

# UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA CONSEJO UNIVERSITARIO

---

30 de marzo del 2023

## SESIÓN EXTRAORDINARIA VIRTUAL DEL CONSEJO UNIVERSITARIO

### ACTA No. 2956-2023

**PRESENTES:** Rodrigo Arias Camacho, quien preside la sesión  
Eduardo Castillo Arguedas  
Carlos Montoya Rodríguez  
Ana Catalina Montenegro Granados  
Maureen Acuña Cascante  
Marlene Víquez Salazar  
Vladimir de la Cruz de Lemos  
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

**INVITADA:** Rosibel Víquez Abarca, vicerrectora de Investigación

Se inicia la sesión al ser las catorce horas y veinticinco minutos de modo virtual.

\*\*\*

**RODRIGO ARIAS:** Buenas tardes. Damos inicio a la sesión extraordinaria 2956-2023 del Consejo Universitario de modo virtual, de hoy 30 de marzo del 2023, con la presencia de todas las personas que formamos el Consejo Universitario, no se ha integrado todavía don Vladimir de la Cruz. Estamos presentes, doña Marlene Víquez, don José María Villalta, don Eduardo Castillo, doña Catalina Montenegro, don Carlos Montoya, doña Maureen Acuña, don Osvaldo Castro en calidad de Presidente de la Federación de Estudiantes de la UNED. Además, participan don Karino Lizano, auditor interno, y doña Nancy Arias, asesora jurídica del Consejo Universitario.

Un saludo cordial a la comunidad universitaria.

Esta sesión extraordinaria del Consejo se convoca para conocer un punto único.

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”

Esta propuesta de modificación de esta normativa tiene su origen en un informe que en su momento presentó la Auditoría interna. Entonces, ahora antes de la sesión conversábamos sobre pedirle a don Karino que, para efectos de contextualizar el análisis y la discusión de la propuesta, nos introduzca brevemente lo recomendado por la Auditoría en ese informe, en relación con la reforma a la normativa, no con todo el resto del informe.

También indicar a la comunidad universitaria que estará participando doña Rosibel Víquez, vicerrectora de Investigación.

Don Karino tiene la palabra para que nos introduzca en el tema del día de hoy.

KARINO LIZANO: Muy buenas tardes para todos y todas. En efecto, dado que el antecedente es muy amplio, voy a hacer una semblanza, una síntesis del informe.

La Auditoría interna revisa 11 contrataciones que se efectuaron por parte del PROIFED entre los años 2018 y 2021, utilizando la vía del artículo 32 bis del Estatuto de Personal. Esta revisión se hizo en aras de verificar el cumplimiento de la normativa vigente y la suficiencia del control interno institucional en las instancias que intervienen.

Como resultados, a groso modo se obtuvieron los siguientes. Se determina que la coordinación del PROIFED omite algunas disposiciones aprobadas por el Consejo Universitario en la estructura organizacional del PROIFED, al tramitar el desarrollo de investigaciones y proyectos por la vida del 32 bis en las siguientes condiciones.

La coordinación del PROIFED contrató a un funcionario de la Dirección de Tecnología, Información y Comunicaciones (DTIC), al amparo del artículo 32 bis para que realizara funciones administrativas en el PROIFED. Esas funciones se circunscriben específicamente al desarrollo y modificación de sistemas de información.

Esto contraría claramente el objeto y la naturaleza de la reglamentación de ese artículo, que solo permite otorgar una remuneración a los funcionarios de la UNED que realicen funciones estrictamente académicas, no administrativas, dado que para eso se tiene el artículo 49, inciso 3 del Estatuto de Personal.

Adicionalmente, la coordinación del PROIFED contrató a otra funcionaria para que realizara investigaciones sobre temas que son parte de sus funciones regulares, con temas al margen de lo que establece la estructura organizacional aprobada por el Consejo Universitario para el PROIFED.

También la coordinación del PROIFED no aplicó el artículo 4 del Reglamento del artículo 32 bis del Estatuto de Personal, en caso de renovación de contrataciones, al omitirse la valoración satisfactoria y el dictamen previo requeridos, adicionalmente, obvia presentar ante el Consejo de Rectoría (CONRE) para efectos de contratación de un año adicional en un proyecto de investigación, la justificación de la importancia y la necesidad de la nueva contratación, según lo establece ese artículo 5.

Tampoco justifica ante el CONRE la necesidad y conveniencia de designar los servicios académicos al funcionario seleccionado, conforme al artículo 7.

También se contrata a una funcionaria al amparo del artículo 32 bis en periodo de vacaciones institucionales. El reglamento en estudio no regula este aspecto, sin embargo, para las contrataciones que cumplen con funciones de tipo administrativo en la normativa institucional, el Reglamento del artículo 49.3 del Estatuto de Personal en su artículo 2, inciso a), establece esa restricción, es decir, no se puede contratar en vacaciones institucionales.

También, la coordinación del PROIFED contrató funcionarios al amparo del artículo 32 bis, pero no revisó los requisitos que por Reglamento del Artículo 32 bis del Estatuto de Personal le correspondía verificar, tales como requisitos académicos, requisitos establecidos para el desempeño en la actividad académica, evaluación del desempeño en el último año, que fuese igual o superior a muy bueno.

Por otra parte, la coordinación de la Unidad de Servicios al Personal (USP) de la Oficina de Recursos Humanos no dejó evidencia escrita en el contrato para nombramiento mediante el artículo 32 bis de la función de verificación de los requisitos de las contrataciones del PROIFED de 11 contratos, 7 no son revisados, 2 son revisados, pero no están firmados por el funcionario de la USP, únicamente 2 son revisados y firmados. Tampoco verifican el cumplimiento de la evaluación del desempeño en el último año para verificar que sea igual o superior a muy bueno.

También, la USP de la Oficina de Recursos Humanos no ha establecido dentro del formulario "Contrato para nombramiento mediante el artículo 32 bis", un espacio para incluir las condiciones, las obligaciones, la evaluación y los objetivos de la labor que se contratará.

La coordinación del PROIFED, por otra parte tramitó las solicitudes de contratación por artículo 32 bis y permite el inicio de las investigaciones sin que hayan sido autorizadas previamente por el Consejo de Rectoría. Este órgano

aprobó las contrataciones de forma retroactiva, según la fecha de inicio establecida por el PROIFED.

La coordinación del PROIFED remitió las solicitudes de contratación con los incumplimientos y omisiones antes mencionadas a la Oficina de Recursos Humanos. A su vez esta oficina que debió actuar como filtro, dejó parcialmente evidencia de la verificación de los requisitos en dichas contrataciones, no obstante, las envió para su aprobación al Consejo de Rectoría, órgano que procedió con la aprobación respectiva en esas condiciones y no se encontró evidencia del asidero o el fundamento legal expresamente utilizado para contratar y pagar sobresueldos por la vía del artículo 32 bis durante las vacaciones institucionales.

El artículo cuatro, párrafo tercero del reglamento citado, es omiso en fijar límites en la cantidad consecutiva de contrataciones a un mismo funcionario para realizar proyectos de investigación, aspecto que sí está regulado en las contrataciones de las actividades de docencia y extensión, en las cuales los funcionarios sólo podrán ser contratados nuevamente después de haber transcurrido un periodo académico, cuando han abordado hasta cuatro cuatrimestres o tres semestres consecutivos. Lo anterior considerando que la contratación mediante el artículo 32 bis es para actividades académicas específicas y su naturaleza es de carácter transitorio y extraordinario.

Finalmente, un tema que no se va a ver, por lo menos porque no es punto del acuerdo de la comisión, tiene que ver con el Consejo Institucional de Investigación que hay dos actualmente en la Universidad y tendrán que analizar la conveniencia de mantener estas dos instancias, a fin de evitar duplicidad de labores.

Ahora, como parte de los antecedentes, sí quiero resaltar que el acuerdo tomado por la Comisión de Asuntos Jurídicos que se va a analizar hoy, tomado en la sesión 396-2022, celebrada el 22 de febrero del 2022, envía al plenario las propuestas de modificación de los artículos 35, inciso m) y 32 bis, ambos del Estatuto de Personal y los artículos 1 y 4 del Reglamento del artículo 32 bis del Estatuto de Personal.

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”, que fue enviado al Consejo Universitario mediante oficio AI-154-2021 del 22 de octubre del 2021.

Aunque el informe de Auditoria no se menciona expresamente en el acuerdo tomado por la Comisión de Asuntos Jurídicos, sin embargo, en el considerando uno menciona el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en la sesión 2885, del 11 de noviembre del 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 el 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, y remite a consulta a la Oficina de Recursos Humanos y la comunidad universitaria, la propuesta de modificación de los artículos 32 bis y 35 del Estatuto de Personal, inciso m) y los artículos 1 y 4 del Reglamento del artículo 32 bis del Estatuto de Personal.

El informe preliminar de la Auditoría interna fue discutido en forma confidencial por el Consejo Universitario en las sesiones 2882, 2885 y 2888, todas del 2021, celebradas el 3 y 11 de noviembre y el 2 de diciembre respectivamente.

El Consejo Universitario nombró una comisión especial integrada por las señoras Marlene Víquez Salazar, quien coordinó, Maureen Acuña Cascante, Ana Catalina Montenegro Granados y Rosibel Víquez Abarca, con el fin de que analicen el informe preliminar denominado “Estudio de Control interno en contrataciones vía artículo 32 bis del Estatuto de Personal en el PROIFED”, así como las observaciones planteadas por la Rectoría y la Vicerrectoría de Investigación en su oficio R-1352-2021 y brinden un dictamen al plenario a más tardar el 23 de febrero del 2022.

Luego, en la sesión 2897-2022, que fue celebrada el 24 de febrero, el plenario conoció el dictamen que le envió la comisión especial, cabe destacar que hubo dictamen de mayoría y otro de minoría.

Posterior a dar lectura a ambos dictámenes, el Consejo Universitario acoge y acuerda el dictamen de minoría con algunas modificaciones y el acuerdo quedó registrado en la sesión 2897-2022 celebrada el 24 de febrero de ese año.

Ese acuerdo del Consejo Universitario que se tomó en la sesión 2897, en su punto uno, acoge las recomendaciones de la Auditoría interna, todas, sin excepción, pero en su punto dos, solicita respetuosamente al auditor interno, modificar la recomendación 4.2 del informe para que, esa recomendación se haga de manera genérica. Es decir, para todas las dependencias académicas de la universidad 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, como estaba planteado inicialmente. La justificación es que por la importancia de que la institución cuente con los documentos, sea Manual de procedimiento o protocolo u otro en la aplicación del citado artículo.

Como puede observarse, el Consejo Universitario acogió todas las recomendaciones del estudio preliminar, denominado “Estudio de Control interno en contrataciones vía artículo 32 bis del Estatuto de Personal en el PROIFED”, y solicitó ampliar el ámbito de cobertura de la recomendación 4.2 para que fuera aplicable a toda la institución.

Las recomendaciones indican expresamente lo siguiente:

Al Consejo Universitario, someter a un proceso de evaluación y actualización los siguientes artículos del Reglamento del artículo 32 bis del Estatuto de Personal, en los siguientes incisos: a) sobre el artículo cuatro, párrafo 2, incluir un límite o tope a la cantidad consecutiva de contrataciones que se pueden hacer a un mismo funcionario para realizar proyectos de investigación, tal como se tiene definido para docencia y extensión. Lo anterior considerando que esta modalidad de contratación es para actividades académicas específicas y su naturaleza es de carácter transitorio y extraordinario.

En el inciso c) recomendamos incluir en el Reglamento del artículo 32 bis del Estatuto de Personal la prohibición expresa de contratar bajo esta modalidad durante el periodo de vacaciones institucionales, tal como está normado en el Reglamento en el artículo 49.3 del Estatuto de Personal.

Para los efectos respectivos, considerar los siguientes hechos:

- 1) El Consejo Universitario de la UNED, recibió el informe final mediante oficio AI-026 del 21 de marzo del 2022. El informe final, que es una nueva instancia, fue tramitado en esta etapa procesal, bajo el procedimiento que prescribe la ley de control interno en su artículo 37, que otorgó un plazo improrrogable de 30 días hábiles al jerarca para que ordene al titular subordinado la implantación de las recomendaciones o disponga soluciones alternas y discrepa de lo que recomienda la Auditoría.
- 2) El Consejo Universitario, en sesión 2909-2022 del 12 de mayo del 2022, en su apartado de asuntos confidenciales, conoce y analiza el informe final y luego toma el acuerdo en la sesión 2909 del 12 de mayo, indicando en su punto uno lo siguiente y básicamente el acuerdo fue acoger las recomendaciones del informe final.
- 3) El acuerdo del Consejo Universitario, tomado en firme en la sesión 2909 en el punto 2 indica lo siguiente: Establecer un plazo de 6 meses, al 16 de noviembre y eso luego se fue prorrogando hasta que llegamos a una sesión extraordinaria que es la que nos ocupa en este momento para conocer el dictamen de la Comisión.

Ahora, es necesario expresar también lo siguiente. Que el informe final trata sobre control interno, que en materia de control interno el jerarca de la UNED es el Consejo Universitario. Que el Consejo Universitario es el órgano que aprobó el Estatuto de Personal, cuerpo normativo que establece el artículo 32 bis.

También el Consejo Universitario aprobó el Reglamento del artículo 32 bis, y con base en los argumentos anteriores, es el Consejo Universitario el órgano que tiene suficientes potestades para analizar y resolver los resultados, conclusiones y recomendaciones del estudio, que fue sometido a su conocimiento en aquella oportunidad por la Auditoría interna.

Y por último, el Consejo Universitario analizó el informe preliminar y luego, el final, acogió todas las recomendaciones del informe y no hizo ninguna observación sobre su contenido o resultados.

La recomendación cuatro inciso a) del informe de la Auditoría, le solicita al Consejo Universitario incluir un límite o tope a la cantidad consecutiva de contrataciones que se pueden hacer a un mismo funcionario para realizar proyectos de investigación y, a su vez, el inciso c) solicita incluir la prohibición expresa de contratar bajo esa modalidad durante el periodo de vacaciones institucionales y ambas recomendaciones fueron acogidas en las sesiones número 2897 del 24 de febrero del 2022, en su informe preliminar y posteriormente en sesión 2909 del 12 de mayo en el informe final.

Previa discusión, al aceptar e implementar las recomendaciones del informe de Auditoría, el Consejo Universitario cumple su deber en calidad de jerarca en esta materia.

Algunas consideraciones sobre el artículo 32 bis. Primero, el artículo 32 bis se usa para atender una necesidad institucional de carácter extraordinario. Eso es meridianamente claro.

El artículo 32 bis se usa cuando la unidad respectiva, en este caso, el PROIFED, porque hay que entender que el estudio se hizo únicamente sobre algunas contrataciones que se dieron en esa instancia, pero se demuestra que el artículo 32 se usa cuando la unidad respectiva demuestra ante el Consejo de Rectoría que los recursos humanos asignados por jornada ordinaria no son suficientes para realizar dichas actividades y no puede atender esa necesidad institucional extraordinaria.

Observese que el concepto de trabajo extraordinario, difiere de la hora extra. Recordemos que la hora extra es la que realiza el funcionario al finalizar su jornada laboral, es decir, es un tiempo adicional que labora en su mismo puesto en las mismas funciones y se remunera tiempo y medio. Aquí estamos ante otro escenario totalmente distinto que es el trabajo extraordinario y lo define el Reglamento a la Ley 8422 en el artículo 40 del artículo uno, que dice lo siguiente:

“Trabajo extraordinario. Se considerará trabajo extraordinario la atención temporal y fuera de jornada ordinaria de un requerimiento o coyuntura muy particular motivado en circunstancias especiales del servicio público, diversas a las que se presentan normalmente por parte de un funcionario a favor de la misma entidad u órgano para el cual regularmente presta sus servicios, recibiendo como contraprestación salarial una remuneración diversa y ajena a lo que reciben ordinariamente. La realización de este trabajo extraordinario no implica asumir con una vocación de continuidad, permanencia o regularidad otro cargo remunerado salarialmente de una contratación de servicios profesionales.”

Allá por el año 2005, cuando se estaba promulgando el artículo 32 bis y se pensaba en un reglamento, surgió una duda y el Consejo Universitario le encargó al auditor de aquel entonces, realizar una consulta a la Contraloría General de la República sobre la aplicabilidad de la Ley 8422, Ley contra la Corrupción y el enriquecimiento ilícito en la función pública.

El auditor hizo la consulta, adjuntó el criterio de la Oficina Jurídica que es un requisito y básicamente en el oficio AI-102-2005, del 18 de agosto de ese año, presentado ante la Contraloría General el 19 de agosto, se solicitó el criterio de la división de asesoría y gestión jurídica sobre si lo que establece el artículo 34 del Reglamento de la Ley 8422, afecta el procedimiento para la implementación del artículo 32 bis del Estatuto de Personal a que se refiere el reglamento que desarrolla este numeral.

Adjunto criterio como dije anteriormente de la Oficina Jurídica y ese criterio, más o menos, concluía lo siguiente: “Establece el artículo 16 de la Ley contra la corrupción y el enriquecimiento ilícito en la función pública, ley número 8422 del 06 de octubre del 2004 lo siguiente: “Por su cuenta el artículo 34 del Reglamento de esta ley, decreto ejecutivo 32333-MPJ del 12 de abril del 2003, indica literalmente: Tal y como se puede apreciar lo dispuesto en este artículo 34 del reglamento, no lo contempla la ley de repetida cita. De tal suerte que es una creación estrictamente reglamentaria. En otro orden de cosas, este reglamento fue publicado en el alcance número 11 a la Gaceta número 82 del 29 de abril, que rige a partir de su publicación, según lo indica el artículo 84, tomando en consideración que el artículo 32 bis fue aprobado por el Consejo Universitario en la sesión indicada, celebrada el 02 de abril del 2004. Es claro y evidente que el artículo 32 bis y su reglamento, fueron aprobados antes de la entrada en vigencia del Reglamento de la Ley contra la corrupción y enriquecimiento ilícito.””

Esto lo indicó la Oficina Jurídica.

La Contraloría abordó el criterio y entre lo que se puede destacar como más relevante indicó que por su parte el Reglamento a la Ley 8422, conceptualiza lo que es el trabajo extraordinario, que es lo que leí hace un rato. Así mismo el artículo 34 dispone sobre la solicitud de autorización para realizar trabajos extraordinarios, que en aquel momento era dada única y exclusivamente por la Contraloría General de la República, luego se modificó para que fuera el jerarca de la institución el que diera la autorización respectiva.

Dice la Contraloría en su oficio lo siguiente: “Así en la especie nos encontramos frente a la realización de una serie de actividades académicas, sean tutorías, coordinación de maestrías, dirección de tesis, atención de cursos de posgrado y en general las actividades académicas a nivel de grado de investigación y extensión que se caracterizan por ser llevadas a cabo de forma excepcional y transitoria y fuera de jornada ordinaria de los respectivos funcionarios públicos que laboran para la UNED.”

Precisamente esa excepcionalidad entendemos que radica en que la ejecución de dichas labores procede cuando se demuestra fehacientemente que los recursos por jornada ordinaria con que cuenta la UNED, no son suficientes para la

realización de las actividades académicas requeridas, de tal manera que la lectura de la indicada norma reglamentaria, se desprende que al acudir a la modalidad del pago sobresueldo para la prestación de dichos servicios, se reserva para los casos de excepción, como una solución temporal frente a una determinada circunstancia en que el recurso humano que se encuentra contratado en jornada ordinaria de forma permanente para atender esas necesidades particulares, por alguna razón puntual, resulta insuficiente a tales efectos y, por tanto, deba acudirse a este mecanismo excepcional.

Por lo tanto, el escenario descrito en su misiva podría ajustarse al concepto de trabajo extraordinario, pues se trata de la atención temporal excepcional y fuera de jornada de actividades supuestamente diversas a las labores usualmente desempeñadas por los servidores respectivos en sus funciones ordinarias y a favor de la misma entidad para la cual prestan regularmente sus servicios con la única diferencia de que el Reglamento al artículo 32 bis establece un procedimiento de autorización diverso al preceptuado por la norma legal de marras, pues señala que será el Consejo de Rectoría el encargado de brindar el aval correspondiente y además indica que el pago que se hace por dichas labores es por concepto de sobresueldo y no de contraprestación salarial diversa y ajena a la que se recibe ordinariamente.

En consecuencia, visto que se trata de una situación susceptible de ser calificada como trabajo extraordinario, prevalecerá lo dispuesto por la Ley 8422 frente a la normativa reglamentaria interna de la UNED, por lo que ante dichos supuestos deberá solicitarse previamente la autorización de esta Contraloría General y en el eventual caso de concederse, procedería retribuir a dicho funcionario, no mediante el pago de un sobresueldo, sino mediante un pago salarial diverso y ajeno al que se recibe por las funciones ordinarias.

Básicamente, ese es el antecedente, primero con el informe, luego con el trámite del informe y terminando con esto último que pedía doña Marlene, que era ese oficio de la Contraloría que se genera producto de una consulta por inquietudes que tuvo el Consejo Universitario. Muchísimas gracias y quedo a la orden.

RODRIGO ARIAS: Muchas gracias don Karino.

MARLENE VIQUEZ: Buenas tardes a todos y a todas y a la comunidad universitaria que nos escucha. Buenas tardes doña Rosibel, un gusto tenerla acá.

Para información de los miembros del Consejo Universitario y la comunidad universitaria, esta propuesta no solamente incluye el 32 bis, sino que también el artículo 35, que se refiere a las prohibiciones que tienen los funcionarios. Alguien podría preguntarse, si estamos hablando del 32 bis, porqué se está mencionando el artículo 35, que se refiere precisamente a las prohibiciones de la persona funcionaria.

Esto se mandó a consulta, se siguió todo el procedimiento que establece, pero es por lo siguiente. Porque en el debate que tuvimos en el análisis que se llevó a cabo en las distintas sesiones que tuvo este Consejo Universitario para analizar este tema, se constató que también habían personas que tienen tiempo completo, dedicación exclusiva, 32 bis y artículo 49, o sea, tienen todos los pluses salariales.

Eso fue una preocupación que surgió en este caso y que también lo hizo ver, aquí me corrige don Karino, de la situación que se tenía, y entonces nosotros hicimos una reforma en el Reglamento de Dedicación Exclusiva, en el cual se reafirma que la persona que tiene la dedicación exclusiva, solamente puede laborar con la UNED o con cualquier otra institución dentro de la jornada ordinaria, tiempo y cuarto, eso queda claramente definido, pero esta propuesta viene precisamente porque ocurría que las personas están teniendo tiempo completo, teniendo dedicación exclusiva, y podrían aplicársele el 32 bis y el 49, inciso 3.

Alguien puede preguntar, ¿qué es el 49, inciso 3? Es un 32 bis por decirlo así, pero para actividades administrativas.

Entonces, agradecería que pongan en la pantalla un correo, porque eso responde a un oficio que se le hizo a la Oficina Jurídica en el año 2013, don Rodrigo no estaba acá, pero que es importante que se conozca.

En ese oficio que le mandé a doña Ana Myriam, se le hace la consulta a don Celín supuestamente, que es lo que yo interpreto acá, dice:

“PARA	:	Señores Miembros Consejo de Rectoría, UNED
DE	:	Dr. Celín Arce Gómez, Jefe Oficina Jurídica
ASUNTO	:	OFICIO CR.2013.458 DEL 18 DE JUNIO DE 2013
FECHA	:	27 de junio de 2013
		O.J.2013-162

---

Procedo a emitir criterio sobre la consulta planteada en el sentido de “*si existe algún impedimento para la aplicación del Art. 49, para la Mag. Rosa Vindas y la Mag. Ana Lorena Carvajal, ya que ellas además, de su labor remunerada, disfrutan de dedicación exclusiva y se acogen a los beneficios del Artículo 32 bis*”.

#### **A. SOBRE EL REGIMEN DE DEDICACION EXCLUSIVA”**

Indica el Reglamento sobre la dedicación exclusiva de la UNED que:

(....)

Como se puede apreciar quienes perciben el sobresueldo por dedicación exclusiva pueden ejercer la docencia en la UNED hasta por un cuarto de tiempo.

#### **B. SOBRE EL ARTICULO 32 BIS DEL ESTATUTO DE PERSONAL**

Establece el artículo 32 bis del Estatuto de Personal que:

ARTICULO 32 bis: El Consejo de Rectoría, a propuesta de la unidad académica respectiva, podrá otorgar un sobresueldo especial a aquellos funcionarios de la UNED que adicionalmente a sus funciones regulares, ante una necesidad institucional, presten sus servicios de manera transitoria en actividades académicas en los programas de grado, posgrado, extensión o investigación, según lo dispuesto en el reglamento respectivo. El Consejo de Rectoría otorgará este sobresueldo de acuerdo con lo reglamentado por el Consejo Universitario. Podrá ser renovado por períodos iguales, sujeto a evaluación y dictamen previo de parte de la unidad académica respectiva.

Por su cuenta, el artículo 7 inciso c) del Reglamento del artículo 32 bis indica:

“c) El funcionario que esté acogido al Régimen de Dedicación Exclusiva podrá laborar de manera adicional a su jornada ordinaria, hasta el cuarto de tiempo que permite el Artículo 11, inciso a) del Reglamento de Dedicación Exclusiva”

Esto se refiere al Reglamento de Dedicación Exclusiva anterior, hoy tenemos otro, no estoy segura y le agradecería a doña Nancy que revise para ver si con esto se resolvió.

“e) Prestar los servicios al amparo del artículo 32 bis, fuera de su jornada ordinaria con la UNED”.

Como se puede apreciar, quienes perciben el sobresueldo por concepto de dedicación exclusiva pueden percibir el sobresueldo por el artículo 32 bis hasta por un cuarto de tiempo.

### **C. SOBRE EL SOBRESUELDO DEL ARTÍCULO 49 DEL ESTATUTO DE PERSONAL**

Indica el artículo 49 punto 3 del Estatuto de Personal que:

**“3. Sobresueldo por Funciones Especiales:** El Consejo de Rectoría, previo estudio técnico de la Oficina de Recursos Humanos, en casos justificados y razonados, podrá otorgar un sobresueldo a aquellos funcionarios que se encuentren nombrados a tiempo completo y que de manera transitoria y fuera de su jornada ordinaria, cumplan funciones de tipo administrativo, especiales y de interés institucional, ajenas al puesto que ocupan. El respectivo sobresueldo se calculará sobre una jornada de  $\frac{1}{4}$  o  $\frac{1}{2}$  tiempo como máximo, sobre la base salarial de la categoría del puesto en que se clasifiquen las funciones adicionales a desempeñar; y por ser de carácter transitorio, el mismo se extinguirá en las fechas establecidas en el acuerdo de CONRE, sin responsabilidad legal alguna de la Universidad”.

La aplicación de este sobresueldo está reglamentado mediante el PROCEDIMIENTO PARA OTORGAR EL SOBRESUELDO POR FUNCIONES ESPECIALES SEGÚN LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 49 DEL

ESTATUTO DE PERSONAL, aprobado por el Consejo Universitario en sesión N. 1788, Art. IV, inciso 3) de 4 de noviembre del 2005, el cual indica en lo que interesa: “Si está acogido al Régimen de Dedicación Exclusiva, laborar adicionalmente hasta un máximo de ¼ de tiempo”.

Y ahí viene la lo, en los encabezados en pie de página.

En resumen, de conformidad con las normas anteriormente expuestas, los funcionarios de la UNED que perciban el sobresueldo por dedicación exclusiva podrán:

- a. Ejercer la docencia en la UNED hasta por un cuarto de tiempo vía sobresueldo artículo 32 bis del Estatuto de Personal.
- b. Percibir el sobresueldo del artículo 49 inciso 3) del Estatuto de Personal hasta por un cuarto de tiempo adicional

Esta Oficina no logró determinar que exista alguna norma jurídica que declare que es incompatible y excluyente percibir el sobresueldo del artículo 32 bis y del artículo 49 ya indicados.

Para los efectos del presente dictamen se tienen por demostrados los siguientes hechos de interés:

(...)

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

De conformidad con lo anteriormente expuesto, es criterio de esta Oficina que:

- a. El Reglamento de Dedicación Exclusiva permite ejercer la docencia, por un máximo de ¼ tiempo en la UNED.
- b. En el caso de la UNED dicha remuneración normalmente lo es mediante la aplicación del artículo 32 bis y su reglamento.
- c. Consecuentemente no existe impedimento legal para quienes perciben la dedicación exclusiva puedan percibir el sobresueldo del 32 bis por un cuarto de tiempo como máximo.
- d. Por su cuenta el PROCEDIMIENTO PARA OTORGAR EL SOBRESUELDO POR FUNCIONES ESPECIALES SEGÚN LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 49 DEL ESTATUTO DE PERSONAL, aprobado por el Consejo Universitario en sesión N. 1788, Art. IV, inciso 3) de 4 de noviembre del 2005, indica en lo que interesa tal y como ya quedó establecido, que pueden percibir este sobresueldo: “Si está acogido al Régimen de Dedicación Exclusiva, laborar adicionalmente hasta un máximo de ¼ de tiempo”.

Aquí debo hacer una aclaración, ya el Consejo Universitario recientemente, mas o menos un año o un par de años atrás, aprobó el Reglamento para la aplicación del 49, que en eso es más conciso en muchas cosas, pero nunca hizo este tipo de excepción.

- e. Por tanto se puede percibir el sobresueldo por dedicación exclusiva, el correspondiente al 32 bis y por el artículo 49 del Estatuto de Personal.
- f. Lo anterior en tanto se cumpla estrictamente con los requisitos y procedimientos establecidos en cada caso- Reglamento del artículo 32 bis y el procedimiento para el otorgamiento del sobresueldo del artículo 49-. Particularmente debe tenerse en mente lo que establece el artículo 49 que es para cumplir funciones de tipo administrativo, especiales y de interés institucional, ajenas al puesto que ocupan, aspectos que no fueron valorados en el presente dictamen al ignorarse en qué condiciones se estaría otorgando el sobresueldo del artículo 49
- g. El desempeño de las funciones por el artículo 32 bis y artículo 49 debe serlo fuera de la jornada ordinaria y cada uno no puede exceder el cuarto de tiempo.

En síntesis, con el dictamen que dio en su momento don Celín Arce, es que se da la situación de que la persona que tenía la dedicación exclusiva podía tener el 32 bis y el artículo 49. Por eso es que se hace la propuesta de modificar el artículo 35 inciso m) en particular sobre las prohibiciones de la persona funcionaria para que se lea de la siguiente manera:

“Sin perjuicio de las consignadas en otras normas aplicables, son prohibiciones a **las personas funcionarias** de la UNED, las siguientes: (...)

m) Laborar más de tiempo y medio entre la UNED y cualquier otra institución pública o privada. **Si cuenta con el sobresueldo de dedicación exclusiva, solo podrá laborar de manera remunerada hasta tiempo y cuarto dentro de la UNED o entre la UNED y cualquier otra institución pública.** Estas restricciones **incluyen** la imposibilidad de incurrir en superposición horaria en el desarrollo de las relaciones de empleo que se trate.

Eso es para dar una explicación de por qué se incluyó, ya que no existe ninguna prohibición dentro de la normativa que impida el que se haya dado y por eso es que se dio eso.

En lo referente al 32 bis, es lo que se consideró con fundamento en el informe que la Auditoría había hecho en su versión preliminar y después en su versión final, muchas gracias.

RODRIGO ARIAS: Iniciamos entonces la discusión de la propuesta de modificación, que es lo que está en el dictamen y que da base a la convocatoria de esta sesión extraordinaria el día de hoy.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Gracias a don Karino por la explicación.

Buenas tardes a doña Rosibel, que nos acompaña también aquí y a la comunidad universitaria, que sigue esta sesión.

Tengo varias inquietudes y dudas sobre distintos aspectos relacionados con la propuesta. Me queda claro el origen y en el informe de Auditoría, me queda claro que señala situaciones que se dieron en PROIFED con el uso del artículo 32 bis, unas tienen que ver con casos particulares que tal vez no se manejaron de la mejor manera; y otras efectivamente, tienen que ver con recomendaciones que plantean modificación a la normativa del artículo 32 bis. Por eso estamos viendo esta propuesta de modificación, o sea, me queda claro que con esta propuesta de modificación no vamos a abordar todos los temas del informe de Auditoría ni todas las dudas que pudieran derivarse o todas las situaciones que pudieron haberse derivado de ese informe.

También, tengo dudas sobre la lectura del artículo 32 bis, en su funcionamiento en general y sobre la propuesta de modificación en particular. Entonces, voy a ir las planteando en orden.

Se modifican dos artículos, también se modifica el artículo 35 del Estatuto de Personal, esa propuesta me parece bien, porque ahí lo que se busca es evitar un doble pago de sobresueldo para una misma persona funcionaria, eso parece razonable, parece necesario para evitar que se dé una situación donde una persona está cobrando dos sobresueldos acumulativos, eso lo veo bien.

Ahora, en cuanto a la reforma del artículo 32 bis lo que más me llama la atención es la parte donde se habla de las vacaciones, uno entiende el origen de eso leyendo el informe de Auditoría, lo que se quiere dejar claro es que son labores extraordinarias que no tendrían por qué realizarse en el periodo de vacaciones, pero me parece que puede haber un problema porque en esta jornada extraordinaria o estas labores extraordinarias, aunque se paguen por aparte en materia laboral hay derechos que son derechos irrenunciables y que lo tiene toda persona trabajadora, como el derecho a las vacaciones que es un derecho garantizado en la Constitución y es un derecho irrenunciable, independientemente de la forma de contratación laboral.

Entonces, ¿cómo se calcula las vacaciones?, se saca un promedio, una cantidad de días en función de los días laborados y en función del salario total devengado según la cantidad de tiempo laborado, así se calculan las vacaciones, entonces, tengo dudas respecto a los derechos adquiridos de las personas trabajadoras, ¿aplica lo mismo también para el aguinaldo?, ¿aunque esta sea una jornada extraordinaria?, una jornada aparte, o sea, las vacaciones de la persona trabajadora se calculan en función de todo el tiempo que trabajó y todo el salario que devengó, en eso estamos claros.

Tengo mis dudas de que se pueda decir que ese cuarto de tiempo extraordinario devengado por la persona que está bajo este tipo de contrataciones temporales no se contabiliza para pagar las vacaciones, o sea, para reconocer el salario en vacaciones, porque para pagar las vacaciones se toma en cuenta todo el salario de la persona, aunque sea una contratación extraordinaria, no significa que ese trabajador por el cuarto de tiempo adicional, no tiene derecho a vacaciones, porque las vacaciones que yo sepa son un derecho irrenunciable, que no tiene una excepción.

Me preocupa esa parte, o sea, yo entiendo lo que buscaba la Auditoría, pero no sé si está considerando el carácter irrenunciable del derecho a las vacaciones.

Una cosa es que la jornada extraordinaria, que ese trabajo no se haga en vacaciones, pero a la hora de calcular el pago que se le debe de hacer a la persona trabajadora, me parece que debe contabilizarse todo el salario devengado, incluyendo estos sobresueldos, porque si no se le estaría diciendo a la persona, -bueno, hay una parte de su jornada que no va a contabilizar para sus derechos laborales irrenunciables-, creo que lo mismo aplica para el aguinaldo, por ejemplo, aunque ahí se dice que en esto no generará ningún derecho a ninguna cosa, y hay derechos que en mi opinión no se pueden excluir.

Cuando yo leí eso de las vacaciones me generó muchas dudas de si no estaremos corriendo el riesgo de transgredir la legislación laboral del país. Esa es una primera inquietud.

Otra inquietud que me surge es con el párrafo siguiente, que explica las actividades de docencia que se pueden realizar bajo esta figura. Indica que la atención de actividades de docencia en grado, posgrado, de extensión bajo el amparo del presente artículo, solo se aplica para atender asignaturas de grado o posgrado o cursos de extensión, después viene lo que no se incluye, la atención de asignaturas de grado es, por definición, parte de la actividad ordinaria de la UNED, entonces, sobre este tema me surgen varias dudas.

Lo primero tiene que ver con el plazo de duración de este mecanismo. En el párrafo siguiente dice que la contratación para las actividades de docencia en grado y posgrado y de extensión se realizará por cuatrimestre o semestre, según corresponda, y solo se podrá realizar hasta por 3 cuatrimestre o dos semestres consecutivos, se podrá hacer una ampliación por un cuatrimestre o un semestre más, pero después dice, la persona funcionaria solo podrá ser contratada nuevamente después de haber transcurrido un periodo académico en la UNED, entiendo que es un cuatrimestre, sé que esa norma no se está modificando sustancialmente, pero ya que están en el acuerdo que vamos a aprobar, les planteo que así como está redactada no cumple ningún objetivo, es decir, no toma en cuenta la jurisprudencia y la legislación más actual sobre estabilidad impropia en el sector público.

La jurisprudencia constitucional reiteradamente ha establecido los criterios para que una persona adquiera estabilidad impropia en el sector público, y según esos criterios, si hay una interrupción de un cuatrimestre que realmente son tres meses, eso no afecta la estabilidad impropia, o sea, si a una persona la están contratando para que imparta tutorías por esta figura y la nombran por cuatro cuatrimestres seguidos como permite la norma y le interrumpen el nombramiento por un cuatrimestre, pero después la vuelven a nombrar, ahí se generó, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, una estabilidad impropia, aunque le pongan otro nombre y aunque aquí diga que ese no es el objetivo, porque acuérdense que en materia laboral lo que prevalece es la realidad, más allá del nombre utilizado, porque impartir asignaturas es una actividad ordinaria de la UNED, no es una actividad extraordinaria ocasional, es una actividad ordinaria, aunque a esa persona se le diga, -usted está contratado por el 32 bis- y si ya la nombraron tres periodos seguidos, aunque le interrumpen un periodo, cuando la vuelvan a nombrar, esa persona va a poder reclamar que ahí hay una estabilidad impropia, porque realmente, aunque sea por la figura del 32 bis, las actividades que realiza son actividad ordinaria de la institución.

Entonces, a como está redactado esto, si lo que se quiere es evitar que esa persona adquiera estabilidad impropia, no cumple la función que se busca.

A este tema, hay que sumarle la reciente reforma de la Ley de Empleo Público que estableció que en actividades de docencia se mantiene la continuidad cuando hay interrupciones que son menores a seis meses, o sea, introdujo otro criterio más, además del de la jurisprudencia constitucional, que es que la interrupción no sea mayor a seis meses y bueno, en la UNED son cuatrimestres de menos de seis meses, entonces, tampoco podríamos decir que ahí hay una interrupción del nombramiento, esto tiene que ver con que las actividades de docencia, como por ejemplo dar cursos en grado, que son cursos permanentes, salvo que sea un curso que existió solo una vez, pero eso no tiene lógica en las carreras que imparte la UNED, es decir, los cursos son permanentes, salvo que se cambie el plan de estudios, eso tiene que ver con el problema de usar el 32 bis para actividades de docencia; en investigación es distinto y eventualmente en extensión puede ser distinto, porque los proyectos pueden ser proyectos realmente temporales, hay una diferencia que la norma no la hace y yo creo que si queremos legislar seriamente sobre esto habría que hacerla. En investigación es distinto porque un proyecto de investigación existe una vez, se cumplen los objetivos y se cierra el proyecto de investigación, puede haber proyectos de investigación permanente y hay que tener cuidado con eso.

Lo anterior es diferente a los cursos de grado, que son permanentes, entonces hay que tener mucho cuidado con eso.

El otro problema que veo a la norma, se lo mencionaba la vez pasada a don Rodrigo y, me dijo que estaba haciendo una investigación para ver los casos que se hacen, es el tema de que se pueda nombrar personas, que se pueda usar el mismo mecanismo del 32 bis para nombrar personas que tienen jornada completa

con el tiempo adicional, con el cuarto de tiempo adicional y personas que no tienen jornada completa, eso hay que diferenciarlo. Don Rodrigo me decía que lo estaban revisando y que eran pocos casos que se nombraba a personas que no tuvieran jornada completa bajo este mecanismo, pero en mi opinión es un error que se usa en la misma norma para las dos cosas, porque yo entiendo la lógica del que tiene un nombramiento completo administrativo, darle la oportunidad de que pueda impartir docencia o investigación y que pueda hacer un aporte adicional a la Universidad, eso lo entiendo, pero es distinto cuando son personas que no tienen jornada completa porque ahí se podría, aunque no digo que sea la voluntad de la administración estar utilizando este mecanismo para precarizar laboralmente a personas interinas, es decir, si una persona interina está nombrada solo 1/4 de tiempo lo que procede si le vamos a dar más cursos, es nombrarla por 1/4 de tiempo adicional interina, hacer la plaza interina que se requiera, pero no usar el 32 bis porque entonces a pesar de que requiere una jornada laboral mayor para tener más estabilidad, le estamos aplicando un mecanismo para personas que no tienen una jornada laboral completa, lo cual sí implica una precarización laboral.

Eso habría que revisarlo, o sea, cuando la norma dice que se puede nombrar a personas que pueden tener a partir de 1/4 de tiempo, me parece que está generalizando una situación que no se debería generalizar, que debería tener un tratamiento distinto, pediría que me demuestren si hay algún caso en docencia en el que se justifica, por ejemplo, que a una persona tutora la nombren por 32 bis, que tiene solo medio tiempo o un cuarto de tiempo en la UNED y que se justifica que la nombren por 32 bis y no por una plaza interina como tendría que ser.

No creo que haya algo que se pudiera defender ante los Tribunales como justificado, como criterio justificado de diferenciación, no me lo he logrado imaginar, tal vez ustedes me pueden poner algún ejemplo, pero no logro imaginar un caso donde se pueda defender ante los Tribunales una cosa así, porque si a esta persona se le podía nombrar por más tiempo, ¿por qué solo se le nombró por el 32 bis teniendo la posibilidad de ampliar su nombramiento en jornada laboral ordinaria, ya sea interino o en propiedad? Ese es otro problema que veo.

El último problema que veo, el cual lo descubrí recientemente, es que ahora don Karino nos explicaba la historia de esta norma en relación con el concepto de trabajo extraordinario de la Ley de Enriquecimiento Ilícito, nos explicaba la discusión que hubo con la Contraloría sobre si prevalecía el Reglamento de la UNED o si prevalecía el Reglamento de la Ley 8422, pero yo creo que en esta discusión hay que incluir un nuevo elemento que es reciente y que no sé si es algo que deberíamos analizar antes de aprobar este dictamen. Es lo que estableció recientemente la Ley de Empleo Público, la Ley 10159, que acaba de entrar en vigencia y que nos está dando grandes dolores de cabeza en la UNED y en todo el sector público.

Esta ley incluyó un artículo 46, que se llama "Relaciones de servicio temporales o por periodos", la cual dice que, se podrán contratar de forma temporal nuevas personas servidoras públicas para realizar labores extraordinarias, ahí tiene otro

supuesto, pero el de trabajo extraordinario lo contempla expresamente en el inciso a) al final dice: “No procederá a la contratación temporal de servidores públicos para la atención de actividades ordinarias de las entidades y los órganos incluidos”, es decir, que no procede esta figura de trabajo extraordinario para contrataciones temporales cuando se realiza la actividad ordinaria de la entidad y después dice, “... a excepción de las contrataciones del Poder Judicial, Tribunal Supremo de Elecciones, la Caja y la Comisión de Emergencias, o cuando sea, por razones de conveniencia nacional, por inopia o por razones de emergencia.”

Leyendo esta norma me parece que, salvo mejor criterio de nuestra asesoría jurídica, el artículo 32 bis no estaría cubierto, no estaría habilitado, estaría entrando en contradicción con esta norma de la Ley, ya que habla expresamente que la prohibición abarca trabajo extraordinario, labores extraordinarias, no excluye a las universidades públicas y sí excluye a otras universidades, dice que la prohibición es para contratar personas en tiempo extraordinario para que realicen actividad ordinaria de la institución y ese es el tema. Lo que veo es que hay una referencia expresa a la actividad ordinaria de la Institución. Obviamente, la docencia y la investigación es actividad ordinaria.

Esas son las dudas que tengo. Como le digo no estoy en desacuerdo con la propuesta en todos sus extremos, creo que hay cosas que buscan limitar abusos con el tema de los dobles sobresueldos y eso me parece muy bien.

Creo que la parte de investigación que se detalla mejor sobre cuál es el procedimiento para usar esta figura en investigación, creo que eso está bien.

Tengo duda con lo de las vacaciones y con las otras cosas de la norma en cuanto al respeto a los derechos laborales que mencioné.

De todo eso, creo que lo más relevante son estos casos de docencia, salvo que ustedes me digan que de verdad no se contratan tutores de forma regular por esta figura, solo se hace una vez perdida, pero la norma prevé que se dé una contratación cíclica, es decir, la norma, no prohíbe eso, prevé que se contraten hasta por cuatro cuatrimestres en tutoría de docencia en grado, con una interrupción de un cuatrimestre, pero después puede seguir el ciclo y me imagino que hay personas que lo buscan porque ya se acostumbraron a que ese es su complemento salarial. Eso, obviamente no es correcto, no es saludable porque podría usarse para afectar los derechos laborales, pero sobre todo para la Institución, como cuando yo decía la vez pasada que esto puede generar implicaciones de demandas contra la Institución, ya que estaba pensando en casos como éste donde no se empata la norma con los criterios que ha establecido nuestra jurisprudencia constitucional en el tema de la estabilidad impropia de los funcionarios. Entonces, si se permite que se haga de forma regular y cíclica en una actividad ordinaria como es la docencia, ahí podría prosperar una demanda contra la Institución en cualquier momento.

Bueno, esas son mis dudas, no sé si en este tema don Karino hará como nuestro asesor legal o habrá que preguntarle a doña Nancy, pero yo creo que habría que aclarar esas cosas. Gracias.

MARLENE VÍQUEZ: Bueno, primero que nada don José María, déjeme decirle que cuando se elaboró este reglamento, allá por el año 2004, después sufrió una modificación más adelante que fue como en el 2015, no recuerdo bien, pero es el que se mantiene actualmente, no teníamos la Ley de Empleo Público y en ese sentido le agradezco sobremanera que obviamente, si hoy estamos viendo este dictamen, tenemos que considerar lo que establece la Ley de Empleo Público, y esa intervención suya me parece pertinente.

La preocupación que me dio fue que se refirió a nuevas contrataciones, entonces, el asunto son nuevas contrataciones que habría que valorar.

Me parece también muy claro el razonamiento que usted hace con las personas que tienen una jornada menor al tiempo completo, que puede ser medio tiempo, un octavo de tiempo, un cuarto de tiempo, etc., pero nunca ha sido la intención, le puedo garantizar, la precarización de los salarios de la Universidad, el asunto ha sido más bien un mecanismo que tiene la institución, porque yo he sido participe durante todo el tiempo que se ha utilizado el 32 bis, la intención siempre ha sido que la UNED cuente con un mecanismo para poder brindarle los servicios que requiere la institución, en particular en la parte de docencia en la que usted se refirió por el incremento de la matrícula, eso por mi cabeza nunca se me ocurrió y lo digo así honestamente, que se estuvieran contratando personas con jornada inferiores a medio tiempo.

Más bien, antes del 32 bis lo que se tenía era un reglamento para dar tutorías voluntarias para el personal que quisiera hacerlo, no académico, sino administrativo, que después de un número determinado de periodos académicos donde ofreciera tutorías, ganaba unidades y al final, cuando en varios períodos se acumulaba 40 unidades tenía el derecho a un paso, ese paso en aquel momento se daba por un 5% y entonces era perpetua, por decirlo así, de ahí en adelante la persona lo tenía dentro del salario.

Siempre lo vimos para personas de la UNED a tiempo completo, eso quiero que quede claro y siempre lo vimos de esa manera.

Cuando se aprobó el 32 bis, se consideró necesario eliminar el reglamento de brindar tutorías voluntarias y que daba pasos adicionales porque no tenía sentido, entonces se revocó ese reglamento.

Con respecto a la consulta suya o la preocupación de las vacaciones, a mí me parece pertinente que sea doña Nancy la que nos indique lo que usted está exponiendo, porque me parece que si la Sala Constitucional, yo no soy abogada, pero esto había sido revisado en su momento por la Oficina Jurídica, por don Celín Arce cuando fue nuestro asesor jurídico antes de que él se jubilara, y no

valoramos el asunto de las vacaciones, porque se tenía que pagar como un reconocimiento por aparte, como lo pidió la Contraloría.

Don Karino en la exposición hizo mención de un oficio de la Contraloría donde decía que se tenía que pagar como un reconocimiento temporal, como por un trabajo finito, por decirlo así, y se acababa. De ahí que no se valoró el asunto de las vacaciones, está en el reglamento, el 49 que es un análogo al 32 bis, solo para actividades administrativas, no reconoce las vacaciones, así que la acción que vayamos a tomar en relación con el 32 bis en relación con esta preocupación suya, hay que valorarla si se mantiene como se propone, porque si no también habría que ser consecuente con el cambio que se tendría que hacer con el Reglamento de la utilización del artículo 49 del Estatuto Personal, inciso 3), porque el reglamento actual establece que no se reconoce las vacaciones.

El otro punto que me parece conveniente, es que cuando vimos la parte de investigación, se lo puedo decir con conocimiento de causa, porque esto fue en el 2015 que volvimos a revisarlo, se preocupó muchísimo don Alfonso Salazar, que era miembro externo del Consejo Universitario, que tenía mucha experiencia de la Universidad de Costa Rica, él también miró la investigación como usted lo está indicando, de que se hace un proyecto específico y es finito, por eso el reglamento anterior con respecto a la parte de investigación decía que en el caso de proyectos de investigación, la contratación podrá ser hasta por 2 años no renovables de manera consecutiva, si se requiere extender este plazo, porque el proyecto lo requería, solo podrá hacerse por un año adicional, según el procedimiento que indica el reglamento, era en esos términos, de que era por un plazo finito, porque se consideró que era un proyecto y se podía hacer.

No obstante, la preocupación es que con el estudio que hace la Auditoría, nos damos cuenta de que hay continuidad, o sea, se pone varios nombres al proyecto, pero se le está dando continuidad.

La preocupación que siempre tuvimos en el Consejo Universitario, porque soy del criterio de que la UNED necesita el 32 bis, precisamente, por las limitaciones financieras que tiene, dado todo el asunto de la matrícula y la pandemia y todo el exceso, todavía con mucho más razón se requiere el 32 bis, o sea, se requiere que las personas funcionarias de la Universidad contribuyan a brindar la respuesta, pero que se respete esa transitoriedad, o sea, que se respete que no se puede dar de manera permanente precisamente por lo que usted dijo hace un momento, que al final se transforma en un interinazgo, o sea, puede haber continuidad y entonces se consideró impropio.

En ese sentido, la preocupación está en el hecho de que basado en lo que nos había indicado la Contraloría en su momento, tenía que valorarse como una actividad extraordinaria de carácter temporal y entonces, había que parar y luego se sigue adelante. Por eso fue que lo hicimos de esa manera y siempre lo que ha prevalecido son esos principios, primero, jamás ha sido la intención precarizar el salario de los funcionarios de la UNED, al margen de que todos sabemos que los

salarios del sistema universitario los más bajos son los de la UNED, de eso tenemos conocimiento, pero eso no ha sido para que se haga esto, sino, nada más, para que la UNED cuente con un mecanismo para brindar los servicios académicos.

Primero, surgió como para la parte de docencia. Luego se incluyó la parte de investigación. El problema es que, como usted muy bien lo indica, son actividades ordinarias institucionales. Yo dije -sí, tiene toda la razón, son actividades ordinarias-, pero que, muy claramente, lo indica la norma de que es la misma dependencia dentro de las funciones que tiene, dentro de la responsabilidad que tiene, logra demostrar de manera fehaciente que con el personal que tiene no puede cumplir con la demanda de las funciones, con la exigencia que tiene. En este caso, por ejemplo, en docencia. No es posible que las escuelas den a basto, entonces hay que contratar a la gente por 32 bis, se hace y no es obligatoria, es de manera voluntaria.

Aun así, usted tiene toda la razón con el asunto de las vacaciones, que podría ser considerado y valorado, pero sí quería hacerle esas aclaraciones porque cuando salió, precisamente, la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito, y el reglamento correspondiente, más bien el Consejo Universitario en su momento, lo previó y hace la consulta, le pide al auditor que haga la consulta a la Contraloría para ver en qué términos se puede aplicar el 32 bis y es ese oficio que mencionó don Karino y es el que yo conozco también.

De ahí que la Contraloría nos dice que sí lo podemos hacer, solo que tenemos que ser cuidadosos en la forma. Si uno lo sabe leer bien, hay que saberlo aplicar para no caer dentro de esa continuidad, porque ponemos en riesgo a la misma Institución.

Quería hacerle esas aclaraciones, porque yo sé que nunca ha sido la intención suya de afirmar que estamos maltratando a los funcionarios, sino todo lo contrario. Es tratando de encontrar un mecanismo para poder dar respuestas a los servicios académicos.

Y, sí tiene razón usted, que son actividades propias ordinarias de la Institución, en ese sentido. Pero, sí me gustaría escuchar el criterio de doña Nancy ante las preguntas y el cuestionamiento que usted hizo, gracias.

RODRIGO ARIAS: Gracias, doña Marlene. Ahorita le damos la palabra a doña Nancy, para darle la palabra a quienes la habían pedido previamente. Don Carlos primero y luego don Osvaldo. Carlos puede proceder.

CARLOS MONTROYA: Muchas gracias don Rodrigo y un saludo a toda la comunidad universitaria. Evidentemente, yo creo que es un tema que sí se tiene que abordar en el contexto en el que nos encontramos actualmente como país, y justamente analizando toda la normativa que se puede haber desarrollado en el último tiempo y que tenga alguna aplicación con esto.

Yo voy a decir lo que pienso y es un tema muy personal. Yo entiendo que la Universidad ha hecho esfuerzos de alguna forma u otra para normalizar este tipo de situaciones y que, probablemente, a través del 32 bis se ha logrado que muchos funcionarios y funcionarias se hayan desarrollado profesionalmente también en la Universidad, en un área que no es en la que ellos se desempeñan al 100%.

Yo pongo un caso especial, pongo mi caso. Yo tengo ya 20 años de estar en la Escuela Ciencias de la Administración como profesor. Inicé ad honorem, como mencionó doña Marlene. Después, se suprimió esa posibilidad que había y se generó la posibilidad de hacerlo por el 32 bis. Yo voy a decir esto y de repente no vaya a sonar bien, pero un profesional de la UNED que trabaja en el área administrativa y que lo contraten por 32 bis, tiene las mismas funciones que un profesor de jornada especial. Por lo tanto, no puede considerarse como un funcionario de otra categoría. Y este artículo 32 bis, a mi sentir es discriminatorio en alguna parte.

Yo creo que hay que ver de qué forma se normaliza para que los funcionarios profesionales administrativos que tienen intenciones o tienen también la habilidad para enseñar, porque no todas las personas pueden estar obligadas a hacerlo, bien lo dice doña Marlene, es voluntario, la persona que crea que tiene esa habilidad, conocimiento y lo pueda desarrollar, perfectamente lo puede hacer, además, muchos profesionales administrativos en esta Universidad que no han tenido la oportunidad de dar la docencia, ya sea de forma ad honorem o por este medio, se ven limitados en alguna medida, a llevar cursos de capacitación, porque están dirigidos a personal del área académica, a menos de que eso, en el último tiempo, haya cambiado. Desconozco si es así.

Pero, el reclamo de algunos funcionarios que a veces dicen -a mí me gustaría llevar el curso de introducción a la pedagogía universitaria, pero como no soy profesor no lo puedo llevar-, entonces no se podía capacitar. Eso era una barrera, una limitante para las personas. Creo que eso es importante valorarlo.

La persona funcionaria que tiene la posibilidad de ejercer la docencia en la Universidad, tiene un sentido de pertenencia con la Universidad y creo que es muy valioso también de rescatar para las personas que han logrado, a través de este medio, desarrollarse en el área profesional docente, porque tal vez su función es de carácter administrativo en un 100%.

No debemos olvidar que desde el año 2020 la matrícula viene con un crecimiento sostenido, y a veces no es fácil encontrar profesionales en el sector privado o en otras instituciones para que puedan venir a ejercer la docencia en la Universidad y de repente, las personas que tenemos la trayectoria, el tiempo y el conocimiento, en alguna medida nos vemos limitados a poder hacerlo y se nos sugiere que lo hagamos en una forma ad honorem, cumpliendo con los mismos requisitos que cumplen todos los demás profesores de jornada especial, donde se nos hace una

evaluación del desempeño cuatrimestre a cuatrimestre, donde tenemos que dar respuesta en el mismo tiempo que cualquier otro profesor que está recibiendo un pago por realizar la misma actividad.

Qué dicha que estamos viendo este tema y que ojalá lo lográramos normalizar, de forma tal que el trato sea igualitario para todos, porque creo que todos desarrollan y llevan a cabo sus funciones de la misma manera. Ni diferente, ni menos que otros, ni más que otros, sino de acuerdo con lo que se le solicita que se haga y, además, a veces, se hacen tareas voluntarias para apoyar a las cátedras, porque a veces sí hay mucha demanda y hay mucho trabajo que de repente tiene que ser cubierto, y que uno voluntariamente lo hace, porque uno, como dije antes, tiene el sentido de pertenencia sobre la Universidad y queremos que el trabajo que se realiza acá y que reciba cada uno nuestros estudiantes, sea de la mejor calidad y en cumplimiento con todo lo que se nos solicita. Eso sería, muchas gracias.

OSVALDO CASTRO: Primero que nada, buenas tardes a la comunidad universitaria, estudiantil y al Consejo Universitario. No soy experto en el tema, pero creo que hice la tarea. Para mí el 32 bis en la parte de investigación lo veo bien. Actualmente, según la oficina de Recursos Humanos, solo 16 personas están llevando este proceso, pero sí creo que se debe de dar prioridades a las investigaciones y potenciar un poco más los resultados que se están haciendo. Me parece que desde CONARE se estaba realizando una evaluación de los resultados en investigación, no sé si es cierto, pero, creo que se debe de potencializar más.

A criterio personal, también, creo que las investigaciones que realiza nuestra Universidad se deben de publicar y, como diría don Vladimir popularmente “cacarear más”, porque la investigación es la acción social que realizan todas las universidades, desde mi perspectiva, por eso es que debemos de potencializar más, de hacer un evento, tal vez, donde las comunidades universitarias en el país puedan tener este derecho a conocer la investigación que realizaron los funcionarios y funcionarias y ver el resultado final que se obtuvo. No sé, mediante consejos de escuela, en el mismo Consejo Universitario ahora que las sesiones son públicas, situaciones como esas nos haría a nosotros fortalecer más en ese apartado de investigación y ofrecer, como bien lo dice doña Marlene, la noble misión de la UNED; yo creo que la noble misión de las investigaciones es recontribuir a la sociedad, desde mi punto de vista.

Hablando del 32 bis por la parte académica, según los datos 34 personas son de la ECEN, 41 personas son de la ECE, 102 son de Sociales y 49 son de la ECA. A mí me parece relevantes estos resultados, pero creo que todavía nosotros, como academia, como universidad que somos, se pueden potencializar un poco más estos estos números, porque al final somos una universidad, y estamos aquí para poder recontribuir a la sociedad costarricense. Considero que estos números se pueden mejorar en su momento. Además, también nos ayudarían a poder, tal vez, bajar en servicios especiales ese monto, teniendo más por 32 bis académico.

Yo sé que, tal vez, no todos y todas tengan las habilidades blandas para poder dar clases, pero lo debemos de potencializar, yo sé que es opcional, como dice doña Marlene, pero siento que son muy pocas personas para 2000 y un piquito más de funcionarios que tenemos.

Ojalá que, más bien, todos podamos contribuir a esa labor de la academia que somos, es más, ahora con la Ley de Empleo Público, sí me preocupa un poco, no sé, porque el 32 bis tiene cortes, no sé si eso influye un poco y también, no sé si esto sea cierto o no, pero el 32 bis solo es por cuatrimestre, no es semestral. Entonces, las personas que puedan llevar el TFG, es decir los funcionarios que puedan ser tutores, no podrían. Entonces, en ese apartado, si no es así, podríamos abrirlo un poco más.

También, a criterio muy personal, en el último apartado, donde dice “la renovación de la contratación de todos los casos, estará sujeta a una valoración satisfactoria, un dictamen previo por parte de la persona responsable de la unidad académica”, yo creo que esa evaluación tiene que ser notable. Me refiero por puntos porcentuales de lo que se está evaluando.

Desde mi criterio, que tenga una calificación por número, no sé si me logro explicar, entonces, si es para arriba de 8 o 9 se sigue, o si no, que no prosiga. Pero, en mi humilde criterio ese sería mi aporte, don Rodrigo, muchas gracias.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Nada más quería agregar lo que dice el artículo 157 del Código de Trabajo sobre las vacaciones. Dice: “Para calcular el salario que el trabajador debe recibir durante sus vacaciones, se tomará el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante las últimas 50 semanas si trabajara en una empresa comercial, industrial o de cualquier otra índole”.

Entonces, nada más mencionar eso. El Código de Trabajo, en el tema de las vacaciones es claro que para calcular el salario se debe tomar en cuenta las remuneraciones ordinarias y extraordinarias, sin hacer ningún tipo de diferencia en ese sentido.

Yo entiendo que la Universidad tiene su normativa particular, pero siempre he entendido también que la normativa particular debe respetar los pisos mínimos del Código de Trabajo.

Se pueden tener otras regulaciones adicionales, reconocer otros derechos, pero hasta donde yo sé, la normativa laboral particular de la institución y de cualquier institución pública, toma como base los derechos mínimos garantizados en el Código de Trabajo, que, en el caso de las vacaciones, además es un derecho reconocido en la Constitución Política como un derecho irrenunciable.

Pero bueno, lo agrego como elemento adicional de lo que expliqué en mi primera intervención.

CATALINA MONTENEGRO: Gracias don Rodrigo, y a la comunidad universitaria que está muy interesada en el abordaje de este tema, por razones obvias, y es que el mecanismo de contratación del 32 bis, ha sido usado igual, como hemos utilizado los mecanismos de servicios especiales.

Y, si bien es cierto, inicialmente nosotros conformamos una comisión para responder el informe de Auditoría, que tenía peticiones muy específicas y que hoy se tratan de responder con las propuestas de modificación de todo el Reglamento de 32 bis, lo que a mí más me preocupa es cuál es la respuesta institucional para contratar profesores en posgrados, investigadores, sean de investigaciones cortas y concretas, finitas, o periodos más largos. Cuál va a ser la respuesta institucional para contratar a extensionistas, para ampliarle la jornada a profesores de tiempo completo o tiempo parcial, obviamente, cuidando todo lo que tiene que ver con los derechos de las personas trabajadoras, y siendo coherentes con el contexto.

Entonces, no es un tema como de conversar ligeramente porque, a la vez, si nosotros hacemos una modificación al Reglamento de 32 bis, tenemos que prever cómo mejorar las condiciones de contratación para actividades que son ordinarias, en un contexto, también, donde tenemos una realidad económica y unas obligaciones legales y si hoy en día es pertinente esta figura de 32 bis para la UNED, y para qué casos sí y para qué casos no, porque sí nosotros, cerramos la norma de manera que no existan las preocupaciones surgidas en el informe de la Auditoría, como el tema de si se pueden tener hasta  $\frac{1}{2}$  tiempos, tiempo y  $\frac{1}{2}$ , y qué es lo que esto implica en materia de obligaciones y derechos, esto del 49 y el 32, nos vamos a quedar siempre con la necesidad de establecer una respuesta, por parte de la administración y del Consejo, con todo el apoyo que podamos dar, para seguir fortaleciendo estas actividades.

El hecho de que estemos haciendo este análisis y respondiendo al informe, no significa que la mayor preocupación es cuáles condiciones se deben generar para que las personas funcionarias puedan seguir realizando las labores que requiere la Universidad, y no son como pluses o cosas extras, son cosas sustanciales. Es decir, la investigación, la extensión y la docencia son actividades absolutamente fundamentales, todas y quizá, por el nacimiento de la Vicerrectoría de Investigación un poco más tarde, y quizá por el contexto de la génesis de este sistema de investigación, se han dado situaciones en las que se ha utilizado este mecanismo para hacer la investigación.

El tema es, y eso sí me interesa muchísimo, por supuesto que en este Consejo habemos personas que trabajamos imparablemente y con la rigurosidad que se requiere, es decir, si tenemos que volver a revisar la propuesta para contextualizarla con las obligaciones de la nueva Ley de Empleo Público, así como con todas estas obligaciones que está trayendo a colación don José María, que tienen que ver con los derechos laborales, tendremos que hacer esas modificaciones y tendremos que reunirnos muchas más horas.

Lo importante es que sí estamos, y hemos ido respondiendo a los diferentes momentos como cuerpo colegiado, a un informe de Auditoría que tenía señalados aspectos muy puntuales y preocupantes, pero, que esto no significa que es una persona u otra, o un programa u otro, porque esta modalidad de contratación, en este caso, este informe refiere a una instancia, pero es un problema institucional de una modalidad de contratación, también en otras áreas.

Entonces, yo quisiera y lo estamos haciendo, aprovechar esta oportunidad, también para dar un salto institucional en términos de articulación de todas las modalidades de contratación y las condiciones para actividades permanentes y sustantivas de la Universidad, y también para actividades que son puntuales.

El tema es, y yo siento leyendo los comentarios de la comunidad universitaria, que hay muchísimo enojo porque pareciera que lo que estamos haciendo es restringir derechos y complejizar modalidades que hemos aplicado para hacer labores. Y, no se trata de desconocer el trabajo que las personas hacen o las condiciones en las que están contratadas, que en realidad es responsabilidad del empleador.

Como empleadores que somos en la UNED, tenemos que dar una respuesta que contemple un panorama tan amplio como el que hemos expresado en esta interesantísima sesión. Voy a decir eso, tanto la comunidad universitaria como nosotros como concejales, estamos armando un rompecabezas muy complejo y que nos plantea retos que van más allá del Reglamento de 32 bis, y eso es lo que me parece más valioso. Gracias, señor rector.

MARLENE VIQUEZ: Don Rodrigo, lo mío es muy corto. Nada más para hacer la aclaración, por lo que indicó don José María, es que en ninguna parte del documento se dice que no se reconozcan las vacaciones. Lo que se indica en el reglamento es que, en todos los casos, el sobresueldo, que es un complemento salarial, no se pagará en el periodo de vacaciones institucionales, dado que se trata de funciones académicas de carácter transitorio y fuera de la jornada ordinaria.

Entonces, lo que quiero decirle con esto a don José María, es que nosotros lo que establecemos es la normativa en relación con que, en ese periodo de vacaciones, obviamente, no hay tutorías, todo el mundo está de vacaciones, es el derecho que tienen las personas al descanso y en ese periodo no se puede pagar ese sobresueldo.

Tal vez yo me expliqué mal y dije -tengo que hacer la aclaración-. En ninguna parte del reglamento dice que no se reconozcan las vacaciones, que es el artículo que mencionó del Código de Trabajo. El cálculo de las vacaciones y el pago es otro asunto por aparte.

Pero, el asunto es que el sobresueldo que se paga por el 32 bis, no se puede pagar porque en ese momento la Universidad está en receso institucional, y a eso es a lo que se refiere.

Quería hacer esa aclaración porque me parecía que era importante. En ninguna parte del reglamento se indica la inferencia que hizo don José María. Si me pareció interesante que, en el cálculo, ya, de una liquidación o qué sé yo, también el reglamento es muy claro, y yo creo que por ahí lo podemos ver completo, pero sí, lo que se dice es que el funcionario no puede reclamar algunos aspectos, porque es de forma transitoria y de manera extraordinaria.

Pero, con respecto al cálculo de las vacaciones, yo creo que la Universidad nunca ha dejado de pagar las vacaciones. El asunto es el sobresueldo referente a la aplicación del artículo 32 bis, que es lo que no se puede pagar. Esa es la parte a la que quería referirme. Gracias, señor rector.

RODRIGO ARIAS: Quería comenzar por algunas aclaraciones dentro de las dudas que se han presentado, porque la discusión de este punto ha trascendido lo que tenemos en el dictamen de la comisión, que era algunas pocas reformas vinculadas con el 32 bis en investigación. Aquí ya hemos hablado más ampliamente del 32 bis y se han planteado algunas interrogantes por la nueva normativa, que creo que sí ameritará revisarlo a la luz de esa nueva normativa, también ahora, sobre todo por la Ley de Empleo Público que empezó a regir hace pocos días.

Pero sí, antes, quisiera referirme a algunas de las dudas u observaciones que se han presentado, empezando por lo que dice el artículo del Estatuto de Personal en el 32 bis.

Al puro inicio dice que el 32 bis se aprobará para funcionarios de la UNED que tengan una jornada ordinaria laboral de, al menos  $\frac{1}{4}$  de tiempo. Entonces, sí se puede aplicar a gente de jornada parcial. El Estatuto lo establece de esa manera. No dice que es solo para personas de tiempo completo. ¿Cuál es el requisito para poder tener 32 bis? que tenga al menos  $\frac{1}{4}$  de tiempo.

También, ubiquémonos en el momento cuando eso se aprobó en el 2005. Estábamos con un crecimiento de la matrícula. El otro artículo al que ustedes han hecho referencia de las personas que daban tutorías voluntarias y que después de cierto número de cursos ganaban un paso, no respondía a la realidad de ese momento. ¿Y cuál era la realidad de ese momento? que muchísima gente en la Universidad, sobre todo en las áreas administrativas, tenía pluriempleo en universidades privadas. Se iban a dar clases en las universidades privadas.

Entonces, se plantea el 32 bis como una respuesta a esas dos fuerzas que estaban dentro del desempeño de la Universidad. Una opción interna para que las personas no tuvieran que ir a buscar clases a una universidad privada, que pudieran dar sus servicios a la misma Universidad Estatal a Distancia, lo cual mejora, como dice don Carlos, el sentido de pertenencia, y le abrió la oportunidad a muchísima gente de desarrollarse en el campo docente de la institución y

conocer mejor entonces esta universidad a distancia, con esa particularidad, en la cual estaban involucradas.

Les da, también, la posibilidad de reunir ese requisito para, después, aspirar a otro tipo de puestos. Sino ¿cuál era la opción? Ir a dar cursos a una privada para tener los años de experiencia docente. Entonces, aquí muchas personas lo fueron ganando gracias a la apertura que dio el 32 bis.

Quería que partiéramos de esas dos cosas: el contexto en el que se aprueba el 32 bis, como una respuesta a fuerzas a las que tenía que dársele una alternativa, donde el 32 bis se establece como complemento salarial.

Ahora me recordaba también, porque se incorporó desde personas que tuvieran  $\frac{1}{4}$  de tiempo, porque, veamos que cuando una persona tiene  $\frac{1}{4}$  de tiempo las dependencias que ocupan sus servicios en docencia o en investigación, no necesariamente tienen códigos o servicios especiales para aumentarle el nombramiento y luego, si  $\frac{1}{4}$  de tiempo es en una dependencia y luego va a servir en la otra, se tendría que trasladar porque no podíamos hacer doble nombramiento.

Son restricciones que todavía prevalecen al día de hoy. Entonces, por eso se abre a que, incluso, personas de una jornada parcial puedan tener 32 bis.

Creo que todo esto es necesario tomarlo en cuenta porque el 32 bis ha cumplido una función, creo muy importante a lo largo del tiempo. Hoy amerita revisarlo más integralmente, creo que sí, pero no para eliminarlo sino para mejorarlo.

Hoy recibimos las propuestas del Congreso, de cara a ver cómo se implementa el doble código que se aprobó en el Congreso. Pero mientras tanto, el 32 bis sigue siendo una alternativa válida, como lo ha sido a lo largo de la historia, y no precariza, es una opción que aporta, y ahora me refería a los inicios de cuando la gente tenía pluriempleo en universidades privadas, aporta más de lo que pagan las privadas por un curso. Y eso quedó muy claro desde el principio, y ha sido así siempre.

Entonces, también, desde ese punto de vista ha sido una respuesta mejor que las alternativas que existían o que han existido a lo largo de los años.

Creo que aquí lo que corresponde es mejorarlo, no eliminarlo. Partimos de las observaciones de la Auditoría en relación con el uso en Investigación, pero la discusión lo ha llevado a todo lo demás.

Otra información que quería dar, cuando don José María dijo que conversábamos y que él en algún momento planteó la inquietud de cuántas personas de tiempo parcial tienen el 32 bis, según la información que me dieron en Recursos Humanos, son 7 personas en la actualidad de todas las que tienen 32 bis. De estas, son 2 en investigación y el resto son de las Escuelas.

También, para más claridad, pregunté sobre las vacaciones y las liquidaciones, porque nunca, en ningún momento, se deja de reconocer el efecto correspondiente de 32 bis sobre todas las demás obligaciones salariales que tiene la Universidad para con su personal.

Una persona tiene 32 bis y eso le sube en lo correspondiente el pago del aguinaldo y el salario escolar. Y, si se le liquidan las vacaciones, también, se incorpora para la liquidación de vacaciones cuando se retira de la Universidad y tiene vacaciones acumuladas. Es decir, es un componente del salario compuesto que tenemos en la Universidad. Concebido como un complemento salarial.

Por eso es 32 bis, porque el 32 habla de un tipo de complemento salarial en el Estatuto de Personal, pero era de otra naturaleza. Entonces, se ideó como 32 bis este particular para responder a esa necesidad que tenía la Institución en ese tiempo. Y fue una respuesta muy oportuna en ese momento.

Luego, viene la reforma que ustedes han mencionado, la del 2015, con la cual yo tengo muchas dudas. Yo he dicho en otras ocasiones y lo dije cuando se discutió en la comisión el informe de Auditoría, que yo no comparto algunas de las reformas que incorporaron en el 2015 y que limitaron el uso de 32 bis.

Pero, eso quedaría para analizarlo en otro momento, porque creo que sí tenemos que volver los ojos hacia las dudas que se han presentado y hacia la discusión que tenemos en la agenda de este día.

Sobre las diferentes propuestas de reforma que se están planteando. Yo creo que habrá que contextualizarlas bajo esta realidad, de lo que se planteó hace un ratito, sobre todo con la nueva legislación. Pero, quería verlo desde el punto de vista de tres, que para mí son las más significativas, y poderlo extrapolar, si se quiere, a todo el 32 bis y no solo al 32 bis en investigación.

Una es, si se puede mantener en periodo de vacaciones o no, porque no estaba prohibido como tal y hubo contrataciones en que el 32 bis se usó cubriendo tiempo de vacaciones con justificaciones en cada momento. Ahora se quiere prohibir tajantemente. Yo creo que ahí tenemos que buscar alguna alternativa cuando una investigación requiera trabajar en periodo de vacaciones, que perfectamente se puede dar por una u otra circunstancia.

Yo he mencionado casos de investigaciones que es con elementos vivos de la naturaleza que no podemos decir que se esperen a después de vacaciones para activarlos, sino que tienen que estar presentes cuando se dan las circunstancias que lo ameritan, o acciones, también, de movimientos sociales que eventualmente, tienen alguna manifestación en tiempo de vacaciones.

En fin, yo creo que hay que tener mucho cuidado cómo limitarlo para no hacerlo prohibitivo en casos en los que se justifique.

Pensaba, y ahí tal vez, doña Nancy nos puede ayudar ahora, que podemos prohibirlo para vacaciones, pero entonces dejar abierta alguna posibilidad que tenemos, que es la interrupción de vacaciones, pero sería para todo, ya no solo para el 32 bis. Ahí tengo algunas dudas de cómo implementarlo, pero nada más lo menciono como una posibilidad ante ese punto que es de lo que se está planteando en la reforma.

El otro tiene que ver con el tiempo en que debe de cortarse la contratación cuando es investigación. Yo lo dije la otra vez que este tema se discutió, un año es demasiado, dependiendo de la investigación, dependiendo de la persona investigadora, podríamos estarnos limitando de que una persona muy buena en investigación, no pueda tener otra hasta un año después. Estaríamos reduciendo oportunidades de la misma Institución de investigar y de publicar y en publicaciones tenemos que hacer muchos esfuerzos para poder seguir fortaleciendo el desempeño de la Universidad.

No viene directamente al caso, pero en algunos de esos rankings que se han mencionado recientemente, un requisito de ingreso es tener un número mínimo de publicaciones en cierto tipo de revistas en un periodo determinado de tiempo y ahí todavía, nos faltan unas para poder llegar al mínimo necesario para entrar, por más que se ha venido haciendo un gran esfuerzo en estos últimos años, no es tan fácil. Entonces, creo que nosotros no podemos buscar acciones que de una u otra manera nos limitan en elementos del desempeño institucional que, más bien, tienen que promoverse.

Y, la otra que viene ahí es sobre la limitación con la dedicación exclusiva, con el  $\frac{1}{2}$  tiempo, el  $\frac{1}{4}$  de tiempo, y cómo manejarlo ahí.

Vieran que a mí no me preocupa si alguien tiene dedicación exclusiva y trabaja  $\frac{1}{2}$  tiempo aquí, porque, más bien, se compromete más con la Institución. Brinda todo su esfuerzo, sus capacidades académicas o administrativas en función de la misma Institución.

Por eso si tiene dedicación exclusiva en otra institución, de acuerdo con la normativa respectiva, sí podría trabajar  $\frac{1}{4}$  tiempo acá. Creo que ahí tenemos que analizar ese punto, es uno de los que yo tengo dudas en relación con la propuesta que se está planteando, así como el del tiempo de interrupción, yo todavía no estoy tan convencido de que necesariamente tengan que darse esas interrupciones tanto en docencia como en investigación, en la práctica ni se dan y ¿por qué no se dan? porque muchísimas personas y la comunidad universitaria que está escuchando me dará la razón, muchísimas personas que vienen ofreciendo sus servicios vía 32 bis dan los tres cuatrimestres y en el cuarto que hay que interrumpir siguen dando el servicio, pero mediante una autorización ad honoren y al siguiente cuatrimestre lo retoman otra vez con el pago respectivo y entonces es continuo a lo largo del tiempo.

Y para mí no está mal que sea continuo, creo que lo que tenemos que rescatar es esa excepcionalidad del servicio que se está brindando bajo esta modalidad y ahora también dimensionarlo a la luz de las implicaciones que tenga la figura del doble código, que antes no era posible por limitaciones internas de sistemas, por un lado, limitaciones de recursos para poder mantener un doble código en los términos del salario compuesto, yo lo he dicho ahora en los últimos años que bajo una figura de salario global el doble código podría ser más viable que bajo la figura de salarios compuesto, específicamente para este tipo de contratación adicional, habrá que ver cómo se incorpora o no, atendiendo lo que acordó el Congreso Universitario sobre la implementación del doble código, pero no pensemos que la solución a los cuestionamientos que se han presentado, a los vacíos que podría tener la normativa actual con lo cual yo tengo mis dudas y las manifesté muy claramente cuando se discutió eso en las sesiones confidenciales en las que se vio el informe de Auditoría y que al final decía de mi parte que está bien que lo pasáramos para la discusión en el plenario en el tanto que tuviéramos claro que las reformas a la normativa no las impone la Auditoría, sino que las aprobamos nosotros como corresponde como Consejo Universitario.

Y que yo no compartía todo lo que se estaba planteando y esto lo digo hoy para que quede en el acta, porque así lo dije en aquella oportunidad, la oportunidad que tenemos que aprovechar en este momento con todo lo que se ha dicho, creo que lo que procede es un análisis más integral del 32 bis para fortalecerlo, no para eliminarlo, para hacerle los ajustes que requiera a la luz sobre todo de las nuevas leyes que hay en nuestro país en este campo y que siga siendo útil para las personas, para la Universidad, mientras avanzamos hacia el doble código que también habrá que ver cuáles son las condiciones para poderlo materializar en un tiempo determinado, iba a darle la palabra a doña Nancy, luego sería otra vez don José María y doña Marlene.

NANCY ARIAS: Si quiere yo me quedo al final

RODRIGO ARIAS: Don José María y luego doña Marlene.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Gracias don Rodrigo, yo le agradezco su intervención que me permite clarificar más su posición, reiterar que al menos de mi parte no creo que haya que eliminar la figura, pero sí regularla adecuadamente para que se use de acuerdo a su finalidad y no se use de forma incorrecta, ya sea para los puntos señalados en el informe de Auditoría o bien afectando los derechos laborales de las personas trabajadoras de la UNED, ese es el tema, yo creo que en eso coincidimos, es un buen punto de partida, agradezco que me aclaren lo del reconocimiento salarial del salario extraordinario del 32 bis en el pago de vacaciones y entiendo la diferencia y también lo que dice doña Marlene, una cosa es si se puede recibir el pago extraordinario estando en vacaciones y otra cosa es, si ese pago extraordinario se contabiliza para pagar el salario correcto a las personas trabajadoras cuando están en vacaciones, pero vean que el tema es que si vamos a legislar al respecto, si vamos a normar este tema de las vacaciones

que hoy no está normado en el reglamento, pero por el informe de Auditoría se quiere normar, es necesario hacer esta aclaración.

Yo me di a la tarea de consultarle a varios amigos abogados que interpretaban por eso que se quiere poner en el artículo 32 bis sobre las vacaciones y efectivamente hubo diversas interpretaciones, es decir, varias personas coincidieron conmigo que se podía interpretar como que no se reconocía ese salario adicional a la hora de pagar las vacaciones, entonces habría que aclarar ese punto, porque no está claro.

Yo coincido con don Rodrigo en que si realmente el 32 bis es para un trabajo excepcional ocasional, en el caso de la investigación puede ser complicado que no se permita continuar con el proyecto en el periodo de vacaciones, porque a veces los proyectos de investigación tienen un plazo que no va bajo los ciclos lectivos de las vacaciones obligatorias u oficiales que aplican las instituciones, yo ahí coincido, el tema es cómo se regula adecuadamente la figura de manera que realmente sea para la finalidad para la que se creó.

Si se va a mantener la regulación en materia de vacaciones debe aclararse que es algo que no está en ninguna parte del reglamento, de hecho hay otras partes donde se dice que no se tomará en cuenta, que no generará ningún derecho, pero bueno aquí me aclara don Rodrigo que sí genera algunos derechos porque si se contabiliza como tiene que ser, para pagar las vacaciones, para pagar el aguinaldo, para pagar el salario escolar, entonces yo creo que eso hay que dejarlo claro en la normativa, porque de lo contrario se pueden generar muchas confusiones, como yo efectivamente lo interpreté, que se podía entender que se estaba afectando el salario porque recuerden que cuando una persona disfruta sus vacaciones se le paga el salario y se le paga el salario incorporando todos los elementos de ese salario, incluyendo los pagos extraordinarios, entonces el tema creo que hay que aclararlo.

Ahora bien, yo insisto en que aquí lo que hace falta es atender esa necesidad particular del 32 bis y esa característica particular de ser un sobresueldo temporal para una actividad especial ocasional y extraordinaria, porque si nos atendemos a esa finalidad me parece que se podría mejorar el tratamiento de la investigación por ejemplo, en el caso de las investigaciones, el plazo de 1 año que se está poniendo, puede ser innecesario porque realmente cuando estamos ante un proyecto de investigación podríamos estar ante un tipo de contrato que sería para una actividad determinada, no hacían una analogía con el contrato de obra determinada, que es una de las excepciones al principio de continuidad de la relación laboral, es decir, si a una persona se le contrata por 32 bis para que haga un proyecto de investigación que tiene un plazo y una finalización, no se genera una continuidad porque ese proyecto va a terminar y cuando el proyecto termina se acabó la contratación y entonces ciertamente lleva razón don Rodrigo de que no tiene mucho sentido obligar a esa persona a esperar 1 año para poder volver a ser contratada para otro proyecto, porque sería una contratación también por un tiempo determinado, para un proyecto determinado.

Ahí estamos claros, yo pienso que la solución a esa disyuntiva va por ahí, entendiendo que cuando son proyectos específicos, finalizan y cuando finaliza el proyecto finaliza el contrato, entonces en ese caso no hay peligro de que se utilice indebidamente, pero así como le doy la razón en eso don Rodrigo, difiero en el otro tema de la docencia, porque si nos atenemos a ese ejemplo que usted nos está poniendo, de personas que son contratadas por 3 cuatrimestres seguidos o hasta 4 que permite la norma y quedan un cuatrimestre fuera, donde se les pide o se les solicita o de alguna manera, yo no sé qué tan voluntario sea eso en materia laboral, hay cosas que parecen voluntarias y no son tan voluntarias, que den un cuatrimestre gratis ad honorem y después se les vuelve a nombrar, ahí lo que se les está haciendo a esas personas es una reverenda injusticia, porque ahí eso no es acorde con la finalidad que dijo la Contraloría, que nos leía ahora don Karino del 32 bis.

Yo entiendo toda la explicación que usted nos da de como nació la figura y las personas prefieren tener algún trabajito, aunque sea un trabajito que no sea en las mejores condiciones, pero ahí yo coincido más con don Carlos, es decir en esos casos no es el 32 bis la figura que hay que aplicar, ahí se está encubriendo una relación de interinazgo, bueno, no se está encubriendo, digamos de mala fe, pero se está confundiendo una relación de interinazgo, que por definición si hay estabilidad impropia, porque sí hay continuidad, porque la prestación es permanente, es decir el curso va a existir y esto yo lo decía antes, el curso va a existir mientras exista el plan de estudios, mientras exista la carrera, el curso va a existir, entonces no es una contratación temporal, no es ocasional, no cabe la figura de 32 bis en esos casos, porque es una contratación por tiempo indefinido, mientras exista el curso, esa persona lo va a dar, y aunque le pidan que lo dé ad honorem un cuatrimestre, si esa persona presentar una demanda contra la institución, no van a poder evitar que los Tribunales de trabajo digan, -ahí hay una continuidad laboral, una estabilidad impropia, porque es actividad ordinaria, porque no es una actividad ocasional-.

Aquí lo que se está haciendo es hacer un uso inadecuado de la figura del 32 bis a estas personas que imparten cursos bajo esta figura, que ya lo han hecho durante varios cuatrimestres de forma continua aunque lo haya dado ad honorem durante un cuatrimestre, eso no cambia nada.

A estas personas hay que darles otra figura, porque ahí lo que hay es un interinazgo disfrazado de 32bis, una estabilidad impropia disfrazada de 32bis y eso es injusto para esas personas.

Yo no estoy abogando porque estas personas se queden sin trabajo y que las escuelas se queden sin posibilidad de nombrar, no, me quiero explicar bien, el uso del 32bis en este caso en mi opinión no cabe y además, es infructuoso porque al final de cuentas lo que hay detrás es otro tipo de relación y entonces lo que tenemos que lograr es separar el grano de la paja y separar en qué casos se puede seguir usando el 32bis y en qué casos puede ser que haya cursos que

realmente son extraordinarios, por ejemplo, esos cursos que son optativos que van cambiando, que están en el plan de estudios, pero que no son sobre una misma temática, por ejemplo, los seminarios de realidad nacional o cursos que cambia la temática y entonces puede cambiar el profesor que lo imparte, la persona docente que los imparte.

Pero en términos generales cuando hablamos de docencia y son cursos permanentes, ahí no cabe el 32bis y con esto no estoy diciendo que hay que despedir a las personas que están nombradas por esta figura, sino que hay que darles un trato justo, acorde a la naturaleza de su relación laboral y si esta discusión de la Auditoría nos permitiría abordar ese tema, creo que avanzaríamos muchísimo, yo estoy de acuerdo que ahí se ocupa una visión más abierta, más creativa para encontrar la forma de regular en esas otras situaciones.

MARLENE VÍQUEZ: Que dicha que ya don José María por lo menos comprendió la situación, yo entiendo claramente lo que él está indicando, si le interpreto bien a don José María con el razonamiento que ha hecho, para las actividades de docencia no es aplicable 32bis para todas aquellas asignaturas que de manera permanente la Universidad está ofreciendo, es básicamente lo que le estoy interpretando, excepto si es que el curso o la signatura como quiera llamarse, se da una vez perdida, pero si es de manera permanente no se puede utilizar la figura 32bis.

Nosotros incluimos la parte de investigación y el propósito era incentivar todo el desarrollo de la investigación en la Universidad, solo que le hago la pregunta a don José María, porque yo no tengo formación en derecho, pero el punto central es, ¿cómo hacemos si el 32bis es solamente para una actividad temporal y extraordinaria, finita y esa continuidad no se puede dar?, porque entonces mejor tendríamos, lo que alguna vez discutimos en otro momento, es que debería tener la Vicerrectoría de Docencia códigos que no sean en propiedad, sino códigos específicos como tiene la Universidad de Costa Rica en donde se tiene una posibilidad, ya sea que una funcionaria o un funcionario presenten un proyecto de investigación a la dirección de escuela, la dirección de escuela lo manda a la Vicerrectoría de Investigación, lo manda a evaluar según la importancia del proyecto y si se aprueba entonces la persona del tiempo completo que tiene, se considera como parte de su jornada ordinaria 1/4 de tiempo para elaborar el proyecto y la vicerrectoría sustituye mediante un código ese tiempo que es Marlene Víquez, o Catalina Montenegro, porque ahora Catalina Montenegro va a tener 3/4 de tiempo para las funciones específicas en una escuela determinada, pero la Vicerrectoría de Investigación le aprueba un proyecto en la parte de investigación, entonces la vicerrectoría contribuye con la reposición digamos de ese 1/4 de tiempo por el periodo en que se estableció el proyecto de investigación.

Aquí es diferente, hay otro elemento fundamental que tiene la UNED, que es la limitación de la regla fiscal y con la limitación de la regla fiscal los gastos corrientes lo diríamos de esta manera, quizás yo lo diga de una manera torpe, yo reconozco, pero ya tocamos techo, la propuesta que se aprobó en el Segundo Congreso de la

creación de doble código es lo ideal y esto es lo que daría la solución a todos estos problemas, para dar la posibilidad de que las personas puedan tener un doble código, un código tiempo completo en una determinada dependencia y otro código en otra dependencia académica, no sé si todavía existe, pero podría ocurrir en la UCR que una persona trabaja a tiempo completo en la sede central y podía trabajar  $\frac{1}{4}$  de tiempo en alguna de las sedes universitarias en la Sede de Occidente, en la Sede de Puntarenas, etcétera, porque es en otro lugar para hacer labores docentes.

El problema que tenemos, también es un problema de finanzas internas y cómo resolvemos el problema. Le agradezco al señor rector las aclaraciones que hizo y cuando empezamos a discutir esto y que lo dejamos pendiente, yo le había indicado, -no necesariamente tiene que ser 1 año, puede ser solamente un semestre, pero que no puede haber continuidad-. Lo que sí tengo muy claro es que no puede haber continuidad, porque si hay continuidad, ahí sí estamos con mayores problemas.

Por eso digo que lo ideal es que haya un doble código, pero si nos regimos con lo que establece la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito, el artículo 34, es solamente para una actividad concreta y específica de manera extraordinaria, entonces por más que queramos que la investigación sea de manera continua para una persona que lo hace muy bien, excelente, el problema es que las leyes así como están, no nos lo permite y eso hay también que aclarárselo a la comunidad universitaria, No es que nosotros no queramos, es que no es posible, no es posible porque la ley no nos lo permite.

Yo entiendo toda la preocupación que usted ha expresado y comparto el hecho del asunto de las vacaciones y me puse a leerlo detenidamente y dije, -bueno aquí no dice que no se pagan las vacaciones-, lo que se está diciendo es que el sobresueldo que se le da, no se extiende al periodo vacaciones, nada más, pero el punto central y don Rodrigo lo ha aclarado, es que habían proyectos particulares que eventualmente podrían mantener la continuidad. El problema está en que en esos casos entonces el mecanismo del 32bis, no debería aplicarse para esos proyectos de investigación, deberían ser parte de que, por ejemplo, si José María Villalta es funcionario de la UNED y presenta un proyecto de investigación a la Vicerrectoría de Investigación para que el COVI lo valore, lo vea y gestione, que es el sistema donde está todo, y considera, -bueno, este proyecto que está planteando José María es un proyecto experimental, va a tener distintas etapas, 1 año, 2 años, 3 años hasta el cabo de 5 años, podremos saber a ciencia cierta si funciona o no funciona-, porque es un proyecto de determinadas características, entonces en ese sentido por decirlo así, también es una actividad ordinaria, en ese caso, yo me pregunto ¿es aplicable 32bis o no es aplicable?, en los términos en que fue visto por la Contraloría en su momento para actividades ordinarias y de manera transitoria no se podría hacer, estaríamos obviando de alguna manera lo que realmente sería una contratación a una persona por 5 años para llevar a cabo un proyecto específico.

Yo quería plantearles respetuosamente al Consejo Universitario, dadas las preocupaciones expresadas por don José María, lo indicado por el señor rector, la Comisión de Asuntos Jurídicos emitió un dictamen, se hicieron todas las consultas obviamente que aquí se menciona en uno de los considerandos el artículo 142 porque en ese momento no se había modificado el Estatuto de Personal, no se había incluido un capítulo adicional sobre el teletrabajo, hoy hay que tener muy claro que donde se dice artículo 142 del Estatuto de Personal, hoy sería el artículo 170, pero la única opción que yo veo es que toda esta discusión, que para mí ha sido muy rica y con base en la nueva normativa que establece don José María que son más de carácter jurídico y de las personas que estamos en la CAJ la única es doña Nancy con conocimiento en la parte jurídica, todos los demás no tenemos, cumplimos todos los mecanismos, hacemos las consultas, tratamos de asesorarnos, pero no tenemos el conocimiento jurídico, mi propuesta es más bien que este dictamen se valore a la luz lo que indicó la Auditoría, porque hay un acuerdo especial también del Consejo Universitario donde acoge las recomendaciones de la Auditoría y si se usa el mecanismo de 32bis hay que tratar de respetar las limitaciones que impone y así lo digo, las limitaciones que impone el 32bis, no podemos estirarlo tanto para que dé más allá de lo que impone el 32bis.

Y si don José María considera que también hay que valorar lo que dice la nueva Ley de Empleo Público, perfecto, es un asunto de carácter jurídico, pero eso sería para nuevas contrataciones, entonces habría que considerar eso, si eso cabe dentro del 32 bis o sería otro mecanismo adicional que tendría que considerarse mientras la UNED no tenga las posibilidades reales para tener el doble código que es lo ideal, y lo aclaro porque así lo aprobó el Quinto Congreso, habría que esperar para aplicar el doble código, tal vez muchos compañeros y compañeras lo aprobaron pensando de que se podía aplicar el año entrante, pero yo puedo asegurar por lo menos con el poco conocimiento que tengo, que con las limitaciones de la regla fiscal que tiene la Universidad, es imposible que la Universidad pueda crear dobles códigos, a menos de que haga una estructura salarial diferente, utilizando el salario global y tenga alguna solución, pero ya sería en otras condiciones distintas.

En síntesis, lo que trato de decir es que dado el análisis tan rico que ha tenido hoy el Consejo Universitario por las inquietudes que usted ha presentado, por lo que hemos indicado acá, por las limitaciones que nos impone el 32bis, porque se hizo la consulta expresa a la Contraloría General de la República y su relación con el artículo 34 de la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito, lo que establece también la nueva ley que usted menciona de Empleo Público, yo propondría que se le solicite a doña Nancy que es la asesora jurídica del Consejo Universitario, que entre a analizar este dictamen de la CAJ para ver qué es atendible de todas las inquietudes que usted ha presentado para que se hagan las modificaciones correspondientes y si hay que incluir o atender alguna de sus inquietudes, donde se dice en todos los casos el sobresueldo no se pagará en el periodo de vacaciones institucionales dado que se trata de funciones académicas de carácter transitorio y fuera de la jornada, habría que hacer una aclaración y

esto no significa que la Universidad no reconozca tal y tal cosa, para poder evacuar las preocupaciones que usted tiene que son muy válidas y eso lo entiendo.

Pero tiene que ser una persona que conozca la normativa y que puede hacer esas inclusiones, también que se vaya a ese artículo que usted mencionó el 50 y algo de la Ley de Empleo Público, no recuerdo exactamente el artículo.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: El 46

MARLENE VÍQUEZ: El 46, entonces ver de qué manera eso es atendible o no, lo que sí tengo claro es que yo sí comparto con el señor rector que este mecanismo es para mejorarlo, que también la administración debe tener presente cuáles son las limitaciones que impone el 32bis, porque las impone, no porque nosotros queramos, sino porque las impone la misma legislación nacional, pero que pueden ser clasificados algunos aspectos de esto, porque es importante que si aquí, por ejemplo, se dice que después de haber transcurrido 1 año o equivalente a dos semestre, como usted dice, es que pensamos que eran proyectos distintos, pero si consideran que el problema es que no se le puede dar continuidad, tiene que parar de alguna manera.

Yo entiendo el razonamiento de don Carlos y tiene toda la razón, le dan las mismas responsabilidades a todos los profesores que están pagados por 32 bis, etcétera, pero se le está pagando menos, estoy de acuerdo con él, pero el punto central es que es el único mecanismo que encontró la Universidad para poder encontrar una solución a lo que en este momento tiene de acuerdo con las finanzas institucionales.

Nada más quería dejar claro eso y decirle a los miembros del Consejo Universitario que me parece que lo correcto, lo pertinente es que la asesoría del Consejo Universitario entre a analizar cada una de las observaciones que se hicieron acá el día de hoy, para ver de qué manera se puede hacer una corrección, inclusive lo puede hacer en coordinación con la señora Vicerrectora de Investigación, no tengo ningún problema en eso, para ver el asunto de la parte de investigación, el problema es que no pueden haber abusos, no puede haber continuidad y tiene que ser bajo las limitaciones que desdichadamente nos impone la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito y su respectivo reglamento, que es artículo 34, muchísimas gracias.

ROSIBEL VÍQUEZ: Buenas tardes don Rodrigo, señores y señoras del Consejo y comunidad institucional, yo hoy venía pensando en que la agenda de la sesión era el acuerdo CU.CAJ-2022-024, el giro que ha tomado la conversación me parece también muy valioso y me parece que refleja una necesidad sentida en la institución y no nos quedamos únicamente con lo que corresponde a investigación, también hemos evidenciado la necesidad de considerar algunos de los elementos de la aplicación del artículo 32bis en docencia, en otros espacios en los que hemos tratado este tema.

Yo he insistido que de parte del sistema de investigación ya hemos venido trabajando en hacer del 32bis una herramienta con calidades administrativas también, resolviendo los vacíos, quiero señalar que lo que esta tarde ha sucedido demuestra que la normativa tiene vacíos y que requiere revisión y que requiere ajustes y también quiero señalar que hay un gran esfuerzo de trabajo en función de la transparencia y de la responsabilidad de fondos públicos, entonces no me gustaría que se cierre la sesión con la sensación de que ha habido en parte de actividades de investigación alguna falta sobre eso, porque yo creo que no fue así.

También explicar para el Consejo que el 32bis es la posibilidad de vernos como tres sistemas, un sistema docente, un sistema de extensión y un sistema de investigación, donde interactúan las personas, pueden intercambiarse de un sistema a otro y plantear su experiencia a partir del uso de esta figura, entonces y sin duda que conservarlo y ajustarlo es la solución, es la respuesta institucional a mantener esta dinámica de integración de las áreas sustantivas.

Sí quiero cerrar diciendo que yo lamento el inicio de la sesión sinceramente con todo el respeto que tengo que rendir a ustedes y al señor auditor, porque me parece que es un tema que se está analizando y creo que en esa medida debemos mantener el carácter de casos de estudio, más que señalar aquí faltas a un hombre o a una depende, yo sí me veo y créanme que lo lamento en la necesidad como jefe de estas instancias aclarar a la comunidad institucional que el sistema de investigación actúa con toda la responsabilidad y en este caso como ya también se señaló aquí se establecieron las medidas que corrigen lo que en algún momento se indicó, pero los otros temas como los que hoy se han abordado, siguen en estudio.

Señalar que me parece que una práctica sana y responsable dentro de la institución son los análisis de estos, sin hacer señalamientos, porque se dañan personas o se dañan instancias que sirvieron como caso de estudio, como ejemplo para tomar medidas, identificar falencias, pero nada más eso, esto por respeto a la comunidad que nos escucha, me parece que es importante decirlo y al cierre a lo que veo, es continuar en el estudio de la normativa, me parece muy bien y continuar siendo parte en la medida en que el Consejo quiera invitar a la vicerrectoría, yo estaré anuente siempre, porque como dije antes, hemos venido estableciendo ya medidas y que han servido más para reflejar el trabajo, porque créanme que el trabajo se venía haciendo, entonces ha sido más un esfuerzo de registro, de sistematización y sobre todo de puesta en común, creo que esa es la parte y ahí de los comentarios y sugerencias que hacía Osvaldo, precisamente estos trabajos han servido también para tener mucho más claras las acciones de divulgación y no solo a lo interno en la Universidad, también fuera, pero créanme que es un proceso de crecimiento, de muchísima responsabilidad, de muchas instancias que han trabajado y aquí también y antes lo he dicho, agradecer a la Oficina de Recursos Humanos que también ha sido aliado en este proceso, particularmente la Unidad de Servicios al Personal, porque hemos tenido un

trabajo colaborativo precisamente para llevar estos controles y poner estos seguimientos.

Nada más quise señalar eso, porque no me gustaría que cierre la sesión con la sensación de que esto es del 2018, más o menos, las fechas no se mencionaron, eso no es de ahora, y ya está corregido, verdad, y, de nuevo, continuar trabajando en lo que el Consejo me siga invitando. Muchas gracias don Rodrigo y señores y señoras.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Sí, yo quería señalar un par de cosas adicionales, tengo la impresión de que, como lo que se paga con el 32 bis es un sobresueldo único, que no tiene pluses salariales, es una figura que de alguna manera ya está bajo la lógica, aunque tras anterior, bajo la lógica del salario único, digamos, es como un tipo de salario único especial porque no paga, no incorpora otros elementos del salario compuesto, entonces yo pondría en duda eso que señala doña Marlene sobre la dificultad de implementar el tema del doble código, porque yo estoy pensando que en estos casos, sobre todo de docencia, repito, yo creo que en investigación si son proyectos que tienen un plazo determinado, podría haber más flexibilidad para usar la figura, siempre y cuando se use bien, es decir, sin los aspectos que señaló la Auditoría en el informe que estamos discutiendo.

Yo me pregunto si será tan difícil, ahora que la universidad se ve obligada a implementar un salario global transitorio, si será tan complicado implementar ese doble código para los casos de docencia que realmente son casos que requieren una solución pero que no caben realmente bajo el 32 bis por las razones que hemos dicho, porque no son nombramientos realmente excepcionales y ocasionales y todo lo que aquí se ha dicho. Me pregunto eso, tal vez don Rodrigo, la administración podría plantearnos porque pareciera que, si de todas maneras las nuevas contrataciones van a estar regidas por nuevas reglas, podría ser que no sea tan complicado ese asunto.

Y después creo que aquí ha faltado, lo que veo es que este dictamen viene derivado de un informe de Auditoría, donde se ha aplicado la perspectiva de Control Interno, de Derecho Administrativo, de la Ley Anticorrupción, pero me parece que le ha faltado una lectura desde el derecho laboral, o sea, le ha faltado como la otra parte de ver el asunto desde la perspectiva de cómo garantizar los derechos laborales, todo el tema de los principios básicos, como el principio de continuidad, la jurisprudencia laboral sobre el tema, de la estabilidad impropia, cómo garantizar, cómo lograr esta flexibilidad sin sacrificar los derechos, sin todo lo que aquí hemos hablado de que no se precaricen las relaciones laborales.

Entonces, no sé si la Oficina Jurídica podrá hacer una lectura desde esa perspectiva, tal vez podría pedirse, por ejemplo, ayuda a la maestría de derecho laboral de la UNED, que tiene muy buena imagen hacia afuera, es una maestría que tiene como muy buen prestigio, es decir creo que a este dictamen le falta ese otro componente, le falta como ver el problema también desde ese otro ángulo, de

cómo abordar el 32 bis desde la perspectiva de los derechos laborales y la legislación más reciente, y la jurisprudencia sobre cuando hay estabilidad y cuando no, cuando realmente un contrato es temporal y cuando no. Esa sería mi sugerencia, como ampliar el análisis por ahí desde esa otra perspectiva, sin excluir todo lo demás, por supuesto.

NANCY ARIAS: Yo tengo anotadas las primeras dudas de don José María, que fueron tres y luego tres observaciones que hizo don Rodrigo y quisiera referirme un poquito a ellas. Este último tema que está tomando don José María es el que cito de primero que es un poco el tema de la estabilidad impropia, etc., no es un tema que haya sido considerado en esta perspectiva porque el 32 bis aplica para las personas que ya son funcionarios. Entonces yo no lo vi y creo que nadie nunca lo ha visto, pensando en que alguna persona venga solo hacer 32 bis.

RODRIGO ARIAS: No puede.

NANCY ARIAS: Exacto, porque si no tiene al menos  $\frac{1}{4}$  de tiempo, no puede hacer un 32 bis, por eso es que esa visión de generarle algún derecho o una estabilidad impropia porque tenga continuidad, pues no procede en este caso, porque no existe la posibilidad de que alguien que no tenga un nombramiento, tenga un 32 bis, pero bueno, en todo caso, estaría genial que alguien le dé esa mirada desde el Derecho Laboral.

Me gustaría hacer un análisis muy detallado del artículo 46 de la Ley de Empleo Público, sin embargo, me parece que no afecta al 32 bis porque a pesar de que tiene una prohibición para contratar para labores ordinarias, tiene dos excepciones que son básicamente las mismas excepciones que tiene el 32 bis, que son situaciones de inopia y de emergencia, entonces pues no le veo tanto problema, pero igual podría ser un análisis un poco más exhaustivo.

Y bueno el tema de las vacaciones creo que eso sí quedó aclarado, porque efectivamente ese sobresueldo suma, ni siquiera es algo que se pregunte, sino que ya suma y suma para todo y se respetan todos los derechos laborales de lo que eso genera.

Ahora, escuchando algunas de las otras observaciones, yo lo que creo y que excede un poquito la competencia jurídica, es que ciertamente creo que el 32 bis puede tener un análisis moderno, digamos, dada la situación actual, porque si hacemos un 32 bis que sea continuo, ya deja de ser 32 bis, porque está hecho para situaciones excepcionales y discontinuas.

Entonces quizás haya que tener un 32 bis y otra cosa o quizás, ya no sea necesario, pero esa es una decisión más estratégica y filosófica que tiene que tomarse ciertamente en el Consejo Universitario, pero que es una decisión que hay que valorar, verdad, porque en esta propuesta únicamente, y en eso tiene razón don José María, se responde a una solicitud de un informe de la Auditoría interna que tenía tres aspectos puntuales y son los que se proponen en la

modificación, que también tiene razón doña Rosibel, esa era la propuesta del tema, pero que fue como mutando, y pues llego un poquito más allá, en una discusión que resulta muy provechosa.

Pero sí creo que hay que valorar muy bien la naturaleza con la que fue creado el 32 bis, si la vamos a modificar, hay que modificar la normativa que lo regula, si los supuestos bajo los cuales fue creada ya no funcionan, pues entonces hay que modificar el 32 bis para que sea lo que hoy necesitamos, pero yo con mucho gusto puedo hacer estas revisiones más a fondo, pero creo que el tema, no tiene alguna violación grave a la legalidad visto desde el punto de vista de lo que es el 32 bis, para lo que está hecho y para lo que dice literalmente su norma.

Ahora, si puede ser que haya valoraciones que no son tanto jurídicas sino más sustantivas como el caso específico de la investigación, porque efectivamente pareciera que, si no tiene sentido parar una investigación el primero de diciembre y retomarla después, puede ser que eso no funcione, pero esos son temas ya particulares que habría que analizar dentro del contenido de la norma.

Yo por supuesto, quedo a disposición para volver a revisar eso, para hacerlo en detalle, para lo que necesiten, pero sí creo que la propuesta que traíamos hoy no tiene un roce grosero con la normativa, sí quisiera revisar con más detalle el artículo 46, porque con la primera lectura no me parece que haya problema, pero prefiero revisarlo más a fondo y comparar un poco las cosas y las prohibiciones que tiene, eso sería.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Doña Nancy, una pregunta, si me permite don Rodrigo.

RODRIGO ARIAS: Si claro.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: El tema de la estabilidad, yo sé que son personas que tienen plaza en la UNED o que tienen nombramiento en la UNED, pero el tema de la estabilidad es por ese 1/4 de tiempo adicional, es decir en la administración pública, una persona que tiene propiedad en una jornada determinada puede reclamar también derechos de estabilidad sobre un tiempo adicional que se le da, si en la práctica no se cumple con el presupuesto de la norma, o sea, la norma es muy clara, es ocasional, es temporal, pero sí en la práctica lo que hay es una estabilidad se puede reclamar un derecho de estabilidad sobre ese 1/4 de tiempo adicional, a eso me refiero, o sea, obviamente son personas que ya laboran en la UNED que ya tienen plaza en la UNED, pero que tienen un tratamiento distinto respecto a ese 1/4 tiempo adicional y si la realidad no se conforma con lo que dice la norma, puede darse ese supuesto.

NANCY ARIAS: Sí, señor, de acuerdo con usted.

RODRIGO ARIAS: Yo creo que sí amerita un análisis más integral de la misma propuesta no solo la perspectiva de las restricciones, que es lo que se deriva del informe de la Auditoría, sino de dimensionar el 32 bis en el contexto actual, con

las modificaciones legales que tiene nuestro país y también de cara a la implementación del doble código aprobado por el Congreso Universitario, partiendo que no deben de ser excluyentes.

Una cosa es 32 bis que tiene que mejorarse y mantenerse como alternativa, lo peor que podría suceder es que de esta discusión se piense que hay que eliminarlo, no, hay que revisarlo, hay que mejorarlo, y hay que fortalecerlo, sin que sea excluyente a la implementación del doble código que ya veremos cómo y en qué condiciones se da.

Efectivamente, don José María tiene razón cuando dijo que ya como se estableció el pago del 32 bis, respondía un poco a la lógica del salario global, y esa lógica se usó en aquel momento, que las personas no importan de dónde vinieran y qué salario compuesto tuvieran por la dependencia en la que trabajarán, lo que se le estaba contratando, adicionalmente era dar un curso y el curso, entonces se acordó que se pagara en la misma condición a todas las personas, siendo competitivo con el mercado, además eso lo aclaro nuevamente, pero también ha pasado mucho tiempo y del 2004 al presente, casi 20 años creo que lo amerita producto de la discusión de hoy, que giraba en torno al dictamen que era para investigación, pues una revisión integral del 32 bis y las normativas conexas que tengamos dentro de la institución.

Hace un rato se planteó por parte de doña Marlene, que doña Nancy nos hiciera un primer análisis y no sé si en conjunto con doña Rosibel, para no dejar de lado el tema de investigación que es el que se está respondiendo.

Si alguien más quisiera pertenecer a la comisión, yo no tengo ningún problema, pero creo que ellas dos podrían hacer una primera revisión de lo que tenemos con el propósito de replantearlo, porque no debemos de ver solo lo jurídico, también está en la parte académica, no podemos perder de vista aquí la parte de la perspectiva académica, es en función de lo cual está el 32 bis.

MARLENE VÍQUEZ: Yo siempre he interpretado que lo que se trata, es de mejorar y fortalecer el 32 bis y he sido muy clara desde el inicio, el punto central acá es que con las inquietudes planteadas por don José María, habría que clarificar algunos aspectos de algunas partes de los articulados, porque la UNED requiere el 32 bis y eso lo tengo muy claro, pero cuando José María se refirió a las inquietudes de él, yo entendí que se está refiriendo a asuntos de carácter laboral, en materia de carácter laboral, entonces, el 32 bis no es un doble código, eso es lo que tengo que reiterar.

RODRIGO ARIAS: De acuerdo, sí.

MARLENE VÍQUEZ: Y eso lo tenemos que tener muy claro, fue un mecanismo que se creó para poder enfrentar una situación específica que tiene la institución. El asunto es que con el pasar de los años se ha institucionalizado y quizás con esa parte es con lo que hemos tenido problema.

Cuando yo hice la propuesta de que doña Nancy, inclusive con la señora vicerrectora de Investigación hicieran la revisión, es porque el tema específico era en la parte de investigación y todo surgió de ahí, porque no había plazo definido, etc, etc, y por la continuidad que se venía dando en este tipo de contrataciones que iba en contra de lo que establecía el mismo reglamento.

Entonces, el asunto está en que, si existe otra figura, para mí la otra figura sería lo que aprobó el Quinto Congreso, que es el doble código, pero tendría que valorarse si en el caso de la Vicerrectoría de Investigación o la universidad tiene capacidad para tener códigos específicos para atender eso y sacar del 32 bis la parte de investigación, nada más, estoy pensando en voz alta, pero ese es el punto.

Y lo otro es que, según le interpreté a don José María, es el hecho de que al atender con el 32 bis actividades ordinarias, propias como son la docencia de alguna manera también, pues esta estabilidad impropia se podría considerar y entonces, al final de cuentas podrían haber reclamos o demandas contra la universidad, que eso es lo que yo dije, bueno, si él no está haciendo un llamado de atención y yo creo que sí lo hace, y como abogado tiene todo el conocimiento, nos está diciendo, -cuidado con esto que está acá-.

Debo decir que en muchas ocasiones, no en la época de don Rodrigo, pero en muchas ocasiones el mismo Consejo dudó en mantener el 32 bis, o sea de mantenerlo, porque precisamente se tenía la preocupación de que si era un mecanismo que se tenía que mantener, dada la situación que se estaba tomando, porque hoy es en investigación o por jornadas menores son 7, pero cuando usted ve la cantidad de personas que están contratadas por el 32 bis, supera más de 100 personas.

Entonces, eso significa que ahora no solo se aplica para las personas del área administrativa, sino que se aplica para los que trabajan en planificación, etc, o en la Vicerrectoría Ejecutiva, se aplica para las mismas personas que están en las escuelas, entonces, lo están utilizando precisamente para compañeros y compañeras que trabajan en las escuelas, ahí todavía se confirma más lo que indica don José María, por eso es que me preocupa salvaguardar los intereses institucionales, indicar que el 32 bis tuvo una finalidad específica y la naturaleza que lo originó y por eso dije, -si existe la posibilidad de crear el doble código, todo se resuelve, no hay ningún problema-.

El asunto es que financieramente no es posible para la UNED en este momento y eso lo quiero dejar claro, no tengo ningún problema en explicarlo, pero si fuera necesario, que también sería oportuno, que doña Nancy, doña Rosibel, pero también me gustaría que estuviera la Oficina Jurídica, porque al final de cuentas, es la instancia que, ante una situación particular o de reclamo o demanda, etc, es la que representa a la universidad, entonces debe participar en el análisis de este

artículo y de qué manera se vendría a utilizar o qué otra figura se podría utilizar para poder resolver las necesidades en el área de investigación, por decir algo.

También tenemos que tenerlo claro en este sentido, la Vicerrectoría de Investigación se creó hasta el 2007, la UNED se aprobó en 1977, o sea, casi 30 años después. El asunto es que la investigación ha ido creciendo, pero no con la intensidad que sucede con las carreras y lo que la universidad tiene como la parte principal desde sus orígenes, ha sido la oferta de la parte docente, las carreras, por eso pienso que habría que analizar cómo se puede usar, en qué casos se puede utilizar el 32 bis sin irrespetar la normativa, quieran o no, no podemos estirla más allá de lo que nos permite la ley.

Y segundo, de qué manera podría verse el caso de la investigación, que me parece que eso sería un bonito trabajo, y si quisiera don Rodrigo que participara la jefatura de la Oficina Jurídica, ya sea doña Ana Lucía o un representante, pero sí es importante que de una vez por todas se encuentre una solución que valore no solo la perspectiva de lo que está diciendo la Auditoría, no solo la perspectiva de cómo nosotros lo vimos, porque fue con base a la naturaleza que tiene el articulado, sino también las “inquietudes de la parte laboral” que tenemos que respetar, por no decir que estamos irrespetando las condiciones laborales que eventualmente podría la universidad estar irrespetando con la aplicación del 32 bis, que es lo que en su preocupación, le interpreté a don José María.

Por eso creo que debe estar también la Oficina Jurídica, o sea, la señora vicerrectora de Investigación, porque aquí el punto central llegó por el tema de investigación y segundo que esté doña Nancy y la Oficina Jurídica. Muchas gracias, señor rector.

RODRIGO ARIAS: Gracias doña Marlene. Yo estoy de acuerdo en que la jurídica puede participar.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Sí, yo nada más reiterar que la norma no necesariamente irrespeta los derechos laborales, aunque contempla supuestos que, si se aplican mal, puede llevar a un irrespeto a los derechos laborales y aquí se han mencionado casos que, al parecer son comunes en la UNED, que, en mi opinión, sin duda alguna pueden implicar un irrespeto a los derechos laborales, pero no necesariamente es porque existe el 32 bis en todos los casos, sino por la forma en que podría usarse.

En eso quiero ser enfático y entonces sí hay que revisar la norma para aclarar esos casos y obviamente también como toda ley, por más buena que sea o toda norma, si se usa mal, pues pueden darse esos problemas.

Pero bueno, aquí se han mencionado unos casos, yo no quiero ser muy reiterativo sobre eso, para no darle malas ideas a nadie, pero sí se han mencionado algunos casos de aplicación donde, en mi opinión, si existiría ese riesgo y entonces lo que hay que ver es si eso se resuelve aplicando de forma distinta la norma, creando

otra figura o reformando la norma para que no incluya esos casos, donde sí se pueden estar dando esas afectaciones a los derechos laborales.

RODRIGO ARIAS: Eso habría que analizarlo con situaciones particulares en general el 32 bis no da para eso, y hasta ahora no se ha cuestionado legalmente, ni constitucionalmente en casi 20 años de existencia de dónde tendría que verse esa parte.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Pero eso no es garantía verdad.

RODRIGO ARIAS: Sí, pero es una interpretación en todo caso, que sería en un Tribunal donde se dilucide, mientras tanto el 32 bis ha sido muy importante en la historia de la UNED, muy importante para tantas personas que han logrado involucrarse en docencia y en investigación y con los cambios legales que se han suscitado y todo lo que se ha discutido acá, creo que lo que corresponde es revisarlo para mejorarlo sin perder de vista que también tenemos en el horizonte cercano la necesidad de ver cómo se implementa el doble código como una modalidad diferente, no como la misma de 32 bis que nunca tuvo la aspiración de ser doble código, sino una respuesta a las condiciones de ese momento y que ha sobrevivido por casi dos décadas, pero creo que con todo lo que se ha visto hoy, lo que corresponde de ese análisis global, quizás incluso de cambio de redacción, de algo de lo que dice el artículo actual, entraría incluso a cuestionar la palabra de “ocasional” que debemos de entender por ocasional aquí en un 32 bis. No es lo mismo necesariamente de un contrato ocasional para alguien que solo brinda los servicios en un tiempo determinado. Creo que aquí se abre la posibilidad de una revisión profunda y de los cambios que requiera para que siga sirviendo a los dos intereses, a los de la universidad que lo requiere y a los de las personas que también lo han aprovechado, y que se respeten absolutamente todos los derechos de las personas como siempre se ha pensado en la redacción e incorporación de la reforma del Estatuto de Personal y el reglamento correspondiente.

MARLENE VÍQUEZ: Lo único que me interesa es que en los considerandos, porque yo sí creo que es importante, yo soy muy necia con eso, y usted lo sabe y lo saben los miembros del Consejo, es que estamos reunidos aquí precisamente por un estudio de la Auditoría nos guste o no nos guste, eso hay que dejarlo claro, y que nos hizo un servicio preventivo el señor auditor, y eso tiene que ser parte del considerando.

El otro considerando sería el dictamen de la Comisión de Asuntos Jurídicos mediante la referencia CU.CAJ 2022-024, que es el que mencionó doña Rosibel y que veníamos a discutir hoy.

Tercero, la discusión que se ha llevado a cabo en la sesión de hoy 2956-2023, referente a las inquietudes planteadas por el señor José María Villalta, porque principalmente es el que ha planteado las inquietudes en relación con la propuesta en este análisis, las observaciones que hizo y entonces me parece que

habría que poner el interés que tiene el Consejo Universitario de atender las recomendaciones del estudio de la Auditoría, porque en eso hay que ser muy claros, porque esa es nuestra obligación por la Ley General de Control Interno, atender las recomendaciones del estudio de la Auditoría que fueron aprobados en la sesión tal, ahí doña Ana Myriam sabrá.

El otro considerando, es indicar que el señor José María Villalta también hace referencia a la nueva normativa que existe en la nueva Ley Marco de Empleo Público, artículo 46 que él mencionó, me parece que eso es importante, y lo discutido en la sesión de hoy, el análisis que se llevó a cabo con la participación de la señora vicerrectora de Investigación.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Si me permite doña Marlene, yo creo que lo más importante es que hoy hemos llegado a la conclusión de que para arreglar bien este tema o mejorar bien este tema del 32 bis, no basta con atender las recomendaciones de la Auditoría, es decir, queremos atenderlas, pero hemos llegado a la conclusión de que es necesaria una revisión integral de la normativa. Eso es como el punto central por el cual no tomamos todavía un acuerdo de aprobar las reformas, porque creemos que hay que hacer una revisión integral abarcando todas las aristas.

MARLENE VÍQUEZ: Si señor, como último considerando sería el análisis que se llevó a cabo en la sesión de hoy, donde se consideró necesario hacer un análisis de eso que usted está diciendo, un análisis integral de la normativa, de lo que establece el 32 bis y su reglamento, porque son las dos cosas, lo que establece el 32 bis y su reglamento, de manera de que se ajuste a las condiciones institucionales y que cumpla también con la normativa nacional, porque creo que eso es importante que se indique.

Y se acuerda conformar una comisión integrada por doña Nancy, en su condición de asesora jurídica que coordinaría la comisión, doña Rosibel Víquez Abarca, en su condición de vicerrectora de Investigación y a la señora Ana Valencia, en su condición de jefe de la Oficina Jurídica o su representante, para que hagan una revisión integral propuesto por la comisión, pero que además, considere lo discutido en la sesión del día de hoy y para eso se debe aportar el acta de esta sesión, porque me parece que es en el acta donde se recoge toda esta discusión, que es muy rica.

El asunto es que hay que ponerle una fecha a esa propuesta integral, porque se está usando y como decía don José María, el asunto es que hay que saber usarlo, hay que saberlo aplicar, por eso hay que poner un plazo determinado, ya se nos fue el mes de marzo y queda abril, viene Semana Santa y mayo. No sé si dos meses será un plazo suficiente para que a final de mayo presenten un dictamen al Consejo Universitario en relación con este análisis integral que se requiere para el 32 bis, la normativa y el reglamento correspondiente, para ver de qué manera se puede actualizar, pero también fortalecerlo y que no vaya a

violentar ningún derecho laboral de las personas trabajadoras de la UNED. Muchas gracias, señor rector, eso es lo que quería decir, gracias.

RODRIGO ARIAS: Me parecen bien todos esos considerandos, agregaría uno nada más para darle propósito al trabajo de la comisión, que es la necesidad de revisar y actualizar la normativa de 32 bis, para que siga respondiendo a las necesidades de la institución y las oportunidades del personal de la universidad de involucrarse en actividades académicas, porque tenemos que darle un propósito al trabajo que se está pidiendo en esa comisión.

MARLENE VÍQUEZ: Me parece muy bien, porque en realidad el propósito y lo que ha estado en la discusión es eso.

RODRIGO ARIAS: Sí, pero que quede patente.

MARLENE VÍQUEZ: Que quede de manera explícita y poner la fecha de dos meses, a más tardar 31 de mayo de este año.

RODRIGO ARIAS: Está bien, ¿alguna otra observación? Si no la hay, entonces procedemos a votar la propuesta, queda aprobada y debemos de darle firmeza. Queda aprobado y se aprueba en firme.

\*\*\*

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

## **ARTÍCULO I**

### **CONSIDERANDO:**

- 1. 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, enviado por la Auditoría Interna, mediante oficio AI-026-2022 del 21 de marzo del 2022 (REF. CU-254-2022).**
- 2. En sesión 2909-2022, Art. V, celebrada el 12 de mayo del 2022, el Consejo Universitario acuerda 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.**
- 3. El dictamen de la Comisión de Asuntos Jurídicos, sesión 396-2033, Artículo V, inciso 1) celebrada el 22 de febrero del 2022 (CU.CAJ-2022-024), referente a la propuesta 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.**

- 4. La discusión llevada a cabo en la presente sesión extraordinaria, 2956-2023 del 30 de marzo del 2023, referente a las inquietudes planteadas por José María Villalta Flórez-Estrada, en relación con la propuesta de la Comisión de Asuntos Jurídicos, oficio CU.CAJ-2022-024.**
- 5. El señor José María Villalta Flórez-Estrada también hace referencia a la nueva normativa que existe en la Ley Marco de Empleo Público que recientemente entró en vigencia.**
- 6. El interés que tiene el Consejo Universitario de atender las recomendaciones del informe ACE-003-2022 de la Auditoría Interna (REF. CU-254-2022), aprobadas en sesión 2909-2022, Art. V, celebrada el 12 de mayo del 2022.**
- 7. En el análisis realizado en la presente sesión, se contó con la participación de la señora Rosibel Víquez Abarca, vicerrectora de Investigación.**
- 8. De la discusión realizada en esta sesión por los miembros del Consejo Universitario y la señora vicerrectora de Investigación, se llegó a la conclusión de que es necesario realizar una revisión integral de lo que establece el artículo 32 bis del Estatuto de Personal y su reglamento.**
- 9. La revisión y actualización de la normativa del artículo 32 bis del Estatuto de Personal y su reglamento, responde a la importancia de seguir atendiendo las necesidades de la institución y mantener las oportunidades al personal de la Universidad para involucrarse en actividades académicas.**

**SE ACUERDA:**

- 1. Conformar una comisión integrada por la señora Rosibel Víquez Abarca, vicerrectora de Investigación; la señora Nancy Arias Mora, asesora jurídica del Consejo Universitario; y la señora Ana Lucía Valencia González, jefe a.i. de la Oficina Jurídica, con el fin de que realice una revisión integral del artículo 32 bis del Estatuto de Personal y su reglamento, tomando en consideración lo propuesto por la Comisión de Asuntos Jurídicos en el dictamen CU.CAJ-2022-024, y lo discutido en esta sesión, y presente una propuesta al plenario, a más tardar el 31 de mayo del 2023.**

2. **Comunicar al señor auditor interno el presente acuerdo, en atención al servicio preventivo enviado mediante oficio AI-016-2023 del 14 de febrero del 2023 (REF. CU-120-2023).**

### **ACUERDO FIRME**

MARLENE VÍQUEZ: Una pregunta señor rector. Yo sé que todos los acuerdos del Consejo Universitario van con copia al señor auditor, pero sí me parece importante que se tome como parte del acuerdo que se le informe al señor auditor, que dado el análisis que se ha dado hoy en la sesión para poder atender este tema, se está a la espera de la revisión integral para dar cumplimiento en lo que él solicitó, me parece importante que se mencione, aunque yo sé que todos los acuerdos del Consejo Universitario lleguen a la Auditoría, porque eso es lo que he visto, pero como esto está convocado por un servicio preventivo y hay que ponerlo en los considerandos, habría que informar del presente acuerdo al señor auditor, en atención al servicio preventivo, tal y tal.

RODRIGO ARIAS: Está bien incorporarlo, pero también para tranquilidad del señor auditor y conocimiento de todos ustedes, dado que uno de los puntos medulares de todo ese informe preventivo y todo lo que se ha suscitado después es de la utilización del 32 bis en periodo de vacaciones, también informarles que en el CONRE no hemos vuelto a aprobar ninguno que incluyera periodo de vacaciones y no los vamos a aprobar, dado que esta normativa se está discutiendo y mientras no se resuelva, acordamos que cuando incluye vacaciones se devuelven como lo hemos hecho en 2 o 3 casos.

Para que entonces también tengan tranquilidad de que ese cuestionamiento, que era el medular para mí de la Auditoría, lo estamos atendiendo para dar tiempo y oportunidad a que esto se discuta y se defina según lo acuerde el Consejo Universitario, entonces no hay riesgo en ese sentido.

MARLENE VÍQUEZ: Le agradezco la aclaración y me parece muy bien, pero nada más era agregar un segundo acuerdo en los términos que lo propuse, porque lo que habla es el papelito, me explico los acuerdos del Consejo y creo que hay que agregarlo como un segundo acuerdo.

EDUARDO CASTILLO: Don Rodrigo, lo que percibo de toda la discusión es que hay voluntad para seguir con esta normativa. Sin embargo, queda claro también que hay que modificarla a las nuevas necesidades que se requieren institucionalmente, porque como dijo doña Marlene, ha habido periodos en otros Consejos donde se ha querido eliminar, pero la inquietud que se percibe, la necesidad de que esto se mantenga, tanto institucionalmente como lo mencionó usted, como una mejora también salarial para cada funcionario, también que le permite un desarrollo, entonces eso tenemos que rescatarlo y dejarlo claro.

MARLENE VÍQUEZ: Adquirir experiencia en actividades, sí señor.

EDUARDO CASTILLO: Sí, exacto.

RODRIGO ARIAS: Sí, de acuerdo.

MARLENE VÍQUEZ: Fue el considerando de don Rodrigo.

EDUARDO CASTILLO: Sí, sí, excelente me parece bien.

RODRIGO ARIAS: Sí no hay más observaciones y estamos todos de acuerdo, en que ese punto se incorpore en el acuerdo.

OSVALDO CASTRO: Claro, también, la importancia que tiene la investigación, en acción social en nuestro país.

MARLENE VÍQUEZ: Por eso pusimos a doña Rosibel, en eso no hay problema.

RODRIGO ARIAS: Está bien, bueno, muchas gracias y buenas tardes. Feliz Semana Santa a ustedes y a toda la comunidad universitaria.

\*\*\*

Se levanta la sesión al ser las diecisiete horas y veinte minutos.

RODRIGO ARIAS CAMACHO  
PRESIDENTE  
CONSEJO UNIVERSITARIO

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