de Carrera
Profesional en el cual se dará fe que el candidato cumple
con los requisitos establecidos en el artículo anterior.”

SE ACUERDA:

- 1. Declarar al funcionario Maynor Barrientos Amador catedrático de la Universidad Estatal a Distancia.**
- 2. Felicitar al señor Maynor Barrientos Amador, por el éxito alcanzado al haber obtenido la condición de catedrático de la UNED.**

ACUERDO FIRME

- 4. Oficio JMV.F.CU-2023-001 del señor José María Villalta Flórez-Estrada, miembro del Consejo Universitario, referente a propuesta de modificación de varios artículos del Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Universidad Estatal a Distancia.**

Se conoce el oficio JMV.F.CU-2023-001 del 2 de marzo del 2023 (REF. CU-201-2023), suscrito por el señor José María Villalta Flórez-Estrada, miembro del Consejo Universitario, en el que presenta propuesta de modificación de los artículos 18, 21, 25 y 28 del Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Universidad Estatal a Distancia, con el fin de armonizarlo con lo dispuesto en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (N° 7476 de 3 de febrero de 1995).

MARLENE VIQUEZ: Tenemos el oficio JMV.F.CU-2023-001, del señor José María Villalta Florez Estrada, miembro del Consejo Universitario, referente a propuesta de modificación de varios artículos del Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Universidad Estatal a Distancia.

Me llamó la atención la forma en que don José María hizo esta propuesta y la forma en cómo la justificó, me parece que está muy bien elaborada.

Él presenta la siguiente propuesta:

“Considerando:

1. Que la Universidad Estatal a Distancia es una institución comprometida con adopción de medidas efectivas para prevenir, evitar y erradicar las conductas de hostigamiento sexual en el ámbito laboral, académico, estudiantil, de extensión y en todas las áreas del quehacer universitario, según se desprende de los Lineamientos de Política Institucional 2021-2025 aprobados por el Consejo Universitario (Lineamiento 13).
2. Lo establecido en el *“Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Universidad Estatal a Distancia”* aprobado por el Consejo Universitario en la sesión No. 2184-2012, celebrada el 26 de julio de 2012.
3. La necesidad de armonizar varios artículos de dicho reglamento con lo dispuesto en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (N° 7476 de 3 de febrero de 1995), especialmente en los artículos 5, 13, 14, 34 y 38, así como varias reformas recientes a dicha Ley aprobadas por la Asamblea Legislativa que amplían los derechos reconocidos a las personas que sufren hostigamiento sexual en relaciones de empleo y de docencia.

Presento a conocimiento del Consejo Universitario, para su análisis y discusión, la siguiente propuesta de modificación a varios artículos del *“Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Universidad Estatal a Distancia”*:

Yo le agradecería a don José María, que se refiera a la propuesta y a las justificaciones que dio.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Buenos días a todos y todas. Buenos días también a la comunidad universitaria que sigue esta sesión.

Efectivamente haciendo una revisión de la reglamentación de la UNED en este tema tan importante, también, a propósito de la fecha que celebramos ayer 8 de marzo, el Día Internacional de la Mujer, pudimos encontrar que hay varios artículos del Reglamento contra el hostigamiento sexual de la UNED, que están desfasados respecto a lo que dice la ley o que podrían mejorarse para cumplir de mejor manera con lo establecido en la ley, considerando varias reformas recientes que se han hecho también.

Un caso claro de eso, es el artículo 18, que establece el plazo para interponer la denuncia, actualmente el Reglamento dice que son 2 años, sin embargo, recientemente ese plazo fue ampliado a 8 años por la ley 10 029 del 06 de octubre del 2021, que modificó el artículo 38 de la Ley contra el hostigamiento sexual y amplió ese plazo a 8 años y esa ampliación es bastante importante, porque como se ha podido constatar en varias ocasiones, el tiempo que transcurre entre el momento en que ocurre un hecho de hostigamiento sexual y el momento en que la víctima está preparada para presentar la denuncia, a veces no es tan corto.

La ampliación de este plazo es necesaria, ya que a menudo las víctimas requieren de tiempo y un proceso de acompañamiento para tomar la decisión de interponer la denuncia y, además, en ocasiones existen relaciones de poder que se prolongan a lo largo de varios años, lo que en la práctica dificulta la presentación de las denuncias. Considerando estas situaciones es que se amplió ese plazo en la ley.

Entonces, claramente nuestra normativa, nuestro reglamento está desfasado respecto a lo establecido en la ley y por eso es necesario hacer esta reforma. Igualmente, en el reglamento hay una cita desactualizada del Código de Trabajo, se menciona el artículo 603 sobre el plazo para la prescripción de la acción para sancionar estas conductas y después de la reforma que se le hizo al Código de Trabajo en el año 2016, la reforma procesal laboral, el artículo correcto es el 414, la norma es similar, pero hay una cita incorrecta del artículo.

Tal vez de los cambios más importantes que me parece se podrían impulsar están en el artículo 21 del reglamento. El artículo 21 es el que se refiere a las medidas cautelares, las que se aplican tanto a la víctima, a la persona hostigada, como eventualmente a la persona denunciada, para prevenir que se sigan dando situaciones de violencia y de acoso sexual en la institución y lo que hemos podido constatar ahí, es que se podría mejorar la redacción en varios sentidos, entonces proponemos una serie de ajustes que van precisamente en tres direcciones para que sean compatibles también con el artículo 14 de la Ley 7476.

Se busca incluir a las personas que han sido ofrecidas como testigos, que de acuerdo con la ley, también están sujetas a protección, pero ese tema no está claro en el reglamento, pueden darse casos graves donde también las personas que, por ejemplo, podrían declarar señalando una situación de este tipo, podrían también sufrir represalias, y entonces es importante que las cubra la eventual aplicación de medidas cautelares.

Tal vez lo que más me preocupa de la normativa actual es este tema de la necesidad de garantizar la plena aplicación del artículo de las medidas cautelares a las personas estudiantes.

El texto vigente del reglamento de la UNED contiene una limitación a la aplicación de medidas cautelares a personas estudiantes que no se justifica a la luz del artículo 14 de la Ley 7476.

Dice el reglamento que: "Para estudiantes y terceros solo se aplicarán las medidas cautelares establecidas en los incisos a y b." Las medidas de los incisos a y b, únicamente es la orden de abstenerse de perturbar al denunciante y de abstenerse de interferir en el uso de sus instrumentos de trabajo.

Esto implica, que las personas estudiantes, tanto en el caso de que sean víctimas de hostigamiento sexual, como en el caso de que sean denunciadas, en cuyo caso podría ser otra persona estudiante la víctima, únicamente se les podría aplicar la

medida genérica de abstenerse de perturbar, y esto de no afectar los instrumentos de trabajo, pero no serían aplicables a las personas estudiantes otras medidas cautelares como, por ejemplo, el traslado a otro grupo o curso a cargo de otra persona tutora en el caso de docencia.

El traslado únicamente sería aplicable a la persona docente o funcionaria administrativa, pero a veces está demostrado que esta medida no resulta ser suficiente para proteger a la persona denunciante. Por ejemplo, cuando en un grupo se han generado situaciones que deterioran la convivencia o cuando hay otras personas estudiantes involucradas en los hechos, digamos si la denuncia es de un estudiante contra otra persona estudiante, no se podría aplicar en ese caso un traslado o alguna otra medida cautelar más efectiva, y eso es preocupante.

Por eso es que se propone modificar este reglamento para ampliar la cobertura de las medidas cautelares. No hay motivo para que no se pueda aplicar también alguna otra medida para proteger a las personas estudiantes, como un traslado voluntario o alguna otra acción que garantice mejor protección.

También es necesario ampliar la cobertura de las medidas. Actualmente se habla únicamente del disfrute de los instrumentos de trabajo, pero realmente debería abarcar el ejercicio de los derechos en general y el normal desarrollo de las condiciones de estudio y los procesos educativos en general. Es decir, que la medida cautelar esté limitada únicamente a los instrumentos de trabajo, protege a la víctima cuando es una persona funcionaria, por ejemplo, pero no en otros casos cuando la víctima es una persona estudiante.

En tercer lugar, también creo que es necesario visibilizar más claramente que las víctimas de hostigamiento sexual en una institución pública pueden ser personas que no son ni docentes ni estudiantes, pueden ser también personas usuarias de los servicios institucionales, que también podrían sufrir actos de hostigamiento sexual, por ejemplo, personas pertenecientes a comunidades que participan en proyectos de extensión o que reciben servicios de la institución, entonces es necesario redactar de forma más clara el artículo para que las medidas cautelares también puedan cubrir a estas personas.

Lo que encontré en el artículo 25, es que la resolución final de un procedimiento de hostigamiento sexual, está redactado de forma tal en que se establecen las sanciones, los mecanismos de sanción, por ejemplo, para en caso de que se compruebe la existencia de un caso de hostigamiento sexual, ahí falta incluir lo que está establecido en los artículos 13 y 14 de la Ley contra el hostigamiento sexual, que habla de garantías en la docencia y dice claramente que una persona estudiante, o una persona que ha sufrido hostigamiento sexual no debe sufrir perjuicio personal alguno en sus estudios.

Entonces, me parece que la resolución final debe incluir lo que se agrega en un párrafo, una oración al artículo para decir que además de las sanciones que se apliquen en caso de que se demuestre la existencia de una conducta u

hostigamiento, se incluirán las disposiciones para dejar sin efecto cualquier medida improcedente o arbitraria que pueda constituir un acto de persecución o represalia adoptada por la persona denunciada, en perjuicio de la persona víctima de hostigamiento sexual o de quien participó con su testimonio en un procedimiento. Se deberán aplicar las medidas de restitución necesaria, según corresponda, de manera tal que se garantice que las represalias tomadas por la persona investigada, no tendrán efectos perjudiciales sobre la víctima.

Imagínense, por ejemplo, el caso de un estudiante que fue perjudicado en sus estudios por una situación de este tipo, ya sea como una amenaza previa o por haber presentado una denuncia, la resolución que comprueba el hostigamiento no solo no basta con que aplique una sanción, tiene también que ordenar, por ejemplo, la reposición de un examen, la restitución, según sea el caso, lo que corresponda y eso debería quedar claro en la norma.

En último lugar, también es necesario modificar el artículo 28 del reglamento, para adecuarlo a lo establecido en la Ley 9966. Esta es una ley que se aprobó en el año 2021, que me tocó votar, impulsar y votar en la Asamblea Legislativa, y es la ley para garantizar la publicidad de las sanciones firmes impuestas por conductas de hostigamiento sexual.

Y es necesario modificar nuestro reglamento, porque actualmente no es compatible con lo que dicen el artículo 5, inciso 4) y 34 de la Ley contra el hostigamiento sexual a partir de esta reforma, la regla general en los procedimientos de hostigamiento sexual es la confidencialidad de todo el procedimiento y así tiene que ser para proteger la identidad, la privacidad de la víctima, de las partes mientras se da el procedimiento, pero una vez que ya hay una resolución firme y cuando se han aplicado sanciones en firme, el resultado de ese procedimiento sí debe ser público.

Así lo establece esta ley recientemente aprobada, que incluso obliga a las instituciones a tener un registro de esto, sin embargo, eso no está contemplado en nuestro reglamento, por eso se propone agregar un párrafo que diga esto precisamente, que la información relativa a las sanciones impuestas por conductas de hostigamiento sexual, incluyendo la identidad de las personas sancionadas en firme, será de acceso público después de la firmeza de estas. Esta información se mantendrá disponible por un plazo de 10 años a partir de dicha firmeza y en todo caso se debe resguardar lógicamente, la identidad y los datos personales de la víctima.

Esta reforma, además, tiene un antecedente, la Sala Constitucional a condenado a instituciones de educación superior en al menos dos resoluciones, por dicha no ha sido el caso de la UNED, hasta donde sé, pero a otras instituciones de educación superior sí, precisamente por negarse a entregar esta información y lo que ha dicho la Sala, es que esta información versa sobre cuestiones relacionadas con el desempeño de los servidores estatales, por lo que resulta evidente el interés público y debe estar a disposición de todo ciudadano.

Entonces, también en ese tema necesitamos armonizar la normativa interna de la UNED con esta legislación tan importante y por eso, como yo participé activamente en la discusión de todas estas reformas legislativas y conozco bien el tema, me adelanté un poco a elaborar una propuesta, pero obviamente está sujeta a que la discutamos internamente. Creo que es fundamental contar con el criterio y que la comisión que analice el tema reciba en audiencia al Instituto de Estudios de Género de la UNED y a la Comisión Institucional para que se realicen los criterios técnicos y los aportes que se consideren necesarios.

Esa sería la justificación doña Marlene y don Vladimir para su conocimiento. Estoy a la orden.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Gracias don José María. ¿Si alguien quiere referirse?

MARLENE VIQUEZ: ¿Puedo leer la propuesta de acuerdo, don Vladimir?

VLADIMIR DE LA CRUZ: Sí señora, por supuesto.

MARLENE VIQUEZ: La propuesta de acuerdo que hace la Secretaría del Consejo Universitario, es la siguiente:

“CONSIDERANDO:

El oficio JMV.F.CU-2023-001 del 2 de marzo del 2023 (REF. CU-201-2023), suscrito por el señor José María Villalta Flórez-Estrada, miembro del Consejo Universitario, en el que presenta propuesta de modificación de los artículos 18, 21, 25 y 28 del Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Universidad Estatal a Distancia, con el fin de armonizarlo con lo dispuesto en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (N° 7476 de 3 de febrero de 1995).

SE ACUERDA:

Remitir a la Comisión de Asuntos Jurídicos el oficio JMV.F.CU-2023-001 del señor José María Villalta Flórez-Estrada, con el fin de que analice la propuesta de modificación de los artículos 18, 21, 25 y 28 del Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Universidad Estatal a Distancia, y presente un dictamen al plenario, a más tardar el 30 de abril del 2023.”

Yo lo que agradecería es que lo pongan al 30 de mayo, porque estamos más bien pidiendo prórrogas de tres reglamentos que están en este momento en la agenda de la Comisión de Asuntos Jurídicos y que no damos abasto, porque hay que cumplir todo un procedimiento para esto. Tenemos el Reglamento de Creación de Plazas, la reforma integral del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal, etc., y otro de datos personales que también nos está haciendo observaciones la Oficina Jurídica. Entonces que en lugar de indicarnos 30 abril

pongamos 30 de mayo, esa es la única observación que yo haría, me parece muy bien que se indique lo que se solicitó José María acá en la propuesta de que en el análisis que se lleve a cabo, se invite a la jefatura del Instituto de Estudios de Género.

CATALINA MONTENEGRO: Rápidamente agradecerle a José María por hacer el esfuerzo realmente de leer la propuesta de reglamento, que es un reglamento necesario y urgente que tenemos y también por la perspectiva de protección a las personas víctimas y todo lo que se ha planteado sobre nuestra responsabilidad institucional de garantizar el debido trato, la debida, digamos, información sobre los casos una vez que estén resueltos. Así que agradecerle rápidamente eso y esperamos también a José María en la Comisión de Asuntos Jurídicos, porque su análisis es valiosísimo. Gracias.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Gracias.

CARLOS MONTOYA: Agradecer el trabajo que don José María realiza para poner a tono nuestro reglamento, como Consejo Universitario debemos ser vigilantes de que cuando encontremos situaciones que se presentan y que pueden ser resueltas sin esperar a vernos en una condición difícil, podamos realizarlo.

Evidentemente este es un tema que José María conoce a la perfección y pues se le facilita, digo yo, dentro de toda su labor, poder realizarlo. Igualmente creo que los demás miembros del Consejo de acuerdo al área de expertiz de cada uno de nosotros, podríamos también realizar el mismo ejercicio.

Lo otro es con respecto al plazo doña Marlene, pareciera que mayo es muy lejano, pero está a la vuelta de la esquina, pensando en que mientras se hace todo el análisis en comisión y se envía después a consulta y después a los miembros del Consejo, y después analizar todo lo demás, eso probablemente nos va a llevar tiempo, pero tomando en cuenta los otros reglamentos que usted mencionó y conociendo la dinámica en la comisión, porque yo también participo en ella, de repente sí pareciera un plazo razonable, pero hay que tener en cuenta todos esos elementos, considerando también que se están pidiendo prórrogas. Entonces para que lo tengamos presente en la comisión. Básicamente eso sería, muchas gracias.

VLADIMIR DE LA CRUZ: ¿Alguien más?

MARLENE VIQUEZ: Primero que nada agradecerle a José María, a mí me gustó muchísimo la propuesta, me pareció muy bien fundamentada y le agradezco que con la experiencia él pueda actualizar esto. Yo indico 30 de mayo para ver si nos da tiempo, porque está muy bien justificada, entonces le daríamos prioridad a unos temas fundamentales de la Universidad y hay que darle prioridad para que se vaya cumpliendo.

El otro punto, para informarle a José María, es que hay un transitorio en el Estatuto de Personal, en relación con el Reglamento de Acoso Laboral, en el

artículo 123 o 122, un transitorio que nosotros en la Comisión de Asuntos Jurídicos le hicimos a una propuesta de ley contra el acoso laboral en esto, por cuánto es una necesidad institucional y es un compromiso que tenemos con las personas funcionarias, que, sin embargo, cuando lo presentamos acá, el señor rector solicitó que se lo trasladáramos para verlo con la Oficina Jurídica. Al día de hoy tiene cerca de un año y no tenemos respuesta, entonces me gustaría enviársela también a usted para que le haga todos los ajustes, para actualizarla, si usted lo considera necesario, porque me preocupa que algunos miembros de este Consejo vamos a terminar y hay dictámenes de comisión que son de trascendencia para las personas funcionarias y no se han aprobado.

Entonces, nada más quería indicar que estoy totalmente de acuerdo, pero que se indique que se traslada al 30 de mayo para ver si lo logramos sacar y que se agregue un segundo acuerdo, en el que se indique que para el análisis de esta propuesta de José María, se invite a doña Natalia Mora, que es la directora del Instituto de Estudios de Género, como lo indicó en su propuesta.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Gracias doña Marlene.

VLADIMIR DE LA CRUZ: A mí me parece muy atinada la propuesta de José María, me parece también, quiero decirlo, que la presencia de José María en el Consejo nos ha enriquecido muchísimo con sus participaciones, le ha puesto una dinámica diferente a cierto tipo de análisis, sobre todo de tipo reglamentario y eso, tras su experiencia, su visión, su inteligencia, me parece que está bien demostrada y me siento verdaderamente satisfecho aquí en el Consejo.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Muchas gracias, es mutuo el sentimiento.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Procedemos a votar. Todos de acuerdo y lo aprobamos en firme.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III-A, inciso 4)

CONSIDERANDO:

El oficio JMV.F.CU-2023-001 del 2 de marzo del 2023 (REF. CU-201-2023), suscrito por el señor José María Villalta Flórez-Estrada, miembro del Consejo Universitario, en el que presenta propuesta de modificación de los artículos 18, 21, 25 y 28 del Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Universidad Estatal a Distancia, con el fin de armonizarlo con lo dispuesto en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (N° 7476 de 3 de febrero de 1995).

SE ACUERDA:

Remitir a la Comisión de Asuntos Jurídicos el oficio JMV.F.CU-2023-001 del señor José María Villalta Flórez-Estrada, con el fin de que analice la propuesta de modificación de los artículos 18, 21, 25 y 28 del Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Universidad Estatal a Distancia, y presente un dictamen al plenario, a más tardar el 31 de mayo del 2023.

Se solicita a la Comisión de Asuntos Jurídicos invitar a la jefatura del Instituto de Estudios de Género cuando se analice este tema.

ACUERDO FIRME

5. Oficio OPRE 089-2023 de la Oficina de Presupuesto y el Centro de Planificación y Programación Institucional, referente al Informe de Modificaciones Presupuestarias del IV Trimestre del 2022.

Se conoce el oficio OPRE-089-2023 del 2 de marzo del 2023 (REF. CU-202-2023), suscrito por las señoras Yelitza Fong Jiménez, jefa de la Oficina de Presupuesto, y Jenipher Granados Gamboa, jefa a.i. del Centro de Planificación y Programación Institucional, en el que remiten el informe de las Modificaciones Presupuestarias, correspondientes al cuarto trimestre del 2022.

MARLENE VIQUEZ: Este punto es un oficio de la Oficina de Presupuesto y el Centro de Planificación y Programación Institucional, referente al informe de modificaciones presupuestarias del IV trimestre del 2022.

Dice:

“CONSIDERANDO:

El oficio OPRE-089-2023 del 2 de marzo del 2023 (REF. CU-202-2023), suscrito por las señoras Yelitza Fong Jiménez, jefa de la Oficina de Presupuesto, y Jenipher Granados Gamboa, jefa del Centro de Planificación y Programación Institucional, en el que remiten el informe de las Modificaciones Presupuestarias, correspondientes al cuarto trimestre del 2022.

SE ACUERDA:

Remitir a la Comisión Plan Presupuesto el informe de las Modificaciones Presupuestarias, correspondientes al cuarto trimestre del 2022, con el fin de que lo analice y brinde un dictamen al plenario a más tardar el 30 de abril del 2023.”

No sé si la fecha 30 de abril está bien, ¿usted dirá don Eduardo?

EDUARDO CASTILLO: ¿Podríamos ampliar un poquito?

MARLENE VIQUEZ: Entonces, 30 de mayo.

EDUARDO CASTILLO: Sí, mejor.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Entonces, lo votamos, y lo aprobamos en firme.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III-A, inciso 5)

CONSIDERANDO:

El oficio OPRE-089-2023 del 2 de marzo del 2023 (REF. CU-202-2023), suscrito por las señoras Yelitza Fong Jiménez, jefa de la Oficina de Presupuesto, y Jenipher Granados Gamboa, jefa a.i. del Centro de Planificación y Programación Institucional, en el que remiten el informe de las Modificaciones Presupuestarias, correspondientes al cuarto trimestre del 2022.

SE ACUERDA:

Remitir a la Comisión Plan Presupuesto el informe de las Modificaciones Presupuestarias, correspondientes al cuarto trimestre del 2022, con el fin de que lo analice y brinde un dictamen al plenario a más tardar el 31 de mayo del 2023.

ACUERDO FIRME

- 6. Nota del 6 de marzo del 2023 de la señora Evelyn Céspedes Barrantes, referente a su renuncia como miembro titular del Tribunal Electoral Universitario.**

Se conoce la nota del 6 de marzo del 2023 (REF. CU-218-2023), suscrita por la señora Evelyn Céspedes Barrantes, en la que presenta su renuncia como miembro titular del Tribunal Electoral Universitario (TEUNED), por motivos laborales.

MARLENE VIQUEZ: Este punto es la nota del 06 de marzo del 2023 de la señora Evelyn Céspedes Barrantes, referente a su renuncia como miembro titular del Tribunal Electoral Universitario.

La propuesta de acuerdo dice:

“CONSIDERANDO:

La nota del 6 de marzo del 2023 (REF. CU-218-2023), suscrita por la señora Evelyn Céspedes Barrantes, en la que presenta su renuncia como miembro titular del Tribunal Electoral Universitario (TEUNED), por motivos laborales.

SE ACUERDA:

1. Aceptar la renuncia presentada por la señora Evelyn Céspedes Barrantes, como miembro titular del Tribunal Electoral Universitario y agradecerle la labor realizada en el TEUNED.
2. Solicitar a la coordinación general de la Secretaría del Consejo Universitario hacer del conocimiento de la comunidad universitaria, sobre la vacante de una persona miembro titular en el Tribunal Electoral Universitario.”

VLADIMIR DE LA CRUZ: Si alguien se quiere referir. Nadie, entonces lo aprobamos y en firme.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III-A, inciso 6)

CONSIDERANDO:

La nota del 6 de marzo del 2023 (REF. CU-218-2023), suscrita por la señora Evelyn Céspedes Barrantes, en la que presenta su renuncia como miembro titular del Tribunal Electoral Universitario (TEUNED), por motivos laborales.

SE ACUERDA:

1. **Aceptar la renuncia presentada por la señora Evelyn Céspedes Barrantes, como miembro titular del Tribunal Electoral Universitario y agradecerle la labor realizada en el TEUNED.**
2. **Solicitar a la coordinación general de la Secretaría del Consejo Universitario hacer del conocimiento de la comunidad universitaria, sobre la vacante de una persona miembro titular en el Tribunal Electoral Universitario.**

ACUERDO FIRME

7. **Oficio O.J.2023-122 de la Oficina Jurídica, referente a propuesta de modificación de varios artículos del Estatuto de Personal, de conformidad con los artículos 39, 40, 41 y 42 de la Ley Marco de Empleo Público.**

Se conoce el oficio O.J.2023-122 del 6 de marzo del 2023 (REF. CU-219-2023), suscrito por la señora Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica, en el que, en atención a lo solicitado en sesión 2946-2023, artículo III, inciso 7-a), presenta propuesta de modificación de varios artículos del Estatuto de Personal, de conformidad con los artículos 39, 40, 41 y 42 de la Ley Marco de Empleo Público.

MARLENE VIQUEZ: Este punto es el oficio OJ 2023-122 de la Oficina Jurídica referente a la propuesta de modificación de varios artículos del Estatuto de Personal, de conformidad con los artículos 39, 40, 41 y 42 de la Ley Marco de Empleo Público. Esto también surgió por una inquietud de don José María Villalta.

Voy a leer la nota porque me parece importante lo que dice doña Ana Lucía y para que ustedes lo consideren también.

“Mediante correo electrónico institucional de fecha 03 de febrero del 2023, se recibió el oficio CU-2023-040 de fecha 03 de febrero del 2023 de la coordinadora general de la Secretaría del Consejo Universitario en el que transcribe el acuerdo tomado por dicho órgano en la sesión 2946-2023, artículo III, inciso 7-a), celebrada el 02 de febrero del 2023 en el que dispuso:

CONSIDERANDO:

La información brindada por el señor José María Villalta Flórez-Estrada, en relación con lo establecido en los artículos 39, 40, 41 y 42 de la Ley de Empleo Público.

SE ACUERDA:

Solicitar a la Oficina Jurídica que valore la necesidad de hacer una reforma del Estatuto de Personal, a raíz de lo establecido en los artículos 39, 40, 41 y 42 de la Ley de Empleo Público, y presente una propuesta al Consejo Universitario, en un plazo máximo de dos meses (06 de abril del 2023)

ACUERDO FIRME

De conformidad con lo que establece el [Reglamento de la Oficina Jurídica](#) se procede a rendir el presente dictamen con los alcances e información remitida por el órgano consultante.

CRITERIO

Para atender lo dispuesto por el Consejo Universitario, se considera importante transcribir lo manifestado por el consejal José María Villalta Flórez-Estrada en la [sesión n°2946-2020](#), artículo III, inciso 7-a), celebrada el 02 de febrero del 2023:

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Me parece que la propuesta está bien, es clara y además, concordante con la otra modificación que el Consejo había hecho, creo que yo todavía no era miembro, la modificación del artículo 43 bis y 43 ter para incorporar los cambios en el Código de Trabajo, fue una ley que me tocó aprobar siendo diputado en la Asamblea Legislativa, para extender o mejorar un poco la cobertura de las distintas licencias e incorporar en primera instancia la licencia de paternidad.

Estoy de acuerdo con el dictamen, con la propuesta, pero quiero hacer la observación de que esta discusión va a seguir, porque ahora que va a entrar en vigencia la Ley de Empleo Público no sé si ustedes saben, me imagino que sí, que una de las cosas que se incorporaron allí en la ley, de las pocas cosas positivas que salieron, aunque más bien fue como un intento de algunos que apoyaban la ley de incorporar algunas cosas que las personas trabajadoras venían pidiendo para tratar de lavarse la cara con las barbaridades que estaban haciendo, pero bueno, al menos en mi caso yo sí apoyé que se incorporarán esos cambios.

Aunque no apoyé esa ley por las razones que ya ustedes se imaginarán, lo cierto es que la Ley de Empleo Público incorporó a partir del artículo 39, otros permisos remunerados y sobre todo en el artículo 41 y el 42. En el artículo 41 un permiso de paternidad en el sector público para los padres que tengan un hijo biológico en adopción y que puedan gozar de un permiso con goce de salario por periodo de un mes calendario y también incorporó en el artículo 42 algo que a mí me parece muy importante y que debería incluirse también en el Código de Trabajo, una posibilidad de ampliar la licencia de maternidad en ciertos casos de partos complicados, por ejemplo, nacimiento prematuro, previo a las 37 semanas, nacimiento de niños y niñas que presenten discapacidad severa, nacimiento de niños y niñas que presenten enfermedades crónicas, partos múltiples, es decir situaciones obviamente comprobadas con el respectivo criterio médico de los cuales claramente se ha demostrado que la licencia estándar otorgada por el Código de Trabajo es insuficiente.

Entonces yo hago la observación porque como ahora va a entrar a regir esta ley, nos decía Catalina, nos recordaba, en el plazo de un mes, esta discusión va a volver aquí, porque este es un tema donde lógicamente yo sí estoy de acuerdo con que se adapte la normativa de la Universidad al parámetro establecido en esa ley, lo que se incorporó en su momento en el Código de Trabajo que fue un avance y que ya está incorporado en el artículo 43 bis del Estatuto del Personal ahora está quedando superado, mejorado por este parámetro establecido en la Ley de Empleo Público y obviamente más allá de toda la discusión sobre en qué casos la Universidad debe incorporar o adaptar la normativa de la Ley de Empleo Público.

Este es un tema donde definitivamente va a haber también interés en la comunidad universitaria de que se incorpore, yo lo hago constar nada más, porque deberíamos ir anticipando esta situación, es decir esto que estamos aprobando ya va a quedar desfasado, de todas maneras, yo entiendo que esta reforma es una modificación colateral para concordar el Estatuto de Personal con lo que ya se aprobó en los artículos 43 bis y 43 ter, pero ahora estas reformas van a quedar desfasadas por lo establecido en la Ley de Empleo Público y bueno es una materia de reconocer o fortalecer los derechos que se le reconocen a las personas trabajadoras, creo que sí es válido plantear que la Universidad incorpore esas modificaciones.

Entonces lo hago constar, no es propiamente parte de este acuerdo, aunque se podría tomar el acuerdo de remitir a la comisión respectiva la propuesta para que se analice la actualización de estos artículos, a raíz de esta otra legislación que en todo caso sería la que aplicaría más directamente a la Universidad, por ser parte del sector público, eso sería, gracias y con el dictamen estoy de acuerdo aprobarlo.

Además, es necesario tener presente los artículos 39, 40, 41 y 42 de la Ley Marco de Empleo Público ([Ley N°10159](#) del 08 de marzo del 2022), los cuales señalan:

ARTICULO 39- Permiso remunerado para reducir hasta en un tercio la jornada laboral, cuando se requieran cuidar un familiar con enfermedad o discapacidad. *Se podrá otorgar un permiso remunerado, hasta en un tercio de la jornada, durante un período máximo de un año, para que la persona servidora pública pueda cuidar a un familiar por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, con discapacidad o por razones de enfermedad terminal o accidente.*

ARTÍCULO 40- Permiso no remunerado para reducir hasta en un tercio la jornada laboral, cuando se requiera cuidar a un familiar con enfermedad o discapacidad. *Se podrá otorgar un permiso no remunerado, hasta en un tercio de la jornada laboral, durante un período máximo de un año calendario, para que la persona servidora pública pueda cuidar a un familiar por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, con discapacidad en situación de dependencia funcional o por razones de enfermedad terminal o accidente grave.*

ARTÍCULO 41- Permiso de paternidad. *Los padres que tengan un hijo biológico o en adopción podrán gozar de un permiso de paternidad, con goce de salario, por un mes calendario, posterior al día de nacimiento o al momento de concretarse la adopción de la persona menor de edad.*

ARTÍCULO 42- Ampliación de la licencia remunerada por maternidad hasta por dos meses adicionales. *Se podrá extender hasta por dos meses calendario adicionales la licencia remunerada por maternidad, establecida en el artículo 95 del Código de Trabajo, para la madre servidora pública, cuando se presenten los siguientes casos:*

- a) Nacimiento prematuro previo a las treinta y siete semanas de gestación.*
- b) Nacimiento de niños o niñas que presenten alguna discapacidad severa.*
- c) Nacimiento de niños o niñas que presenten enfermedades crónicas.*
- d) Partos múltiples.*

Esta ampliación de la licencia de maternidad, para estos casos especiales, requiere el criterio de la persona profesional en medicina que atiende a la madre, quien definirá el plazo de su ampliación, de acuerdo con su complejidad.

La valoración de la necesidad de hacer una reforma del Estatuto de Personal para incorporar la ampliación de la licencia de maternidad y los permisos que incluye la Ley Marco de Empleo Público es una competencia del Consejo Universitario. Se emite criterio para atender el acuerdo tomado por dicho órgano en la sesión 2946-2023, artículo III, inciso 7-a), celebrada el 02 de febrero del 2023.

En concreto, se considera importante, tal y como señala el consejal José María Villalta Flórez-Estrada, reconocer y fortalecer los derechos de las personas trabajadoras. En ese sentido, si la Ley Marco de Empleo Público -o cualquier otra norma- amplía los derechos de las personas trabajadoras, esta oficina considera -en principio- pertinente armonizar y homologar, haciendo uso de la autonomía universitaria, la normativa interna con la legislación laboral.

De acuerdo con lo anterior, se somete a consideración del Consejo Universitario la siguiente propuesta para incorporar la ampliación de la licencia de maternidad y los permisos que incluye la Ley Marco de Empleo Público en el Estatuto de Personal:

Viene una tabla con dos columnas, creo que hay un error donde dice “texto vigente” porque creo que en la columna de la derecha debería decir “texto propuesto”.

Voy a leer lo que está en negrita.

En el artículo 43 Permisos con goce de salario dice:

“ (...)

Para que la persona funcionaria pueda cuidar a un familiar con discapacidad o por razones de enfermedad terminal o accidente, cuya relación por consanguinidad o afinidad sea de hasta el segundo grado, se podrá otorgar un permiso remunerado por hasta en un tercio de la jornada, durante un máximo de un año.

(...)”

Al ser las 9:30 am, el señor Rodrigo Arias Camacho, rector, ingresa a la sesión virtual del Consejo Universitario.

En el artículo 43 bis, licencia remunerada por maternidad y licencias especiales, están agregando la licencia remunerada por maternidad.

“ (...)

La licencia remunerada por maternidad se podrá extender hasta por dos meses calendario adicionales para la madre gestante cuando se presente alguno de los siguientes casos:

- 1) Nacimiento prematuro previo a las treinta y siete semanas de gestación.
- 2) Nacimiento de niños o niñas que presenten alguna discapacidad severa.
- 3) Nacimiento de niños o niñas que presenten enfermedades crónicas.
- 4) Partos múltiples.

Esta ampliación de la licencia de maternidad, para estos casos especiales, requiere el criterio de la persona profesional en medicina que atiende a la madre, quien definirá el plazo de su ampliación, de acuerdo con su complejidad.

Ese es el párrafo que ellos están incorporando.

En el inciso b) para lo del padre biológico, se agrega:

“Al padre biológico se le otorgará una licencia **remunerada** de paternidad **por un mes calendario posterior al día de** nacimiento de su hijo o hija.”

En el artículo 45, Permisos sin goce de salario, se introduce un inciso f) para que indique:

“(...)

f) Para que la persona funcionaria pueda cuidar a un familiar con discapacidad en situación de dependencia funcional o por razones de enfermedad terminal o accidente, cuya relación por consanguinidad o afinidad sea de hasta el segundo grado, se podrá otorgar un permiso no remunerado por hasta en un tercio de la jornada laboral, durante un máximo de un año.

(...)

Los cambios sugeridos corresponden a lo siguiente:

1. El artículo 39 de la Ley Marco de Empleo Público se incorpora en el artículo 43 del Estatuto de Personal.
Actualmente, el acápite d) del inciso 1) del artículo 43 del Estatuto de Personal contiene un permiso con goce de salario de hasta dos meses en los casos de enfermedad grave del padre, la madre, hijos o hijas, cónyuge, compañero o compañera cuando se demuestre que se requiere la atención directa personal y permanente de la persona funcionaria y la enfermedad esté debidamente certificada por la Caja Costarricense de Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros.

La propuesta consiste en incluir el artículo 39 de la Ley Marco de Empleo Público como un segundo párrafo en el acápite d) del inciso 1) del artículo 43 del Estatuto de Personal porque está relacionado con la misma temática.

No se omite la observación que, aunque la propuesta permite otorgar el permiso por un plazo máximo mayor (1 año) al que establece actualmente dicha norma (2 meses), la inclusión es para otorgar el permiso hasta en un tercio de la jornada, mientras que la norma actual es para toda la jornada. Esta oficina considera que no son disposiciones excluyentes y que más bien la inclusión complementa lo dispuesto actualmente.

Adicionalmente, sin que tenga relación directa con esta propuesta, se recomienda revisar el artículo 43 del Estatuto de Personal en general porque parece haber un error en la enumeración. Específicamente se recomienda revisar si el que aparece como inciso e) debe estar como un inciso separado o si pertenece al inciso d). En caso de que se determine que es un error, se deben corregir también las remisiones (por ejemplo: artículo 44 del Estatuto de Personal).

2. El artículo 40 de la Ley Marco de Empleo Público se incorpora como un inciso f) nuevo en el artículo 45 del Estatuto de Personal.
3. Se le agrega el título al artículo 43 bis del Estatuto de Personal.
4. El artículo 41 de la Ley Marco de Empleo Público se incorpora en el artículo 43 bis del Estatuto de Personal.

Lo relacionado a la adopción que establece el artículo 41 de la Ley Marco de Empleo Público no se incluye en esta propuesta porque en el inciso a) del artículo 43 bis del Estatuto de Personal ya contiene lo dispuesto en el inciso a) del artículo 95 del [Código de Trabajo](#) que es más beneficioso para las personas funcionarias; el artículo 41 de la Ley Marco de Empleo Público señala que el permiso con goce de salario será por un mes calendario, mientras que el inciso a) del Código de Trabajo señala que es una licencia especial remunerada por tres meses.

Lo relacionado al padre biológico que establece el artículo 41 de la Ley Marco de Empleo Público sí se incluye en el inciso b) del artículo 43 bis del Estatuto de Personal. Actualmente el inciso b) del artículo 43 bis del Estatuto de Personal contiene el parámetro establecido en el inciso b) del artículo 95 del Código de Trabajo: licencia de paternidad de dos días por semana durante las primeras cuatro semanas. No obstante, el parámetro establecido en el artículo 41 de la Ley Marco de Empleo Público es más beneficioso en tanto lo fija en un mes calendario.

5. El artículo 42 de la Ley Marco de Empleo Público se incorpora en el artículo 43 bis del Estatuto de Personal. Al tratarse de una ampliación de la licencia remunerada por maternidad, se incluye como un segundo párrafo del artículo, inmediatamente después de las reglas generales de dicha licencia. Como un aspecto de técnica normativa, la enumeración de los incisos se hace en números y no letras para no generar confusión con los otros incisos que contiene el mismo artículo.”

Ese es el dictamen de la Oficina Jurídica después de lo solicitado por don José María y la propuesta de acuerdo de la secretaría general, dice lo siguiente:

“CONSIDERANDO:

1. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2946-2023, artículo III, inciso 7-a), celebrada el 02 de febrero del 2023 (oficio CU-2023-040), que indica lo siguiente:

“CONSIDERANDO:

La información brindada por el señor José María Villalta Flórez-Estrada, en relación con lo establecido en los artículos 39, 40, 41 y 42 de la Ley de Empleo Público.

SE ACUERDA:

Solicitar a la Oficina Jurídica que valore la necesidad de hacer una reforma del Estatuto de Personal, a raíz de lo establecido en los artículos 39, 40, 41 y 42 de la Ley de Empleo Público, y presente una propuesta al Consejo Universitario, en un plazo máximo de dos meses (06 de abril del 2023)

ACUERDO FIRME”

2. El oficio O.J.2023-122 del 6 de marzo del 2023 (REF. CU-219-2023), suscrito por la señora Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica, en el que, en atención a los solicitado en sesión 2946-2023, artículo III, inciso 7-a), presenta propuesta de modificación de varios artículos del Estatuto de Personal, de conformidad con los artículos 39, 40, 41 y 42 de la Ley Marco de Empleo Público.

SE ACUERDA:

1. Solicitar a la Oficina de Recursos Humanos que, de conformidad con lo que establece el artículo 142 del Estatuto de Personal, haga llegar su criterio técnico a la Comisión de Asuntos Jurídicos, en un plazo de 10 días hábiles (27 de marzo del 2023), referente a la propuesta de modificación de los artículos 43, 43 bis y 45 del Estatuto de Personal, incluida en el oficio O.J.2023-122 de la Oficina Jurídica.
2. Remitir a la Comisión de Asuntos Jurídicos la propuesta de modificación de los artículos 43, 43 bis y 45 del Estatuto de Personal, planteada por la Oficina Jurídica en el oficio O.J.2023-122, con el fin de que la analice después de recibir el criterio técnico solicitado a la Oficina de Recursos Humanos, y brinde un dictamen al plenario, a más tardar el 15 de mayo del 2023.”

En el acuerdo 1), la numeración ya cambió, ahora es el artículo 170, porque al incluirse un capítulo adicional sobre el teletrabajo, ahora es el artículo 170 del Estatuto de Personal, para que lo corrijan Ana Myriam, y en el acuerdo 2) le pondría 30 de mayo del 2023.

Entonces, esa es la propuesta de acuerdo, la cual a mí me parece bien. Yo no tengo ninguna observación.

Buenos días don Rodrigo.

RODRIGO ARIAS: Buenos días, ya estoy presente, un cordial saludo a todas las personas del Consejo Universitario y a la comunidad universitaria. Veo que solicita la palabra don José María, adelante.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Buenos días don Rodrigo. Nada más decir que estoy de acuerdo con la propuesta, creo que recoge bien la discusión que tuvimos en la sesión donde se vio este tema y la sesión donde se originó esta solicitud a la Oficina Jurídica y bueno, por el fondo, también creo que la propuesta es necesaria, fortalece los derechos de las personas trabajadoras en temas que son muy importantes, donde también avanzaríamos hacia una mayor corresponsabilidad social en los cuidados, precisamente asumiendo que son una obligación social o un compromiso colectivo y no únicamente algo que se recarga usualmente a las mujeres.

También reconocer la iniciativa de la Oficina Jurídica, nosotros le consultamos el criterio, pero de una vez nos presenta una propuesta de modificación y pues, yo siempre celebro cuando se toman esas iniciativas para ser más proactivos en la administración pública.

Así que agradecerle a la Oficina Jurídica y estaremos atentos para cuando el tema se discuta en la Comisión de Asuntos Jurídicos.

RODRIGO ARIAS: ¿Alguien más que quiera hacer uso de la palabra? Si no, entonces sometemos a votación la propuesta de acuerdo.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III-A, inciso 7)

CONSIDERANDO:

- 1. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2946-2023, artículo III, inciso 7-a), celebrada el 02 de febrero del 2023 (oficio CU-2023-040), que indica lo siguiente:**

“CONSIDERANDO:

La información brindada por el señor José María Villalta Flórez-Estrada, en relación con lo establecido en los artículos 39, 40, 41 y 42 de la Ley de Empleo Público.

SE ACUERDA:

Solicitar a la Oficina Jurídica que valore la necesidad de hacer una reforma del Estatuto de Personal, a raíz de lo establecido en los artículos 39, 40, 41 y 42 de la Ley de Empleo Público, y presente una propuesta al Consejo Universitario, en un plazo máximo de dos meses (06 de abril del 2023)

ACUERDO FIRME”

2. **El oficio O.J.2023-122 del 6 de marzo del 2023 (REF. CU-219-2023), suscrito por la señora Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica, en el que, en atención a lo solicitado en sesión 2946-2023, artículo III, inciso 7-a), presenta propuesta de modificación de varios artículos del Estatuto de Personal, de conformidad con los artículos 39, 40, 41 y 42 de la Ley Marco de Empleo Público.**

SE ACUERDA:

1. **Solicitar a la Oficina de Recursos Humanos que, de conformidad con lo que establece el artículo 170 del Estatuto de Personal, haga llegar su criterio técnico a la Comisión de Asuntos Jurídicos, en un plazo de 10 días hábiles (27 de marzo del 2023), referente a la propuesta de modificación de los artículos 43, 43 bis y 45 del Estatuto de Personal, incluida en el oficio O.J.2023-122 de la Oficina Jurídica.**
2. **Remitir a la Comisión de Asuntos Jurídicos la propuesta de modificación de los artículos 43, 43 bis y 45 del Estatuto de Personal, planteada por la Oficina Jurídica en el oficio O.J.2023-122, con el fin de que la analice después de recibir el criterio técnico solicitado a la Oficina de Recursos Humanos, y brinde un dictamen al plenario, a más tardar el 31 de mayo del 2023.**

ACUERDO FIRME

MARLENE VIQUEZ: Don Rodrigo, nada más para indicarle que lo que nosotros hicimos mientras usted llegaba, es que vimos los puntos de correspondencia, excepto el punto 6, para que se defina la sesión extraordinaria para discutir lo del artículo 32 bis y lo del servicio preventivo que menciona el señor auditor, porque ahí me menciona y no quiero terminar acá y sentirme culpable de algo que no es mi intención.

El otro es el punto que mandó la Oficina Jurídica en relación con otra inquietud que aquí se presentó en relación con el artículo 134 de la resolución impugnada,

sobre cuáles eran los alcances de esa resolución, a mí me gustó muchísimo este dictamen de la Oficina Jurídica, pero bueno, eso es una decisión que tiene que analizar el Consejo Universitario.

En primer lugar, sí le agradecería don Rodrigo, que se lea el dictamen sobre el servicio preventivo que hace el señor auditor y que se defina cuándo hacer esa sesión extraordinaria, para pasar luego a los demás puntos que están en la agenda del Consejo.

RODRIGO ARIAS: Incorporaron todos los que estaban para hoy también, ¿incluyendo los de empleo público?

MARLENE VIQUEZ: Sí, señor.

RODRIGO ARIAS: Sí, está bien. Muchas gracias por el informe y debemos de seguir entonces con la agenda como ustedes la definieron. Yo pensaba que lo del 32 bis quizás había tiempo de verlo hoy, pero depende de cómo avance la sesión. De lo contrario, pues sí, hacer la sesión extraordinaria como habíamos conversado anteriormente.

8. Oficio AI-027-2023 de la Auditoría Interna, referente al Servicio Preventivo de Advertencia, código AD-003-2023, referente a cumplimiento de la recomendación 4.1, incisos a) y c) del Informe denominado “Estudio de control interno en contrataciones vía artículo 32 bis del Estatuto de Personal, en el PROIFED”, Código ACE-003-2021.

Se conoce el oficio AI-027-2023 del 6 de marzo del 2023 (REF. CU-216-2023), suscrito por el señor Karino Alberto Lizano Arias, auditor interno, en el que remite Servicio Preventivo de Advertencia, código AD-003-2023, referente a cumplimiento de la recomendación 4.1, incisos a) y c) del Informe denominado “*Estudio de control interno en contrataciones vía artículo 32 bis del Estatuto de Personal, en el PROIFED*”, Código ACE-003-2021.

RODRIGO ARIAS: Vamos por el servicio preventivo que hace la Auditoría, precisamente sobre ese punto.

MARLENE VIQUEZ: Sí que lo tendría que leer don Karino.

KARINO LIZANO: Muy buenos días a todos y todas. La Auditoría interna presenta este servicio preventivo relacionado con la necesidad de fijar la fecha para celebrar la sesión extraordinaria y continuar con la discusión del dictamen de la Comisión de Asuntos Jurídicos, referente a la propuesta de modificación de los artículos 35, inciso m) y 32 bis del Estatuto de Personal, así como los artículos 1 y 4 del Reglamento del artículo 32 bis del Estatuto de Personal.

Al respecto se tienen las siguientes consideraciones, que más bien son antecedentes:

1. El acuerdo tomado por la Comisión de Asuntos Jurídicos, en sesión 396-2022, Artículo V, inciso 1), celebrada el 22 de febrero del 2022 envía al Plenario del Consejo Universitario las propuestas de modificación de los artículos 35, inciso m) y 32 bis, ambos del Estatuto de Personal, y de los artículos 1 y 4 del Reglamento del artículo 32 bis del Estatuto de Personal.
2. El mencionado acuerdo implementa la recomendación 4.1, incisos a) y c) del Informe denominado **“Estudio de control interno en contrataciones vía artículo 32 bis del Estatuto de Personal, en el PROIFED”, Código ACE-003-2021**, enviado por la Auditoría Interna al Consejo Universitario mediante oficio AI-154-2021 del 22 de octubre del 2021 (REF. CU-886-2021).
3. Aunque el Informe de Auditoría no se menciona expresamente en el acuerdo tomado por la Comisión de Asuntos Jurídicos en sesión 396-2022, sin embargo, en su considerando 1 se indica.

El acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2885-2021, Art. III, inciso 1) celebrada el 11 de noviembre de 2021, mediante el cual, en el análisis de temas de interés institucional que afectan la continuidad de los servicios, se ha constituido en comisión, con fin de que el procedimiento de modificación de la normativa institucional sea más expedito, fundamentado en lo establecido en el artículo 142 del Estatuto de Personal y los artículos 57 y 58 del Reglamento del Consejo Universitario y sus Comisiones, remite a consulta de la Oficina de Recursos Humanos y la comunidad universitaria propuesta de modificación de los artículos 32 bis y 35 del Estatuto de Personal, inciso m), y de los artículos 1 y 4 del Reglamento del artículo 32 bis del Estatuto de Personal.

4. El Informe Preliminar de Auditoría es discutido en forma confidencial por el Consejo Universitario en las sesiones 2882, 2885 y 2888-2021, celebradas el 03 y 11 de noviembre, y 02 de diciembre del 2021, respectivamente.
5. El acuerdo del Consejo Universitario tomado en firme en Sesión No. 2897-2022, Art. IV, celebrada el 24 de febrero del 2022, indica en su punto 1:

“Acoger las recomendaciones 4.1, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6 y 4.7, del Informe Preliminar denominado “Estudio de control interno en contrataciones vía artículo 32 bis del Estatuto de Personal, en el PROIFED”, Código ACE-003-2021 (REF. CU-886-2021) ...”

6. El acuerdo del Consejo Universitario tomado en firme en Sesión No. 2897-2022, Art. IV, celebrada el 24 de febrero del 2022, indica en su punto 5:

“Solicitar respetuosamente al señor Karino Lizano Arias, modificar la recomendación 4.2 del Informe Preliminar denominado “Estudio de control interno en contrataciones vía artículo 32 bis del Estatuto de

Personal, en el PROIFED”, Código ACE-003-2021 (REF. CU-886-2021), que a la letra indica:

Girar las siguientes instrucciones (...), Coordinador del PROIFED o a quien ocupe el puesto:

4.2. Elaborar con la asesoría técnica del CPPI la documentación (manual, procedimiento, protocolo u otro), relacionada con el proceso de análisis, aceptación por parte del PROIFED y trámite de las solicitudes de contratación al amparo del artículo 32 bis, que, entre otros aspectos, contenga:

a. Parámetros de verificación de la aplicación de la estructura organizacional del PROIFED, que incluye, el propósito, los objetivos, las áreas temáticas, las áreas de aplicación y las unidades académicas con las que se debe relacionar el PROIFED.

b. Parámetros de verificación de que el Coordinador del PROIFED entrega a la Coordinadora de la Unidad de Servicios al Personal, la información relacionada a las condiciones, obligaciones, evaluación y objetivos de la labor que desempeñarán los funcionarios en los proyectos de investigación a contratar, para que la USP llene el contrato respectivo con la información suministrada.

c. Puntos de control para constatar el cumplimiento de los aspectos señalados en el Reglamento del artículo 32 bis del Estatuto de Personal.

d. Puntos de control para constatar el cumplimiento del artículo 38 del Estatuto de Personal.

El procedimiento debe ser aprobado por la autoridad competente y divulgado. / (Ref. Art. 2, 4, 5, 7b, e, i, 8b, Art. 13). (Conclusión 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.9 y 3.10)

Lo anterior, con el fin de que dicha recomendación se haga de manera genérica; es decir, para todas las dependencias académicas que por razones extraordinarias y de manera transitoria, tengan que aplicar el artículo 32 bis del Estatuto de Personal y no solo para el PROIFED. Esto por la importancia de que la institución cuente con los documentos (manual, procedimiento, protocolo u otro) en la aplicación del citado artículo”.

7. Como puede observarse, el Consejo Universitario acoge todas las recomendaciones del Informe Preliminar denominado “**Estudio de control interno en contrataciones vía artículo 32 bis del Estatuto de Personal, en el PROIFED”, Código ACE-003-2021**, y solicita ampliar el ámbito de cobertura de la recomendación 4.2 para que no se circunscriba únicamente al PROIFED, sino a todas las dependencias académicas que utilicen el artículo 32 bis.

8. Posteriormente, el Consejo Universitario de la UNED recibió el Informe Final mediante oficio AI-026-2022 del 21 de marzo del 2022. (REF. CU-886-2021).

9. El Informe Final se tramita, en esta nueva etapa procesal, bajo el procedimiento que prescribe la Ley General de Control Interno en su artículo 37, que otorga un plazo improrrogable de 30 días hábiles al jerarca para que ordene al titular subordinado que corresponda, la implantación de las recomendaciones, o disponga soluciones alternas, si discrepa de lo recomendado por la Auditoría Interna.

10. El Consejo Universitario en la Sesión No. 2909-2022, Art. V, celebrada el 12 de mayo del 2022, en su apartado de Asuntos Confidenciales, conoce y analiza el Informe Final denominado **“Estudio de control interno en contrataciones vía artículo 32 bis del Estatuto de Personal, en el PROIFED”**, Código ACE-003-2021.

11. El acuerdo del Consejo Universitario tomado en firme en la Sesión No. 2909-2022, Art. V, celebrada el 12 de mayo del 2022, indica en su punto 1 lo siguiente:

“SE ACUERDA:

1. Acoger las recomendaciones de la Auditoría Interna, incluidas en el Informe Final denominado “Estudio de control interno en contrataciones vía artículo 32 bis del Estatuto de Personal, en el PROIFED”, Código ACE-003-2022, entregado mediante oficio AI-026-2022 del 21 de marzo del 2022 (REF. CU-254-2022)”.

12. El acuerdo del Consejo Universitario tomado en firme en la Sesión No. 2909-2022, Art. V, celebrada el 12 de mayo del 2022, indica en su punto 2) lo siguiente:

2. Establecer un plazo de seis meses (16 de noviembre del 2022), para el cumplimiento de las recomendaciones de la Auditoría Interna, indicadas en el punto anterior.

13. El 14 de noviembre del 2022, el Consejo Universitario conoce la solicitud de prórroga presentada por la Sra. Consejal Mag. Marlene Víquez Salazar para el cumplimiento de recomendaciones contenidas en el Informe ACE-003-2022 y al respecto acuerda:

SE ACUERDA:

1. Solicitar a la Auditoría Interna conceder una prórroga hasta el 15 de diciembre del 2022, para atender las recomendaciones del Informe Final denominado “Estudio de control interno en contrataciones vía artículo 32 bis del Estatuto de Personal, en el PROIFED”, Código ACE-003-2022, aprobadas por el Consejo Universitario en sesión 2909-2022, Artículo V, celebrada el 12 de mayo del 2022.

2. Resolver el dictamen CU.CAJ-2022-024 de la Comisión de Asuntos Jurídicos, sobre la propuesta de modificación de artículos 35, inciso m) y

32 bis del Estatuto de Personal, y artículos 1 y 4 del Reglamento del Artículo 32 bis del Estatuto de Personal, a más tardar el 15 de diciembre del 2022. ACUERDO FIRME

14. El 15 de diciembre del 2022, antes de extender por una hora máximo la Sesión N° 2943-2023 para ver nombramientos pendientes, el Sr. Presidente del Consejo Universitario manifiesta:

“...Pedirle a don Karino que nos dé tiempo a la primera sesión del otro año para ver lo del 32 BIS don Karino, ha sido imposible por más que queríamos” (Ver folio 138, Acta 2943-2022).

15. El 26 de enero del 2023 en la Sesión Ordinaria No. 2945-2023, la Sra. Consejal Mag. Marlene Viquez Salazar presenta una moción de orden en los siguientes términos:

“Es ver si dado que es tan complicado por la dinámica del Consejo Universitario que el tema de relacionado con el artículo 32 BIS lo veamos en una sesión extraordinaria”. (Ver folio 112, Acta 2943-2022)

16. Con vista en lo anterior, en forma respetuosa se les previene sobre la necesidad de acordar una fecha para celebrar la Sesión Extraordinaria y analizar el tema pendiente.

17. Adicionalmente, se indica que el dictamen de la Comisión de Asuntos Jurídicos presenta una propuesta para implementar la recomendación número 4.1, incisos a) y c), no se aborda el tema del inciso b).

18. Por ultimo, al ser el Consejo Universitario el jerarca en materia de Control Interno, la Ley específica le asigna deberes, por ejemplo, los establecidos en su artículo 12, que a la letra dicen:

*“Artículo 12. -**Deberes del jerarca y de los titulares subordinados en el sistema de control interno.** En materia de control interno, al jerarca y los titulares subordinados les corresponderá cumplir, entre otros, los siguientes deberes:*

- a) Velar por el adecuado desarrollo de la actividad del ente o del órgano a su cargo.*
- b) Tomar de inmediato las medidas correctivas, ante cualquier evidencia de desviaciones o irregularidades.*
- c) Analizar e implantar, de inmediato, las observaciones, recomendaciones y disposiciones formuladas por la auditoría interna, la Contraloría General de la República, la auditoría externa y las demás instituciones de control y fiscalización que correspondan. (Ley N° 8292, Ley General de Control Interno.).*

Quedo en la mejor disposición de ampliar o aclarar cualquier información que juzgue conveniente.”

Este es el servicio preventivo que presenta la Auditoría interna, con el propósito de que en cumplimiento a lo comentado en la sesión, se defina una fecha para que se

continúe con la discusión en una sesión extraordinaria que ustedes definan. Quedo a la orden para lo que ustedes consideren necesario.

RODRIGO ARIAS: Gracias don Karino.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Gracias don Rodrigo. Gracias don Karino. Yo en primer lugar, necesito conocer el informe de Auditoría que origina este servicio preventivo, entiendo que es un informe de Auditoría que fue declarado confidencial. Tal vez es por eso que no se adjunta en la información relacionada con este tema y que nos hicieron llegar, pero en la alerta que usted nos hace llegar, se habla del informe de Auditoría, pero yo no lo conozco y no sé cómo podríamos proceder para que me hagan llegar una copia para poderlo conocer, porque ahí se citan los incisos a, b y c, pero yo tengo que reconocer que no sé cuáles son esos incisos, qué es lo que dicen e igualmente, a mí me gustaría tener más información sobre esto del artículo 32 bis, tener claro de qué estamos hablando, o sea, de cuánto estamos hablando, de cuántas personas nombradas a través de este mecanismo hay en estos momentos o ha habido en los últimos años, en qué tipo de funciones están nombradas y también las jornadas.

Entiendo que hay un reglamento, la norma permite distintos mecanismos, permite personas con tiempo completo que se les nombre por tiempos sobre sueldos les llaman o tiempos adicionales, cuando veamos el punto me referiré por el fondo, pero también hay personas, por ejemplo, con jornadas menores que pueden ser nombradas a través de este mecanismo, es decir, con menos de tiempo completo y también entiendo, que se les nombra en labores de docencia, investigación y acción social.

Entonces, voy a hacer la solicitud también a la administración, pero si usted don Karino tiene la información que nos pudiera hacer llegar, sería muy útil para tener ese dato actualizado, para poder medir la magnitud del asunto. Muchas gracias, no sé si ocupa que se lo haga llegar por escrito o con solo esta solicitud.

RODRIGO ARIAS: Muchas gracias José María, tiene todo el derecho de pedir esos informes que efectivamente en su momento, se analizó el informe en sesión confidencial del Consejo Universitario porque así están declarados los informes de la Auditoría, de conformidad con la normativa que tenemos.

Se nombró una comisión especial en aquel tiempo para analizar el informe, generó dos dictámenes, uno de mayoría y uno de minoría. Finalmente, ya en plenario, también en sesión confidencial, nos decantamos por el de minoría que había sido elaborado por la Vicerrectoría de Investigación, porque aquí estamos hablando de un 32 bis en relación con el informe o el análisis que hace la Auditoría de 11 contrataciones de 32 bis en investigación. No estamos hablando de todas las de docencia y todas las otras, sino 11 particulares del PROIFED, y eso fue lo que generó el informe.

Sí creo que es importante que usted y Carlos Montoya, que no estaban en aquel entonces, se empapen de todos los antecedentes antes de resolverlo. Aquí tenemos que resolver también lo de la sesión extraordinaria, creo que deberíamos de darnos el tiempo de 2 o 3 semanas para fijar la fecha, con el propósito de que ustedes puedan analizar todos estos antecedentes con la amplitud que requieren.

KARINO LIZANO: Para responder la inquietud de don José María, primero que todo el informe se presenta al Consejo Universitario en el año 2021. Obviamente usted no estaba en el Consejo Universitario en esa época, y tal como lo manifiesta el señor presidente y porque así lo dispone el reglamento del órgano, el informe de Auditoría cuando es preliminar, se analiza en una sesión confidencial, ¿por qué?, porque el fundamento es que esos informes, luego de recibir los argumentos de la administración, pueden cambiar, sin embargo, cuando el informe preliminar ya es discutido y aceptado, se envía un informe en carácter final y es discutido bajo el procedimiento que establece el artículo 36 de la Ley General de Control Interno.

Ese proceso ya se dio a nivel de Consejo Universitario con el informe final, de tal suerte que el informe en este momento es público.

Entonces, yo con todo gusto se lo puedo hacer llegar, es más, está en la Secretaría del Consejo Universitario y es de dominio público, cualquier ciudadano puede pedirlo, etc., y casualmente creo que hoy, en relación a los datos que usted pide, la Comisión Plan Presupuesto está presentando una propuesta alterna que tiene que ver con datos sobre el 32 bis y si esa información que se está generando le puede servir para el análisis que hago, usted aunado a lo que está contenido en el informe, aparte si también estima conveniente algún otro tipo de información y nosotros como autoridad se lo podemos suministrar, estamos en la mejor disposición, sin dejar de lado que toda la información que se genera relacionada con 32 bis la tiene que entregar la administración, está dentro de sus bases de datos y está disponible de igual forma para cualquier ciudadano.

MARLENE VIQUEZ: Les agradezco la aclaración para José María y él tiene toda la razón de que se le brinde toda la información, en la página web efectivamente en la parte de Auditoría está el informe, que es el ACE 003, pero pienso que también doña Ana Myriam podría brindarle el informe y el acuerdo que tomó el Consejo Universitario después de eso.

RODRIGO ARIAS: Incluso los dos dictámenes doña Marlene para que José María pueda discriminar entre uno y otro, y vea porqué nos decantamos por uno o por otro.

MARLENE VIQUEZ: Sí. Lo otro es aclarar, sin quitarle méritos a la señora vicerrectora de Investigación, de que se nombró una comisión y en esa comisión participó la señora vicerrectora de Investigación. En la Comisión estuvo doña Maureen, doña Catalina, esta servidora y la señora vicerrectora y al final ella mantuvo ese dictamen final de la comisión, pero le quito dos cositas al dictamen que nosotros habíamos construido y le llamó dictamen de minoría. En realidad fue

todo el gran esfuerzo que hizo la comisión, no es que ella presentó un dictamen por sí sola, sino que al final yo dije, -bueno, al final le cambió esto y esto y acoge todas las recomendaciones que indica el informe de la Auditoría-.

Entonces hago esa aclaración porque pareciera que hubo dos dictámenes por separados y que el dictamen de la señora vicerrectora fue mejor que el de mayoría. El asunto es que el de minoría, por las funciones propias que tiene la señora vicerrectora y por los argumentos que ella tenía, consideraba que algunos aspectos no los compartía, pero se fundamentó exactamente, y yo le agradecería a Ana Myriam que mande el dictamen de mayoría y el dictamen de minoría para que observe en realidad que es exactamente casi lo mismo, solo que al final ella pone algunos aspectos, porque se fundamentó en el de mayoría y yo dije, -yo no tengo ningún problema de acoger el dictamen de minoría, porque al final de cuentas se está acogiendo las recomendaciones del informe que hizo la Auditoría interna-.

Quería nada más hacer esa aclaración, me parece que eso es importante, y que también usted lo tenga como antecedente. Gracias.

RODRIGO ARIAS: Efectivamente hubo dos dictámenes de la Comisión especial. Dos cositas dice doña Marlene, pero eran relevantes, tanto, que entonces la señora vicerrectora emite un dictamen apoyando prácticamente todo el resto, pero separándose en dos puntos que finalmente hacen que el Consejo también se incline por el de minoría. O sea, esas dos cositas eran importantes desde ese punto de vista.

Es bueno que quienes no estaban en aquel entonces, Carlos y José María, puedan analizar todos esos antecedentes y que nos ubiquemos en el contexto de lo que corresponde. Es un informe de Auditoría en relación con 11 contrataciones por 32 bis en el PROIFED de la Vicerrectoría de Investigación.

Yo creo que tenemos también que ubicarnos en ese contexto y no en todo lo que es el 32 bis, que podríamos perfectamente y creo que habrá espacio para discutir y ampliar sobre el 32 bis, cuando lo establecimos fue con el propósito de dar una oportunidad a funcionarios de la universidad de poder brindar servicios en el área académica y no tener que ir a buscar esa oportunidad en universidades privadas como lo hacían antes del 32 bis.

Se estableció una metodología para aplicarlo, una base de cálculo también del monto que se paga y está, creo, que regulado claramente en este artículo 32 bis del Estatuto de Personal y en el reglamento correspondiente. También habrá que analizarlo en ese contexto, hoy que, por ejemplo, la Comisión Plan Presupuesto pide informe de la cantidad de personas que lo han venido utilizando y los montos y todo, pero para mí sigue siendo muy claro la redacción actual del 32 bis, es una jornada adicional de 1/4 de tiempo para quienes tengan al menos 1/4 de tiempo, en eso tiene razón don José María, no necesariamente tiene que ser alguien de tiempo completo, puede ser hasta de 1/4 de tiempo, es un complemento salarial,

así se maneja como tal dentro de la estructura salarial y creo que ha sido bastante positivo para el desarrollo de la universidad y atender situaciones extraordinarias en diferentes momentos del tiempo y sobre todo en abrirle oportunidades a las personas de otras áreas para brindar servicios en el campo académico en general, en docencia, en investigación, en extensión.

Este informe particular de don Karino, está enfocado a 11 contrataciones que hubo hace unos años atrás en el PROIFED y eso es lo que trae a que don Karino recomienda una serie de cambios en la normativa y algunos otros ajustes ahí operativos.

Yo he sido muy claro, lo fui en las sesiones en donde se vio el dictamen, que son recomendaciones de la Auditoría, pero es el Consejo Universitario el que define la normativa y para eso tiene que darse esa discusión de lo que tenemos pendiente en agenda del Consejo Universitario.

MARLENE VIQUEZ: Don Rodrigo, me interesa que definamos la fecha para la sesión extraordinaria, ¿podría ser el 30 de marzo?

RODRIGO ARIAS: Sí, para dar unas tres semanas, a finales de marzo.

MARLENE VIQUEZ: Exactamente 30 de marzo en la tarde don Rodrigo, en la mañana sesión ordinaria y en la tarde del 30 de marzo, exclusivamente para eso.

RODRIGO ARIAS: Sí, me parece bien.

KARINO LIZANO: Tengo una duda y es para preguntarle específicamente a doña Marlene. Al inicio de la sesión hizo una manifestación e intuyo como que se sintió agraviada porque la menciono en el oficio preventivo de la Auditoría interna, y yo soy muy claro, en el quinto renglón del oficio lo que hago es citar una serie de antecedentes y cuando la cito a usted doña Marlene, en forma respetuosa se lo digo, al final, aparte que es una transcripción literal, anoto el numero de folio y el acta para que usted constate que es cierto lo que se está indicando, no la cito ni para bien ni para mal ni para apoyarme en algo, es parte simple y sencillamente de un antecedente, uno más dentro de esta cadena que se está presentando.

Entonces, sí quiero aclarárselo porque no hay nada oculto en estas cosas, las cosas se dan como se están presentando y también en relación al tema del artículo 32 bis, en efecto, este es un tema particular que se está dando en el PROIFED, pero si van a hacer un análisis integral, también les quiero decir que la Auditoría interna ha hecho ya desde hace años, dos informes sobre la aplicación del artículo 32 bis para ver con más amplitud el tema, ¿cómo se ha abordado?, ¿cómo se ha tratado? y ¿cuáles son las deficiencias de control que hemos detectado a través de los años?, porque es que en cada informe de Auditoría se ha tenido que recomendar mejoras en la normativa.

Al ser las 10:04 am, el señor Osvaldo Castro Salazar, presidente de la FEUNED, se retira por un momento de la sesión virtual.

MARLENE VIQUEZ: Don Karino mi intención no era molestarlo. Lo único es que como me menciona en el oficio, pareciera que yo estoy dilatando el análisis de este tema y una de las personas que ha estado más interesada en que esto se resuelva de una vez ha sido esta servidora, pero yo entiendo la transcripción, usted se está sustentando y se está fundamentando en lo que efectivamente ocurrió en las sesiones del Consejo Universitario, y por eso mi interés de que hoy el Consejo Universitario defina la fecha y por algo hace un momento indiqué, -don Rodrigo, por favor, definamos de una vez la sesión-, y creo que ya quedó acordada para el 30 de marzo, ¿verdad?, en horas de la tarde, exclusivamente para ver este punto. Así que si se sintió que lo estaba agrediendo, no era mi intención en ese sentido, muchas gracias.

KARINO LIZANO: No se preocupe, gracias.

RODRIGO ARIAS: Gracias por las aclaraciones. Doña Ana Myriam, sería muy importante para don José María y don Carlos enviarles el acta de la sesión cuando esto se discutió y no llegamos a ningún acuerdo. Fue una discusión larga, acalorada, con puntos encontrados, que no nos llevó a definir nada en esa oportunidad y se suspendió la discusión. Esa es la que tenemos pendiente. No es que no lo hemos abordado. Se abordó intensamente con argumentos contrapuestos y no se llegó a ningún acuerdo. Por eso quedó pendiente y desde entonces se mantiene pendiente, pero no es que no se ha discutido, ya se ha discutido sin llegar a un acuerdo en relación con lo que el dictamen de minoría aceptado finalmente indicaba.

Entonces, todos esos antecedentes es importante analizarlos en estas tres semanas y acordemos entonces, realizar la sesión extraordinaria si todos están de acuerdo, para el día 30 de marzo a las 2:00 de la tarde. ¿Lo aprobamos?

MARLENE VIQUEZ: Quiero que quede constando en actas que yo soy respetuosa de la decisión del Consejo Universitario, tengo el derecho a manifestar cuál es mi posición al respecto, pero siempre he sido respetuosa de las decisiones del Consejo Universitario.

RODRIGO ARIAS: Entonces aprobamos la convocatoria para la sesión extraordinaria el 30 de marzo con este punto único a las 2:00 de la tarde. Todos de acuerdo y lo aprobamos en firme.

CATALINA MONTENEGRO: Don Rodrigo, ¿esta convocatoria es transmitida?, ¿es pública la discusión?, o es confidencial.

RODRIGO ARIAS: Sí, claro, totalmente pública, ya no es un informe de Auditoría preliminar que es el que es confidencial.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III-A, inciso 8)

CONSIDERANDO:

El oficio AI-027-2023 del 6 de marzo del 2023 (REF. CU-216-2023), suscrito por el señor Karino Alberto Lizano Arias, auditor interno, en el que remite Servicio Preventivo de Advertencia, código AD-003-2023, referente a cumplimiento de la recomendación 4.1, incisos a) y c) del Informe denominado “*Estudio de control interno en contrataciones vía artículo 32 bis del Estatuto de Personal, en el PROIFED*”, Código ACE-003-2021.

SE ACUERDA:

Realizar sesión extraordinaria el jueves 30 de marzo del 2023, a las 2:00 p.m., con el fin de analizar como punto único el dictamen CU.CAJ-2022-024 de la Comisión de Asuntos Jurídicos, referente a propuesta de modificación de artículos 35, inciso m) y 32 bis del Estatuto de Personal, y artículos 1 y 4 del Reglamento del artículo 32 bis del Estatuto de Personal.

ACUERDO FIRME

- 9. Oficio R-0224-2023 de la Rectoría, referente a propuesta de acuerdo, mediante el cual se declara que todos los puestos de la UNED se definen como exclusivos y excluyentes para efectos de la Ley Marco de Empleo Público. Además, propuesta de la señora Marlene Viquez referente al segundo punto de la nota del señor rector.**

Se conoce el oficio R-0224-2023 de fecha 8 de marzo del 2023 (REF.CU-237-2023) suscrito por el señor Rodrigo Arias Camacho, rector, referente a propuesta de acuerdo, mediante el cual se declara que todos los puestos de la UNED se definen como exclusivos y excluyentes para efectos de la Ley Marco de Empleo Público.

Además, se conoce la propuesta elaborada por la señora Marlene Viquez Salazar, referente al segundo punto de la nota del señor rector. REF.CU-239-2023

RODRIGO ARIAS: Seguimos con la agenda. A mí me interesa que veamos lo de empleo público, hay un oficio pequeño y luego la propuesta de acuerdo. Ahí ví que doña Marlene envió una propuesta adicional en relación con uno de los contenidos de esa propuesta.

Voy a leer el oficio R 0224-2023 del 8 de marzo que dice:

“Ante la entrada en vigencia de la Ley 10159 Ley Marco de Empleo Público a partir del día 10 de marzo del 2023...”

Unos explicaban en otros lugares que empezaba a regir desde hoy, porque fue el 9 de marzo del año pasado cuando salió publicada, ya hace 12 meses, pero mucha gente está manejando que es el 10, pero yo creo que eso no es lo importante. Lo importante es el fondo.

“... solicito al Consejo Universitario aprobar la propuesta de acuerdo adjunta a este oficio, mediante la cual se declara que todos los puestos de la Universidad Estatal a Distancia se definen como exclusivos y excluyentes para efectos de dicha ley, dado que todos se vinculan con el cumplimiento de los objetivos, funciones y fines que corresponden a la UNED de conformidad con nuestro marco constitucional y legal.

Ha habido muchas discusiones estos días en relación con este punto. Ponemos el otro documento para verlo, realmente, hasta donde yo recuerde, el primer acuerdo que existe al respecto es uno de CONARE del año pasado, del 26 de abril, cuando en relación con la Comisión del Régimen Superior Universitario le definimos en CONARE, mediante acuerdo, que se deben de tratar todos los puestos de las universidades como exclusivos y excluyentes.

Creo que ese es el primer antecedente y con un considerando muy valioso que ahora aquí lo retomamos y eso dió la base para que la comisión siguiera haciendo su trabajo en los meses subsiguientes y llegar a todo el avance que al día de hoy tenemos.

La ley entra en vigencia a partir de este día y en las últimas semanas hemos visto que las Municipalidades, principalmente, el Tribunal Supremo de Elecciones, Poder Judicial y en esta semana otras universidades, la UCR y el Tecnológico, hasta donde he conocido, también han tomado acuerdos declarando como exclusivos y excluyentes sus puestos y creo que también nosotros debemos de hacerlo y para eso, pues la propuesta de acuerdo que ayer tarde les hice llegar, porque la verdad que fue bastante tarde que terminamos de revisar y enviar el documento.

Es sencillo, creo yo, porque parte de un marco constitucional, artículo 84 y 85 y 11 de la Constitución Política, 84 y 85 es sobre universidad, el 11 sobre el principio de legalidad, que es muy importante para estos efectos. Luego el 4 de la Ley General de Administración Pública sobre continuidad del servicio público, luego vienen los

de la ley propiamente, Ley Marco de Empleo Público, citando más artículos de otros pronunciamientos que yo he visto, porque me parece que es importante tenerlo ampliamente entendido y sobre todo porque en todos esos artículos habla de los puestos exclusivos y excluyentes desde diferentes puntos de vista en materia de la ley.

Luego vienen los acuerdos de CONARE, vienen resoluciones de la Sala IV también que se relacionan con la gestión de personal dentro de las universidades y finalmente, para una serie de conclusiones que nos dan base a la propuesta de acuerdo, en la cual pedimos en primer lugar, que todos los puestos de la universidad se entiendan como exclusivos y excluyentes, de conformidad con aquel acuerdo de CONARE y con lo que otras instituciones con más o menos autonomía que nosotros y las universidades hermanas, también lo han venido definiendo en estos días.

El documento es el siguiente, voy a leerlo y luego abrimos el uso de la palabra. Dice:

“Declaratoria de los puestos de la Universidad Estatal a Distancia (UNED) como exclusivos y excluyentes para los efectos de la Ley N°10159.

CONSIDERANDO

1. Lo establecido en el artículo 84 de la Constitución Política de la República al indicar:

“ARTÍCULO 84.- La Universidad de Costa Rica es una institución de cultura superior que goza de independencia para el desempeño de sus funciones y de plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y gobierno propios. Las demás instituciones de educación superior universitaria del Estado tendrán la misma independencia funcional e igual capacidad jurídica que la Universidad de Costa Rica. El Estado las dotará de patrimonio propio y colaborará en su financiación.”

2. Lo establecido en el artículo 85 de nuestra Constitución Política en relación con el Plan Nacional de la Educación Superior (PLANES) al indicar lo siguiente:

“ARTÍCULO 85.- El Estado dotará de patrimonio propio a la Universidad de Costa Rica, al Instituto Tecnológico de Costa Rica, a la Universidad Nacional y a la Universidad Estatal a Distancia y les creará rentas propias, independientemente de las originadas en estas instituciones.... El cuerpo encargado de la coordinación de la Educación Superior Universitaria Estatal preparará un plan nacional para esta educación, tomando en cuenta los lineamientos que establezca el Plan Nacional de Desarrollo vigente.

3. Lo establecido en el artículo 11 de nuestra Constitución Política en relación con el principio de legalidad al indicar lo siguiente:

ARTÍCULO 11.-Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad. Están obligados a cumplir los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella. Deben prestar juramento de observar y cumplir esta Constitución y las leyes. La acción para exigirles la responsabilidad penal por sus actos es pública. La Administración Pública en sentido amplio, estará sometida a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, con la consecuente responsabilidad personal para los funcionarios en el cumplimiento de sus deberes. La ley señalará los medios para que este control de resultados y rendición de cuentas opere como un sistema que cubra todas las instituciones públicas.

Es importante este artículo 11 porque en varias manifestaciones sobre todo de autoridades de gobierno en estos días, como que no están apengándose a esta legalidad que establece este artículo de nuestra Constitución Política y quieren sobrepasar las barreras o los escudos que dichosamente tiene la Constitución Política con la división de poderes y con la independencia funcional que da a instituciones como las universidades públicas en Costa Rica. Por eso era importante citarlo aquí.

Después dice:

“4. Lo establecido en el artículo 4 de la Ley N°6227, Ley General de la Administración Pública, en relación con el principio de continuidad del servicio público al indicar lo siguiente:

ARTÍCULO 4º.-La actividad de los entes públicos deberá estar sujeta en su conjunto a los principios fundamentales del servicio público, para asegurar su continuidad, su eficiencia, su adaptación a todo cambio en el régimen legal o en la necesidad social que satisfacen y la igualdad en el trato de los destinatarios, usuarios o beneficiarios.

Es importante este artículo cuatro de la Ley General de Administración Pública, porque nos obliga a velar independientemente de las variables que cambien en el contexto, a velar por la continuidad del servicio público incluyendo los cambios legales como ahí se indica, como este que tenemos con la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público.

5. La Sala Constitucional estableció en la resolución 17098-2021 del 31 de julio del 2021:

“Finalmente, nótese que la definición de la política salarial es una competencia que el legislador le atribuye al Poder Ejecutivo, lo que resulta acorde con las potestades de Administración y

Gobierno que la Constitución Política le asigna a ese poder en relación con su funcionario y otros entes que no gozan de competencias exclusivas y excluyentes o grados a autonomía que impiden la potestad de dirección. Ergo, **son los entes universitarios los llamados a fijar su política de remuneración, así como el salario mínimo de inicio de la columna salarial única y el valor financiero que se asigne a cada punto de la columna del salario global, adoptando como parámetro los principios y postulados que dispone la norma cuestionada, con excepción de aquellos funcionarios que los jerarcas de estos entes decidan excluir de la columna porque realizan funciones administrativas básicas, auxiliares, que no están vinculadas a los fines constitucionalmente asignados**”
Resaltado no es del original.

Este es muy importante, es en relación con la resolución que había tomado la Sala IV en esa materia.

6. Lo indicado por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia en el voto N°1313-93 del 26 de marzo de 1993, que en lo que interesa dice que las universidades estatales “...están fuera de la dirección del Poder Ejecutivo y de su jerarquía, que cuentan con todas las facultades y poderes administrativos necesarios para llevar adelante el fin especial que legítimamente se les ha encomendado...Tienen poder reglamentario (autónomo y de ejecución); pueden autoestructurarse, repartir sus competencias dentro del ámbito interno..., regular el servicio que prestan y decidir libremente sobre su personal.”

Esto es muy importante porque MIDEPLAN, parece que quisiera tener decisión sobre el personal de las universidades, absolutamente inaceptable y vean que aquí lo dice claramente la Sala IV, “las universidades pueden decidir libremente sobre su personal”, está cobijado por la autonomía, por esa independencia funcional que nos da el artículo 84 de la Constitución Política.

Al ser las 10:19 am, el señor Osvaldo Castro Salazar, presidente de la FEUNED, se reintegra a la sesión virtual del Consejo Universitario.

7. La Ley Marco de Empleo Público (Ley N°10159) fue promulgada el 08 de marzo del 2022 y publicada en el Alcance n°50 de La Gaceta n°46 del 09 de marzo del 2022. Según la disposición final de dicha ley, esta rige doce meses después de su publicación, por lo que entraría en vigencia a partir del 10 de marzo del 2023, la cual establece (en lo que interesa) lo siguiente:

“ARTÍCULO 1-Objetivo. Regular las relaciones estatutarias, de empleo público y de empleo mixto, entre la Administración Pública y las personas servidoras públicas, con la finalidad de asegurar la

eficiencia y eficacia en la prestación de los bienes y servicios públicos, así como la protección de los derechos subjetivos en el ejercicio de la función pública en el estado social y democrático de derecho, de conformidad con el imperativo constitucional de un único régimen de empleo público que sea coherente, equitativo, transparente y moderno, Establecer, para igual trabajo, idénticas condiciones de eficiencia, puesto, jornada y condiciones, igual salario, que les procure bienestar y existencia digna a las personas servidoras públicas.

ARTÍCULO 2- Ámbito de cobertura. Esta ley es aplicable a las personas servidoras públicas de las siguientes entidades y órganos bajo el principio de Estado como patrono único: a) Los Poderes de la República (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), sus órganos auxiliares y adscritos, y el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE), sin perjuicio del principio de separación de Poderes establecido en la Constitución Política. b) El sector público descentralizado institucional conformado por: las instituciones autónomas y sus órganos adscritos, incluyendo universidades estatales, la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), instituciones semiautónomas y sus órganos adscritos, y las empresas públicas estatales. c) El sector público descentralizado territorial conformado por las municipalidades, las ligas de municipalidades, los concejos municipales de distrito y sus empresas.

ARTÍCULO 4- Principios rectores. Son principios rectores del empleo público:

a) Principio de Estado como patrono único: parte de la premisa de que el Estado es un único centro de imputación de derechos laborales, independientemente de en dónde labora la persona servidora pública. Esto implica que, cuando una persona servidora pública se traslada de un puesto a otro, dentro del sector público, la relación de empleo debe computarse como una sola a efectos de reconocer los derechos laborales que correspondan y responder por los deberes funcionales, indistintamente de las variaciones de puesto que puedan presentarse....

b) Principio de carrera administrativa: derecho reconocido en el ordenamiento jurídico, mediante el que se desarrolla un proceso de gestión de desarrollo (ascenso y aprendizaje continuo) regido por la excelencia de los servicios de la persona servidora pública y sus competencias.

c) Principio de equidad salarial: la remuneración de las personas servidoras públicas se determinará con fundamento en estrictos criterios técnicos, en función de la responsabilidad y el cargo que ejerzan, procurando que las diferencias salariales en la propia dependencia o en relación con las otras entidades y órganos incluidos sean diferencias consistentes y razonables, y se respete el principio de igual función igual salario.

d) Principio de excelencia en el servicio: ejecución del mejor desempeño y la máxima calidad en todas las funciones, actividades, operaciones, procesos y procedimientos que se realizan en la función pública, así como en los productos y en los servicios que se brinden, garantizando la asignación de recursos e insumos para la mayor satisfacción del interés público.

e) Principio de mérito, capacidad y competencias: la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación y la gestión del desarrollo se fundamentan en el mérito, la capacidad y las competencias de las personas postulantes y de las personas servidoras públicas para garantizar, por una parte, que las entidades y los órganos incluidos busquen siempre la eficacia y la eficiencia; por otra, que las personas servidoras públicas realicen sus funciones con excelencia.

f) Principio de negociación colectiva: el derecho de negociación colectiva corresponde a las personas empleadoras y trabajadoras o sus respectivas organizaciones, de conformidad con el artículo 62 de la Constitución Política, el Convenio N.º 98 ratificado mediante la Ley 2561 de la Organización Internacional del Trabajo, y el capítulo segundo del título duodécimo del Código de Trabajo.

g) Principio de modernidad: procura el cambio orientándose hacia la consecución efectiva de los objetivos de la Administración Pública y la generación de valor público.

h) Principio de prevalencia del interés general: la gestión del empleo público, en todos sus componentes, debe estar orientada a dotar a la Administración Pública de personas servidoras públicas idóneas en lo técnico y lo moral, objetivas, independientes, imparciales e íntegras, estrictamente, sujetas al principio de legalidad, como garantía para la satisfacción del interés general....

ARTÍCULO 6-Creación del Sistema General de Empleo Público. La rectoría del Sistema General de Empleo Público estará a cargo del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán). Se excluye de esta rectoría las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, según la determinación que realice la respectiva institución...

ARTÍCULO 7- Competencias del Mideplán. Son competencias del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán) las siguientes:

a) Establecer, dirigir y coordinar la emisión de políticas públicas, los programas y planes nacionales de empleo público, conforme a la Ley 5525, Ley de Planificación Nacional, de 2 de mayo de 1974.

Se excluye de lo anterior lo relativo a las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, según la determinación que realice la respectiva institución...

f) Emitir los lineamientos y principios generales para la evaluación del desempeño de las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas. Se excluye de lo anterior lo relativo a las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, según la determinación que realice la respectiva institución....

l) Establecer un sistema único y unificado de remuneración de la función pública de conformidad con esta ley y específica del salario y los beneficios de todas las personas funcionarias públicas. Se excluye de lo anterior lo relativo a las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, según la determinación que realice la respectiva institución.

Quisimos citar todos esos, porque vean que en todo viene esa exclusión, por eso fuimos amplios en las diferentes partes del articulado de esta ley.

EDUARDO CASTILLO: Y ahí entramos nosotros.

RODRIGO ARIAS: Claro, totalmente.

Después dice el artículo 9, porque seguimos todavía con la Ley de Empleo Público, "Funciones de las administraciones activas". Aquí estamos hablando de la Oficina de Recursos Humanos de la UNED:

ARTÍCULO 9- Funciones de las administraciones activas

a) Las oficinas, los departamentos, las áreas, las direcciones, las unidades o las denominaciones homólogas de gestión de recursos humanos, de las instituciones incluidas en el artículo 2 de la presente ley, seguirán realizando sus funciones de conformidad con las disposiciones normativas atinentes en cada dependencia pública.

Asimismo, aplicarán y ejecutarán las disposiciones de alcance general, las directrices y los reglamentos, en relación con la planificación, la organización del trabajo, la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación y la gestión de las relaciones laborales, que el Ministerio de Planificación Nacional Política Económica (Mideplán) remita a la respectiva institución, según la Ley 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, y el artículo 46 de la Ley 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957. Se excluye de lo anterior lo relativo a las relaciones de empleo de las personas, servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, según la determinación que realice la respectiva institución.

Es importante este que tiene que ver con la oficina nuestra de Recursos Humanos, porque tampoco puede quedar absolutamente ninguna manera bajo ningún tipo de direccionamiento de directriz, ni nada que venga de MIDEPLAN, por eso era importante incluirlo en nuestro articulado para este acuerdo del día de hoy.

ARTÍCULO 13- Régimen general de empleo público. Existirá un único régimen general de empleo público, el cual a su vez estará conformado por las siguientes familias de puestos que serán de aplicación en los órganos y entes de la Administración Pública, según las funciones que ejecute su personal: a) Personas servidoras públicas bajo el ámbito de aplicación del título I y del título IV del Estatuto de Servicio Civil, así como a las que se desempeñan en las instituciones señaladas en el artículo 2 de la presente ley, que no estén incluidas en las restantes familias de puestos. b) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones en ciencias de la salud. c) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones policiales. d) Personas docentes contempladas en el Estatuto del Servicio Civil, del título II y el título IV. e) Personas docentes y académicas de la educación técnica. f) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones del servicio exterior. g) Personas servidoras públicas que se desempeñan en cargos de confianza. El Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa tendrán cada uno su propia familia de puestos. Según la determinación que realice el respectivo ente, la correspondiente familia estará conformada por las personas servidoras públicas con funciones administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas. La creación de familias de puestos de empleo público es reserva de ley y deberá

estar justificada por criterios técnicos y jurídicos coherentes con una eficiente y eficaz gestión pública....

Estas universidades públicas somos una familia dentro de ese concepto y por eso hemos venido trabajando en el programa de un régimen unificado de empleo universitario, tal y como todos sabemos.

8. El acuerdo tomado por el Consejo Nacional de Rectores (CONARE) el día 22 de febrero de 2021, en el que dispuso:

En esta época todavía no estaba aprobada la ley, pero por las diferentes versiones que hubo de la ley en el transcurso del tiempo, se acordó lo siguiente el 22 de febrero, en una reunión que tuvimos en CONARE con presencia de todos los Consejos Universitarios, Federaciones Estudiantiles, algunos Sindicatos, asesores legales, en fin, fue como una Asamblea de todas las universidades, en la que se toma un acuerdo que luego ratificaron los Consejos Universitarios y avalaron seguir adelante en ese camino.

“PRIMERO: Dar prioridad al análisis de los sistemas de empleo universitario ya iniciado, con el propósito de garantizar su racionalidad sustantiva y proporcionalidad para asegurar la sostenibilidad financiera de las universidades públicas en el corto, mediano y largo plazo, y el uso más eficiente de los recursos disponibles.

SEGUNDO: Reafirmar el compromiso del Consejo Nacional de Rectores de iniciar de inmediato la articulación de una propuesta de un régimen de empleo universitario para el Sistema de Educación Superior Universitario Estatal.

TERCERO: Asegurar que el régimen de empleo universitario responda a los principios estipulados en la Constitución Política, los Estatutos Orgánicos universitarios y las leyes en estas materias, así como a la racionalidad sustantiva, para que éste fortalezca la inversión en las áreas claves del quehacer universitario como lo son la docencia, las becas, la vida estudiantil, la investigación y la extensión social universitarias, preservando la esencia y la autonomía universitaria y su sostenibilidad financiera en el corto, mediano y largo plazo.

CUARTO: Conformar una comisión integrada por cuatro representantes de cada una de las universidades públicas, para que entregue dicha propuesta al Consejo Nacional de Rectores en el plazo de un año para su envío a los Consejos Universitarios e Institucional para los fines correspondientes.

QUINTO: Comunicar el presente a la comunidad nacional.”

Aclarar que en ese momento no estaba aprobada la Ley marco de Empleo Público, fue hasta marzo del año pasado que entró en vigencia, por eso hasta que entrara en vigencia se podía ya continuar con el resto del análisis correspondiente a esa comisión. O sea, como tal, la comisión tiene una base para su trabajo a partir de la aprobación y la publicación de la ley que se dio hoy hace 1 año.

9. Lo acordado por el Consejo Nacional de Rectores (CONARE), según indica el oficio CNR-181-2022, sesión No.13-2022, celebrada el 26 de abril de 2022, en el artículo 5, inciso g), según el cual estableció lo siguiente:

“CONSIDERANDO QUE:

1. Mediante oficio OF-CDRH-030-2022 de 25 de abril de 2022, suscrito por la señora Rosa María Vindas Chaves, coordinadora de la Comisión de Directores de Recursos Humanos, solicita al CONARE se gire por escrito a la comisión, la instrucción concreta de sí deben todas las universidades, vincular todos los puestos de manera que ningún puesto del sector universitario quede adscrito al Poder Ejecutivo.

2. Cada puesto existente en nuestras instituciones y el propio CONARE está asociado al cumplimiento de planes operativos que responden a su vez del cumplimiento del PLANES vigente, instrumento de rango constitucional independiente del Plan Nacional de Desarrollo en el que no tiene injerencia alguna el MIDEPLAN; que la totalidad de las plazas universitarias están vinculadas y orientadas al cumplimiento de las funciones propias de su organización interna, la cual está sujeta a su propia potestad constitucional de gobierno; que las remuneraciones de las plazas universitarias está contenido en el FEES, fondo en el que no podría llegar a tener nunca injerencia MIDEPLAN por normas y principios de orden constitucional superior a las leyes; que la potestad de gobierno y administración de las autoridades universitarias constitucionalmente es establecida y ejercida sobre toda su institucionalidad plena, sin excepción alguna,

SE ACUERDA:

A. RESPONDER EL OFICIO OF-CDRH-030-2022 DE 25 DE ABRIL DE 2022, SUSCRITO POR LA SEÑORA ROSA MARÍA VINDAS CHAVES, COORDINADORA DE LA COMISIÓN DE DIRECTORES DE RECURSOS HUMANOS, EN EL SENTIDO DE QUE LA TOTALIDAD DE LOS PUESTOS EXISTENTES EN LAS UNIVERSIDADES Y EL CONARE SE ENCUENTRAN VINCULADOS EN FORMA EXCLUSIVA E INCLUYENTE AL CUMPLIMIENTO DEL PLANES, DE TAL MANERA QUE NINGÚN PUESTO PODRÁ QUEDAR EXCLUIDO DEL SISTEMA DE EMPLEO PÚBLICO UNIVERSITARIO Y SOMETIDO A LA ADMINISTRACIÓN DEL PODER EJECUTIVO.

B. ACUERDO EN FIRME”

10. En el caso de la UNED, la regulación relativa al salario se encuentra principalmente en el Estatuto de Personal, aprobado por el Consejo Universitario según delegación que le hizo la Asamblea Universitaria en el transitorio VII del Estatuto Orgánico. Sin perjuicio de otros, algunos

ejemplos de normas que se establecieron en el Estatuto de Personal relativas al salario de las personas funcionarias de la UNED son:

ARTICULO 27: Principio de Equivalencia de salarios:

Los salarios y estímulos en la UNED, deberán ser equivalentes a los de las otras Instituciones de Educación Superior Universitaria Estatal.

ARTÍCULO 28: Salario Base

Todo nuevo funcionario devengará, cuando menos, el salario base de la categoría a que está asignado su puesto, que incluirá los ajustes que por incremento en el costo de la vida se hayan concedido.

ARTÍCULO 29: Reajustes Salariales

Cuando se decreten nuevos salarios mínimos y los salarios básicos en la UNED (salario base más reajustes por aumento en el costo de la vida) resulten inferiores a aquellos, la Administración incluirá los recursos necesarios para financiar el reajuste correspondiente en la siguiente modificación externa, a fin de que dichos reajustes entren a regir a partir de la entrada en vigencia del decreto respectivo. Cuando el Poder Ejecutivo acuerde reajustes salariales generales para el Sector Público, por aumento en el costo de la vida, la UNED los podrá reconocer en la medida que el gobierno provea los fondos necesarios

Esto es lo que dice nuestro Estatuto de Personal.

RESULTANDO

1. Que la Ley Marco de Empleo Público, en su artículo 13 al señalar que “...*El Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa tendrán cada uno su propia familia de puestos. Según la determinación que realice el respectivo ente, la correspondiente familia estará conformada por las personas servidoras públicas con funciones administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas...*”, reconoce explícitamente que el Poder Ejecutivo, en general, y menos uno de sus ministerios (MIDEPLAN), no puede tener ningún tipo de injerencia sobre la gestión y desarrollo del personal de las Universidades estatales.

2. Que la Universidad Estatal a Distancia (UNED), está amparada al principio constitucional de autonomía completa derivada del artículo 84 de nuestra Constitución Política, al indicar claramente que las universidades públicas gozan de “... independencia para el desempeño de sus funciones y de plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y gobierno propios”.

3. En el cumplimiento de sus objetivos y funciones, la UNED se fundamenta en la capacidad autónoma de tomar sus decisiones libremente, incluyendo aquellas relacionadas con la gestión de su personal, sin intromisión del Poder Ejecutivo en general, ni de ninguno de sus ministerios.

4. La jurisprudencia constitucional ha indicado de manera reiterada, que el manejo del empleo universitario hace parte de las facultades de autoorganización de las universidades. Consecuentemente, ninguna persona funcionaria de la UNED puede estar bajo la dirección, supervisión o evaluación de MIDEPLAN ni de ningún ente del Poder Ejecutivo.

5. Para el cumplimiento de sus funciones encomendadas constitucional y legalmente, todo el personal de la UNED, sin excepción, debe trabajar de manera articulada para responder a las necesidades y expectativas de la sociedad en el cumplimiento de la alta misión que se encarga a esta Universidad.

6. El salario global debe aplicarse a la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público de acuerdo a las reglas que dispone dicha ley.

7. El órgano competente para modificar las disposiciones del Estatuto de Personal, entre ellas las relativas al salario, es el Consejo Universitario.

SE ACUERDA

1 Declarar que el personal de la Universidad Estatal a Distancia, sin excepción alguna, se cataloga como exclusivo y excluyente para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas, así como para cumplir la misión, visión, objetivos y funciones encomendadas a la universidad.

2 Autorizar a la Administración a construir y aplicar un salario global transitorio para el personal universitario que ingrese a partir de la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, el cual regirá hasta que este Consejo Universitario conozca y apruebe el Régimen de Empleo Superior Universitario que actualmente se construye conjuntamente en el Consejo Nacional de Rectores.

3 Comunicar este acuerdo a CONARE, a los Consejos Universitarios e institucional de las universidades públicas y a MIDEPLAN.

4 Comunicar este acuerdo a la comunidad universitaria de la UNED.

ACUERDO FIRME”

Esta es la propuesta de acuerdo en relación con este tema que me permití enviarles a conocimiento del Consejo Universitario y abrimos el uso de la palabra, ¿si alguien quiere referirse al respecto?

MARLENE VIQUEZ: Gracias don Rodrigo, compañeros y compañeras, a mí realmente me gustó muchísimo esta propuesta de acuerdo que presenta el señor rector. En general, considero que está muy bien fundamentada, nada más tenía una observación que se refiere al acuerdo de CONARE que se tomó el día 22 de febrero del 2021.

Es el punto 8 de los antecedentes o considerandos, en esa sesión es en donde todos los Consejos Universitarios participamos y yo considero que es conveniente que se indique, porque es una cuestión de solidaridad, ¿verdad?, entre todos, es una responsabilidad compartida, “El acuerdo tomado por el Consejo Nacional de rectores en CONARE el día 22 de febrero del 2021...”, se debería indicar “...en conjunto con o en presencia con los Consejos Universitarios de las cinco universidades...”, me parece que eso es importante que se aclare, porque podría pensarse que nosotros en realidad no hemos participado y en esa sesión que convocó con carácter de urgencia el Consejo Nacional de Rectores, estaba la mayoría de los Consejos Universitarios y miembros de estos Consejos.

Me parece que es importante que se indique también que, porque nosotros no somos partícipes de CONARE, pero en presencia de los Consejos Universitarios de universidades públicas se dispuso, es una observación.

RODRIGO ARIAS: Pongamos también las federaciones estudiantiles.

MARLENE VÍQUEZ: La otra observación que tengo es en relación con el considerando 10, donde dice que, “en caso de la UNED, la regulación relativa al salario se encuentra principalmente en el Estatuto de Personal aprobado por el Consejo Universitario, según delegación que le hizo la Asamblea Universitaria en el transitorio séptimo del Estatuto Orgánico, sin perjuicio de votos algunos ejemplos de normas que se establecieron en el Estatuto de Personal relativas al salario de las personas funcionarias de la UNED son...” y se menciona el artículo 27, el artículo 28 y el artículo 29, pero no se menciona el artículo 91, que me parece que es fundamental y que indica lo siguiente:

“ARTÍCULO 91: Salarios de las Categorías Profesionales.

A la categoría Profesional 1 le corresponderá un salario base, que será fijado por el Consejo Universitario. Podrá haber complementos salariales que no se incorporen a dicho salario base. Las demás categorías profesionales se regirán por la siguiente escala: Profesional 2 el salario base más el 22.5% Profesional 3 el salario base más el 35% Profesional 4 el salario base más el 50% Profesional 5 el salario base más el 75%

SE ACUERDA

(...)”

De acuerdo con el Estatuto de Personal, es el Consejo Universitario el que define al final de cuentas cuál es el salario base.

RODRIGO ARIAS: Lo indicamos de esa manera.

MARLENE VÍQUEZ: Exacto, me parece que es importante que se incluya en ese punto.

Y con respecto al acuerdo, estoy totalmente de acuerdo con la propuesta suya, con todos los 4 puntos, excepto el punto 2 precisamente, que es donde hago una observación, con todo lo demás, estoy totalmente de acuerdo.

Con el punto dos hice una propuesta de acuerdo para ver si usted y las personas miembros del Consejo Universitario la aceptan, esta propuesta indica:

“2. Instruir a la Administración para que elabore una propuesta de salario global transitorio para el personal universitario que ingrese a partir de la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, para conocimiento y aprobación del Consejo Universitario, el cual regirá hasta que este Consejo Universitario conozca y apruebe el Régimen de Empleo Superior Universitario que actualmente se construye conjuntamente en el Consejo Nacional de Rectores. La propuesta deberá ser enviada a más tardar en la próxima sesión del Consejo Universitario donde se indique las condiciones que la regirán. Asimismo, dada la urgencia de la definición de un salario global transitorio en la UNED, para esos efectos, el Consejo Universitario se constituirá en Comisión y se dispensa del trámite de consulta establecido en el Reglamento del Consejo Universitario y sus Comisiones.”

Lo único que estoy incluyendo es que no es una autorización a la administración, sino que es más bien instruir a la administración para que elabore esta propuesta de salario global transitorio, porque es una potestad del Consejo Universitario y por Estatuto Orgánico se debe cumplir. Parto del supuesto que ya deben tener alguna escala salarial o algo que han trabajado y si no hay que extender el plazo. Me parece importante que se diga que deberá ser enviada a más tardar en la próxima sesión del Consejo Universitario, esto puede ser modificado como ustedes lo consideren pertinente, donde se indique las condiciones que la regirán, porque esto es fundamental, cuáles son las condiciones, asimismo, dada la urgencia de la definición de un salario global transitorio en la UNED para esos efectos, el Consejo Universitario se construirá en comisión y se dispensa del trámite de consulta establecido en el Reglamento del Consejo Universitario y sus Comisiones, no nos daría tiempo por la afectación que podría darse a las mismas personas funcionarias de la Universidad.

Lo que tengo claro es que si no se tiene esto pronto, las próximas contrataciones que haga la UNED, tiene que hacerlas bajo una propuesta de salario global.

La propuesta puede mejorarse en la redacción, como usted considere, y las demás personas miembros del Consejo Universitario lo consideren pertinente, pero sí creo que esta potestad y competencia que tiene el Consejo Universitario no la puede delegar, puede ser en una sesión ordinaria o una sesión extraordinaria para que la administración pueda actuar con la mayor brevedad posible, mientras esperamos lo que indique el Consejo Nacional de Rectores, esto también lo afirmo porque el Consejo Nacional de Rectores lleva 2 años tratando de hacer toda esta propuesta del régimen de empleo superior universitario, y me temo que puede durar un poco más a la larga todo el año, y sí me preocupa que al

no saber a ciencia cierta cuál es el plazo, considero que esta responsabilidad debe ser de manera compartida entre el Consejo Universitario con la administración.

Esa es mi propuesta señor rector. Muchas gracias.

RODRIGO ARIAS: Veamos las conclusiones así, muy brevemente, hay que aplicar salario global a partir de hoy para las nuevas contrataciones, toda nueva persona que entra a la UNED entra bajo la figura de un salario global porque eso establece la ley para todas las instituciones del estado costarricense.

Dentro de la UNED, el órgano que tiene que ver con la aprobación de la estructura salarial es el Consejo Universitario, explícitamente lo indicamos ahí, ahora bien, mientras no se haya definido el salario global, que es el trabajo conjunto que se viene haciendo en CONARE con la comisión de la jefatura de Recursos Humanos y mucha gente más, porque la comisión tiene a la parte financiera, la parte legal, la parte de planificación, en fin, es una comisión muy amplia en CONARE que ha hecho un trabajo excelente, técnicamente excelente de verdad, hasta donde se ha llegado ahora, pero mientras no se defina el salario global, hay dos posibilidades o al menos así lo veíamos, una, que el Consejo Universitario directamente adopte las normativas correspondientes, que es lo que usted está pidiendo y la otra que también sería viable, es que se autorice a la administración a aplicar el salario transitorio, pero es una decisión del Consejo para mí, si el Consejo dice como usted mencionó ahora al final que quieren compartir, la responsabilidad con la administración, no hay ningún problema en hacerlo así.

Para conocimiento de nuevas informaciones en la semana pasada cuando la comisión estuvo en CONARE, después hubo un cambio en el acuerdo y habían pedido una revisión y hasta este martes ya se definió mantenerlo como estaba, ahí se adoptó por CONARE dentro del acuerdo, unas bases para establecer el salario global transitorio, que es básicamente el salario compuesto con todos los diferentes componentes que tenga cada institución, pero sin las anualidades, pusimos una coetilla adicional que yo creo que aquí debemos trabajarlo de manera similar, que cuando se defina la escala derivada del resto de las universidades, en los casos en que sea superior a ese monto, nunca va a ser inferior, se haga el reconocimiento correspondiente a las personas que contrataron después de hoy.

Creo que ese punto, que finalmente habían pedido revisar la redacción, al final lo mantuvimos así este martes y creo que se estará comunicando esta semana, sienta las bases para definir la escala de transición. Ese salario de transición lo había contenido también la propuesta de reglamento que MIDEPLAN consultó, no sabemos cómo va a ser finalmente el reglamento, pero tampoco nos tiene que preocupar demasiado puesto que aquí no se aplica, nosotros tenemos la capacidad reglamentaria dada por la Constitución Política para definir nuestras propias normas con base en la ley que sí la aplica, y en eso es lo que estamos ahorita precisamente.

CATALINA MONTENEGRO: Quería referirme a este tipo de preguntas que se hace la comunidad universitaria, entiendo que usted y doña Rosa Vindas, este viernes a las 9 de la mañana van a hacer una transmisión justamente para hablar un poco de cómo se ha avanzado en todo el proceso, porque lo que usted acaba de explicar justamente, que es el salario global, cómo se está consiguiendo, qué sería lo de salario global transitorio y cuáles serían las posibles implicaciones en términos de la conformación para la UNED, qué panorama podríamos nosotros esperar, son informaciones que la comunidad universitaria necesita y en general la comunidad nacional, estos cambios van a afectar a más de 330 000 personas funcionarias, se están dando respuestas en las distintas instituciones, como usted bien nos ha comentado y es prácticamente hoy o mañana que entra en vigencia todo el tema de las nuevas contrataciones.

Desde el Consejo Nacional de Rectores, se viene planteando que todos los puestos de forma exclusiva y excluyente, se incluyen desde esta perspectiva justamente para el cumplimiento del Plan Nacional de la Educación Superior, siempre tenemos que enmarcar cuál es ese quehacer que tienen las universidades y por qué de alguna manera estamos respetando la ley, pero también estableciendo necesidades que requerimos en el reconocimiento salarial de las personas funcionarias en un sector tan particular como el de la educación superior universitaria.

Hay un sector que es el sector administrativo, que también tiene muchísimas preguntas sobre cómo finalmente va a quedar esta estructura, pero yo esperaría que conforme se vaya esclareciendo todas las negociaciones y que mañana también usted tenga todo el espacio junto con doña Rosa que ha liderado parte de este proceso, para que la comunidad pueda aclarar sus dudas.

RODRIGO ARIAS: Sacar a colación esa transmisión de mañana. Son tantas las consultas que hace toda la gente y no solo en la UNED, también fuera, que entonces la Oficina de Recursos Humanos nos planteó que hiciéramos una transmisión breve como para explicar qué es lo que se ha hecho conjuntamente en esa comisión, en qué etapa nos encontramos, cuáles son los pasos que vienen ahora más adelante, que están también contenidos en un acuerdo reciente de CONARE, incluso acordó, hace dos semanas y hasta este martes ya se definió la redacción definitiva, acordó hacer una sesión conjunta con todos los Consejos Universitarios para hablar de los avances, estamos planeando esa actividad igual que la del 22 de febrero del 2021, creo que es importante abordarlo conjuntamente.

En fin, es parte de toda esa necesidad de informar qué es lo que se viene haciendo porque es un tema que a todos nos preocupa, que si bien es cierto la nueva escala de salario global es para nuevas contrataciones, no para quienes ya estamos en la universidad, también es cierto que para algunos puestos puede significar techos en los salarios, que se paguen, sobre todo con aumentos a futuro, creo que menos en la UNED, porque también aquí tenemos que ver que cuando evolucionemos hacia esa escala unificada de todas las universidades tendrían que

haber planes de transición para finalmente llegar a homologar los salarios y ahí los que estamos más abajo que sabemos que son muchos de los casos de la UNED, tendrán que ir más bien incrementándose para llegar paulatinamente a ese salario unificado. Pero bueno, esas son cosas que se tendrán que discutir más adelante, eso conlleva redistribución del FEES, y, en fin, una serie de otras aristas que surgen.

Ahora en lo inmediato, es que declaremos que todas nuestras plazas son exclusivas y excluyentes para el cumplimiento de los fines de la Universidad, y mencionamos PLANES porque como tal tiene sustento constitucional en el artículo 85 y en segundo lugar que tenemos que definir una escala salarial de transición que ahí veremos si la hacemos en la administración y la ponemos en ejecución, la hacemos en la administración y la discutimos en el Consejo, que para mí, cualquiera de los dos caminos es viable.

CATALINA MONTENEGRO: Con respecto al punto dos del acuerdo, donde la propuesta es “autorizar a la administración para aplicar un salario global”, considero también que, como Consejo Universitario, tenemos la obligación de hacer ver que estamos acatando la ley y que estamos apoyando lo que la administración, CONARE y en general, estaría tanteando, por lo menos en este acuerdo, entonces creo que las observaciones de doña Marlene tienen cabida.

RODRIGO ARIAS: Doña Marlene propone cambiar ese punto para que no sea una autorización a la administración, sino que el Consejo lo asuma, lo discuta y lo resuelvan incluso, excluyendo el trámite de comisiones y toda esa parte procedimental que tenemos; pensando en la prontitud es que se planteó de esa manera, también podemos ver, creo que mucha gente aquí se ha dado cuenta que el Consejo Universitario de la UCR el martes pasado autorizó a la Rectoría, mediante resolución a definir el salario de transición, es una situación en la que el principio de continuidad es muy importante, por eso lo citamos también ahí arriba, entonces, ante un principio de continuidad que rige con una obligación de los funcionarios públicos, también tienen que adaptarse a los cambios que se dan, incluyendo los cambios en leyes, como en esta situación, pero por mí no hay problema en seguir uno u otro camino, nada más que consideraba que lo que planteamos es mucho más rápido, hay una respuesta más inmediata a la situación.

También en esta materia y sabemos que habrá acciones de inconstitucionalidad a partir de hoy que rige la ley, algunos presentaron acciones antes, pero la ley no ha entrado en vigencia, me imagino que no van a tener cabida, no sé qué irá a decir la Sala IV, incluso, nosotros en CONARE cuando se publicó la ley habíamos pedido a las asesorías legales trabajar posible acción de inconstitucionalidad en algunos puntos que no fueron consultados en la acción facultativa de la Asamblea Legislativa ante la Sala Constitucional cuando echó abajo el primer proyecto, es donde surge todo esto de exclusivo y excluyente para respetar las autonomías, precisamente.

En fin, hay mucho todavía por andar en este caso de la aplicación de la ley, pero hay que tomar decisiones y por eso planteamos esas dos, pero creo deben de tomarse hoy y definir de qué manera vamos a acordar el salario global transitorio y, en segundo lugar, declarar todos nuestros puestos como exclusivos y excluyentes para el cumplimiento de los fines que tiene la Universidad, y no solo como han dicho, ahora incluso, el presidente de la República en la conferencia de prensa de la semana pasada, la ministra de Planificación en estos días y algunas otras personas de puestos comunes, como los llaman ellos, -entonces, ¿cuál es la diferencia en una institución, un poder del Estado, una institución con autonomía constitucional, en relación con otros puestos?-.

Y, yo creo que aquí no se trata de esa discusión, sino del respeto del marco constitucional que no permite que el Poder Ejecutivo tenga injerencia en nuestras instituciones. Y eso para mí es lo más importante. Lo otro lo definiremos cuando tomemos un acuerdo sobre la estructura salarial.

Incluso en CONARE yo planteé, y ahí está en el acta correspondiente, que en ese tipo de puestos deberíamos de tener como planteamiento el percentil 50, cuando se hagan las respectivas valoraciones. Pero, eso son etapas que vendrán, probablemente, para finales de este año o para el transcurso del próximo. No voy a hablar tanto.

EDUARDO CASTILLO: Buenos días a todos y todas y un saludo a la comunidad universitaria. Yo de mi parte, también, acojo y reconozco, don Rodrigo, esta propuesta de acuerdo que ya estaba haciendo falta y ya la gente, también, lo estaba pidiendo, porque realmente, esto crea bastante incertidumbre entre los universitarios.

Aunque se esté hablando bastante de ello, pero si crea cierta incertidumbre. Por decir algo, cómo se va a proceder con la contratación de los tutores en el próximo periodo, o los nombramientos en sí que a la gente se la haya vencido y después viene una prórroga o cosas por el estilo, dado que a partir de mañana u hoy, como se quiera determinar, empieza a regir esta nueva ley.

Sin embargo, de alguna u otra forma tenemos que hacer valer nuestra autonomía y no aceptar, así como usted mismo lo está mencionando, también, de que hay ciertos puestos de la Universidad que son excluyentes. Es decir, ningún puesto de la Universidad debe ser excluyente, en ese sentido.

Valoro y aplaudo, también, como lo han reconocido los otros Consejos Universitarios, como el de la UCR en esta semana, de que son exclusivos y excluyentes todos los puestos de la institución.

Así que a seguir adelante con esta discusión y ver cómo procedemos de la mejor manera posible. Importante e interesante esta mención que usted nos hizo ahí, cuando la Sala IV en 1993 reconoció, cuando en ese entonces no había temor, eso es lo que yo percibo, en estas instancias judiciales, en reconocer la autonomía

que cada una de las universidades poseen. Hoy, no sé, existe cierta reserva en hacernos reconocer lo que la Constitución nos ha determinado desde la creación de las universidades. La potestad del Poder Ejecutivo de injerir en las universidades, realmente, no debe proceder, ni tampoco debemos de aceptarlo en ningún momento.

Así que reconozco esto y como digo siempre, las cinco universidades deben de proceder de manera conjunta, porque el principio es el mismo y ojalá, también, que esto sea avalado por CONARE, o que trabajemos de manera conjunta, tanto las cinco universidades como CONARE en esto, no sé si llamarle lucha, este pronunciamiento o este accionar, que debemos de tener en relación a esta propuesta del Gobierno. Muchísimas gracias. Y avalo la propuesta de acuerdo, don Rodrigo.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Gracias don Rodrigo. Yo también avalo la propuesta con algunas modificaciones, con algunas observaciones. Creo que los cambios que propone doña Marlene son atendibles y ahora me voy a referir a eso, pero antes quería dar un poco de contexto sobre este tema.

Como ustedes sabrán, también a mí me tocó ser diputado en la Asamblea Legislativa cuando se discutió y se votó, sin mi voto, la Ley de Empleo Público. Y, una de las razones por las cuales no voté esa ley fue por la agresión tan grosera a la autonomía universitaria y a la Constitución Política, en general.

Entonces, este tema, al que la Universidad se ve enfrentada de definir los funcionarios “exclusivos y excluyentes”, como ahora decía don Rodrigo, tiene que ver con los defectos originarios de este proyecto de ley.

Ahora vemos en la prensa una campaña de ataque, una ministra de MIDEPLAN que no conoce la Constitución y una campaña de ataque contra aquellas instituciones que intentan aplicar lo que dice la ley y lo que dijo la Sala Constitucional, en la opinión consultiva donde se conoció la Ley de Empleo Público, pero que desconoce ese contexto.

Y ¿cuál es el contexto? Bueno, precisamente, cuando fui diputado, en mi despacho redactamos la consulta de inconstitucionalidad sobre el proyecto de empleo público en su versión original y señalábamos todas las inconstitucionalidades que contiene y contenía esa ley en afectación a la autonomía universitaria.

Ciertamente, no se consultaron todos los puntos, pero de los puntos que se consultaron, imagínense ustedes, que la Sala Constitucional, a pesar de su cercanía con el gobierno, batió récord en cuanto a inconstitucionalidades. La Sala Constitucional en relación con ese proyecto que fue aprobado en primer debate, encontró 35 inconstitucionalidades, y la mayoría de ellas por violación a las autonomías constitucionales.

Entonces, realmente, después de semejante fiasco, porque no hay otra palabra, lo que procedía era que el gobierno desistiera de ese proyecto y empezara de cero corrigiendo ese desastre. Sin embargo, lo que ocurrió ahí es que la Sala Constitucional, don Eduardo dice que es como un temor a decir lo que dice la Constitución, podría ser temor, y yo lo que me encontré es que hay un grupo de magistrados, no todos, pero un grupo muy cercano al gobierno y a los partidos tradicionales que apoyaban esta ley y lo que uno ve es que la Sala Constitucional ha venido, en los últimos años, perdiendo esa autonomía, esa independencia que caracteriza un tribunal de la República tan importante.

Pero bueno, lo cierto es que la Sala declara las inconstitucionalidades, declara la violación a las autonomías constitucionales, pero deja un portillo abierto como para “no hacerle del todo el feo” al gobierno que apoyaba esta ley. Deja ese portillo abierto. Entonces, la Sala dice, -bueno, sí, efectivamente, es inconstitucional que se meta MIDEPLAN a decirle a las universidades cómo tiene que ser su relación de empleo con su personal-, pero deja abierta la posibilidad para que las instituciones definan qué puestos o qué plazas son exclusivas y excluyentes de la función sustantiva, de la función constitucional.

Entonces, la Sala lo que dice es, -bueno, en las plazas o puestos que son exclusivos y excluyentes de su función constitucional, definitivamente MIDEPLAN no puede intervenir-, y deja abierta la posibilidad a que se dé la injerencia de MIDEPLAN en las plazas o los puestos que las instituciones no definan como exclusivos y excluyentes para su función sustantiva.

Entonces, esta salida que encontró la Sala Constitucional para hacer como una salida salomónica, una solución salomónica donde le daba algo al gobierno y no nos daba la razón totalmente a los consultantes, fue la que utilizaron después los diputados que apoyaban esta ley para establecer esa figura en la ley que finalmente se aprobó. Y es lo que nos tiene, entonces, en esta discusión.

Obviamente, es una salida absolutamente problemática porque, entonces, obliga a las instituciones o pone a las instituciones ante la disyuntiva de hacer como una especie de separación entre su personal, entre su funcionariado. Entonces, hay unos que son más esenciales o más importantes que otros. Hay unos que sí están vinculados con la función sustantiva, otros que no. Esas divisiones odiosas, evidentemente, no tienen justificación, no tienen razón de ser.

Entonces, a mí me parece muy bien que la Universidad sea clara. La Universidad es una, su personal es uno y todas las personas que laboran en esta institución, docentes, administrativos, investigadores, extensionistas, tutores, etc., cumplen parte de las funciones sustantivas de esta Universidad y son esenciales para que esta Universidad pueda cumplir su misión.

Obviamente, lo que estamos haciendo no es, como alguna prensa o la ministra de Planificación han dicho, desconocer la ley. No. Es la misma potestad que la ley

nos da, de hacer esta definición que deriva, a su vez, de lo que resolvió la Sala Constitucional.

Y, la Sala Constitucional fue clara en que las instituciones iban a hacer esa definición. Pero, además, yo coincido con lo que señala don Rodrigo, más allá de discutir qué puestos laborales son más importantes que otros, que para mí es una discusión odiosa, porque en esta institución es importante la labor del guarda, la labor del misceláneo, la labor de las distintas personas que prestan servicios y que permiten que esta institución se sostenga, no hay labores no importantes o no necesarias, más allá de caer en esa trampa, lo cierto es que la autonomía constitucional de las universidades públicas es clara y contundente, como se señaló en ese voto del 93. Y, esa autonomía, obviamente, abarca todas las funciones de la Universidad.

¿Cómo podríamos nosotros tomar un acuerdo distinto a estos? Sería decir “somos autónomos en docencia, somos autónomos en investigación, pero no somos autónomos en la administración de los recursos universitarios”. Eso es un sin sentido. Es decir, para que haya autonomía de gobierno, para que haya la autonomía de mayor grado, tiene que existir la autonomía básica, la autonomía administrativa.

Y, entonces, ¿cómo podría esta institución decir, -MIDEPLAN va a definir las políticas sobre nuestro personal administrativo-, pero, entonces, si no tenemos, ni siquiera, autonomía administrativa, qué puede ser más básico de la autonomía administrativa que poder gestionar el propio personal. Si no tienes eso, no tienes, ni siquiera, autonomía de primer rango, mucho menos autonomía de gobierno, la autonomía superior que tienen las universidades públicas, autonomía para darse su propia autoorganización y definir sus propias autoridades.

Es que es un concepto básico para defender el núcleo duro de lo que es la autonomía universitaria, la autonomía administrativa básica de cualquier institución autónoma. Y por eso es que nosotros no tendríamos que caer en esa trampa. Además de la discriminación laboral odiosa, entrar a decir cuáles puestos son más exclusivos o más importantes que otros, porque si nosotros aceptamos que aquí, hay parte de la gestión del personal de la Universidad que puede ser tutelado o dirigido por MIDEPLAN, simplemente estamos renunciando a la parte del núcleo esencial de la autonomía universitaria, y esa es una trampa en la que no podemos caer.

Por dicha, la sentencia de la Sala Constitucional dejó abierta la posibilidad de que sean las propias instituciones las que hagan esta definición. Entonces, más allá de los “cantos de sirena”, más allá de los “aleteos de ahogado” que uno ve por la prensa, y del discurso falaz de la ministra de Planificación, que ahora pretende desconocer lo que dijo la Sala Constitucional y lo que dice la Constitución, lo cierto es que la institución no tiene otro camino que no sea lo que se plantea en el acuerdo uno de este pronunciamiento.

Yo me conozco bien esa historia, porque la viví directamente. Creo que es lo correcto y más bien estaríamos violentando la Constitución si dijéramos otra cosa. En cuanto al acuerdo 2, coincido con doña Marlene. Creo que, efectivamente, por lo menos de lo que he podido revisar de la normativa universitaria, le compete al Consejo Universitario hacer la definición de modificaciones que impliquen reformas a la normativa, a los reglamentos universitarios en cuanto a escalas salariales.

Entonces, no es que nosotros queramos compartir la función con la Rectoría, don Rodrigo, es que simplemente, es nuestra competencia.

RODRIGO ARIAS: Así lo dijo doña Marlene, por eso yo le tomé las palabras.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Sí, pero es nuestra competencia. Más bien no podemos renunciar a esa competencia. Es competencia del Consejo hacer esa definición y entonces tenemos que asumirla. Tal vez alguien podría decir “mejor que esa bronca se la compre don Rodrigo solo”, pero no. Tenemos que asumirla porque es competencia del Consejo Universitario.

Entonces, lo que yo planteo, más bien, es que, teniendo conciencia del sentido de urgencia del tema, asumamos aquí el compromiso de que se va a convocar la sesión extraordinaria en el momento que se ocupe para ver ese punto y resolverlo cuanto antes.

Es decir, cuando el Consejo de Rectoría tenga la propuesta que podría aprobarla directamente, simplemente se convoca la sesión extraordinaria y se conoce aquí en el Consejo con la mayor celeridad que el caso amerita, porque, obviamente, es urgente que la institución tenga algún mecanismo para poder seguir contratando su personal, mientras se hace la definición de ese salario global que sabemos que no es un tema fácil, que incluso, podría tomar años, a pesar de los avances que hay en CONARE.

Entonces, por lo menos de mi parte, ese sería el compromiso. Es un tema que lo tiene que conocer el Consejo. Hay una propuesta que va a formular el Consejo de Rectoría y estoy en la mayor disposición de que sesionemos cuando haya que sesionar para que eso se vea. Si usted nos convoca aquí un sábado o un domingo, habrá que venir un sábado o un domingo para ver este tema. Eso sería. Gracias.

CARLOS MONTOYA: Un saludo a la comunidad universitaria que sé que tiene que estarnos siguiendo el día de hoy, para un tema que es importante y trascendental para todo el sector universitario estatal.

Creo que hay poco que decir después de la intervención de don José María que lo apunta correctamente. Máxime que, como él lo indica, estuvo en el proceso de la aprobación de esta ley. Sin embargo, voy a ser breve. Lo que me parece oportuno mencionar acá es que esta propuesta de acuerdo no solo es pertinente, sino que

también le brinda una seguridad a todos nuestros funcionarios en el sentido de que no vamos a crear diferenciaciones entre un funcionario y otro.

Me parece que, como lo apunta don José María, es una comparación odiosa. De repente hasta hay una trampa puesta, para que podamos empezar a hacer diferenciaciones en un sector donde no corresponde. Justamente, porque quiénes somos nosotros para crear diferencias en una institución como esta. Creo que como lo apunto al principio, es pertinente, muy oportuno, también a pesar, del tiempo que se pudo haber tomado.

Agradecerle a la administración por el esfuerzo que hizo para presentarnos esta propuesta ayer en horas de la noche, por la prioridad que debe tener el tema hoy para verlo. La Universidad es una sola y todos aportamos al objetivo de ella y a todas las funciones de las áreas sustantivas que ellas tienen.

Es muy claro lo que establece nuestra Constitución en el artículo 84, donde les brinda a las universidades la independencia para el desempeño de sus funciones y la plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, además de darnos la organización y gobierno propio. Eso, yo creo que, es fundamental y que bueno que acá todos estemos en esa misma sintonía.

Además, de la resolución que la Sala Constitucional, en julio del 2021 otorga, así como el voto 1313 del año 93, donde es claro y puntual donde dice que las universidades estatales están fuera de la dirección del Poder Ejecutivo y de su jerarquía.

Creo que eso es importante y que bueno que tenemos toda esta serie de fundamentos para poder presentar el día de hoy, ante la comunidad universitaria, la propuesta de acuerdo. Creo que nos da una seguridad, también, a todos los funcionarios y a los miembros de Consejo Universitario de que estamos apuntando en la dirección correcta.

Con respecto al acuerdo 2, coincido con doña Marlene y con José María de que podamos hacer esa modificación.

Como todos sabemos, si al final de cuentas hay que hacer sesiones extraordinarias para atender esto y poder acelerar un poco más la cosa, aquí estamos para poder llevarlo a cabo. Básicamente eso sería.

Y, por último, don Rodrigo, sí me parece muy oportuno que, al igual que el día de hoy en esta sesión se está informando a la comunidad, tenemos que abrir espacios como el que ustedes van a tener el día de mañana, según entendí lo que dijo Catalina, para que la comunidad universitaria esté informada, porque si hay incertidumbre en los pasillos, y las personas a veces le preguntan a uno.

Sin embargo, creo que es muy oportuno el que se puedan abrir esos espacios de información y mantener con buena comunicación a la comunidad universitaria. Muchas gracias.

MAUREEN ACUÑA: Buenos días a la comunidad universitaria. Ante toda esta coyuntura que estamos viviendo y tanta incertidumbre a nivel país y a nivel de Universidad, es muy importante este pronunciamiento. Gracias a la administración que presentó esta propuesta de acuerdo, porque aquí realmente, estamos defendiendo nuestra autonomía como universidad, en lo que son los salarios, la forma de definir esos salarios, como decía don José María y Carlos. Es decir, no hacer esas distinciones feas que no se deben hacer.

En la UNED, por lo general, nunca se han presentado esos casos. Creo que todos somos importantes y desde la creación de la Universidad, hemos sido todos juntos y creo que nunca se ha dado ninguna diferenciación.

No me quiero alargar mucho realmente. Don Rodrigo, de acuerdo con la propuesta de acuerdo (valga la redundancia). Nada más que en el punto 2 del acuerdo yo si pondría lo del Consejo Universitario, porque, igual, en el punto 7 de esa propuesta de acuerdo, en los resultados dice:

“El órgano competente para modificar las disposiciones del Estatuto de Personal, entre ellas las relativas al salario, es el Consejo Universitario.”

Entonces, creo que es muy importante esa propuesta de la administración para el Consejo, para aprobarla lo más expedito posible para que quedemos bien claros con lo que va. Vamos hacia adelante con estas propuestas de salario que se deben hacer. Así es que, de nuevo, repito, de acuerdo con la propuesta, con la salvedad o la corrección en el segundo acuerdo. Gracias.

RODRIGO ARIAS: Como les dije hace un rato, realmente, nosotros valorábamos cualquiera de los dos caminos. Creo que los dos son válidos. Pero, tampoco tengo objeción en que sea el Consejo Universitario el que conozca la propuesta de salario global transitorio. No habría problema en tenerlo listo, yo creo que para la próxima sesión. Pongamos eso. Si hubiera algún problema, lo vemos.

Lo único es que, efectivamente, la prontitud era que nos llevaba a proponer que fuera la administración, lo cual también tiene sustento legal, si uno lo quiere encontrar así, independientemente, de solo el Estatuto de Personal en lo concreto, pero en situaciones de este tipo la misma normativa nacional permiten caminos alternos. Pero, es una voluntad del Consejo al respecto.

Por eso mencioné el caso de la UCR, donde, más bien, no fue ni a la administración, se autorizó al rector para que mediante resolución definiera este punto. Pero bueno, aquí yo no tengo problema en que sea el Consejo Universitario, apegados a lo que estrictamente indica el Estatuto de Personal, en el artículo que ahora se mencionaba, el 91, si no me equivoco; no me acuerdo

cuál, en particular, son varios, realmente, pero el 91 dice que será fijado por el Consejo Universitario.

En todo lo demás, estamos de acuerdo en que debe de procederse. Veremos qué pasa, también, estos días en relación con la Ley Marco de Empleo Público. MIDEPLAN no ha sacado el reglamento del gobierno. Creo que es interesante leerlo. Tuvo muchísimas observaciones en la consulta que hizo y muchas objeciones. Vamos a ver si pusieron atención, o no, a todo lo que ahí se indicó. Hoy creo que MIDEPLAN está convocando a conferencia de prensa en el transcurso del día para referirse a esta ley.

Vimos que, en un periódico de circulación nacional, hoy, dedica la editorial a la rebelión de algunas instituciones contra la Ley de Empleo Público y, además, un abogado hace un análisis pidiendo tres posibles caminos para alinear a todas las instituciones, aún a los poderes del Estado, en relación con la Ley Marco de Empleo Público.

Es interesante ver todas esas cosas porque es parte de ese contexto en el que nos movemos. Dichosamente, y en este caso, a pesar de lo que Eduardo decía sobre la Sala IV, por lo menos se atrevió, porque no tenía otro camino, a decir que aquella primera ley tenía 35 inconstitucionalidades, como dice José María. Yo creo que es un récord en materia de inconstitucionalidades. Que, al final salieron con esa propuesta de “exclusivas y excluyentes”.

Vieran que el día que el gobierno entregaba la segunda propuesta, a nosotros nos convocaron de la noche para la mañana, a las 7:00 am, diputados del gobierno (entendamos que este proyecto fue en el gobierno de Carlos Alvarado, no fue en el de Rodrigo Chávez). Dos diputados del gobierno nos convocaron a las 7:00 de la mañana con el viceministro de Planificación para exponernos el texto que iban a entregar a la Asamblea Legislativa, donde venía esto de “exclusivas y excluyentes”.

Nosotros lo objetamos en la reunión con ellos, y les pedimos que fueran, más bien, explícitos en cuanto a las universidades. Pero, decían que eso no era posible de negociarlo en ese bloque tan grande que tenía la Asamblea Legislativa anterior a favor de este tipo de posiciones.

Ellos se comprometieron y creo que, más o menos lo hicieron, a que en la discusión del proyecto iban a ser claros en cuanto al espíritu de la ley, porque en “exclusivas y excluyentes” estaban las universidades públicas excluidas en su totalidad. Ellos decían “ustedes tienen la posibilidad de definirlo”, nosotros, obviamente, siempre hemos pensado que la Universidad es una. No podemos separarnos en la responsabilidad de unos y otros, y yo siempre le he dicho al personal de la UNED, en todos lados, en todo el país, cada uno, en los aportes que hace desde el puesto que tiene, que ayuda a cumplir la misión que tiene la Universidad en la sociedad costarricense.

Es muy importante que todos lo entendamos así, y tiene que estar, también, avalado en este tipo de acuerdos. Todos somos parte del cumplimiento de la misión, la visión, los objetivos, los fines, los propósitos de la UNED para con la sociedad costarricense.

Eso es lo que tratamos de respaldar acá. Creo que es un documento que, además, es claro en la defensa, contundente, categórica creo, de todos los alcances de la autonomía universitaria, y aquí uno de los más cuestionados en materia de gestión del personal de la institución.

Vendrán muchas luchas más, pero creo que esto es un paso claro que tenemos que dar todas las instituciones que tenemos esa característica. Me parece que está en su punto, ya, para que lo podamos votar.

Como les decía, no tengo ninguna objeción en que cambiemos el 2 por el que se planteó, para que, entonces, venga al Consejo Universitario para la próxima semana, y todo lo demás lo dejamos igual, con la incorporación que pidió doña Marlene, en el considerando correspondiente de CONARE, cuando se vio este punto en el 2021, indicando que con la presencia de los cinco Consejos Universitarios y las cinco federaciones estudiantiles, en esa sesión ampliada que se hizo.

MARLENE VIQUEZ: Y, además, don Rodrigo, nada más incluir, donde usted menciona los artículos del Estatuto de Personal, incluimos el artículo 91. Con eso ya quedaría así. Muchas gracias don Rodrigo y compañeros.

RODRIGO ARIAS: ¿Alguien más que quiera hacer uso de la palabra?

EDUARDO CASTILLO: Don Rodrigo, y hablando de salarios, si bien es cierto el Estatuto de Personal ha establecido que los salarios de la Universidad deben ser parecidos a los otros, eso no ha sido factible, pero yo creo que, también, eso permitiría una mejora salarial, pensándolo positivamente, a los compañeros de la Universidad en este caso.

RODRIGO ARIAS: Esa es la etapa que vendrá más adelante cuando ya se entre a analizar el tema de la escala salarial definitiva, no la de transición, sino la definitiva, que llevará planes de transición de cada una de las universidades, para homologarnos en un plazo determinado y razonable. Ahí, sí tendremos que ver la evolución de los salarios conforme estén por debajo o por arriba en relación con los datos que nos tiene que dar una encuesta de salarios.

La semana antepasada, CONARE autorizó que en coordinación con la Comisión RESU, se llevara adelante la contratación de esa encuesta de salarios que es un punto clave dentro del proceso. Además de la definición de puestos que la Comisión en la parte técnica viene trabajando.

Creo que lo tienen planeado para octubre de este año. Realmente, se ha avanzado mucho. Por eso es importante darlo a conocer a la comunidad universitaria y a todos los Consejos Universitarios en esa convocatoria que, yo espero que el próximo martes ya pongamos una fecha, para que todos sepamos por dónde vamos en este tema que está en la agenda inmediata, pero va a estar en la agenda de los próximos meses y probablemente en los próximos años.

Bueno, sin más preámbulos, les solicitaría, entonces, que aprobemos el acuerdo con los cambios indicados. Queda aprobado en firme.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III-A, inciso 9)

Declaratoria de los puestos de la Universidad Estatal a Distancia (UNED) como exclusivos y excluyentes para los efectos de la Ley N°10159.

CONSIDERANDO:

1. Lo establecido en el artículo 84 de la Constitución Política de la República al indicar:

“ARTÍCULO 84.- La Universidad de Costa Rica es una institución de cultura superior que goza de independencia para el desempeño de sus funciones y de plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y gobierno propios. Las demás instituciones de educación superior universitaria del Estado tendrán la misma independencia funcional e igual capacidad jurídica que la Universidad de Costa Rica. El Estado las dotará de patrimonio propio y colaborará en su financiación.”

2. Lo establecido en el artículo 85 de nuestra Constitución Política en relación con el Plan Nacional de la Educación Superior (PLANES) al indicar lo siguiente:

“ARTÍCULO 85.- El Estado dotará de patrimonio propio a la Universidad de Costa Rica, al Instituto Tecnológico de Costa Rica, a la Universidad Nacional y a la Universidad Estatal a Distancia y les creará rentas propias, independientemente de las originadas en estas instituciones.... El cuerpo encargado de la coordinación de la Educación Superior Universitaria Estatal preparará un plan nacional para esta educación, tomando en cuenta los lineamientos que establezca el Plan Nacional de Desarrollo vigente.”

3. Lo establecido en el artículo 11 de nuestra Constitución Política en relación con el principio de legalidad al indicar lo siguiente:

ARTÍCULO 11.-Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad. Están obligados a cumplir los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella. Deben prestar juramento de observar y cumplir esta Constitución y las leyes. La acción para exigirles la responsabilidad penal por sus actos es pública. La Administración Pública en sentido amplio, estará sometida a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, con la consecuente responsabilidad personal para los funcionarios en el cumplimiento de sus deberes. La ley señalará los medios para que este control de resultados y rendición de cuentas opere como un sistema que cubra todas las instituciones públicas.

4. Lo establecido en el artículo 4 de la Ley N°6227, Ley General de la Administración Pública, en relación con el principio de continuidad del servicio público al indicar lo siguiente:

ARTÍCULO 4º.-La actividad de los entes públicos deberá estar sujeta en su conjunto a los principios fundamentales del servicio público, para asegurar su continuidad, su eficiencia, su adaptación a todo cambio en el régimen legal o en la necesidad social que satisfacen y la igualdad en el trato de los destinatarios, usuarios o beneficiarios.

5. La Sala Constitucional estableció en la resolución 17098-2021 del 31 de julio del 2021:

“Finalmente, nótese que la definición de la política salarial es una competencia que el legislador le atribuye al Poder Ejecutivo, lo que resulta acorde con las potestades de Administración y Gobierno que la Constitución Política le asigna a ese poder en relación con su funcionario y otros entes que no gozan de competencias exclusivas y excluyentes o grados a autonomía que impiden la potestad de dirección. Ergo, **son los entes universitarios los llamados a fijar su política de remuneración, así como el salario mínimo de inicio de la columna salarial única y el valor financiero que se asigne a cada punto de la columna del salario global, adoptando como parámetro los principios y postulados que dispone la norma cuestionada, con excepción de aquellos funcionarios que los jerarcas de estos entes decidan excluir de la columna porque realizan funciones administrativas básicas, auxiliares, que no están vinculadas a los fines constitucionalmente asignados**”
(El destacado no es del original)

6. Lo indicado por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia en el voto N°1313-93 del 26 de marzo de 1993, que en lo

que interesa dice que las universidades estatales “...están fuera de la dirección del Poder Ejecutivo y de su jerarquía, que cuentan con todas las facultades y poderes administrativos necesarios para llevar adelante el fin especial que legítimamente se les ha encomendado...Tienen poder reglamentario (autónomo y de ejecución); pueden auto estructurarse, repartir sus competencias dentro del ámbito interno..., regular el servicio que prestan y decidir libremente sobre su personal.”

- 7. La Ley Marco de Empleo Público (Ley N°10159) fue promulgada el 08 de marzo del 2022 y publicada en el Alcance n°50 de La Gaceta n°46 del 09 de marzo del 2022. Según la disposición final de dicha ley, esta rige doce meses después de su publicación, por lo que entraría en vigencia a partir del 10 de marzo del 2023, la cual establece (en lo que interesa) lo siguiente:**

“ARTÍCULO 1-Objetivo. Regular las relaciones estatutarias, de empleo público y de empleo mixto, entre la Administración Pública y las personas servidoras públicas, con la finalidad de asegurar la eficiencia y eficacia en la prestación de los bienes y servicios públicos, así como la protección de los derechos subjetivos en el ejercicio de la función pública en el estado social y democrático de derecho, de conformidad con el imperativo constitucional de un único régimen de empleo público que sea coherente, equitativo, transparente y moderno, Establecer, para igual trabajo, idénticas condiciones de eficiencia, puesto, jornada y condiciones, igual salario, que les procure bienestar y existencia digna a las personas servidoras públicas.

ARTÍCULO 2- Ámbito de cobertura. Esta ley es aplicable a las personas servidoras públicas de las siguientes entidades y órganos bajo el principio de Estado como patrono único: a) Los Poderes de la República (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), sus órganos auxiliares y adscritos, ARTÍCULO 6-Creación del Sistema General de Empleo Público. La rectoría del Sistema General de Empleo Público estará a cargo del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplan). Se excluye de esta rectoría las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, según la determinación que realice la respectiva institución...

ARTÍCULO 7- Competencias del Mideplan. Son competencias del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplan) las siguientes:

- a) Establecer, dirigir y coordinar la emisión de políticas públicas, los programas y planes nacionales de empleo público, conforme a la Ley 5525, Ley de Planificación Nacional, de 2 de mayo de 1974. Se excluye de lo anterior lo relativo a las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, según la determinación que realice la respectiva institución...
- f) Emitir los lineamientos y principios generales para la evaluación del desempeño de las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas. Se excluye de lo anterior lo relativo a las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, según la determinación que realice la respectiva institución....
- l) Establecer un sistema único y unificado de remuneración de la función pública de conformidad con esta ley y específica del salario y los beneficios de todas las personas funcionarias públicas. Se excluye de lo anterior lo relativo a las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, según la determinación que realice la respectiva institución.

ARTÍCULO 9- Funciones de las administraciones activas:

- a) Las oficinas, los departamentos, las áreas, las direcciones, las unidades o las denominaciones homólogas de gestión de recursos humanos, de las instituciones incluidas en el artículo 2 de la presente ley, seguirán realizando sus funciones de conformidad con las disposiciones normativas atinentes en cada dependencia pública.

Asimismo, aplicarán y ejecutarán las disposiciones de alcance general, las directrices y los reglamentos, en relación con la planificación, la organización del trabajo, la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación y la gestión de las relaciones laborales, que el Ministerio de Planificación Nacional Política Económica (Mideplan) remita a la respectiva institución, según la Ley 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, y el artículo 46 de la Ley 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957. Se excluye de lo anterior lo relativo a las relaciones de empleo de las personas, servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, según la determinación que realice la respectiva institución.

ARTÍCULO 13- Régimen general de empleo público. Existirá un único régimen general de empleo público, el cual a su vez estará conformado por las siguientes familias de puestos que serán de aplicación en los órganos y entes de la Administración Pública, según las funciones que ejecute su personal: a) Personas servidoras públicas bajo el ámbito de aplicación del título I y del título IV del Estatuto de Servicio Civil, así como a las que se desempeñan en las instituciones señaladas en el artículo 2 de la presente ley, que no estén incluidas en las restantes familias de puestos. b) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones en ciencias de la salud. c) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones policiales. d) Personas docentes contempladas en el Estatuto del Servicio Civil, del título II y el título IV. e) Personas docentes y académicas de la educación técnica. f) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones del servicio exterior. g) Personas servidoras públicas que se desempeñan en cargos de confianza. El Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa tendrán cada uno su propia familia de puestos. Según la determinación que realice el respectivo ente, la correspondiente familia estará conformada por las personas servidoras públicas con funciones administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas. La creación de familias de puestos de empleo público es reserva de ley y deberá estar justificada por criterios técnicos y jurídicos coherentes con una eficiente y eficaz gestión pública....

8. **El acuerdo tomado por el Consejo Nacional de Rectores (CONARE) el día 22 de febrero del 2021, en presencia de los Consejos Universitarios e Institucional y las Federaciones**

Estudiantiles de las cinco universidades públicas, en el que dispuso:

“PRIMERO: Dar prioridad al análisis de los sistemas de empleo universitario ya iniciado, con el propósito de garantizar su racionalidad sustantiva y proporcionalidad para asegurar la sostenibilidad financiera de las universidades públicas en el corto, mediano y largo plazo, y el uso más eficiente de los recursos disponibles.

SEGUNDO: Reafirmar el compromiso del Consejo Nacional de Rectores de iniciar de inmediato la articulación de una propuesta de un régimen de empleo universitario para el Sistema de Educación Superior Universitario Estatal.

TERCERO: Asegurar que el régimen de empleo universitario responda a los principios estipulados en la Constitución Política, los Estatutos Orgánicos universitarios y las leyes en estas materias, así como a la racionalidad sustantiva, para que éste fortalezca la inversión en las áreas claves del quehacer universitario como lo son la docencia, las becas, la vida estudiantil, la investigación y la extensión social universitarias, preservando la esencia y la autonomía universitaria y su sostenibilidad financiera en el corto, mediano y largo plazo.

CUARTO: Conformar una comisión integrada por cuatro representantes de cada una de las universidades públicas, para que entregue dicha propuesta al Consejo Nacional de Rectores en el plazo de un año para su envío a los Consejos Universitarios e Institucional para los fines correspondientes.

QUINTO: Comunicar el presente a la comunidad nacional.”

9. Lo acordado por el Consejo Nacional de Rectores (CONARE), según indica el oficio CNR-181-2022, sesión No.13-2022, celebrada el 26 de abril del 2022, en el artículo 5, inciso g), según el cual estableció lo siguiente:

“CONSIDERANDO QUE:

1. Mediante oficio OF-CDRH-030-2022 de 25 de abril de 2022, suscrito por la señora Rosa María Vindas Chaves, coordinadora de la Comisión de Directores de Recursos Humanos, solicita al CONARE se gire por escrito a la comisión, la instrucción concreta de sí deben todas las universidades, vincular todos los puestos de manera que ningún puesto del sector universitario quede adscrito al Poder Ejecutivo.

2. Cada puesto existente en nuestras instituciones y el propio CONARE está asociado al cumplimiento de planes operativos que responden a su vez del cumplimiento del PLANES vigente, instrumento de rango constitucional independiente del Plan Nacional de Desarrollo en el que no tiene injerencia alguna el MIDEPLAN; que la totalidad de las plazas universitarias están vinculadas y orientadas al cumplimiento de las funciones propias de su organización interna, la cual está sujeta a su propia potestad constitucional de gobierno; que las remuneraciones de las plazas universitarias está contenido en el FEES, fondo en el que no podría llegar a tener nunca injerencia MIDEPLAN por normas y principios de orden constitucional superior a las leyes; que la potestad de gobierno y administración de las autoridades universitarias constitucionalmente es establecida y ejercida sobre toda su institucionalidad plena, sin excepción alguna.

SE ACUERDA:

- A. RESPONDER EL OFICIO OF-CDRH-030-2022 DE 25 DE ABRIL DE 2022, SUSCRITO POR LA SEÑORA ROSA MARÍA VINDAS CHAVES, COORDINADORA DE LA COMISIÓN DE DIRECTORES DE RECURSOS HUMANOS, EN EL SENTIDO DE QUE LA TOTALIDAD DE LOS PUESTOS EXISTENTES EN LAS UNIVERSIDADES Y EL CONARE SE ENCUENTRAN VINCULADOS EN FORMA EXCLUSIVA E INCLUYENTE AL CUMPLIMIENTO DEL PLANES, DE TAL MANERA QUE NINGÚN PUESTO PODRÁ QUEDAR EXCLUIDO DEL SISTEMA DE EMPLEO PÚBLICO UNIVERSITARIO Y SOMETIDO A LA ADMINISTRACIÓN DEL PODER EJECUTIVO.

B. ACUERDO EN FIRME”

10. **En el caso de la UNED, la regulación relativa al salario se encuentra principalmente normada en el Estatuto de Personal, aprobado por el Consejo Universitario según delegación que le hizo la Asamblea Universitaria en el transitorio VII del Estatuto Orgánico. Sin perjuicio de otros artículos, algunos ejemplos de normas que se establecieron en el Estatuto de Personal relativas al salario de las personas funcionarias de la UNED son:**

ARTÍCULO 27: Principio de Equivalencia de Salarios

Los salarios y estímulos en la UNED, deberán ser equivalentes a los de las otras Instituciones de Educación Superior Universitaria Estatal.

ARTÍCULO 28: Salario Base

Todo nuevo funcionario devengará, cuando menos, el salario base de la categoría a que está asignado su puesto, que incluirá los ajustes que por incremento en el costo de la vida se hayan concedido.

ARTÍCULO 29: Reajustes Salariales

Cuando se decreten nuevos salarios mínimos y los salarios básicos en la UNED (salario base más reajustes por aumento en el costo de la vida) resulten inferiores a aquellos, la Administración incluirá los recursos necesarios para financiar el reajuste correspondiente en la siguiente modificación externa, a fin de que dichos reajustes entren a regir a partir de la entrada en vigencia del decreto respectivo. Cuando el Poder Ejecutivo acuerde reajustes salariales generales para el Sector Público, por aumento en el costo de la vida, la UNED los podrá reconocer en la medida que el gobierno provea los fondos necesarios.

ARTÍCULO 91: Salarios de las Categorías Profesionales

A la categoría Profesional 1 le corresponderá un salario base, que será fijado por el Consejo Universitario. Podrá haber complementos salariales que no se incorporen a dicho salario base. Las demás categorías profesionales se regirán por la siguiente escala: Profesional 2 el salario base más el 22.5% Profesional 3 el salario base más el 35% Profesional 4 el salario base más el 50% Profesional 5 el salario base más el 75%.

RESULTANDO:

- 1. Que la Ley Marco de Empleo Público, en su artículo 13 al señalar que “...El Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa tendrán cada uno su propia familia de puestos. Según la determinación que realice el respectivo ente, la correspondiente familia estará conformada por las personas servidoras públicas con funciones administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas...”, reconoce explícitamente que el Poder Ejecutivo, en general, y menos uno de sus ministerios (MIDEPLAN), no puede tener ningún tipo de injerencia sobre la gestión y desarrollo del personal de las Universidades estatales.**
- 2. Que la Universidad Estatal a Distancia (UNED), está amparada al principio constitucional de autonomía completa derivada del artículo 84 de nuestra Constitución Política, al indicar**

claramente que las universidades públicas gozan de “... independencia para el desempeño de sus funciones y de plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y gobierno propios”.

3. En el cumplimiento de sus objetivos y funciones, la UNED se fundamenta en la capacidad autónoma de tomar sus decisiones libremente, incluyendo aquellas relacionadas con la gestión de su personal, sin intromisión del Poder Ejecutivo en general, ni de ninguno de sus ministerios.
4. La jurisprudencia constitucional ha indicado de manera reiterada, que el manejo del empleo universitario hace parte de las facultades de autoorganización de las universidades. Consecuentemente, ninguna persona funcionaria de la UNED puede estar bajo la dirección, supervisión o evaluación de MIDEPLAN ni de ningún ente del Poder Ejecutivo.
5. Para el cumplimiento de sus funciones encomendadas constitucional y legalmente, todo el personal de la UNED, sin excepción, debe trabajar de manera articulada para responder a las necesidades y expectativas de la sociedad en el cumplimiento de la alta misión que se encarga a esta Universidad.
6. El salario global debe aplicarse a la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público de acuerdo a las reglas que dispone dicha ley.
7. El órgano competente para modificar las disposiciones del Estatuto de Personal, entre ellas las relativas al salario, es el Consejo Universitario.

SE ACUERDA:

1. Declarar que el personal de la Universidad Estatal a Distancia, sin excepción alguna, se cataloga como exclusivo y excluyente para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas, así como para cumplir la misión, visión, objetivos y funciones encomendadas a la universidad.
2. Instruir a la administración para que elabore una propuesta de salario global transitorio para el personal universitario que ingrese a partir de la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, para conocimiento y aprobación del Consejo Universitario, el cual regirá hasta que este Consejo Universitario

conozca y apruebe el Régimen de Empleo Superior Universitario que actualmente se construye conjuntamente en el Consejo Nacional de Rectores. La propuesta deberá ser enviada a más tardar en la próxima sesión del Consejo Universitario, donde se indique las condiciones que la regirán. Asimismo, dada la urgencia de la definición de un salario global transitorio en la UNED, para esos efectos, el Consejo Universitario se constituirá en Comisión y se dispensa del trámite de consulta establecido en el Reglamento del Consejo Universitario y sus Comisiones.

3. Comunicar este acuerdo a CONARE, a los Consejos Universitarios e Institucional de las universidades públicas y a MIDEPLAN.
4. Comunicar este acuerdo a la comunidad universitaria de la UNED.

ACUERDO FIRME

RODRIGO ARIAS: Es mañana que MIDEPLAN está convocando a conferencia de prensa. Seguro en la noche emiten el reglamento, como hicieron con el de contratación administrativa. Entraba a regir el 1ero de diciembre y el 30 de noviembre en la noche publicaron el reglamento. Seguro así van a hacer con este. Hoy publican el reglamento y mañana hacen la conferencia de prensa.

MARLENE VIQUEZ: Yo nada más quería indicar que a mí me ha extrañado muchísimo que la señora ministra de Planificación ha estado insistiendo en que hay un portillo, por lo menos es lo que yo interpreto de lo que ella indica, que hay un portillo cuando se dijo que todos los puestos eran exclusivos y excluyentes, porque considera que no es así, y usó, más o menos, comparaciones, dijo que un chofer de tal dependencia es lo mismo que un chofer de otra dependencia.

Es decir, me llamó la atención la forma y los argumentos que están utilizando para hacer esas diferenciaciones odiosas que, muy claro ha quedado hoy. Por eso es muy importante que la comunidad universitaria comprenda qué significan esos términos de “exclusivo y excluyente”, cuando usted vaya a hacer la explicación; a veces las personas no comprenden. Y, también, que los compañeros y compañeras de la Universidad comprendan que se respetan derechos adquiridos a los que se tiene actualmente.

El asunto es el nuevo salario para las personas que se contratan a partir de la vigencia de esta ley. Aunque entren todos los recursos de inconstitucionalidad que puedan entrar, pero el punto es que hasta que un ente judicial no diga lo contrario, no nos queda más remedio que tener que aplicarla.

RODRIGO ARIAS: De acuerdo, sí. El término de “exclusivo y excluyente” lo contiene la ley en múltiples veces. Pero, también, la ley dice que es la institución la que define.

MARLENE VIQUEZ: Así es.

RODRIGO ARIAS: Por eso es que no podía definirlo nadie más en el caso, por ejemplo, de una universidad. Y por eso nosotros lo estamos definiendo acá y se lo comunicamos a MIDEPLAN, para que la señora ministra lo tenga presente.

Ahora que ella estaba hablando de todas esas instituciones y que va a poner recursos, creo que, en el fondo, demuestra un desconocimiento de la misma Constitución Política y todos los alcances de la división de poderes y de las autonomías constitucionales que son base de esa arquitectura del modelo de desarrollo que tiene Costa Rica en nuestro estado social de derecho, y que algunos han querido, a la fuerza, cambiarlo en estos tiempos. No solo este gobierno. Yo siempre lo digo y lo aclaro de esa manera, porque los ataques contra nuestras instituciones son muy fuertes a partir del año 2018.

MARLENE VIQUEZ: Sí, más bien pienso, don Rodrigo, que las universidades nos hemos lerdado, y perdóneme que se lo diga así, porque muchas municipalidades se han manifestado ya de manera anticipada. Ya han hecho estos tipos de pronunciamiento en relación con la Ley Marco de Empleo Público. Entonces, creo que ya los medios de comunicación han sacado hasta la lista de todos los entes que ya se ha manifestado defendiendo esa posición.

Pero bueno, supongo que, a partir de esas declaraciones de esas instancias, es que ya está reaccionando la ministra de Planificación.

RODRIGO ARIAS: En el periódico de hoy, dice en el editorial “rebelión institucional contra la Ley Marco de Empleo Público” y llama a tomar una serie de acciones. Un abogado que siempre les sostiene sus mismos argumentos, ahí sale con otro artículo largo, que creo que es interesante verlo, porque tenemos que conocer todo lo que en esta materia se ve.

Pero, es claro, también, para nosotros, en la responsabilidad que tenemos de defender el marco constitucional que, dichosamente, tenemos las universidades públicas en Costa Rica, y que es lo que estamos haciendo con un acuerdo como el que recién aprobamos y que quedó aprobado en firme.

Dice Ana Myriam que hay que decidir si extendemos la sesión. Yo puedo por una hora, mas o menos, antitos de la 01:00 p.m.

MAUREEN ACUÑA: Don Rodrigo, pero ¿hoy en la tarde hay comisión a las 2 p.m.?

RODRIGO ARIAS: No sé si vamos a tener Comisión, es un tema que yo quería que habláramos. Catalina tenía que darnos una presentación en la tarde.

CATALINA MONTENEGRO: Ya la hice, sí. Está lista.

MAUREEN ACUÑA: Sí, está convocada.

CATALINA MONTENEGRO: Ya la tengo lista, pero ustedes deciden si está complicado o no.

RODRIGO ARIAS: Podemos pasarla para de hoy en 8, porque hay muchas cosas en estos días y para ver lo que Catalina nos mandó. ¿Cuándo lo entregó? ¿Hoy?

CATALINA MONTENEGRO: No, se lo compartí a Paula para que hoy lo proyectáramos, pero lo que voy a hacer es enviárselo para que ustedes lo vean.

RODRIGO ARIAS: Es bueno verlo sí. Veámoslo antes de la sesión. Entonces, trasladamos la sesión del Estatuto Orgánico, para que la comunidad universitaria sepa de qué estamos hablando. Es la sesión de la comisión especial de análisis de cambios en el Estatuto Orgánico. Le habíamos encargado una tarea a Catalina la última vez que nos reunimos. Entonces, la trasladaríamos para de hoy en 8, para que Paula tome nota, también.

OSVALDO CASTRO: Don Rodrigo, también había un tema ahí, que mandé. Es super cortito, si se pudiera ver bien.

RODRIGO ARIAS: ¿En qué orden incorporaron los temas?

EDUARDO CASTILLO: Lo que se incluyó no se ha visto, don Rodrigo.

MARLENE VIQUEZ: Don Eduardo, un minuto. El asunto es que había que aprobar la extensión, primero, de la sesión, ¿cierto?

RODRIGO ARIAS: Sí, aprobamos la extensión, primero que todo. Es una moción de orden para que se extienda por una hora, la sesión. Faltando 15 para la 01 p.m.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Don Rodrigo, y el pronunciamiento sobre el proyecto de las becas y la regla fiscal que se está conociendo en este momento en la Asamblea, sería bueno sacarlo.

RODRIGO ARIAS: Sí, también ese tenemos que verlo, que a Nancy le habíamos pedido tenerlo para hoy y ahí nos lo mandó. Tiene razón José María, ese es urgente porque se vota hoy seguramente.

MARLENE VIQUEZ: Eso es importante. Está en los puntos que yo le dije a don Vladimir que había que dejar pendientes hasta que usted estuviera presente, y a partir de ahí, entran todos los documentos que estaban como puntos nuevos. Solamente, vimos el suyo, pero luego vienen los demás. Gracias.

RODRIGO ARIAS: Veamos ese pronunciamiento. Me parece que sí es pertinente pronunciarnos hoy. Veámoslo, doña Nancy.

10. Criterios AJCU-2023-034 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario y DAES-180-2022 de la Dirección de Asuntos Estudiantiles, referentes al proyecto de ley No. 23.108 Ley de protección de la inversión pública en becas y otras ayudas para población estudiantil.

Se conocen los criterios AJCU-2023-034 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario y DAES-180-2022 de la Dirección de Asuntos Estudiantiles, referentes al proyecto de ley No. 23.108 Ley de protección de la inversión pública en becas y otras ayudas para población estudiantil. REF. CU-900-2022, 968-2022 y 209-2023

NANCY ARIAS: Sí señor, claro. Después, tal vez, podemos ver los proyectos nuevos. Es que entraron muchos y ahí tengo seis que entraron ayer también. Con mucho gusto voy a leerlo.

Es el AJCU-2023-034. Voy a leer el texto completo:

“CONSIDERANDO:

1. Que con oficio AL-CPECTE-C-0110-2023 la Comisión Permanente Especial de Ciencia, Tecnología y Educación de la Asamblea Legislativa remite en consulta a la Universidad el texto del Expediente Legislativo N° 23.108 LEY DE PROTECCIÓN DE LA INVERSIÓN PÚBLICA EN BECAS Y OTRAS AYUDAS PARA POBLACIÓN ESTUDIANTIL
2. El proyecto de ley fue revisado por la Asesora Jurídica del Consejo Universitario quien emitió el oficio AJCU-2022-035.
3. El proyecto también fue revisado por la Dirección de Asuntos Estudiantiles quienes emitieron el oficio DAES-180-2022
4. De los criterios recibidos se tienen las siguientes consideraciones:

Síntesis de la ley y consideraciones jurídicas:

El proyecto plantea la inclusión de un nuevo inciso en el artículo 6 de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas que se encuentra en el Título IV

Responsabilidad Fiscal de la República Capítulo I Disposiciones Generales
Objeto, Ámbito de aplicación, definiciones y principios.

El artículo 6 define las instituciones que están exentas de la aplicación de este título. La propuesta incluye en ese artículo un inciso nuevo para que también estén exentas *“Las instituciones educativas, en lo referente a subsidios, becas o ayudas para estudio o subsistencia de la población estudiantil.”*

La propuesta es necesaria y justa para que la población que requiere de una ayuda económica para ingresar y permanecer en el sistema educativo puedan verse beneficiados. La educación le permite a las personas ampliar sus conocimiento y destrezas y con ello se abren las posibilidad de superar las líneas de pobreza para las personas y sus familias. Esta modificación es de mucho beneficio para la universidad pero más importante es el beneficio que le trae al país en general.

La exposición de motivos tiene una serie de justificaciones todas de índole financiero y algunas de índole social que son muy importantes pero a ellas debe agregarse también la justificación sobre la educación como un derecho humano.

“La educación es un derecho humano fundamental que permite sacar a los hombres y las mujeres de la pobreza, superar las desigualdades y garantizar un desarrollo sostenible. No obstante, 244 millones de niños y jóvenes de todo el mundo siguen sin escolarización por razones sociales, económicas o culturales. La educación es una de las herramientas más potentes para sacar de la pobreza a los niños y adultos marginados, así como un catalizador para garantizar otros derechos humanos fundamentales. Es la inversión más sostenible. El derecho a una educación de calidad está indisolublemente ligado a la Declaración de los Derechos Humanos y a muchos otros instrumentos normativos internacionales, que son el resultado del trabajo conjunto de las UNESCO y las Naciones Unidas.”
<https://www.unesco.org/es/right-education>

Desde todos los lugares del Estado Costarricense debe tenerse claridad de que la educación es un mucho más que un número y el impacto de disponer beneficios para la educación son de mucho mayor impacto para toda la sociedad.

No podemos olvidar que es la puerta para sacar a la población de las líneas de pobreza y pobreza extrema por lo que todos los esfuerzos que se hagan en esa dirección darán muchos réditos para la sociedad, para el país y para el desarrollo social tanto individual como colectivo.

El artículo 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos indica lo siguiente:

“1. Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción

técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.

2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.”

De esta norma internacional podemos ver también el beneficio que trae a la sociedad el abrir más posibilidades para que las personas puedan tener un desarrollo de su personal y el fortalecimiento de su criterio para hacer valer y apoyar el respeto a los derechos de los otros.

Con estas simples referencias podemos concluir sin ninguna duda que el derecho humano a la educación da fundamento para apoyar cualquier gestión que promueva, coadyuve o apoye el otorgamiento de becas para que cada vez más personas puedan acceder a oportunidades de educación.

La propuesta en estudio es de gran importancia para apoyar instancias que generen becas que, en muchas ocasiones es la única oportunidad para las personas de acceder a la educación, por lo que, se recomienda apoyar este proyecto de ley. Es beneficioso para los objetivos de la universidad y no atenta a la autonomía universitaria.

ANÁLISIS

Puntualmente sobre el contenido del texto hacemos las siguientes observaciones:

Criterio de la Dirección de Asuntos Estudiantiles

- ✓ La Universidad Estatal a Distancia es una institución de educación superior defensora y garante de los Derechos Humanos, por ende, la intención del proyecto de “blindar” la inversión en materia de becas y apoyos socioeconómicos es una garantía necesaria para el ejercicio del derecho a la educación superior.
- ✓ La aplicación de la regla fiscal a distintas áreas de inversión social ha demostrado generar un impacto negativo en términos de desmejora de las condiciones de vida de la población, especialmente aquella que depende de la asistencia del Estado para el ejercicio de sus derechos.
- ✓ La educación como derecho humano está garantizado legalmente en diferentes instrumentos nacionales e internacionales para todas las personas sin discriminación alguna y los Estados tienen la obligación de proteger, respetar y cumplir este derecho a la educación, y, por el contrario, deben evitar tomar medidas que obstaculicen o impidan el disfrute de este derecho, que, sin lugar a dudas viene a ser la inversión más sostenible en el tiempo.

- ✓ La aplicación de la regla fiscal a los distintos programas de becas, beneficios complementarios y demás ayudas que otorgan las instituciones públicas a la población estudiantil que lo requiere, impacta de manera negativa a las poblaciones más vulnerables, retrocede la reactivación económica y los esfuerzos para mejorar la condición de empleabilidad del país.
- ✓ Las instituciones de educación en su compromiso para garantizar que ninguna persona vea violentado su derecho a la educación por limitaciones económicas, no podemos adoptar una posición de regresión con medidas que deroguen o restrinjan las garantías contenidas en el derecho a la educación, por el contrario, se debe dirigir la mirada a la mayor cantidad posible de asignación de recursos disponibles, por lo que con este proyecto de ley se estaría defendiendo, protegiendo y se hacer valer el derecho a la educación de las personas en situación de vulnerabilidad.

Por tanto:

Así que, en el entendido de que la educación pública es un derecho, el criterio técnico desde este posicionamiento es a favor del proyecto de ley.

SE ACUERDA:

Comunicar a la Asamblea Legislativa que la UNED apoya el proyecto venido en consulta.

ACUERDO FIRME”

Ese es el criterio.

RODRIGO ARIAS: ¿Aprobamos el dictamen?

MARLENE VÍQUEZ: Solamente que hay que hacer dos ajustes ahí, de dos “s”, doña Nancy.

RODRIGO ARIAS: Ana Myriam, hay que enviarlo de una vez a los diputados, casi de inmediato.

CATALINA MONTENEGRO: Me alegra que exista un proyecto de ley con el que estemos de acuerdo.

RODRIGO ARIAS: No fue iniciativa del gobierno, de hecho en CONARE con el estudio de la regla fiscal, como yo muchas veces les fui comentando a lo largo de los meses, habíamos derivado en una serie de reformas a la ley 9635, una de ellas es este de becas que lo tomaron por separado y está bien que se apruebe, le hicieron el ajuste para efectos de la negociación de hacerlo viable, de que lo que se libere por las becas se rebaja en el monto del techo de la regla fiscal, pero bueno es una concesión que creo que es necesaria en función del propósito de la

exoneración de regla fiscal para efectos de becas y esperamos que las otras propuestas de reforma vayan avanzando, aunque sea 1 por 1 al menos, un día de estos que hubo Comisión de Enlace, el martes pasado nos decía Nogui, el ministro de Hacienda que hay 3 o 4 puntos donde pareciera haber consenso. Ahí nosotros le pedimos ampliar uno y dijo que era cuestión nuestra si lográbamos apoyo legislativo, que eso vamos a empezar a verlo, que es para exonerar los ingresos propios también de los efectos de la regla fiscal, porque no tiene ningún sentido.

En lo que hay consenso es de exonerar donaciones, pero nosotros queríamos que sean todos los ingresos propios y por lo menos él dijo que estaría de acuerdo, porque eso no afecta para nada las finanzas del Estado y sí limita mucho el accionar de instituciones como la nuestra y a nosotros particularmente eso nos ayudaría mucho porque nosotros somos la Universidad que más ingresos propios produce porcentualmente hablando.

En fin, ahí vamos poco a poco con reformas a esa ley tan contraproducente, por ejemplo no hay viabilidad en estos momentos para liberar de la regla fiscal los gastos de capital, lo cual es inconcebible, va en contra del interés nacional, pero están cerrados en que eso no pasa todavía, le tienen mucho miedo al Fondo Monetario Internacional, pero bueno poquito a poco podemos ir ahí pellizcando elementos esenciales que se excluyen de la regla fiscal por absurdo que estuvieran metidos ahí y uno de ellos es precisamente las becas a estudiantes.

MARLENE VÍQUEZ: Lo que sí me preocupa don Rodrigo es el hecho de que se dijera, que era necesario que en el FEES se apoyara a las universidades privadas, es una barbaridad.

RODRIGO ARIAS: Es la posición que algunos han mantenido desde antes, ahí decía un periodista que me entrevistó sobre eso, entonces ya dejan de ser privadas, decía yo, porque tienen financiamiento público, que cambien los objetivos que ya no sean lucro.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Y que las obliguen a dar becas entonces.

RODRIGO ARIAS: No financiamiento con CONAPE y con otros mecanismos que existen.

MARLENE VÍQUEZ: Y que hagan investigación y extensión.

RODRIGO ARIAS: Están pidiendo FEES para hacer investigación también.

OSVALDO CASTRO: Ya con eso la hicieron pública.

RODRIGO ARIAS: Es lo que yo decía, que dónde está la naturaleza privada, en fin, de todo puede haber doña Marlene, no nos asustemos.

MARLENE VÍQUEZ: Sí exacto.

RODRIGO ARIAS: Aprobamos el comunicado y lo dejamos en firme para que ojalá Ana Myriam lo pueda comunicar. Aprobado y aprobado en firme.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III-A, inciso 10)

CONSIDERANDO:

- 1. Que con oficio AL-CPECTE-C-0110-2023 del 27 de setiembre del 2022 (REF. CU-900-2023), la Comisión Permanente Especial de Ciencia, Tecnología y Educación de la Asamblea Legislativa remite en consulta a la Universidad el texto del Expediente Legislativo N° 23.108 LEY DE PROTECCIÓN DE LA INVERSIÓN PÚBLICA EN BECAS Y OTRAS AYUDAS PARA POBLACIÓN ESTUDIANTIL.**
- 2. El proyecto de ley fue revisado por la Asesora Jurídica del Consejo Universitario, quien emitió el oficio AJCU-2023-034 del 3 de marzo del 2023 (REF. CU-209-2023).**
- 3. El proyecto también fue revisado por la Dirección de Asuntos Estudiantiles, la cual emitió el oficio DAES-180-2022 del 13 de octubre del 2022 (REF. CU-968-2022).**
- 4. De los criterios recibidos se tienen las siguientes consideraciones:**

Síntesis de la ley y consideraciones jurídicas:

El proyecto plantea la inclusión de un nuevo inciso en el artículo 6 de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas que se encuentra en el Título IV Responsabilidad Fiscal de la República Capítulo I Disposiciones Generales Objeto, Ámbito de aplicación, definiciones y principios.

El artículo 6 define las instituciones que están exentas de la aplicación de este título. La propuesta incluye en ese artículo un inciso nuevo para que también estén exentas *“Las instituciones educativas, en lo referente a subsidios, becas o ayudas para estudio o subsistencia de la población estudiantil.”*

La propuesta es necesaria y justa para que la población que requiere de una ayuda económica para ingresar y permanecer en el sistema educativo pueda verse beneficiada. La educación les permite a las personas ampliar sus conocimientos y destrezas y con ello se abren las posibilidades de

superar las líneas de pobreza para las personas y sus familias. Esta modificación es de mucho beneficio para la universidad, pero más importante es el beneficio que le trae al país en general.

La exposición de motivos tiene una serie de justificaciones, todas de índole financiero y algunas de índole social, que son muy importantes, pero a ellas debe agregarse también la justificación sobre la educación como un derecho humano.

“La educación es un derecho humano fundamental que permite sacar a los hombres y las mujeres de la pobreza, superar las desigualdades y garantizar un desarrollo sostenible. No obstante, 244 millones de niños y jóvenes de todo el mundo siguen sin escolarización por razones sociales, económicas o culturales. La educación es una de las herramientas más potentes para sacar de la pobreza a los niños y adultos marginados, así como un catalizador para garantizar otros derechos humanos fundamentales. Es la inversión más sostenible. El derecho a una educación de calidad está indisolublemente ligado a la Declaración de los Derechos Humanos y a muchos otros instrumentos normativos internacionales, que son el resultado del trabajo conjunto de las UNESCO y las Naciones Unidas.” <https://www.unesco.org/es/right-education>

Desde todos los lugares del Estado Costarricense debe tenerse claridad de que la educación es mucho más que un número y el impacto de disponer beneficios para la educación son de mucho mayor impacto para toda la sociedad.

No podemos olvidar que es la puerta para sacar a la población de las líneas de pobreza y pobreza extrema, por lo que todos los esfuerzos que se hagan en esa dirección darán muchos réditos para la sociedad, para el país y para el desarrollo social, tanto individual como colectivo.

El artículo 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos indica lo siguiente:

“1. Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.

2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.”

De esta norma internacional podemos ver también el beneficio que trae a la sociedad el abrir más posibilidades para que las personas puedan tener un desarrollo de su personal y el fortalecimiento de su criterio para hacer valer y apoyar el respeto a los derechos de los otros.

Con estas simples referencias podemos concluir sin ninguna duda que el derecho humano a la educación da fundamento para apoyar cualquier gestión que promueva, coadyuve o apoye el otorgamiento de becas para que cada vez más personas puedan acceder a oportunidades de educación.

La propuesta en estudio es de gran importancia para apoyar instancias que generen becas que, en muchas ocasiones es la única oportunidad para las personas de acceder a la educación, por lo que se recomienda apoyar este proyecto de ley. Es beneficioso para los objetivos de la universidad y no atenta a la autonomía universitaria.

ANÁLISIS

Puntualmente sobre el contenido del texto hacemos las siguientes observaciones:

Criterio de la Dirección de Asuntos Estudiantiles:

- ✓ La Universidad Estatal a Distancia es una institución de educación superior defensora y garante de los Derechos Humanos, por ende, la intención del proyecto de “blindar” la inversión en materia de becas y apoyos socioeconómicos es una garantía necesaria para el ejercicio del derecho a la educación superior.
- ✓ La aplicación de la regla fiscal a distintas áreas de inversión social ha demostrado generar un impacto negativo en términos de desmejora de las condiciones de vida de la población, especialmente aquella que depende de la asistencia del Estado para el ejercicio de sus derechos.
- ✓ La educación como derecho humano está garantizado legalmente en diferentes instrumentos nacionales e internacionales para todas las personas sin discriminación alguna y los Estados tienen la obligación de proteger, respetar y cumplir este derecho a la educación, y, por el contrario, deben evitar tomar medidas que obstaculicen o impidan el disfrute de este derecho, que, sin lugar a duda viene a ser la inversión más sostenible en el tiempo.
- ✓ La aplicación de la regla fiscal a los distintos programas de becas, beneficios complementarios y demás ayudas que otorgan las instituciones públicas a la población estudiantil que lo requiere, impacta de manera negativa a las poblaciones más vulnerables, retrocede la reactivación económica y los esfuerzos para mejorar la condición de empleabilidad del país.
- ✓ Las instituciones de educación en su compromiso para garantizar que ninguna persona vea violentado su derecho a la educación por limitaciones económicas, no podemos adoptar una posición de regresión con medidas que deroguen o restrinjan las garantías contenidas en el derecho a la educación, por el contrario, se debe

dirigir la mirada a la mayor cantidad posible de asignación de recursos disponibles, por lo que con este proyecto de ley se estaría defendiendo, protegiendo y se hacer valer el derecho a la educación de las personas en situación de vulnerabilidad.

Por tanto:

Así que, en el entendido de que la educación pública es un derecho, el criterio técnico desde este posicionamiento es a favor del proyecto de ley.

SE ACUERDA:

Comunicar a la Asamblea Legislativa que la Universidad Estatal a Distancia (UNED), apoya el proyecto N° 23.108 LEY DE PROTECCIÓN DE LA INVERSIÓN PÚBLICA EN BECAS Y OTRAS AYUDAS PARA POBLACIÓN ESTUDIANTIL.

ACUERDO FIRME

RODRIGO ARIAS: ¿Cuál es el siguiente punto de los que incorporaron?, están los dictámenes de la Comisión Plan Presupuesto, que me dijo Eduardo ahora.

MARLENE VÍQUEZ: Sí, pero yo necesito una prórroga, que es de oficio como dice don José María.

RODRIGO ARIAS: Sí, veamos la prórroga está bien.

11. Oficio FEU-0234-2023 de la Presidencia de la Federación de Estudiantes (FEUNED), referente a propuesta de modificación del artículo 2 del Reglamento de la Editorial EUNED.

Se conoce el oficio FEU-0234-2023 del 7 de marzo del 2023 (REF. CU-223-2023), suscrito por el señor José Osvaldo Castro Salazar, presidente de la Federación de Estudiantes (FEUNED), en el que presenta propuesta de modificación del artículo 2 del Reglamento de la Editorial EUNED.

OSVALDO CASTRO: Yo también tengo uno que es pequeñísimo.

RODRIGO ARIAS: El de Osvaldo también.

MARLENE VÍQUEZ: Con respecto al de Osvaldo don Rodrigo, se indica que se remita a la Comisión de Asuntos Jurídicos (CAJ), pero yo quería que primero se enviara a consulta al Consejo Editorial la propuesta de la presidencia de la

Federación de Estudiantes y que remita el criterio a la CAJ y después el acuerdo sería lo que está proponiendo doña Ana Myriam, me parece que el Consejo Editorial debe primero conocer eso para que ellos nos brinden su criterio y entonces nosotros tomarlo en consideración y ser más expeditos en el proceso.

RODRIGO ARIAS: De todas formas, si se manda a comisión, la comisión consultaría al Consejo Editorial entonces se puede hacer de una vez.

MARLENE VÍQUEZ: Sí, exactamente es para hacer más expedito el proceso.

RODRIGO ARIAS: ¿Oswaldo está de acuerdo?

OSVALDO CASTRO: Claro don Rodrigo, no hay problema.

RODRIGO ARIAS: Aprobémoslo de una vez. Si nadie más quiere hacer uso de la palabra, es nada más para un trámite en este caso de la propuesta que hace don Oswaldo, yo tengo que referirme a eso, pero lo haré más adelante. Lo aprobamos y en firme.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III-A, inciso 11)

CONSIDERANDO:

El oficio FEU-0234-2023 del 7 de marzo del 2023 (REF. CU-223-2023), suscrito por el señor José Oswaldo Castro Salazar, presidente de la Federación de Estudiantes (FEUNED), en el que presenta propuesta de modificación del artículo 2 del Reglamento de la Editorial EUNED.

SE ACUERDA:

- 1. Enviar al Consejo Editorial la propuesta de modificación del artículo 2 del Reglamento de la Editorial EUNED, presentada por la Presidencia de la Federación de Estudiantes, con el fin de que haga llegar su criterio a la Comisión de Asuntos Jurídicos a más tardar el 15 de abril del 2023.**
- 2. Remitir a la Comisión de Asuntos Jurídicos el oficio FEU-0234-2023 de la presidencia de la FEUNED, con el fin de que analice la propuesta de modificación del artículo 2 del Reglamento de la Editorial EUNED y brinde un dictamen al plenario, a más tardar el 31 de mayo del 2023.**

ACUERDO FIRME

12. Dictamen de la Comisión de Asuntos Jurídicos, referente a solicitud de prórroga para el cumplimiento de acuerdos del Consejo Universitario.

Se conoce el acuerdo tomado por la Comisión de Asuntos Jurídicos, sesión 434-2023, Art. V, inciso 1), celebrada el 07 de marzo del 2023 (CU.CAJ-2023-031), en el que solicita prórroga para el cumplimiento de algunos acuerdos del Consejo Universitario.

MARLENE VÍQUEZ: Este dictamen de la comisión dice:

“Les transcribo el acuerdo tomado por la Comisión de Asuntos Jurídicos, sesión 434-2023, Art. V, inciso 1), celebrada el 07 de marzo del 2023:

CONSIDERANDO:

Que se encuentran en proceso de consulta a la comunidad universitaria de una propuesta de reforma de normativa específica, según lo establecido en el “Reglamento del Consejo Universitario y sus Comisiones” y el análisis correspondientes de las respectivas observaciones de otras modificaciones de reglamentos específicos, así como consultas a determinadas dependencias de asuntos remitidos a la Comisión de Asuntos Jurídicos por el Plenario del Consejo Universitario para brindar el dictamen correspondiente, y se prevé que el tiempo asignado es insuficiente para cumplir con los dictámenes solicitados en las fechas indicadas por este órgano colegiado.

SE ACUERDA

Solicitar, respetuosamente, al Plenario del Consejo Universitario prórroga hasta el 30 de abril de 2023, para el cumplimiento, por parte la Comisión de Asuntos Jurídicos, de los siguientes acuerdos:

- Acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2929-2022, Art. VII-A, inciso 29), celebrada el 15 de setiembre del 2022, en el cual remite a la Comisión de Asuntos Jurídicos la propuesta de reforma integral del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal de la UNED, planteada por la Oficina Jurídica en conjunto con la Oficina de Recursos Humanos, mediante oficio O.J.2022-512 /ORH.2022.154, con el fin de que la analice y brinde un dictamen al plenario, comunicado mediante oficio CU-2022-510.
- Acuerdo del Consejo Universitario sesión 2731-2019, Art. II, inciso 5-a) celebrada el 02 de mayo del 2019, referente a la devolución del dictamen de la Comisión de Asuntos Jurídicos, sesión 332-2019, Art. V, inciso 1) celebrada el 05 de febrero del 2019 (REF.CU.CAJ-2019-011), con el fin de que justifique su recomendación de no aprobar la suscripción del Convenio Marco Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica y Grupo de Consultoría y Servicios Marítimos CSMG S.A, según oficio R-979-2018 del 02 de octubre del 2018 (REF.CU-766-2018), suscrito por el señor Luis Guillermo Carpio Malavasi quien fungía como rector, comunicado mediante oficio CU-2019-270.

- Acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2940-2022, Art. III-A, inciso 15) celebrada el 24 de noviembre del 2022, en el cual se acuerda remitir a la Comisión de Asuntos Jurídicos la propuesta de reforma del Reglamento para la creación de plazas mediante la partida de cargos fijos o servicios especiales, presentada por la Oficina Jurídica mediante oficio O.J.2022-637, con el fin de que la analice y brinde un dictamen al plenario, comunicado mediante oficio CU-2022-629.
- Acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2911-2022, Art. V-A, inciso 3) celebrada el 26 de mayo del 2022, en el cual remiten a la Comisión de Asuntos Jurídicos la propuesta de modificación del artículo 87 del Estatuto de Personal, para que la analice y brinde el dictamen al Consejo Universitario, comunicado mediante oficio CU-2022-280.

ACUERDO FIRME”

El dictamen de la CAJ don Rodrigo es porque no nos da tiempo para las consultas, en este momento estamos revisando el reglamento de concursos para la selección de personal y hemos invitado a algunas personas, esto lo puede confirmar doña Karen, a las que hicieron observaciones. En estos días finalizaba la consulta de la comunidad universitaria para el reglamento de cargos fijos y consolidación de plazas, todavía no han ingresado las observaciones, supongo que en esta semana entran.

RODRIGO ARIAS: Faltaría después las consultas internas al Consejo.

MARLENE VÍQUEZ: Por eso no nos da tiempo, son cuatro acuerdos, el otro tiene que ver con un convenio que se quería establecer entre la UNED y el Grupo Consultoría y Servicios Marítimos CSMG S.A, del programa de don Roger Rios, este es porque se solicitó que tenía que actualizar toda la información, ahora que está doña Velia Govaere, y el otro tiene que ver con una reforma al artículo 87 del Estatuto de Personal, que es la conformación de carrera universitaria, se tiene el criterio de la Oficina de Recursos Humanos, pero todavía no se ha podido analizar el dictamen que se le solicitó a doña Nancy y que tenemos que verlo.

Son los acuerdos CU-2022-510, CU-2019-270, CU-2022-629, CU-2022-280, para que nos den tiempo al 30 de abril, es para terminar los procesos y concluir con esto.

RODRIGO ARIAS: Si nadie pide la palabra lo votamos. Queda aprobado y aprobado en firme.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III-A, inciso 12)

CONSIDERANDO:

- 1. El acuerdo tomado por la Comisión de Asuntos Jurídicos, sesión 434-2023, Art. V, inciso 1), celebrada el 07 de marzo del 2023 (CU.CAJ-2023-031), en el que solicita prórroga para el cumplimiento de algunos acuerdos del Consejo Universitario.**
- 2. Que se encuentran en proceso de consulta a la comunidad universitaria de una propuesta de reforma de normativa específica, según lo establecido en el “Reglamento del Consejo Universitario y sus Comisiones” y el análisis correspondiente de las respectivas observaciones de otras modificaciones de reglamentos específicos, así como consultas a determinadas dependencias de asuntos remitidos a la Comisión de Asuntos Jurídicos por el plenario del Consejo Universitario para brindar el dictamen correspondiente, y se prevé que el tiempo asignado es insuficiente para cumplir con los dictámenes solicitados en las fechas indicadas por este órgano colegiado.**

SE ACUERDA

Conceder prórroga hasta el 30 de abril del 2023 a la Comisión de Asuntos Jurídicos, para el cumplimiento de los acuerdos tomados por el Consejo Universitario en las siguientes sesiones:

- Sesión 2929-2022, Art. VII-A, inciso 29), celebrada el 15 de setiembre del 2022, en el cual remite a la Comisión de Asuntos Jurídicos la propuesta de reforma integral del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal de la UNED, planteada por la Oficina Jurídica en conjunto con la Oficina de Recursos Humanos, mediante oficio O.J.2022-512 /ORH.2022.154, con el fin de que la analice y brinde un dictamen al plenario, comunicado mediante oficio CU-2022-510.
- Sesión 2731-2019, Art. II, inciso 5-a) celebrada el 02 de mayo del 2019, referente a la devolución del dictamen de la Comisión de Asuntos Jurídicos, sesión 332-2019, Art. V, inciso 1) celebrada el 05 de febrero del 2019 (REF.CU.CAJ-2019-011), con el fin de que justifique su recomendación de no aprobar la suscripción del Convenio Marco Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica y Grupo de Consultoría y Servicios Marítimos CSMG S.A, según oficio R-979-2018 del 02 de octubre del 2018 (REF.CU-766-2018), suscrito por el señor Luis Guillermo Carpio Malavasi quien fungía como rector, comunicado mediante oficio CU-2019-270.
- Sesión 2940-2022, Art. III-A, inciso 15) celebrada el 24 de noviembre del 2022, en el cual se acuerda remitir a la Comisión de Asuntos Jurídicos la propuesta de reforma del Reglamento para la creación de plazas mediante

la partida de cargos fijos o servicios especiales, presentada por la Oficina Jurídica mediante oficio O.J.2022-637, con el fin de que la analice y brinde un dictamen al plenario, comunicado mediante oficio CU-2022-629.

- Sesión 2911-2022, Art. V-A, inciso 3) celebrada el 26 de mayo del 2022, en el cual remiten a la Comisión de Asuntos Jurídicos la propuesta de modificación del artículo 87 del Estatuto de Personal, para que la analice y brinde el dictamen al Consejo Universitario, comunicado mediante oficio CU-2022-280.

ACUERDO FIRME

13. Dictamen de la Comisión Plan Presupuesto, referente a la Modificación Presupuestaria N°1-2023.

Se conoce el dictamen de la Comisión Plan Presupuesto en sesión 598-2023, Art. III, inciso 2-a) celebrada el 08 de marzo del 2023 (CU.CPP-2023-012), referente a la Modificación Presupuestaria N°1-2023.

EDUARDO CASTILLO: Dice:

“Les transcribo el acuerdo tomado por la Comisión Plan Presupuesto en sesión 598-2023, Art. III, inciso 2-a) celebrada el 08 de marzo del 2023.

CONSIDERANDO:

1. El oficio R-0215-2023 del 6 de marzo, 2023 (REF.CU:214-2023), suscrito por el señor Rodrigo Arias Camacho, rector, en el cual se incluye seis adjuntos. En este oficio se indica:

“Me permito remitir el oficio CPPI-030-2023 y el Proyecto de Modificación Presupuestaria N°1-2023 por un monto de \$505 185 317,00 elaborado por la Oficina de Presupuesto para su respectivo trámite y análisis.

En este documento presupuestario se incluyen las solicitudes realizadas por la oficina de Recursos Humanos, en el periodo comprendido del 01-09-2022 al 31-01-2023, por concepto de reclasificaciones, reconocimiento de años de servicio, asignación profesional, carrera universitaria, cargo de autoridad, artículo 32 bis y artículo 49 del Estatuto de Personal.

Cualquier información adicional con gusto será atendida.” (El subrayado no es del original)

2. Con el oficio R-0215-2023 del 6 de marzo, 2023 (REF.CU:214-2023), suscrito por el señor Rodrigo Arias Camacho, rector, se incluyen los siguientes documentos:

- El documento de la Modificación Presupuestaria N°1-2023 por un monto de ¢505 185 317,00.
 - El resumen general de recursos de la Modificación Presupuestaria N°1-2023.
 - El Anexo N°1, oficio CPPI-030-2023 del 02 de marzo, 2023, suscrito por la señora Jenipher Granados Gamboa, jefe a.i. Centro de Planificación y Programación Institucional (CPPI), en el cual se indica que, en atención a la nota OPRE-083-2023, se analizó la modificación presupuestaria 01-2023, por un monto de ¢505,185,317.00 en correspondencia con el Plan Operativo Anual 2023. Del análisis correspondiente se concluye que la misma no modifica los objetivos o las metas incluidas en el Plan Operativo Anual 2023.”
 - El Anexo N°1-a, el análisis de la Modificación Presupuestaria N°1-2023 por un monto de ¢505 185 317,00.
 - El Anexo 2, la Modificación Presupuestaria N°1-2023 por un monto de ¢505 185 317,00, elaborado por la Dirección Financiera y la Oficina de Presupuesto.
3. Con el oficio CPPI-030-2023, referente a la modificación presupuestaria 01-2023, por un monto de ¢505,185,317.00 (REF.CU:214-2023), se adjunta el “Análisis de la Modificación Presupuestaria N°1-2023”, el cual, en lo que interesa indica:

“Se realizan movimientos presupuestarios en los programas: 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7.

2. Los movimientos se realizan en las subpartidas que componen la Relación de Puestos Institucional, con el fin de ajustar la partida de Remuneraciones.

3. En la figura 1, se observan los movimientos generados en la modificación 01-2023 por programa presupuestario. (...)

Según la figura anterior de se observa dentro de los principales movimientos presupuestarios se realizan en esta modificación, el 60.18% se efectúan en el Programa 4 Docencia, el 18.70% corresponden al Programa 01 Dirección Superior y Planificación, y el 13,64% en el Programa 05 Extensión.

En la figura 2, se muestra que los movimientos realizados corresponden a la partida presupuestaria Remuneraciones. (...)

Cabe destacar que el reforzamiento de la partida Remuneraciones, responde a las solicitudes realizadas por la Oficina de Recursos Humanos correspondientes a reclasificaciones, reconocimientos de años de servicio, asignación profesional, carrera universitaria, cargos de autoridad, artículos 32 bis y 49 del Estatuto de Personal. También es importante indicar que se realizan ajustes en esta Partida que corresponden a distintos proyectos del Fondo del Sistema, ubicados en los siguientes programas presupuestarios: 02 Administración General, 04 Docencia y 05 Extensión.

5. La modificación presupuestaria 01-2023, no afecta los objetivos o metas del Plan Operativo Anual 2023.”

4. La visita realizada en sesión de la Comisión Plan Presupuesto 598-2023 del 08 de marzo, 2023, por el señor Greivin Solís Zarate, funcionario del Centro de Planificación y Programación Institucional (CPPI) y la señora Maribel Chinchilla Sojo, funcionaria de la Oficina de Presupuesto, en la que realizan una presentación sobre la Modificación Presupuestaria N°1-2023 y el análisis correspondiente del CPPI, a las personas miembros de la Comisión.
5. El análisis realizado por las personas miembros de la Comisión Plan Presupuesto en sesión 598-2023 del 08 de marzo, 2023, respecto a la Modificación Presupuestaria N°1-2023 por un monto de ¢505 185 317,00, en el cual surgieron algunas inquietudes sobre las solicitudes de la Oficina de Recursos Humanos que comprende el periodo del 01-09-2022 al 31-01-2023 y su afectación al presupuesto del Ejercicio Económico 2023. La jefatura de la Oficina de Presupuesto ante estas inquietudes se refirió a la gestión que se realizó para darle el respectivo contenido presupuestario.

SE ACUERDA:

Aprobar la Modificación Presupuestaria N°1-2023 por un monto de ¢505 185 317,00, en los términos remitidos por la Rectoría mediante oficio R-0215-2023 del 6 de marzo, 2023 (REF.CU:214-2023).

ACUERDO FIRME”

RODRIGO ARIAS: Gracias Eduardo, si alguien quiere hacer uso de la palabra.

MARLENE VÍQUEZ: Sí, primero que nada agradecerle a don Eduardo por la lectura, pero también este dictamen viene acompañado por otro dictamen de la Comisión Plan Presupuesto porque están muy relacionados por el asunto de lo que significa el artículo 32 bis, para que lo veamos también para tener una visión integral de todo el proceso.

A mí me surgieron algunas dudas con esta modificación presupuestaria don Rodrigo, porque usted de manera transparente nos indica en la nota que es del 1er de setiembre del 2022 al 31 de enero del 2023, y la Universidad en este momento no estaba ofreciendo tutorías, la duda que me surgió fue, entonces ¿qué es lo que estamos haciendo?, esto es un compromiso del periodo anterior, ¿no se le ha pagado a las personas funcionarias en relación con todo lo que esta modificación trae?, esta es una de las dudas que yo tengo.

Reconozco el esfuerzo que hizo Yelitza, la jefa de la Oficina de Presupuesto para darnos una explicación, pero como también en los considerandos el CPPI confirma que esto no afecta los objetivos, en el considerando 12 indica, “Se concluye que la misma no modifica los objetivos o las metas incluidas en el plan operativo anual 2023”, pero la duda que a mí me surgió es, estamos trasladando compromisos que adquirimos en el 2022 al 2023, en particular como lo indicó en su nota, para el pago de reclasificaciones, reconocimiento de años de servicio,

asignación profesional, carrera universitaria, cargos de autoridad, artículo 32 bis y 49, que sabemos que el artículo 49 se refiere al inciso 3), que es un 32 bis, pero para el sector administrativo, entonces la duda que tenía don Rodrigo, cuando yo revisé toda la documentación me di cuenta que son 145 personas que se les está pagando por el artículo 32 bis y que por eso me gustaría que don Eduardo lea la segunda propuesta, para que se tenga un conocimiento integral de lo que se propone.

RODRIGO ARIAS: Pero votemos este dictamen. Aprobado en firme.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III-A, inciso 13)

CONSIDERANDO:

- 1. El dictamen de la Comisión Plan Presupuesto en sesión 598-2023, Art. III, inciso 2-a) celebrada el 08 de marzo del 2023 (CU.CPP-2023-012), referente a la Modificación Presupuestaria N°1-2023.**
- 2. El oficio R-0215-2023 del 6 de marzo, 2023 (REF.CU:214-2023), suscrito por el señor Rodrigo Arias Camacho, rector, en el cual se incluye seis adjuntos. En este oficio se indica:**

“Me permito remitir el oficio CPPI-030-2023 y el Proyecto de Modificación Presupuestaria N°1-2023 por un monto de ¢505 185 317,00 elaborado por la Oficina de Presupuesto para su respectivo trámite y análisis.

En este documento presupuestario se incluyen las solicitudes realizadas por la oficina de Recursos Humanos, en el periodo comprendido del 01-09-2022 al 31-01-2023, por concepto de reclasificaciones, reconocimiento de años de servicio, asignación profesional, carrera universitaria, cargo de autoridad, artículo 32 bis y artículo 49 del Estatuto de Personal.

Cualquier información adicional con gusto será atendida.” (El subrayado no es del original)

- 3. Con el oficio R-0215-2023 del 6 de marzo, 2023 (REF.CU:214-2023), suscrito por el señor Rodrigo Arias Camacho, rector, se incluyen los siguientes documentos:**
 - El documento de la Modificación Presupuestaria N°1-2023 por un monto de ¢505 185 317,00.**

- El resumen general de recursos de la Modificación Presupuestaria N°1-2023.
 - El Anexo N°1, oficio CPPI-030-2023 del 02 de marzo, 2023, suscrito por la señora Jenipher Granados Gamboa, jefe a.i. Centro de Planificación y Programación Institucional (CPPI), en el cual se indica que, en atención a la nota OPRE-083-2023, se analizó la modificación presupuestaria 01-2023, por un monto de ¢505,185,317.00 en correspondencia con el Plan Operativo Anual 2023. Del análisis correspondiente se concluye que la misma no modifica los objetivos o las metas incluidas en el Plan Operativo Anual 2023.”
 - El Anexo N°1-a, el análisis de la Modificación Presupuestaria N°1-2023 por un monto de ¢505 185 317,00.
 - El Anexo 2, la Modificación Presupuestaria N°1-2023 por un monto de ¢505 185 317,00, elaborado por la Dirección Financiera y la Oficina de Presupuesto.
4. Con el oficio CPPI-030-2023, referente a la modificación presupuestaria 01-2023, por un monto de ¢505,185,317.00 (REF.CU:214-2023), se adjunta el “Análisis de la Modificación Presupuestaria N°1-2023”, el cual, en lo que interesa indica:

“Se realizan movimientos presupuestarios en los programas: 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7.

2. Los movimientos se realizan en las subpartidas que componen la Relación de Puestos Institucional, con el fin de ajustar la partida de Remuneraciones.

3. En la figura 1, se observan los movimientos generados en la modificación 01-2023 por programa presupuestario. (...)

Según la figura anterior de se observa dentro de los principales movimientos presupuestarios se realizan en esta modificación, el 60.18% se efectúan en el Programa 4 Docencia, el 18.70% corresponden al Programa 01 Dirección Superior y Planificación, y el 13,64% en el Programa 05 Extensión.

En la figura 2, se muestra que los movimientos realizados corresponden a la partida presupuestaria Remuneraciones. (...)

Cabe destacar que el reforzamiento de la partida Remuneraciones, responde a las solicitudes realizadas por la Oficina de Recursos Humanos correspondientes a reclasificaciones, reconocimientos de años de servicio, asignación profesional, carrera universitaria, cargos de autoridad, artículos 32 bis y 49 del Estatuto de Personal. También es importante indicar que se realizan ajustes en esta Partida que corresponden a distintos proyectos del Fondo del Sistema, ubicados en los

siguientes programas presupuestarios: 02 Administración General, 04 Docencia y 05 Extensión.

5. La modificación presupuestaria 01-2023, no afecta los objetivos o metas del Plan Operativo Anual 2023.”

5. **La visita realizada en sesión de la Comisión Plan Presupuesto 598-2023 del 08 de marzo, 2023, por el señor Greivin Solís Zarate, funcionario del Centro de Planificación y Programación Institucional (CPPI) y la señora Maribel Chinchilla Sojo, funcionaria de la Oficina de Presupuesto, en la que realizan una presentación sobre la Modificación Presupuestaria N°1-2023 y el análisis correspondiente del CPPI, a las personas miembros de la Comisión.**
6. **El análisis realizado por las personas miembros de la Comisión Plan Presupuesto en sesión 598-2023 del 08 de marzo, 2023, respecto a la Modificación Presupuestaria N°1-2023 por un monto de ¢505 185 317,00, en el cual surgieron algunas inquietudes sobre las solicitudes de la Oficina de Recursos Humanos que comprende el periodo del 01-09-2022 al 31-01-2023 y su afectación al presupuesto del Ejercicio Económico 2023. La jefatura de la Oficina de Presupuesto ante estas inquietudes se refirió a la gestión que se realizó para darle el respectivo contenido presupuestario.**

SE ACUERDA:

Aprobar la Modificación Presupuestaria N°1-2023 por un monto de ¢505 185 317,00, en los términos remitidos por la Rectoría mediante oficio R-0215-2023 del 6 de marzo, 2023 (REF.CU:214-2023).

ACUERDO FIRME

14. **Dictamen de la Comisión Plan Presupuesto, referente a solicitud a la Administración para que realice un análisis integral sobre la aplicación del artículo 32 bis del Estatuto de Personal en concordancia con la normativa interna.**

Se conoce el dictamen de la Comisión Plan Presupuesto, sesión 598-2023, Art. III, inciso 2-b) celebrada el 08 de marzo del 2023 (CU.CPP-2023-013), referente a solicitud a la administración, para que realice un análisis integral sobre la aplicación del artículo 32 bis del Estatuto de Personal en concordancia con la normativa interna.

EDUARDO CASTILLO: Dice lo siguiente:

“Les transcribo el acuerdo tomado por la Comisión Plan Presupuesto en sesión 598-2023, Art. III, inciso 2-b) celebrada el 08 de marzo del 2023.

CONSIDERANDO:

1. La Modificación Presupuestaria N.1-2023 por un monto de ¢505 185 317,00 incluye solicitudes realizadas por la Oficina de Recursos Humanos para el pago de incentivos salariales del 01 de setiembre, 2022 al 31 de enero, 2023, por concepto de reclasificaciones, reconocimiento de años de servicio, asignación profesional, carrera universitaria, cargo de autoridad, artículo 32 bis y artículo 49 del Estatuto de Personal.
2. Destaca en este documento presupuestario, el monto ¢119 708 795,00, correspondiente para el pago por concepto del artículo 32 bis del Estatuto de Personal, siendo éste el rubro de mayor porcentaje; cerca de la cuarta parte (24%) del monto total.
3. En el detalle del pago del artículo 32 bis por un monto de ¢119 708 795,00, el Programa de Docencia representa el 79,44%, correspondiente a ¢95 100 764,00.
4. La Universidad no cuenta con una reserva presupuestaria para atender la aplicación del artículo 32 bis del Estatuto de Personal.
5. Las limitaciones presupuestarias que impone la Regla Fiscal en el incremento de los gastos corrientes en la UNED y los controles que debe garantizar la Universidad para cumplir con los límites de esta regla establecidos para el año 2023.
6. La importancia de garantizar de manera oportuna y con calidad el acompañamiento académico que requieren las personas estudiantes en sus procesos de aprendizaje, ante la alta demanda de la matrícula.

SE ACUERDA:

Solicitar a la Administración realizar un análisis integral sobre la aplicación del artículo 32 bis del Estatuto de Personal en concordancia con la normativa interna, el cual únicamente se utiliza para atender una necesidad institucional de carácter extraordinaria y de manera transitoria, con el fin de valorar las diferentes alternativas de solución, ante las necesidades del Programa 4 (Docencia) y para el desarrollo de proyectos de investigación, que permita estabilizar el crecimiento de la aplicación del artículo 32 bis del Estatuto de Personal, en aras de mantener el equilibrio presupuestario, sin la afectación directa a los servicios académicos que se ofrecen a las personas estudiantes y el fortalecimiento de la investigación en la universidad.

ACUERDO FIRME”

Esta es la segunda parte de la propuesta de acuerdo de esta modificación.

RODRIGO ARIAS: Antes de darle la palabra a doña Marlene, aclarar que a todas las personas se les pagó, yo creo que Yelitzza hizo esa aclaración en la comisión, pero ahora se presentaba la duda y entonces sí, dejar claro que a todas las personas se les pagó lo correspondiente a los ascensos y al 32 bis del año pasado, doña Marlene.

MARLENE VÍQUEZ: Si a todas las personas se les canceló el 32 bis eso significaría para poder entender, que con la aprobación de esta modificación tendría que decir, no sé si es correcto como lo voy a decir, "un colchón", supongo que también se pagó el 49, entonces cerca de \$225 millones para este año, porque la preocupación mía era la afectación que podía tener para el ejercicio económico 2023, entonces ¿cómo es la forma en que esto se está trabajando don Rodrigo?, porque sí se pagó el año pasado, lo que estamos haciendo es oficializando algo que ya se pagó, entonces ahí es donde surge mi inquietud para poderla entender.

Lo otro es el hecho de que cuando analizamos este artículo 32 bis y analizamos el número de personas que están ahí, que son 145, porque la segunda propuesta es de esta servidora, es el hecho de que en la UNED existe una normativa y cuando usted fue rector tiene que acordarse de eso, de que cuando formamos la política o cuando se aprobó la política 2001-2009 para la creación de centros de extensión e investigación, eso indicó que cada uno de estos centros que se creaban tiene un reglamento específico y este reglamento específico tiene un capítulo o una sección que se llama personal permanente, personal transitorio.

En este personal permanente de estos institutos o centros de investigación se indica la obligatoriedad que tienen las personas de tener al menos $\frac{1}{4}$ de tiempo de su jornada en docencia, de su jornada laboral ordinaria en docencia, yo le expresé a los compañeros y las compañeras de la comisión, la preocupación que yo tenía, porque este artículo 32 bis, desde mi punto de vista, roza con el artículo 34 de la Ley contra la corrupción y el enriquecimiento ilícito y ya eso lo vengo expresando desde hace mucho rato y me parece que la UNED si lo está utilizando en la forma de como nosotros lo aprobamos es para situaciones de carácter transitorio y de carácter extraordinario.

Pero cuando se oficializa de manera permanente, me preocupa y sobre todo me preocupa el crecimiento que está teniendo, porque este es un monto o una reserva para la aplicación del 32 bis que nos puede suceder parecido a la partida de servicios especiales.

Ahora usted me aclaró que a toda la gente se le pagó, porque la preocupación que me daba es que yo decía, -bueno, el 32 bis les paga menos a las personas que están con la jornada ordinaria, sin embargo, aunque es voluntario, se le está exigiendo las mismas responsabilidades a las que tienen las otras profesoras tutoras o las otras personas investigadoras-.

Esa preocupación me dio y yo traté de ser lo más clara en la comisión estando doña Laura y doña Yelitz, para que ellas pudieran conversar con usted, en el sentido de que cuando se pone esto en la administración es que se revise en concordancia con la normativa interna, pero la normativa interna no del 32 bis, sino de la normativa interna que conforman los institutos, los centros, donde hay un compromiso específico que tienen estas instancias para brindar y apoyar en la docencia.

O sea, las actividades sustantivas de la Universidad, como parte de su jornada laboral y esto lo aclaro porque me preocuparía el crecimiento que eventualmente se puede dar con respecto a la aplicación de 32 bis, vea que hace un rato usted mencionó que era un estudio que hizo la Auditoría del PROIFED de 9 u 11 personas no recuerdo bien, pero era un número impar, en este caso ya vamos por lo menos para este periodo con 145, pero si fuera todo el año, ignoro cuánto es la cantidad de personas, entonces quería hacer esta observación porque como miembro del Consejo Universitario asumo responsabilidades ante este comportamiento que tiene el artículo 32 bis en la UNED. Muchas gracias señor rector.

RODRIGO ARIAS: Gracias doña Marlene por sus observaciones, ya aclaré que a todas las personas se les canceló los servicios que brindaron, o los ascensos en carrera, la práctica antes era acumularlos hasta que se hiciera la modificación y sí se atrasaban mucho los pagos. Eso lo cambiamos hace unos años con el propósito de que se cubra todo dentro de la partida cero, porque finalmente estamos hablando de partidas, es la partida cero, en la cual hay diferentes motivos por los cuales se producen remanentes, no veamos las subpartidas, sino la partida como un todo, que finalmente lo que a nivel oficial se lleva en los compromisos del uso de los recursos y sobre todo valorémoslo en tiempos de regla fiscal, que es otra cosa que estaban antes, antes era nada más manejar los ingresos disponibles, entonces se podían hacer más presupuestaciones que ahora, ahora tenemos un problema de regla fiscal que es una restricción muy nueva, que obliga también a una estrategia o a una lógica de ejecución presupuestaria diferente en este tipo de movimientos.

Por eso es que nosotros lo que hacemos es, conforme se van presentando, se van ejecutando y luego usando los remanentes se cubren los montos en las subpartidas, pero las subpartidas es un manejo más interno hacia afuera de la partida y la partida está cubriendo todo, porque son remanentes generalmente de la misma partida cero, incluso vean aquella gran modificación de finales del año pasado, la que se dio en periodo de vacaciones, ese es el proceso como se trabaja en la actualidad, sí queremos ponerle parámetros más concretos, por eso en el segundo acuerdo podría decirles que ya está en marcha, estamos haciendo un análisis súper minucioso de servicios especiales, por escuela, por cátedra y también de 32 bis, pero con el mayor detalle posible, con el propósito después de reunirnos con las direcciones de escuela y decir cuánto hay, cuanto es posible utilizar en el resto del año, porque también estamos en el proceso de consolidación de plazas para darle más propiedad a la gente, como nos

comprometimos y hemos avanzado significativamente como nunca antes en la historia de la Universidad.

Entonces, todo eso va unido, aquí están los movimientos que no se pueden proyectar en todas sus dimensiones al principio del año, por ejemplo, los ascensos en carrera administrativa, carrera profesional esos hay que irlos atendiendo conforme se producen, los cuales también con la nueva estructura salarial que tendrá que adaptarse en el futuro, creo que en términos relativos van a ser porcentualmente menores cada año, porque vamos a una estructura diferente del salario global, todo eso hay que tomarlo en cuenta y en materia de 32 bis también hay que tomar en cuenta otros elementos que giran en torno a esta discusión, 32 bis lo habilitamos en aquel entonces, ambos estábamos en el Consejo Universitario doña Marlene, con varios propósitos, yo no creo que esté en contra la Ley de Enriquecimiento Ilícito, por eso lo podemos discutir en otro momento, tal vez no ahora.

Pero se habilitó el 32 bis con el propósito, por un lado, de darle oportunidad a mucha gente de la UNED de desarrollar experiencia docente, creo que ha sido valiosísimo para eso, 145 personas y ojalá que sean más, qué se comprometen aún más con los sustantivos de la universidad, porque tienen capacidades para hacerlo y que antes la alternativa que tenían era irse a buscar clases a universidades privadas.

Y ustedes saben que eso era también muy difundido dentro del personal de áreas no docentes de la universidad, y aquí se les dio una alternativa, había un complemento salarial, porque además se maneja como complemento salarial, y a un monto único porque era la única manera de poderlo incorporar dentro de la disponibilidad de recursos que teníamos, y creo que ha sido muy eficaz en esos resultados para que haya un compromiso más integral de todas las personas de la universidad, no solo en el puesto principal que tienen, sino también conocer esa parte docente o de investigación de la institución o de extensión, donde también pueden haber, aunque están concentrados obviamente en docencia.

El monto del 32 bis es menos que el $\frac{1}{4}$ de tiempo porque hay una base de cálculo, pero es más de lo que pagan las privadas también, eso tenemos que tenerlo muy claro.

Ahora bien, también debemos de tomar en cuenta dentro de esta discusión que en el Congreso Universitario se aprobó una moción para el doble código, y entonces tenemos que ver también como Consejo Universitario en cuanto tengamos acá las mociones, como vamos a trabajar el desarrollo del doble código, que no se podía en aquellos tiempos, cuando habilitamos el 32 bis.

Ahora tendrá que poderse y para que sea sostenible y yo lo dije muchas veces porque esta discusión no es nueva en este Consejo, incluso ahora que yo regresé, que el doble código es factible en el tanto haya salario global, no diferenciado,

porque al ser diferenciado sería todavía mayor la incertidumbre de cuánto va a costar la oportunidad para ese doble código.

Entonces, yo creo que todas esas son consideraciones que nosotros debemos de tomar en cuenta al analizar esta situación. Se hace para un ordenamiento presupuestario para tener el registro de lo que significan unos y otros movimientos, en este caso ascensos o 32 bis, independientemente de que ya se hayan cancelado a las personas y todo, también dentro de ese marco de una estrategia de ejecución presupuestaria para poder solventar las restricciones de la regla fiscal.

Es así como en grandes explicaciones, creo que Yelitza y no sé si Laura en comisión, pudieron explicar más detalles, pero así es como lo hemos venido manejando en este tiempo y creo que, hasta ahora, pues la estrategia anual, porque tenemos que verla anualizada como es el presupuesto, ha logrado cubrir todas estas situaciones dentro de los límites que esa regla fiscal nos impone en el tiempo en el que estamos actualmente. Vamos a ver me pidieron la palabra doña Marlene y don José María, en ese orden.

MARLENE VÍQUEZ: Yo quería decirle que yo soy participe de todo este proceso y lo conozco muy bien y en eso lo comparto con usted. La preocupación que a mí me da es como muy bien usted lo indicó, era para que algunas personas, compañeras, compañeros profesionales del sector administrativo, pudieran servirle a la universidad, como lo hacen en otras universidades públicas que se incorporan a dar docencia y que están trabajando en el sector administrativo, y eso me parece muy bien.

El punto central es que, si se llega a crear el doble código, me parece que eso resolvería muchos de los problemas que pudiese tener la universidad en relación con este punto, porque lo que sí tenía muy claro es que el 32 bis solamente es para actividades de carácter transitorio, de carácter extraordinario y de manera transitoria punto.

Y el problema es que de alguna manera se ha oficializado, pero en honor a la verdad voy a decir lo que dije en la Comisión de Plan Presupuesto, porque a mí me causa a veces preocupación y es ver cómo en el sector académico se ha extendido la aplicación del 32 bis, o sea, cuando iniciamos y usted lo recordará don Rodrigo era para el sector administrativo, pero ahora resulta que cuando uno ve la lista me doy cuenta, con el cariño y estima y respeto que le tengo a todas las personas funcionarias de la UNED, me preocupó ver personas que son catedráticas de la UNED y que se les está aplicando el 32 bis.

Recuerdo las palabras de doña María Eugenia Bozzoli cuando se hizo una declaración, o sea, se hizo un acto para poder entregar el certificado que da la UNED a las personas catedráticas, que es la máxima distinción, que cuando uno llega a esa condición docente, no puedo decir textualmente lo que ella indicaba, pero lo recuerdo porque a mí se me quedó grabado el sentimiento de lo que ella

quería expresar, era el compromiso que adquirirían esas personas con la universidad, para poner todo su gran esfuerzo al servicio de la institución.

Una persona que es catedrática, pues está en la categoría P5, está ganando el máximo del salario base que paga la universidad en este momento, salario compuesto y me sorprendió que le estén pagando el 32 bis, pero también me sorprendió que otras, tal vez son P4, pero, además, fueron becadas por la universidad, o sea, fueron becadas para que pudieran adquirir sus estudios, inclusive con su familia completa y están utilizando el 32 bis.

Tal vez jurídicamente esté bien, pero yo desde el punto de vista de mis principios, como fui criada éticamente, a veces me parece que no está bien, y de alguna manera es una apreciación muy personal cuando estamos en una condición de llegar a la máxima distinción, el poder ejercer, si es porque están haciendo una investigación o porque están ofreciendo un curso de posgrado, etc., es un honor el beneficio que le están haciendo a la institución, pero sí me extrañó ver personas que han sido becadas por la universidad, y que no fueron becadas con montos pequeños, o sea, fueron becadas con montos en dólares, para sacar un doctorado, etc, otras en el exterior con toda su familia, etc y que se le está pagándole el 32 bis.

Entonces, ahí es donde yo digo, bueno, cuando iniciamos como muy bien usted lo indicó, era para compañeros del sector administrativo que habíamos también hablado en aquel entonces de la necesidad de hacer una separación de la carrera profesional en académica y profesional administrativo, ¿para qué?, para que el sector profesional administrativo que no logra ascender, el régimen que tenemos de carrera universitaria está hecho para personas que están en el régimen, digamos, en el sector académico y entonces pues de alguna manera venían a apoyar todo lo que era la parte de docencia, etc., pero en todo caso don Rodrigo, yo comprendo el razonamiento suyo, nada más que me preocuparía que el día de mañana, con la Ley Marco de Empleo Público, cuando dice “igual trabajo, igual pago también”, eventualmente nos puedan decir que el artículo 32 bis que en los términos que lo estamos usando actualmente, es inconstitucional, porque estamos violentando la Constitución, porque por un trabajo que están realizando algunos compañeros o compañeras se está pagando un monto inferior, pero en todo caso es una discusión que haremos más adelante.

Yo lo único que hice fue un esfuerzo para expresarle a la administración, que hay normativa interna que permite que las personas de ciertas instancias puedan colaborar como parte de la jornada en las funciones de docencia, investigación o extensión, que son las actividades sustantivas de la universidad, y es un esfuerzo de la universidad, estamos en una etapa muy difícil de crisis fiscal, donde la regla fiscal nos está asfixiando, entonces ahí es donde yo digo, -bueno, yo soy muy torpe a la hora de hablar, si matamos la gallinita de los huevos de oro, pues entonces vamos a tener problemas-, o sea, se trata de que los salarios mantengan ese sentido de competencia y se pague el cargo de autoridad y que se pague las

condiciones que merece una persona por un trabajo que está llevando a cabo, en eso yo soy sumamente respetuosa.

Es un llamado muy respetuoso para que ustedes valoren porque sí me preocupó el crecimiento que se está dando con el artículo 32 bis, muchas gracias, señor rector y disculpe que haya indicado lo que dije, pero tengo que decirlo que sí me sorprendió, porque en realidad la universidad les ha ofrecido muchas oportunidades a las personas y llama la atención que se esté ejecutando de esa forma. Muchas gracias.

RIDRIGO ARIAS: Gracias doña Marlene por sus palabras. Don José María Villalta.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Sí, gracias, bueno, yo creo que esta discusión sobre la aplicación del artículo 32 bis va a seguir, creo que hay bastante tela que cortar en el asunto. Por lo pronto me queda claro el sentido de esta modificación presupuestaria, la lógica y por qué se propone y la entiendo.

Sobre lo del 32 bis, quiero decir que lo estoy estudiando y analizando con bastante preocupación, entiendo los motivos de su creación y entiendo la finalidad o la utilidad que señala don Rodrigo, dar esa flexibilidad para promover esos nombramientos. Concuero en que ayudaría mucho el tema de tener también flexibilidad en eso que la UNED llama el doble código, la posibilidad de que se puedan dar esos nombramientos ya formalizados en la parte administrativa y docente.

Sin embargo, como también hemos señalado muchas veces, el fin no justifica los medios, es decir, hay que ver si esos medios son los correctos para lograr el fin que se está buscando. En mi caso tengo serias dudas sobre la constitucionalidad y legalidad de esa norma reglamentaria del artículo 32 bis por su impacto en los derechos laborales, los derechos laborales constitucionalmente reconocidos, es algo que estoy analizando, pero bueno, para ese análisis me va a servir mucho la información que estoy solicitando, para poder separar el grano de la paja, para poder profundizar sobre el uso que se ha dado a este mecanismo.

Preliminarmente sin todavía haber conocido el tema a fondo, a profundidad, la impresión que tengo es que puede haber problemas, aunque el mecanismo es loable y entiendo la explicación que da don Rodrigo de por qué se creó y cuál es su finalidad, puede haber problemas por arriba y por abajo, digámoslo así.

Por arriba en cuanto a abusos que se podrían dar con la figura en nombramientos de personas que tienen tiempo completo, doña Marlene ponía algunos ejemplos donde tal vez podría ser discutible, digamos que se haga uso de esta figura, por ejemplo, si hay otros sobresueldos acumulados o el caso de una persona que se le nombra bajo este mecanismo para realizar un proyecto de investigación, pero realmente la investigación es más bien propia de su actividad ordinaria de las funciones normales de su puesto, entonces ahí debe haber claridad, es decir, uno pensaría que este mecanismo debería usarse para nombramientos en proyectos o

actividades excepcionales que son claramente un aporte adicional a la universidad y no simplemente las funciones ordinarias de la persona nombrada en este cargo.

Por abajo a mí me sorprendió mucho cuando vi que este mecanismo se podía usar, porque existen figuras similares en otras universidades, pero me sorprendió cuando vi que se podía usar, por ejemplo, con personas que no tienen nombramiento a tiempo completo, incluso personas que solo tienen un nombramiento de $\frac{1}{4}$ de tiempo, y creo que eso hay que separarlo, hay que analizar cada caso.

Por ejemplo, si son personas que tienen un nombramiento a tiempo parcial, solo $\frac{1}{4}$ de tiempo, solo $\frac{1}{2}$ tiempo, lo lógico sería buscar algún mecanismo de consolidación de su jornada, de ampliación de su jornada, pero veo que es realmente problemático tener una persona haciendo las mismas funciones, por ejemplo, docencia, y que una parte se le paga de una forma y otra parte se le paga de otra forma, pero realmente son las mismas funciones.

Creo que eso hay que revisarlo porque ahí se podría dar una afectación a los derechos laborales de esas personas, en general creo que puede haber problemas con el principio de igualdad salarial y con el tema de los derechos adquiridos fundamentales, porque aunque se justifique como un sobresueldo, tengo dudas de que realmente lo sea aplicando las normas constitucionales, los principios constitucionales del derecho del trabajo y la legislación laboral vigente en el país, pero no voy a adelantar mi criterio sobre eso, lo que trato de decir nada más por ahora es que creo que el abordaje de este tema tendría que plantearse desde esos dos extremos.

Casos de personas trabajadoras que tal vez están sufriendo una precariedad laboral injustificada o una afectación a sus derechos al tramitarse este mecanismo, en vez de hacer lo que debería hacer una consolidación de tiempo en propiedad o una ampliación de jornada por las vías normales, aunque no sea en propiedad, aunque sea en una plaza interina.

Y por el otro lado, casos de personas que tienen nombramiento a tiempo completo y que podría ser que tal vez el mecanismo no se ha utilizado en algunos casos de la mejor manera, pero obviamente tampoco quiero adelantar criterio, como ese ejemplo que puse de situaciones donde tal vez podría uno cuestionar que se haga uso del mecanismo.

Lo que sí está claro es que debería poderse diferenciar en cada persona nombrada bajo este mecanismo, tener claridad sobre eso, tener claridad del tipo de jornada que tiene esa persona y que implica sobre su jornada ese $\frac{1}{4}$ de tiempo adicional a través del 32 bis, debería tenerse claridad sobre las funciones que esa persona cumple, para garantizar que realmente el aporte que va a hacer es algo excepcional, un proyecto sustantivo y no parte de sus mismas funciones.

Y también revisar el tema de cuando el nombramiento se hace como alguna medida excepcional, algún proyecto nuevo o cuando simplemente se hace para ampliar la jornada con un menor salario, pero para hacer las mismas funciones ordinarias de la institución, las mismas funciones sustantivas, esa es la parte que me parece más problemática, cuando simplemente se utiliza este mecanismo para nombrar a alguien haciendo lo que ordinariamente hace o podría hacer en la institución, como actividad normal, es decir, no para un proyecto específico, sino funciones normales de docencia por ejemplo.

Creo que ahí podría haber problemas jurídicos en cuanto a los derechos laborales, entonces sí, creo que es un tema que tenemos que analizar a fondo, tenemos una propuesta de reglamento que busca solucionar algunas cosas, creo que no soluciona todo, pero bueno, en buena hora que hay esa resolución del congreso que nos menciona don Rodrigo, porque tal vez por ahí podría ir la solución definitiva al problema. Como les digo, no quiero entrar en detalles por ahora porque estoy estudiando el tema, pero sí me ha generado preocupación ver cómo funciona ese mecanismo.

RIDRIGO ARIAS: Gracias don José María, como usted dijo es una discusión que no termina ahora, habrá mucho todavía que conversar y discutir sobre el 32 bis.

CARLOS MONTOYA: Yo creo que en la institución se han hecho esfuerzos por resolver problemas que en el pasado se presentaron. Ayer doña Marlene nos hacía todo un recuento histórico de las razones por las cuales se planteó la reglamentación y este artículo, creo que en su momento eran válidas, resolvía algo que estaba a menos derecho diría yo ¿verdad?, sé que había subordinación horaria y demás de personas que estaban contratadas por servicios profesionales, y pues eso ocasionó lo que nos mencionaba ayer doña Marlene en cuanto a una planilla adicional de la universidad y pues digamos que este fue el mecanismo que se encontró para hacerlo.

Creo que estamos en un momento justo para revisarlo, hay cosas que caducan con el tiempo, que cumplen su cometido y de repente podemos explorar nuevas posibilidades que nos pongan a derecho, y que los funcionarios que en algún momento hemos optado por la aplicación de este artículo no nos sintamos discriminados de alguna forma o sintiendo que somos vistos con otra categoría diferente a la que otros profesores en la universidad tienen.

Lo digo así a criterio muy personal, uno nota diferencias, a mí me han dado la oportunidad de desarrollarme en el ámbito académico durante 20 años, inicialmente era ad honorem las autorías, teníamos posibilidades de realizar tutorías dentro de la GAM y fuera de la GAM y obtener unidades para poder lograr obtener un paso, que eso se tarda muchos años haciéndolo.

Después cuando uno cumplía eso, pues seguía dando de forma ad honorem las tutorías, y se vino a presentar este artículo que creo que ha beneficiado también en muy buena cantidad a muchos funcionarios para poder desarrollarse

profesionalmente dentro de la institución, que más decir el sentido de pertenencia que tienen las personas en la UNED, muchos que han sido graduados de esta universidad y que hoy por hoy le enseñan a las demás personas, porque conocen el modelo por el cual ellos transitaron y lograron consolidar sus estudios superiores.

Doña Marlene habla de 145, yo me imagino que a lo largo de estos años habrán sido 500 personas las que han tenido la oportunidad de no solamente impartir, sino que también tener una experiencia como la que yo tuve después de muchos años, poder producir una unidad didáctica en esta universidad, conociendo a nuestros estudiantes, conociendo nuestro modelo y eso es producto de la oportunidad que tuve de ser docente en esta universidad y que en el último tiempo, pues se logró a través de este mecanismo. Entonces yo creo que es oportuno, la discusión no termina hoy, como dijo don José María, don Rodrigo y doña Marlene, que también conoce bastante de este tema, y hay que verlo como una oportunidad, justamente para mejorarlo en lo que se pueda.

Las personas que hoy optan por este mecanismo no se sientan diferentes a los demás, yo entiendo que a veces hay situaciones presupuestarias y de trámites administrativos que retrasan un poco el pago a las personas, pero yo creo que sí es el momento de poder hacerlo y ojalá más personas puedan en la institución poder optar, porque esto es un mecanismo voluntario, como lo decía doña Marlene ayer, a nadie lo obligan a que lo haga, el que tiene la vocación y tiene las habilidades y las competencias para hacerlo lo va a hacer de muy buena manera, como sé que muchos compañeros lo hacen hasta el día de hoy, pero que siga siendo una oportunidad para las demás personas, además de que es un recurso valioso que la universidad tiene, que se puede aprovechar también en momentos donde a veces en las cátedras se les dificulta poder conseguir profesionales con experiencia y conocimiento, no solo conocimiento profesional sino también conocimiento del modelo de educación de la universidad y que puedan apoyar a la academia en la funciones docentes. Muchas gracias don Rodrigo.

RIDRIGO ARIAS: Gracias don Carlos por las observaciones, efectivamente, pues es un tema que probablemente estará en nuestra agenda en los próximos meses, de hecho, tendremos que abordarlo casi que, de manera obligatoria, porque dentro de las mociones del Congreso está la del doble código, que, si bien es un tema separado al 32 bis, también se relaciona o gira en torno a la figura misma del 32 bis.

Yo no creo que tenga absolutamente ninguna ilegalidad, ni inconstitucionalidad, nuestra normativa creo que ha sido clara y resistente, tanto el Estatuto de Personal como reglamento, ningún tribunal lo ha declarado como tal tampoco, que es el que tendría la facultad de hacerlo.

Yo fui tutor muchos años, pero tutor ad honorem también cuando estaba en puestos administrativos, en financiero, en la vicerrectoría o en otros puestos ya en la Rectoría no, aunque si iba a defensas de tesis con bastante regularidad como

lector, no como director. Nunca pedí una sola unidad de paso, sin embargo, no me atrevo a cuestionar a las personas que piden que se les pague el monto que se indica por 32 bis, creo que están en su derecho al brindar servicios adicionales al puesto que tienen.

No tengo la lista total de quienes de jornada parcial tienen 32 bis, ya la pedí José María para poderle aclarar esa duda, pero me atrevo a asegurar que más del 90% de quienes brindan servicios por 32 bis, son personas de tiempo completo que brindan un servicio adicional a la universidad en un campo que no es el que tienen contratado, entonces, creo que merecen que se les pague y se les pague de conformidad con un salario igual que el 32 bis establece eso, es igual salario para el trabajo que están brindando, sobre todo en las tutorías, que adicionalmente tiene muchos otros beneficios para la universidad.

Don Carlos decía que la identificación con el quehacer integral de la institución, que no se quedan todo el tiempo en los puestos administrativos, por ejemplo, sino que se involucran con la docencia y eso es importantísimo, y yo creo que ha consolidado todavía más en ese sentido pertenencia a la universidad y ha permitido también llenar requisitos para aspirar a otros puestos en el área docente posteriormente, con el área académica más ampliamente vista.

En fin, no es un tema que se agote ahora, aquí lo estamos viendo como resultado de evidenciar los recursos necesarios por 32 bis que se dieron y qué es para que se reflejen dentro del presupuesto de la institución, para efectos sobre todo de ordenar lo que es el uso de los recursos, todo en el marco de la partida cero, como dije hace un rato, que es la que nosotros tenemos que utilizar en todas las remuneraciones y que la estrategia en esta situación, todavía más compleja ya no solo de limitación de recursos sino de regla fiscal, creo que nos obliga a llevar ese manejo durante el año reasignando recursos, y así llegaremos al final de este año 2023 también.

Obviamente, como yo les dije también, estamos haciendo un análisis super pormenorizado de servicios especiales y de 32 bis, con el propósito de poder llegar a un acuerdo con las escuelas del uso que podría hacerse en el resto del año, y que no tengamos esa última modificación del año que sea tan grande, sino que la podamos ver antes, pero también debemos considerar que hay situaciones especiales, en pandemia esto creció por ejemplo, porque además creció nuestra matrícula, es que también tenemos que ver esos elementos, del año 2018 al 2022 la matrícula creció casi un 38%, y eso creo que es importante también tomarlo en cuenta cuando valoramos el crecimiento de estos servicios adicionales de apoyo principalmente a la docencia.

El 32 bis fue una respuesta, es una circunstancia especial, tendríamos que entrar a calificar también que consideramos especial cada uno de nosotros en el uso de un instrumento que está regulado en nuestro Estatuto de Personal y en el reglamento respectivo, hay diferencias.

En la AUR cuando discutimos el 32 bis, que todavía no hemos llegado a un acuerdo en relación con lo que la Auditoría pedía, que era solo para 11 casos de investigación en PROIFED, ahora, cuando lo ampliamos a toda la gama de 32 bis, creo que son muchas más las posibles aristas que surjan, en las cuales tendremos criterios diferentes, pero creo que debemos de verlo muy integralmente, tanto en 32 bis en sí mismo, la pertinencia de 32 bis, el papel que ha cumplido, que yo creo que ha sido importantísimo para el desarrollo y consolidación de la UNED, para que muchas personas se desarrollen profesionalmente y luego ahora el mandato del congreso de incorporar la figura del doble código, que no sustituye el 32 bis, pero que tiene que verse integralmente con el 32 bis, en fin, es una discusión inacabada, como muchas que son continuas a lo largo del tiempo, pero aquí lo que sí tenemos que resolver es la modificación.

Entonces, votamos los dos acuerdos. Quedan aprobados y le damos firmeza. Se aprueba en firme.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III-A, inciso 14)

CONSIDERANDO:

- 1. El dictamen de la Comisión Plan Presupuesto, sesión 598-2023, Art. III, inciso 2-b) celebrada el 08 de marzo del 2023 (CU.CPP-2023-013), referente a solicitud a la administración, para que realice un análisis integral sobre la aplicación del artículo 32 bis del Estatuto de Personal en concordancia con la normativa interna.**
- 2. La Modificación Presupuestaria N.1-2023 por un monto de ₡505 185 317,00 incluye solicitudes realizadas por la Oficina de Recursos Humanos para el pago de incentivos salariales del 01 de setiembre, 2022 al 31 de enero, 2023, por concepto de reclasificaciones, reconocimiento de años de servicio, asignación profesional, carrera universitaria, cargo de autoridad, artículo 32 bis y artículo 49 del Estatuto de Personal.**
- 3. Destaca en este documento presupuestario, el monto ₡119 708 795,00, correspondiente para el pago por concepto del artículo 32 bis del Estatuto de Personal, siendo éste el rubro de mayor porcentaje; cerca de la cuarta parte (24%) del monto total.**

4. En el detalle del pago del artículo 32 bis por un monto de **₡119 708 795,00**, el Programa de Docencia representa el **79,44%**, correspondiente a **₡95 100 764,00**.
5. La Universidad no cuenta con una reserva presupuestaria para atender la aplicación del artículo 32 bis del Estatuto de Personal.
6. Las limitaciones presupuestarias que impone la Regla Fiscal en el incremento de los gastos corrientes en la UNED y los controles que debe garantizar la Universidad para cumplir con los límites de esta regla establecidos para el año 2023.
7. La importancia de garantizar de manera oportuna y con calidad el acompañamiento académico que requieren las personas estudiantes en sus procesos de aprendizaje, ante la alta demanda de la matrícula.

SE ACUERDA:

Solicitar a la administración realizar un análisis integral sobre la aplicación del artículo 32 bis del Estatuto de Personal en concordancia con la normativa interna, el cual únicamente se utiliza para atender una necesidad institucional de carácter extraordinaria y de manera transitoria, con el fin de valorar las diferentes alternativas de solución, ante las necesidades del Programa 4 (Docencia) y para el desarrollo de proyectos de investigación, que permita estabilizar el crecimiento de la aplicación del artículo 32 bis del Estatuto de Personal, en aras de mantener el equilibrio presupuestario, sin la afectación directa a los servicios académicos que se ofrecen a las personas estudiantes y el fortalecimiento de la investigación en la universidad.

ACUERDO FIRME

RODRIGO ARIAS: No sé qué otro tema iban a ver hoy dentro de lo que vieron, porque ya estamos con el tiempo que habíamos extendido.

MARLENE VÍQUEZ: Quedamos aquí, entonces don Rodrigo.

RIDRIGO ARIAS: Sí, yo nada más informar muy brevemente que tuvimos Comisión de Enlace este martes, después de mucha insistencia de CONARE finalmente la ministra de Educación, como presidente de la Comisión de Enlace, convocó el martes, porque además le urgía a ella, porque tenían un recurso de semanario de universidad, porque no había entregado todas las actas de las

Comisiones de Enlace del año pasado y las últimas dos no las podía entregar, porque no estaban aprobadas porque después de que llegamos al último acuerdo no habíamos vuelto a tener reunión de Comisión de Enlace, entonces no habíamos podido aprobar las últimas actas de las sesiones cuatro y cinco del año pasado, y también tenía obligación de ver eso para poder responder el recurso donde la Sala IV le dio la razón al Semanario Universidad, ya se conocieron esas dos actas y se aprobaron el martes pasado.

Adicionalmente a eso, abordamos el tema del 1% pendiente para este año adicional en el FEES, que el acuerdo indicaba que se vería en el mes de junio, pero queríamos recordarlo y lo pusimos en la agenda del martes, el ministro de Hacienda dijo que él lo tenía muy claro pero que es para verlo en el mes de junio. Yo sé que el gobierno tiene que verlo por fuerza, yo creo que hay bases suficientes para que tenga que reconocerse y ahí, pues lo discutiremos en su momento.

También le planteamos la necesidad de ir definiendo una ruta para la negociación del FEES 2024, sí quedamos en un acuerdo inicial de reunirnos en mayo, en una primera sesión como para ver el panorama de inflación, en fin, toda la situación global a ese momento, vemos que la inflación viene bajando y bajó considerablemente la interanual, ahora al 28 de febrero, pero es una variable que está ahí, en el tapete de discusión para estos meses que vienen, pero en todo caso, lo importante es que hubo un compromiso de que en mayo tendríamos esa primera reunión para comenzar a hablar del FEES 2024 y no atrasarlo tanto como lo atrasaron el año pasado.

Claro que había circunstancias del nuevo gobierno, que no estaban ubicados en todas las cosas que tenían que llevarse adelante, esperamos que sea más tranquila la negociación para el próximo año y que lleguemos a un acuerdo en los mejores términos posibles.

Nada más para informarles que entonces ya se dio esa primera reunión de Comisión de Enlace en el año 2023.

También, dado que el viernes fue el 46 aniversario de la UNED, destacar la calidad de las exposiciones que tuvimos, creo que tanto la de OEI, como la de IESAL son importantes en el contenido que se abordaron y que de alguna manera nos sirve también para valorar el marco en el que tenemos que tomar decisiones de la universidad en este tiempo y nada más, agradecerle a la Vicerrectoría Académica y a todo el grupo que organizó la actividad con motivo del 46 aniversario de la UNED el viernes pasado.

Si hubiera algo más, si no terminaríamos la sesión.

MARLENE VÍQUEZ: No, muchas gracias, señor rector, más bien.

RODRIGO ARIAS: Bueno, muchas gracias a todas las personas y a la comunidad universitaria y estemos pendientes con la Ley de Empleo Público estos días a ver qué pasa. Muchas gracias por la atención. Buenas tardes.

Se levanta la sesión al ser las doce horas con cincuenta minutos.

VLADIMIR DE LA CRUZ DE LEMOS

RODRIGO ARIAS CAMACHO
PRESIDENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO

IA / KM / PP / YR / PL ***