

UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA CONSEJO UNIVERSITARIO

21 de junio del 2024

SESIÓN EXTRAORDINARIA VIRTUAL DEL CONSEJO UNIVERSITARIO

ACTA No. 3026-2024

PRESENTES: Rodrigo Arias Camacho, quien preside la sesión
Ana Catalina Montenegro Granados
Katya Calderón Herrera
Eduardo Castillo Arguedas
Carlos Montoya Rodríguez
Marlene Víquez Salazar
José María Villalta Flores-Estrada
María Ortega Zamora, presidenta FEUNED

INVITADOS

PERMANENTES: Paula Piedra Vásquez, coordinadora general
Secretaría Consejo Universitario
Héctor Saballos Pomares, auditor interno a.i.
Nancy Arias Mora, asesora jurídica del Consejo Universitario

AUSENTE: Vladimir de la Cruz de Lemos

INVITADOS: Edward Araya Rodríguez, vicerrector Ejecutivo
Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. Oficina de Recursos Humanos
Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. Oficina Jurídica
Yelitza Fong Jiménez, jefa Oficina de Presupuesto
Allyson Núñez Méndez, presidenta APROFUNED
Jorge Prado Calderón, APROFUNED
José Alberto Calderón Navarro, APROFUNED
José Pablo Ramos Ulate, presidente AFAUNED
Carolina Somarribas Dormond, presidenta UNEDPRO
Ana Gabriela Bejarano Salazar, UNEDPRO
Jorge Raúl García Fernández, UNEDPRO
Rafael Eduardo López Alfaro, UNEDPRO
Roberto San Silvestre, Sindicato UNE UNED
Grace Venegas Bonilla

Se inicia la sesión al ser las ocho horas con cincuenta minutos de modo virtual.

RODRIGO ARIAS: Vamos a dar inicio a la sesión extraordinaria del Consejo Universitario 3026-2024 de hoy viernes 21 de junio del 2024, contando con la presencia de seis de quienes integramos actualmente el Consejo Universitario, a saber, doña Marlene Víquez, doña Katya Calderón, doña Catalina Montenegro, don Eduardo Castillo, doña María Ortega, en calidad de presidenta de la FEUNED y mi persona, esperamos que don Vladimir, don José María y don Carlos se integren pronto a la sesión.

Asimismo, participan en calidad de personas invitadas permanentes, don Héctor Saballos, auditor interno y doña Nancy Arias, asesora jurídica del Consejo Universitario.

Hoy, debido a la naturaleza de la sesión, también hay más personas invitadas parte de la administración, personas que participaron en las reuniones de la Comisión Mixta, doña Lorena Carvajal, doña Ana Lucía Valencia, doña Yelitza Fong y don Edward Araya, asimismo, en representación de sindicatos y gremios están participando doña Allyson Nuñez, doña Gabriela Bejarano, doña Carolina Somarribas, don Jorge Prado, don Raúl García, don José Pablo Ramos, don Rafael López y don Roberto Segura San Silvestre.

Es una sesión extraordinaria, no hay que aprobar agenda, se convoca con un propósito único, que es el análisis de los dictámenes enviados por la Comisión Mixta, hay 5 dictámenes que voy a leerlos rápidamente y luego le cedo la palabra a doña Marlene para que nos explique la manera en cómo los debemos abordar, dado que ella coordinó esta comisión:

I. PUNTO ÚNICO: Análisis de dictámenes enviados por la Comisión Mixta:

1. Dictamen de la Comisión Mixta, referente a la necesidad de incorporar en el futuro la regulación sobre salario global que se apruebe en el Estatuto de Personal (SCU-2024-125). REF: CU-544-2024
2. Dictamen de la Comisión Mixta, referente a propuesta de consenso sobre reglas de aplicación e inaplicación del salario global en la UNED, con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público. SCU-2024-145
3. Dictamen de la Comisión Mixta, referente a solicitud para inclusión de varios términos en el Estatuto de Personal. SCU-2024-142
4. Dictamen de la Comisión Mixta, referente a propuesta de consenso referente a las reglas de aplicación e inaplicación del salario global en la UNED. SCU-2024-143

5. Dictamen de la Comisión Mixta, referente a “Propuestas de las organizaciones gremiales con respecto a la implementación del salario global en la UNED”. SCU-2024-144
6. Dictamen de la Comisión Mixta, referente a envío de una propuesta borrador en relación a una posible estructura (esquema) de la normativa para los distintos regímenes con base en lo que la Comisión Mixta ha aprobado. SCU-2024-146

Este es el motivo de esta sesión extraordinaria y le cedo la palabra a doña Marlene.

1. Dictamen de la Comisión Mixta, referente a la necesidad de incorporar en el futuro la regulación sobre salario global que se apruebe en el Estatuto de Personal (SCU-2024-125).

Se conoce el dictamen de la Comisión Mixta, en la reunión 019-2024, artículo III, inciso 5), celebrada el 16 de mayo del 2024 (SCU-2024-125, REF: CU-544-2024), referente a la necesidad de incorporar en el futuro la regulación sobre salario global que se apruebe en el Estatuto de Personal.

MARLENE VÍQUEZ: Gracias don Rodrigo, buenos días a todas y a todos y a la comunidad universitaria que nos escucha.

Efectivamente, el Consejo Universitario en la sesión donde conformó esta comisión, que fue el año pasado, en atención al acuerdo tomado en la sesión 2982-2023, artículo IV, celebrada el 31 de agosto del 2023, en el cual basado en una propuesta que hace la Oficina de Recursos Humanos, se hace un cuadro de las distintas etapas del proceso para analizar lo que son todas las acciones que tiene que llevar a cabo la universidad en relación con la Ley Marco de Empleo Público.

Entonces, se conforma la primera Comisión Mixta a la que se le hacen dos encargos. El primer encargo era definir lo que era el mérito laboral universitario y los grados por régimen, exactamente, ese es el primer acuerdo que nos mandan a nosotros.

El segundo encargo era el establecer la aplicación y la inaplicación de las reglas de transición con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público.

Entonces, a raíz de eso la Comisión Mixta llevó a cabo en total 20 reuniones y de esas 20 reuniones, las 9 primeras fueron necesarias para llegar a puntos de consenso entre las organizaciones gremiales, los miembros del Consejo

Universitario que estaban presentes, doña Catalina, don Carlos Montoya, don Eduardo, la representante estudiantil y esta servidora, representantes de la administración, doña Ana Lucía Valencia, doña Ana Lorena Carvajal, doña Yelitza Fong, doña Laura Vargas, en ese momento vicerrectora Ejecutiva, y además estaban también todos los representantes de las organizaciones gremiales.

Nosotros hicimos entrega en su momento del primer resultado y lo que nos quedó para las restantes sesiones, que fue de la 10 a la 20, era llegar a ponernos de acuerdo con varios puntos que habían surgido a lo largo de todo el proceso. Uno era definir una especie de glosario o una definición de términos en el que existiera consenso tanto de la Oficina de Recursos Humanos en particular y la Oficina Jurídica, con las organizaciones gremiales, porque eso surgió como una inquietud desde el inicio por parte de las organizaciones gremiales, y estábamos hablando todos el mismo lenguaje.

El otro punto en relación con esto eran algunas preocupaciones que tenían las organizaciones gremiales en relación con ¿cómo era que se iba a aplicar el salario global de la UNED?

Debo decir que en todo el proceso, nosotros hicimos consultas al Consejo Nacional de Rectores, para ver si se había avanzado con respecto a los lineamientos del RESU, pero al día de hoy todavía no tenemos información, entonces, nos dimos a la tarea de seguir el análisis correspondiente con el encargo que nos dio el Consejo Universitario y en ese análisis había un punto en el cual yo fui muy insistente por una inquietud que expresó don José María Villalta en una sesión del Consejo Universitario, era que las reglas de transición que se llegaran a definir de aplicación o inaplicación relacionadas con el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público, ¿dónde iba a ser?, o sea, ¿cómo se iba a plantear?, como parte de una normativa, como un reglamento, como parte del Estatuto de Personal, o sea, cómo se tenía que hacer.

De ahí que viene el dictamen número 1, el cual se remitió al Consejo Universitario hace como dos o tres semanas atrás, porque fue uno de los primeros resultados que logramos tener, gracias a la respuesta que nos da doña Ana Lucía, que yo le decía, -doña Ana Lucía, es importante que eso se vea-, y ese es el dictamen número 1 que veríamos en este momento y que procedo a leer y esto resuelve esa inquietud.

Lamento que no esté don José María Villalta, no sé si se ha incorporado en este momento, pero esto es importante para que se vea que esa inquietud que él presentó también fue atendida por la comisión.

Entonces, dice:

“CONSIDERANDO:

1. El acuerdo tomado por la Comisión Mixta en reunión 017-2024, artículo IV, inciso 1-A), celebrada el 02 de abril del 2024 (SCU-2024-079) en el que, en el punto 2) indica lo siguiente:

(...)

2. Asimismo, solicitar a la (...) jefa ai de la Oficina Jurídica un dictamen para el Consejo Universitario, en el cual recomienda que las reglas de aplicación e inaplicación del salario global definitivo, con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público, lo mismo que el glosario solicitado por las organizaciones gremiales en la reunión 13 de esta Comisión, se incluya en un capítulo adicional del Estatuto de Personal.

(...)

2. El oficio OJ.2024-229 de fecha 15 de mayo del 2024 (REF.CU-525-2024) suscrito por la señora Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica, en el que presenta "Inclusión del salario global en el Estatuto de Personal", que a la letra indica: ..."

A partir de este momento le paso la palabra a doña Ana Lucía, porque ella fue la que elaboró el dictamen y me parece que es la persona indicada para que se refiera a él.

ANA LUCÍA VALENCIA: Sí señora, gracias. Buenos días a todos y todas señoras y señores concejales, y a la comunidad universitaria que nos está escuchando el día de hoy.

Este era uno de los criterios que se nos había solicitado a la Oficina Jurídica para ver donde tenía que incluirse los cambios que estábamos haciendo y dice lo siguiente:

"CRITERIO

Como punto de partida, es importante señalar que el artículo 20 de la Ley que creó a la UNED ([Ley N°6044](#) del 03 de marzo de 1977) dispuso:

Artículo 20.- La Junta Universitaria emitirá un reglamento especial que regulará la carrera del personal docente y administrativo de la institución.

A nivel de la normativa interna, el artículo 35 del [Estatuto Orgánico](#) de la UNED establece lo siguiente:

ARTÍCULO 35: Existirá un Estatuto de Personal que garantice la estabilidad y el desarrollo de la carrera universitaria de los funcionarios de la UNED. Dicho régimen definirá categorías académicas y profesionales, basadas en estudios realizados, experiencia académica, experiencia laboral y producción intelectual. La remuneración por el ejercicio de cargos de autoridad en la Universidad se realizará de acuerdo con un

sistema de pago adicional. / Se establecen los principios de ingreso y promoción por concurso y de remoción sólo por justa causa, debidamente comprobada salvo los nombramientos que este Estatuto establezca por plazo definido.

Además, según se observa en el transitorio VII del Estatuto Orgánico, la Asamblea Universitaria le delegó al Consejo Universitario el conocimiento y aprobación del Estatuto de Personal.

Por otro lado, de acuerdo con los [Conceptos para el Sistema Normativo de la UNED](#) aprobados por el Consejo Universitario, se entenderá por Estatuto de Personal:

...el reglamento encargado de regular la relación de empleo entre la Universidad Estatal a Distancia y sus servidores. Debe ser aprobado por el Consejo Universitario.

Por su parte, el artículo 1 del [Estatuto de Personal](#) establece como objeto de dicho cuerpo normativo lo siguiente:

Artículo 1: Objeto del Estatuto. El presente Estatuto de Personal, conforme con lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto Orgánico, tiene como objeto garantizar el desarrollo de la Carrera Universitaria de los funcionarios de la Universidad Estatal a Distancia y regular todo lo referente al ingreso, estabilidad, promoción, remoción y remuneración de los funcionarios, así como establecer los deberes y los demás derechos y beneficios.

Tal y como lo ha señalado esta oficina en varias ocasiones, se recomienda incorporar la regulación sobre salario global que se apruebe en el Estatuto de Personal. Dicha regulación podría incluirse como un capítulo adicional en dicho cuerpo normativo, podría incluirse en artículos específicos que ya existen o una combinación de las dos opciones anteriores.

Ahora bien, esta oficina considera prematuro presentar una propuesta para incluir un capítulo adicional en el Estatuto de Personal que contenga elementos como, por ejemplo, el glosario solicitado por las organizaciones gremiales en la reunión 13 de la Comisión Mixta, porque dependerá de varios aspectos que aún no se encuentran determinados por el Consejo Universitario. No obstante, una vez que se cuente con dichos aspectos, la Oficina Jurídica tiene completa disposición de colaborar con el Consejo Universitario para -desde la perspectiva jurídica- explorar las diferentes opciones posibles.” (El subrayado no es del original)..”

Este sería el criterio de la Oficina Jurídica, porque ya cuando estén todos los acuerdos aprobados, ya podremos ver dónde se va a incluir, pero sí sería dentro del Estatuto de Personal.

MARLENE VÍQUEZ: Entonces, la propuesta de acuerdo que se remite al Consejo Universitario es:

“SE ACUERDA:

1. Dar por recibido el oficio OJ.2024-229 de fecha 15 de mayo del 2024 (REF.CU-525-2024) suscrito por la señora Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica, en el que indica que *“considera prematuro presentar una propuesta para incluir un capítulo adicional en el Estatuto de Personal, sobre lo relacionado con el salario global, en estos momentos, “porque dependerá de varios aspectos que aún no se encuentran determinados por el Consejo Universitario. No obstante, una vez que se cuente con dichos aspectos, la Oficina Jurídica tiene completa disposición de colaborar con el Consejo Universitario para -desde la perspectiva jurídica- explorar las diferentes opciones posibles.”*
2. Trasladar al Consejo Universitario el oficio OJ.2024-229 de fecha 15 de mayo del 2024 (REF.CU-525-2024) suscrito por la señora Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica, para que lo considere en el momento que lo requiera.

ACUERDO FIRME”

En otras palabras, señor rector y miembros de este Consejo Universitario y personas invitadas, este es el primer dictamen que brindó la comisión bajo el entendido que sí se tendría que incluir en el Estatuto de Personal, pero habría que esperar en qué artículos porque inclusive hay un artículo 5 que yo le indicaba también a Ana Lucía, que se llama “Definiciones” y habría que ver si hay que ampliar algunas de esas definiciones, pero eso implica una reforma efectiva dentro del Estatuto de Personal para ya una vez que el Consejo Universitario haya aprobado todo lo concerniente con las reglas de transición, el glosario, etc., se puedan hacer las modificaciones correspondientes. Ese sería el primer dictamen, señor rector.

RODRIGO ARIAS: Muchas gracias doña Marlene y doña Ana Lucía, es muy claro el oficio de Ana Lucía, cualquier reforma que se haga en materia de personal en la UNED tiene que estar contemplada dentro del Estatuto de Personal porque eso indica nuestro Estatuto Orgánico en el artículo 35, al que ahora se hizo referencia.

Una pregunta a Ana Lucía, porque ese oficio es del 15 de mayo, hoy tenemos varios dictámenes para irlos viendo, con la aprobación de estos dictámenes, se cuenta entonces ya con insumos para pensar en la modificación del Estatuto de Personal o ¿faltaría algo más después?

ANA LUCÍA VALENCIA: En principio, ya tendríamos bastante para irle dando la forma.

RODRIGO ARIAS: Ok, entonces ya esa falta de elementos era al 15 de mayo, hoy se estarían subsanando.

ANA LUCÍA VALENCIA: Podríamos decir que lo que tenemos hasta este momento se puede incluir, que podría en el futuro haber más cosas, por supuesto que nos falta mucho.

RODRIGO ARIAS: De acuerdo, pero ya se puede comenzar a trabajar a partir de hoy.

ANA LUCÍA VALENCIA: Sí señor.

MARLENE VÍQUEZ: Efectivamente don Rodrigo, considero que ya con esto el Consejo Universitario y las próximas comisiones mixtas que vaya a conformar el mismo Consejo Universitario pueden, a partir de esos insumos, que se aprobarían como parte de esto, se tomarían en cuenta, lo importante es que, ya doña Ana Lucía nos dio una ruta, o sea, nos dijo, -tiene que estar en el Estatuto de Personal, y hay que buscar la ubicación correcta-, porque podría no ser un solo capítulo, y de acuerdo con la estructura que tiene el Estatuto de Personal, ver cuál sería la ubicación correcta, pero lo importante es que sí tendría que estar en el Estatuto de Personal.

RODRIGO ARIAS: Y de acuerdo con lo que Ana Lucía indica en ese oficio, yo creo que es una mezcla de las dos partes, habrá probablemente un capítulo dedicado exclusivamente al salario global, pero necesariamente afecta a otros artículos del Estatuto actual, entonces, en ambos lados habrá que analizarlo. Realmente es una intervención completa, creo yo, del Estatuto, desde las definiciones a normas en muchos de sus apartados y en un apartado específico de salario global.

MARLENE VÍQUEZ: Sí señor, así es.

ANA LUCÍA VALENCIA: Una cosita que se me olvidó mencionar, porque ahora entraremos a tener al mismo tiempo el salario compuesto, el salario global y así será por muchos años, hasta que solamente en principio, sino es que hay algún otro cambio, nos quedemos con el salario global, entonces, sería empezar a determinar eso, que la forma de remuneración dentro de la universidad tiene esas dos aristas, y ya de ahí desarrollar cada una, la que ya tenemos, que también tendrá cambios, pero esa es otra etapa de otra Comisión Mixta y esta de que tenemos que incluir ya el salario global.

RODRIGO ARIAS: De acuerdo, yo creo que el camino queda claro con este primer punto.

MARLENE VÍQUEZ: Sí señor, no sé qué es lo que procede señor rector, darlo por recibido, acogerlo, porque en realidad aquí lo que estamos haciendo nada más es acogiendo el dictamen de doña Ana Lucía, la sugerencia que ella nos está haciendo desde el punto de vista jurídico, de que el principio básico, como axioma matemático, estará en el Estatuto de Personal, ¿dónde?, dependerá de cómo se va viendo y sí, efectivamente sí se tiene que establecer un capítulo relacionado con la parte salarial para el salario global.

RODRIGO ARIAS: Creo que es mejor un acuerdo casi que en los mismos términos que viene el dictamen que usted leyó. En principio se da por recibido, ya no el oficio como está en el dictamen, sino el dictamen.

MARLENE VÍQUEZ: ¿El dictamen de la Comisión Mixta?

RODRIGO ARIAS: Sí, y en segundo lugar, aceptar o aclarar que cualquier modificación que se realice a lo interno de la UNED, para la adopción del salario global, deberá estar contenida dentro del Estatuto de Personal, atendiendo lo indicado en el artículo 35 del Estatuto Orgánico de la UNED.

MARLENE VÍQUEZ: Sí, con fundamento también en el dictamen de la Oficina Jurídica y se pone la referencia.

RODRIGO ARIAS: Sí, de acuerdo, pero es mejor que quede expresado mediante un acuerdo.

MARLENE VÍQUEZ: Sí señor, estoy de acuerdo.

RODRIGO ARIAS: ¿Alguna observación? Entonces, lo votamos.

CARLOS MONTOYA: Buenos días don Rodrigo y compañeros, ya me incorporé a la sesión. Muchas gracias.

RODRIGO ARIAS: Bienvenido don Carlos, entonces tomamos nota que ya don Carlos está acá.

Aprobamos este primer acuerdo, y le damos firmeza.

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO I, inciso 1)

CONSIDERANDO:

1. El dictamen de la Comisión Mixta, en la reunión 019-2024, artículo III, inciso 5), celebrada el 16 de mayo del 2024 (SCU-2024-125, REF: CU-544-2024), referente a la necesidad de incorporar en el futuro la regulación sobre salario global que se apruebe en el Estatuto de Personal.
2. El acuerdo tomado por la Comisión Mixta en reunión 017-2024, artículo IV, inciso 1-A), celebrada el 02 de abril del 2024 (SCU-2024-079) en el que, en el punto 2) indica lo siguiente:

(...)

2. Asimismo, solicitar a la (...) jefa ai de la Oficina Jurídica un dictamen para el Consejo Universitario, en el cual recomienda que las reglas de aplicación e inaplicación del salario global definitivo, con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público, lo mismo que el glosario solicitado por las organizaciones gremiales en la reunión 13 de esta Comisión, se incluya en un capítulo adicional del Estatuto de Personal.

(...)

3. El oficio OJ.2024-229 de fecha 15 de mayo del 2024 (REF.CU-525-2024) suscrito por la señora Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica, en el que presenta “Inclusión del salario global en el Estatuto de Personal”, que a la letra indica:

“(...)

CRITERIO

Como punto de partida, es importante señalar que el artículo 20 de la Ley que creó a la UNED ([Ley N°6044](#) del 03 de marzo de 1977) dispuso:

Artículo 20.- *La Junta Universitaria emitirá un reglamento especial que regulará la carrera del personal docente y administrativo de la institución.*

A nivel de la normativa interna, el artículo 35 del [Estatuto Orgánico](#) de la UNED establece lo siguiente:

ARTÍCULO 35: *Existirá un Estatuto de Personal que garantice la estabilidad y el desarrollo de la carrera universitaria de los funcionarios de la UNED. Dicho régimen definirá categorías académicas y profesionales, basadas en estudios realizados, experiencia académica, experiencia laboral y producción intelectual. La remuneración por el ejercicio de cargos de autoridad en la Universidad se realizará de acuerdo con un sistema de pago adicional. / Se establecen los principios de ingreso y promoción por concurso y de*

remoción sólo por justa causa, debidamente comprobada salvo los nombramientos que este Estatuto establezca por plazo definido.

Además, según se observa en el transitorio VII del Estatuto Orgánico, la Asamblea Universitaria le delegó al Consejo Universitario el conocimiento y aprobación del Estatuto de Personal.

Por otro lado, de acuerdo con los [Conceptos para el Sistema Normativo de la UNED](#) aprobados por el Consejo Universitario, se entenderá por Estatuto de Personal:

...el reglamento encargado de regular la relación de empleo entre la Universidad Estatal a Distancia y sus servidores. Debe ser aprobado por el Consejo Universitario.

Por su parte, el artículo 1 del [Estatuto de Personal](#) establece como objeto de dicho cuerpo normativo lo siguiente:

Artículo 1: Objeto del Estatuto. *El presente Estatuto de Personal, conforme con lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto Orgánico, tiene como objeto garantizar el desarrollo de la Carrera Universitaria de los funcionarios de la Universidad Estatal a Distancia y regular todo lo referente al ingreso, estabilidad, promoción, remoción y remuneración de los funcionarios, así como establecer los deberes y los demás derechos y beneficios.*

Tal y como lo ha señalado esta oficina en varias ocasiones, se recomienda incorporar la regulación sobre salario global que se apruebe en el Estatuto de Personal. Dicha regulación podría incluirse como un capítulo adicional en dicho cuerpo normativo, podría incluirse en artículos específicos que ya existen o una combinación de las dos opciones anteriores.

Ahora bien, esta oficina considera prematuro presentar una propuesta para incluir un capítulo adicional en el Estatuto de Personal que contenga elementos como, por ejemplo, el glosario solicitado por las organizaciones gremiales en la reunión 13 de la Comisión Mixta, porque dependerá de varios aspectos que aún no se encuentran determinados por el Consejo Universitario. No obstante, una vez que se cuente con dichos aspectos, la Oficina Jurídica tiene completa disposición de colaborar con el Consejo Universitario para -desde la perspectiva jurídica- explorar las diferentes opciones posibles.” (El subrayado no es del original)

SE ACUERDA:

- 1. Dar por recibido el dictamen de la Comisión Mixta (SCU-2024-125, REF: CU-544-2024), referente a la necesidad de**

incorporar en el futuro la regulación sobre salario global que se apruebe en el Estatuto de Personal.

- 2. Aclarar que cualquier modificación que se realice a lo interno de la UNED para la adopción del salario global definitivo, deberá estar incluida dentro del Estatuto de Personal, atendiendo lo indicado en el artículo 35 del Estatuto Orgánico de la UNED. Lo anterior, con respaldo en lo que establece el oficio OJ.2024-229 de fecha 15 de mayo del 2024 (REF.CU-525-2024), de la Oficina Jurídica, el cual se detalla en el considerando 3 del presente acuerdo.**

ACUERDO FIRME

JOSE MARÍA VILLALTA: Buenos días.

- 2. Dictamen de la Comisión Mixta, referente a propuesta de consenso sobre reglas de aplicación e inaplicación del salario global en la UNED, con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público.**

Se conoce el dictamen de la Comisión Mixta en la reunión 020-2024, artículo III, inciso 5), celebrada el 31 de mayo del 2024 (SCU-2024-145), referente a propuesta de consenso sobre reglas de aplicación e inaplicación del salario global en la UNED, con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público y otra normativa afín que rige la Institución.

RODRIGO ARIAS: Sigamos con el otro acuerdo.

MARLENE VÍQUEZ: El dictamen 2 y 3 ya están incorporados en el dictamen 5, que es precisamente ahí donde se hace toda la revisión y es como decir el informe general para este Consejo.

Aquí se darán cuenta que el primer considerando está dirigido directamente al Consejo Universitario, dice:

“Les transcribo el acuerdo tomado por la Comisión Mixta, en la reunión 020-2024, artículo III, inciso 5), celebrada el 31 de mayo del 2024:...”

En el primer considerando es donde se hace referencia precisamente al cuadro de la propuesta de plazos de cumplimiento de las distintas etapas que se propuso para el salario global presentado por doña Ana Lorena Carvajal, y eso fue en la sesión 2982-2023, artículo IV, celebrada el 31 de agosto del 2023.

Ese es el primer referente, ¿por qué pusimos esto?, porque ahí queda también de manifiesto que hay otras partes que tienen que ser consideradas y que es parte de un acuerdo del Consejo Universitario.

En el punto 2 viene algo importante que se transcribió en este acuerdo, porque indica cómo está conformada esta comisión, dice:

“Acoger la propuesta presentada por la administración y conformar una comisión mixta del Consejo Universitario integrada por la señora Marlene Víquez Salazar quien coordina, el señor Carlos Montoya Rodríguez, la señora Ana Catalina Montenegro Granados, el señor Eduardo Castillo Arguedas, la señora Laura Vargas Badilla, vicerrectora Ejecutiva, la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, la señora Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica y la señora Yelitza Fong Jiménez, jefa de la Oficina de Presupuesto, para que, a más tardar el 03 de octubre de 2023, presente a este Consejo Universitario un dictamen en relación con la propuesta de reglas de aplicación del Salario Global para la UNED”.

Porque en el cuadro anterior se nos había hablado sobre el mérito universitario, mérito laboral y los grados en la UNED.

En el considerando dos de este informe, indica:

“2. El acuerdo del Consejo Universitario en sesión 2987-2023, Art. IV-A, inciso 9) celebrada el 28 de setiembre del 2023, tomado en atención a la nota de personas representantes de la Asociación de Funcionarios Administrativos de la UNED (AFAUNED), la Asociación de los Profesores de la UNED (APROFUNED) y la Asociación de Profesionales de la UNED (UNED PRO), de fecha 6 de setiembre, 2023, referente a preocupación y malestar frente a la entrada en vigencia del salario global y las consecuencias sobre los salarios compuestos de las personas trabajadoras de la UNED (REF: CU-936-2023) y en atención al oficio ORH.USP.2022.5166 de fecha 30 de agosto de 2023 (REF: CU-909-2023), suscrito por la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, la señora Karol Fallas Méndez, coordinadora a.i. de la Unidad de Servicios al Personal y el señor Juan Carlos Aguilar Rodríguez, coordinador de la Unidad de Planillas. De los 7 puntos solicitados en la citada nota por las asociaciones APROFUNED, AFAUNED y UNED PRO, se acogen 6 de ellas”.

Esto era muy importante porque esta nota de doña Ana Lorena, de Karol Fallas y don Juan Carlos Aguilar, es donde le expresan al Consejo Universitario las preocupaciones y las limitaciones que tienen en relación para atender todo lo que implica los requerimientos que requieren para atender todo lo que tiene el salario global y la preocupación, por otro lado, de los gremios.

Después dice:

“En el considerando 6 del acuerdo anterior, se indica:

“El interés de los miembros del Consejo Universitario por analizar el tema del Salario Global y los efectos en los salarios compuestos en la UNED, de la manera más amplia y con la participación de la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos y todas las personas representantes de los gremios en conjunto con otras instancias internas, por ser un tema que implica un nuevo tipo de contratación, que tiene efectos importantes en la normativa institucional y el salario de las personas trabajadoras de la Universidad.”

Asimismo, en el último párrafo del punto 1 del acuerdo se indica:

“Finalmente, se reitera a la comunidad universitaria que este Consejo Universitario ha definido una ruta participativa, que es del conocimiento de toda la comunidad universitaria, para definición y aplicación del Salario Global Definitivo, así como para encontrar opciones que mitiguen los efectos de la Ley Marco de Empleo Público en los salarios compuestos de las personas trabajadoras actuales de la Universidad. Se espera que, con la ruta propuesta en conjunto con el cronograma aprobado por este Consejo en la sesión 2982-2023, celebrada el 31 de agosto, 2023, a más tardar en marzo del 2024, se tenga una solución de consenso para atender la preocupación acerca de los salarios en la Universidad.”

Bueno, en aquel momento esa era la fecha que nosotros teníamos prevista, estamos en junio y han pasado marzo, abril, mayo y junio, 3 meses, dado que el tema no ha sido fácil, pero además los insumos que hemos tenido por parte del Consejo Nacional de Rectores, tampoco han llegado al Consejo Universitario.

A partir del considerando 4, ahí se menciona:

“4. Lo discutido en las reuniones 10 y 11, de la Comisión Mixta, celebradas respectivamente, el 30 de noviembre y el 6 de diciembre del 2023, con fundamento en el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2987-2023, Art. IV-A, inciso 7) celebrada el 28 de setiembre del 2023 (CU-2023-498), referente a propuesta de las reglas de aplicación del salario global de la UNED, elaborada por la Oficina Jurídica y la Oficina de Recursos Humanos. Al respecto se analizó:

- a) La propuesta de las reglas de aplicación del salario global de la UNED, elaborada por la Oficina Jurídica y la Oficina de Recursos Humanos, en su oficio O.J.2023-630 y ORH.2023-121 de fecha 22 de setiembre del 2023 (REF.CU-1001-2023).
- b) El correo electrónico de fecha 6 de diciembre del 2023 (REF.CU-1319-2023) suscrito por las organizaciones gremiales, referente a la propuesta de aplicación y de inaplicación del salario global de la UNED, en atención a lo propuesto por la Oficina Jurídica y la Oficina de Recursos Humanos.
- c) Las inquietudes expuestas por las organizaciones gremiales, con respecto al oficio OJ.2023-802 / ORH.2023-231 de fecha 22 de noviembre del 2023

(REF.CU-1301-2023) suscrito por las señoras Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos y Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica, en el que presentan propuesta base de definiciones (glosario) de varios términos que aparecen en la Ley Marco de Empleo Público, en atención a lo solicitados por las organizaciones gremiales en la reunión 7 de la Comisión Mixta, celebrada el 01 de noviembre del 2023, con fundamento en el marco normativo institucional y nacional, que corresponda, con el fin de reducir las interpretaciones técnicas posteriores, que afectarían a las personas trabajadoras con la aplicación de la Ley Marco de Empleo Público.

Esto es todo el proceso que llevó a cabo la comisión en cada una de las reuniones que se realizó, qué se vio, qué se analizó, qué se acordó, los puntos que eran de preocupación y que había que analizarlos.

Ahí están en detalle, inclusive los acuerdos que se tomaron en cada una de las reuniones. Es parte de todo el proceso, se menciona inclusive aquí el dictamen de doña Ana Lucía, sobre todo el proceso que se llevó a cabo, porque había que llegar a muchos puntos de conciliación.

“5. En la reunión 12 de la Comisión Mixta, celebrada el 12 de diciembre del 2023, siempre dentro del marco del acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2987-2023, Art. IV-A, inciso 7), celebrada el 28 de setiembre del 2023 (CU-2023-498), referente a propuesta de las reglas de aplicación del salario global de la UNED, elaborada por la Oficina Jurídica y la Oficina de Recursos Humanos, se analiza:

- a) El oficio ORH.2023.292 suscrito por la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, en el que remite propuesta de redacción para agregar a las reglas de transición del salario global, en lo que al ascenso por mérito se refiere (REF.CU-1354-2023).
 - b) El Informe del señor Jorge Prado Calderón de APROFUNED, con respecto al régimen aprobado por la Universidad de Costa Rica.
 - c) El oficio ORH.2023.291 / O.J.2023.856 suscrito por las señoras Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos y Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica, en el que realizan análisis de las observaciones presentadas por los gremios al glosario elaborado por la Oficina de Recursos Humanos y la Oficina Jurídica (REF.CU-1353-2023).
6. En la reunión 13 de la Comisión Mixta, celebrada el 26 de enero del 2024, siempre dentro del marco del acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2987-2023, Art. IV-A, inciso 7), celebrada el 28 de setiembre del 2023 (CU-2023-498), referente a propuesta de las reglas de aplicación del salario global de la UNED, elaborada por la Oficina Jurídica y la Oficina de Recursos Humanos, se conoce:
- a) El Acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión extraordinaria 3002-2024, Art. II, celebrada el 18 de enero del 2024, en el que informan la nueva

conformación de la Junta Directiva de la Federación de Estudiantes de la UNED y del Tribunal Electoral Estudiantil de la FEUNED (CU-2024-001).

- b) La Gaceta Universitaria #2-2024 del 3 de enero de 2024, en el que se publica la “Reforma integral a las Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica” y el “Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica”, aprobado por el Consejo Universitario de la UCR en sesión ordinaria No. 6768, Art. 5, celebrada el 14 de diciembre de 2023 (REF.CU-048-2024).
- c) El oficio SCU-2024-011 suscrito por la señora Paula Piedra, coordinadora general de la Secretaría del Consejo Universitario, en el que da respuesta al acuerdo tomado por la Comisión Mixta en reunión 012-2023, artículo III, inciso 2), llevada a cabo el 14 de diciembre del 2023, referente al acuerdo tomado por la Universidad de Costa Rica, en relación con el Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica (REF.CU-061-2024).
- d) La solicitud de la señora Marlene Víquez Salazar, para incluir la publicación realizada por el Semanario Universidad titulado: “Régimen Salarial Académico UCR: ¿Qué pasa con los componentes del salario actual al pasarse al nuevo régimen docente?
- e) El oficio ORH.2024.047 suscrito por la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, en el que remite la recomendación de inclusión en la redacción al lineamiento presentado por el señor Jorge Prado (REF.CU-065-2024).
- f) El oficio FCS-11-2024, dirigido al Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera, director del Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica y suscrito por varios decanos de dicha Universidad, referente a la reforma integral a las Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica (REF.CU-067-2024).
- g) Las observaciones realizadas por las organizaciones gremiales al oficio ORH.2023.291 / O.J.2023.856 del 14 de diciembre del 2023, suscrito por las señoras Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos y Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. Oficina Jurídica (REF.CU-065-2024), relacionadas con las inquietudes presentadas por las organizaciones sobre el “Glosario” o definición de términos presentada por las señoras Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos y Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. Oficina Jurídica. Con respecto a este último punto se toma el siguiente acuerdo:

“Solicitar respetuosamente a las señoras Ana Lorena Carvajal Pérez, jefe a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, y Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica, realizar una valoración de las observaciones emitidas por las organizaciones gremiales en relación con el oficio ORH.2023.291 / O.J.2023.856 del 14 de diciembre del 2023 (REF.CU-064-2024), con la finalidad de que se pueda completar el glosario con los términos que indican los gremios, y los 9 términos que faltan: cargo, clases ocupacionales, clases de puesto, estratos ocupacionales, estructura organizacional, estructura salarial, familia de puestos, grupos ocupacionales, promoción, separaciones de puestos.

Además, valorar las 12 observaciones emitidas por las organizaciones gremiales, en relación con las definiciones dadas por la Oficina Jurídica y la Oficina de Recursos Humanos, en su oficio ORH.2023.291 / O.J.2023.856 y presenten el criterio correspondiente para ser analizado en la reunión a realizarse el 9 de febrero del 2024 (REF.CU-065-2024).”

7. En la reunión 14 de la Comisión Mixta, celebrada el 09 de febrero, 2024, en el marco del acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2987-2023, Art. IV-A, inciso 7), celebrada el 28 de setiembre del 2023 (CU-2023-498), referente a propuesta de las reglas de aplicación del salario global de la UNED, elaborada por la Oficina Jurídica y la Oficina de Recursos Humanos, se conoce:

- a) Los correos electrónicos de las señoras Ana Lucía Valencia G., jefa a.i. de la Oficina Jurídica y Ana Lorena Carvajal P., jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, en respuesta al acuerdo SCU-2024-023 tomado por la Comisión Mixta, en relación con las observaciones emitidas por las organizaciones gremiales al oficio ORH.2023.291 / O.J.2023.856.
- b) La última versión presentada por las organizaciones gremiales referente a las reglas de transición (REF.CU-135-2024) de fecha 7 de febrero, 2024. Con respecto a este punto la Comisión Mixta acuerda en relación con las reglas de aplicación e inaplicación del salario global en la UNED:

“Solicitar a las señoras Ana Lucía Valencia G, jefa a.i. de la Oficina Jurídica y Ana Lorena Carvajal P, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, que de manera conjunta analicen el oficio enviado por las organizaciones gremiales (REF.CU-135-2024), referentes a las reglas de aplicación e inaplicación del salario global en la UNED y presenten en la próxima reunión, la cual se realizará el 23 de febrero, 2024, las observaciones que correspondan.”

8. En la reunión 15 de la Comisión Mixta, celebrada el 23 de febrero, 2024, en el marco del acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2987-2023, Art. IV-A, inciso 7), celebrada el 28 de setiembre del 2023 (CU-2023-498), referente a propuesta de las reglas de aplicación del salario global de la UNED, elaborada por la Oficina Jurídica y la Oficina de Recursos Humanos, se conoce:

- a) El oficio UCR.2024.0215, referente a “Montos del salario global definitivo para el sector académico”, Resolución de Rectoría R-45-2024 (REF.CU-184-2024).
- b) El oficio CNR-100-2024 suscrito por el señor Eduardo Sibaja Arias, director de OPES, CONARE, en el que brinda respuesta al acuerdo SCU-2024-027 tomado por la Comisión Mixta en reunión 014-2024, en relación a la propuesta de Lineamientos del RESU elaborados por las direcciones de Recursos Humanos de las cinco universidades (UCR, ITCR, UTN, UNA, UNED) (REF.CU-201-2024).
- c) El oficio ORH.2024.080 suscrito por la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, en relación con el documento

ORH.2024.047, "Reglas a la LMEP". Además, nota suscrita por las organizaciones gremiales, en el que brindan "Respuesta de las asociaciones gremiales ante el oficio ORH.2024.080" (REF.CU-162-2024 y REF.CU-207-2024).

- d) El oficio O.J.2024-070 / ORH.2024.141 suscrito por las señoras Ana Lucía Valencia González y Ana Lorena Carvajal Pérez, en respuesta al acuerdo SCU-2024-028 tomado por la Comisión Mixta en reunión 014-2024, en relación con las reglas de aplicación e inaplicación del salario global en la UNED (REF.CU-189-2024).
- e) El oficio O.J.2024-079 / ORH.2024.155 suscrito por las señoras Ana Lucía Valencia González y Ana Lorena Carvajal Pérez, en respuesta al acuerdo SCU-2024-023 tomado por la Comisión Mixta en reunión 013-2024, en relación al glosario y los 9 términos que le faltan: cargo, clases ocupacionales, clases de puesto, estratos ocupacionales, estructura organizacional, estructura salarial, familia de puestos, grupos ocupacionales, promoción, separaciones de puestos (REF.CU-198-2024).
- f) El criterio de las organizaciones gremiales acerca de las reglas de aplicación e inaplicación del salario global (REF.CU-208-2024).

En esta reunión 15, producto del análisis realizado en la Comisión Mixta, se toma el siguiente acuerdo:

ARTICULO III, inciso 3-A)

CONSIDERANDO:

1. El oficio ORH.2024.080 de fecha 14 de febrero del 2024 (REF.CU-162-2024) suscrito por la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, en relación con el documento ORH.2024-047, "Reglas a la LMEP" con las correcciones solicitadas por la señora Carvajal Pérez en la presente reunión, que a la letra indica:

Mediante oficio ORH.2024.047, la suscrita envió recomendación en cuanto al lineamiento de transición relacionado con la aplicación del salario global, en los casos en que, al aplicar el régimen de méritos, el salario compuesto sea inferior al salario global; no obstante, me permito indicar lo siguiente:

- a. Tal y como lo manifesté, esta propuesta concuerda con lo aprobado por la Universidad de Costa Rica y, asumido por la Comisión de Directores de Recursos Humanos de CONARE.
- b. En reuniones que he sostenido con personas que laboran en MIDEPLAN, así como profesionales en Derecho, sostienen que esto no encuentra fundamento en lo que establece la Ley Marco de Empleo Público.
- c. La Oficina Jurídica de la UNED en reiteradas ocasiones ha indicado, que no encuentra fundamento jurídico que pueda sustentar la propuesta de los gremios.

Por lo anterior, solicito lo siguiente:

2. Analizar las reglas de transición a la luz de lo que establece el Transitorio 11 de la Ley Marco de Empleo Público, el cual en su inciso a) indica lo siguiente:

“Quienes devengan un salario compuesto menor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global, continuarán devengando su salario en la forma en que lo venían haciendo y podrá incrementarse por el pago por concepto de anualidad, que en derecho les corresponda y una vez que su salario compuesto iguale el monto que les correspondería bajo el esquema de salario global, se trasladarán de manera automática a este régimen salarial, el mes siguiente.”

3. Dejo sin efecto el oficio ORH.2023.047.
4. Eliminar del documento “Reglas a la LMEP” la siguiente regla de transición:

“Cuando se da un cambio de categoría en el régimen de méritos, si el salario global es superior al salario compuesto en la nueva categoría, se procederá a aplicar el salario global”, por cuanto iría en contra de lo establecido en la Ley.

Cordial Saludo”

5. La nota suscrita por las organizaciones gremiales remitida el 23 de febrero del 2024 (REF.CU-207-2024), en el que brindan “Respuesta de las asociaciones gremiales ante el oficio ORH.2024.080” (...)
6. El interés de las personas miembros de la Comisión Mixta de cumplir con el segundo mandato que le asignó el Consejo Universitario a esta comisión, con respecto a las reglas de transición.
7. El oficio CNR-100-2024 de fecha 22 de febrero del 2024 (REF.CU-201-2024) suscrito por el señor Eduardo Sibaja Arias, director de OPES, CONARE, en el que brinda respuesta al acuerdo SCU-2024-027 tomado por la Comisión Mixta en reunión 014-2024, e informa que el tema referente a los lineamientos del RESU, elaborado por las direcciones de Recursos Humanos de las cinco universidades, será analizado en sesión ordinaria presencial hasta el 5 de marzo 2024.

SE ACUERDA:

1. Dejar pendiente las peticiones solicitadas por las organizaciones gremiales en la nota presentada el 23 de febrero 2024, (REF.CU-207-2024) titulado “Respuesta de las asociaciones gremiales al oficio ORH.2024.080”, hasta la próxima reunión de la Comisión Mixta.
2. Informar a las organizaciones gremiales que el acuerdo anterior se hace con el único propósito de que la señora Ana Lucía Valencia G., jefa a.i. de la Oficina Jurídica de la UNED, valore los argumentos de

carácter legal que se están estableciendo en la nota titulada “Respuesta de las asociaciones gremiales ante el oficio ORH.2024.080” (REF.CU-207-2024).

3. Solicitar a la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, realizar las observaciones pertinentes por escrito, en relación con la nota presentada por las organizaciones gremiales, en respuesta al oficio ORH.2024.080 (REF.CU-162-2024), corregido por ella en la presente reunión.
9. En la reunión 16 de la Comisión Mixta, celebrada el 12 de marzo, 2024, en el marco del acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2987-2023, Art. IV-A, inciso 7), celebrada el 28 de setiembre del 2023 (CU-2023-498), referente a propuesta de las reglas de aplicación del salario global de la UNED, elaborada por la Oficina Jurídica y la Oficina de Recursos Humanos, se conoce:
1. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión extraordinaria 3009-2024, Art. IV, inciso 1), celebrada el 29 de febrero del 2024, en relación con el acuerdo SCU-2024-042, tomado por la Comisión Mixta, referente a las fechas establecidas en el cronograma de trabajo aprobado por el Consejo Universitario, para los distintos productos relacionados con la aplicación de la Ley Marco de Empleo Público. (CU-2024-069).
 2. El oficio ORH.2024.236 suscrito por la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, en atención al acuerdo tomado por la Comisión Mixta, en sesión 015-2024, artículo III, inciso 3-A (REF.CU-299-2024).
 3. El oficio O.J.2024-111 suscrito por la señora Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica, en respuesta al acuerdo de la Comisión Mixta SCU-2024-041, en la que se le solicita valore los argumentos de carácter legal que se están estableciendo en la nota titulada “Respuesta de las asociaciones gremiales ante el oficio ORH.2024.080” (REF.CU-207-2024) (REF.CU-275-2024).
 4. El oficio O.J.2024-070 / ORH.2024.141 suscrito por las señoras Ana Lucía Valencia González y Ana Lorena Carvajal Pérez, en respuesta al acuerdo SCU-2024-028 tomado por la Comisión Mixta en reunión 014-2024, en relación con las reglas de aplicación e inaplicación del salario global en la UNED (REF.CU-189-2024).
 5. El oficio O.J.2024-079 / ORH.2024.155 suscrito por las señoras Ana Lucía Valencia González y Ana Lorena Carvajal Pérez, en respuesta al acuerdo SCU-2024-023 tomado por la Comisión Mixta en reunión 013-2024, en relación con el glosario y los 9 términos que le faltan: cargo, clases ocupacionales, clases de puesto, estratos ocupacionales, estructura organizacional, estructura salarial, familia de puestos, grupos ocupacionales, promoción, separaciones de puestos (REF.CU-198-2024).
 6. El criterio de las organizaciones gremiales acerca de las reglas de aplicación e inaplicación del salario global (REF.CU-208-2024).

En esta reunión 16, producto del análisis realizado en la Comisión Mixta, se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III, inciso 3)

CONSIDERANDO:

1. Lo discutido en la reunión No. 16 de la Comisión Mixta, celebrada el día de hoy, 12 de marzo, 2024, en relación con las reglas de transición de aplicación y no aplicación, según lo establece la Ley Marco de Empleo Público, con fundamento en el oficio ORH.2024.236 de fecha 12 de marzo, 2024, suscrito por la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, y, el oficio O.J.2024-111 de fecha 7 de marzo del 2024 (REF.CU-275-2024) suscrito por la señora Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica (REF.CU-207-2024), ambos en respuesta al acuerdo de la Comisión Mixta remitido mediante el oficio SCU-2024-041.
2. El interés de esta comisión de avanzar en la definición de las reglas de transición de aplicación e inaplicación, según se indica en el transitorio XI de la citada ley.

SE ACUERDA:

Conformar una subcomisión integrada por la señora Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica, quién coordinará, la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, señora Yelitza Fong Jiménez, jefa de la Oficina de Presupuesto, el señor Jorge Prado Calderón y la señora Ana Gabriela Bejarano Salazar, representantes de las organizaciones gremiales, para que a más tardar el 2 de abril del 2024, presenten a esta Comisión Mixta un primer borrador de una propuesta de reglas de transición relativas al transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público.

Asimismo, se solicita a la señora Ana Lucía Valencia, jefa a.i. de la Oficina Jurídica, que defina en ese documento que harán entrega, la justificación de que estas reglas de transición exclusivas para la Universidad, debe de incluirse como un capítulo adicional al Estatuto de Personal de la Universidad Estatal a Distancia, dado que se trata de una segunda forma de pago de reconocimiento salarial para las personas funcionarias de la UNED, en concordancia con lo que establece la Ley Marco de Empleo Público.

10. En la reunión 17 de la Comisión Mixta, celebrada el 02 de abril, 2024, en el marco del acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2987-2023, Art. IV-A, inciso 7), celebrada el 28 de setiembre del 2023 (CU-2023-498), referente a propuesta de las reglas de aplicación del salario global de la UNED, elaborada por la Oficina Jurídica y la Oficina de Recursos Humanos, se conoce:

- a) Oficio O.J.2024-079 / ORH.2024.155 suscrito por las señoras Ana Lucía Valencia González y Ana Lorena Carvajal Pérez, en respuesta al acuerdo

SCU-2024-023 tomado por la Comisión Mixta en reunión 013-2024, en relación con el glosario y los 9 términos que le faltan: cargo, clases ocupacionales, clases de puesto, estratos ocupacionales, estructura organizacional, estructura salarial, familia de puestos, grupos ocupacionales, promoción, separaciones de puestos (REF.CU-198-2024).

- b) Oficio O.J.2024-070 / ORH.2024.141 suscrito por las señoras Ana Lucía Valencia González y Ana Lorena Carvajal Pérez, en respuesta al acuerdo SCU-2024-028 tomado por la Comisión Mixta en reunión 014-2024, en relación con las reglas de aplicación e inaplicación del salario global en la UNED. Además, criterio de las organizaciones gremiales acerca de las reglas de aplicación e inaplicación del salario global (REF.CU-189-2024 y REF.CU-208-2024).

En esta reunión 17, producto del análisis realizado en la Comisión Mixta, se toma los siguientes acuerdos:

ARTÍCULO III, inciso 1 (...)

1. “Solicitar respetuosamente a las señoras Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica y Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, que, para la próxima reunión de esta comisión, a realizarse el 23 de abril, 2024, presenten un oficio en el cual se consideren los 9 términos que faltan de incluir en el glosario, mencionados en el considerando 1) de este acuerdo.
2. Además, solicitar a la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, valorar ampliar el concepto de “ascenso” con dos acepciones, ascenso de un puesto a otro superior y ascenso en carrera universitaria, esto último, por la naturaleza misma de las universidades.”

ARTICULO IV, inciso 1-A)

CONSIDERANDO:

El informe verbal de la señora Ana Lucía Valencia González, coordinadora de la subcomisión constituida en la reunión 016-2024, Art. III, inciso 3), para presentar a esta Comisión Mixta un primer borrador de una propuesta de reglas de transición relativas al transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público.

SE ACUERDA:

1. Solicitar a la subcomisión coordinada por la señora Ana Lucía Valencia González, que, para la próxima reunión de la Comisión Mixta a realizarse el 23 de abril 2024, presente un informe final de la propuesta de reglas de aplicación e inaplicación del salario global definitivo, con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público y los insumos que se tengan al respecto de los lineamientos aprobados por parte del Consejo Nacional de Rectores.

2. Asimismo, solicitar a la señora Ana Lucía Valencia González, jefa a.i de la Oficina Jurídica un dictamen para el Consejo Universitario, en el cual recomienda que las reglas de aplicación e inaplicación del salario global definitivo, con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público, lo mismo que el glosario solicitado por las organizaciones gremiales en la reunión 13 de esta Comisión, se incluya en un capítulo adicional del Estatuto de Personal.

ACUERDO FIRME

ARTICULO IV, inciso 1-B)

CONSIDERANDO:

El informe verbal de la señora Ana Lucía Valencia González, coordinadora de la subcomisión constituida en la reunión 016-2024, Art. III, inciso 3), para presentar a esta Comisión Mixta un primer borrador de una propuesta de reglas de transición relativas al transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público.

SE ACUERDA:

Solicitar a las organizaciones gremiales, que para la próxima reunión de la Comisión Mixta a realizarse el 23 de abril 2024, presenten por escrito a esta Comisión Mixta, las preocupaciones que tienen con respecto a la aplicación de las “reglas de aplicación e inaplicación del salario global definitivo”, con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público, y elevar dichas preocupaciones al Consejo Universitario, con el fin de que la Administración defina una estrategia de cómo se van a aplicar, en qué términos y cuál sería el mecanismo de financiamiento que se tendría al respecto.”

11. En la reunión 18 de la Comisión Mixta, celebrada el 25 de abril, 2024, en el marco del acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2987-2023, Art. IV-A, inciso 7), celebrada el 28 de setiembre del 2023 (CU-2023-498), referente a propuesta de las reglas de aplicación del salario global de la UNED, elaborada por la Oficina Jurídica y la Oficina de Recursos Humanos, se conoce:
 - a) El oficio de las organizaciones gremiales, en relación con las preocupaciones que tienen con respecto a la aplicación de las “reglas de aplicación e inaplicación del salario global definitivo”, con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público.
 - b) El oficio suscrito por las señoras Ana Lorena Carvajal P., jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos y Ana Lucía Valencia G., en relación con los 9 términos que faltan de incluir en el glosario: cargo, clases ocupacionales, clases de puesto, estratos ocupacionales, estructura organizacional, estructura salarial, familia de puestos, grupos ocupacionales, promoción, separaciones de puestos. (Pendiente de entregar)

- c) Oficio suscrito por la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, referente a la ampliación del concepto de “ascenso” con dos acepciones, ascenso de un puesto a otro superior y ascenso en carrera universitaria. (Pendiente de entregar)
- d) Oficio de la subcomisión coordinada por la señora Ana Lucía Valencia González, en el que presenta informe final de la propuesta de reglas de aplicación e inaplicación del salario global definitivo, con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público. (Pendiente de entregar).

En esta reunión 18, producto del análisis realizado en la Comisión Mixta, se toma los siguientes acuerdos:

“ARTÍCULO IV, inciso 1)

CONSIDERANDO:

1. El correo electrónico de fecha 25 de abril del 2024 (REF.CU-444-2024) suscrito por el señor Jorge Prado Calderón, representante de las organizaciones gremiales, en el que remiten las “Preocupaciones de las organizaciones gremiales con respecto a la implementación de las reglas de aplicación e inaplicación del salario global en la UNED”.
2. El acuerdo tomado por la Comisión Mixta en reunión 17-2024, artículo IV, inciso 1-A), celebrada el 2 de abril del 2024 (SCU-2024-079) en el que se solicita lo siguiente:

“Solicitar a la subcomisión coordinada por la señora Ana Lucía Valencia González, que, para la próxima reunión de la Comisión Mixta a realizarse el 23 de abril 2024, presente un informe final de la propuesta de reglas de aplicación e inaplicación del salario global definitivo, con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público y los insumos que se tengan al respecto de los lineamientos aprobados por parte del Consejo Nacional de Rectores.”

3. Asimismo, solicitar a la señora Ana Lucía Valencia González, jefa ai de la Oficina Jurídica un dictamen para el Consejo Universitario, en el cual recomienda que las reglas de aplicación e inaplicación del salario global definitivo, con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público, lo mismo que el glosario solicitado por las organizaciones gremiales en la reunión 13 de esta Comisión, se incluya en un capítulo adicional del Estatuto de Personal.
2. El acuerdo tomado por la Comisión Mixta en reunión 17-2024, artículo III, inciso 1), celebrada el 2 de abril del 2024 (SCU-2024-078) en el que se solicita a la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, valorar ampliar el concepto de “ascenso” con dos acepciones, ascenso de un puesto a otro superior y ascenso en carrera universitaria, esto último, por la naturaleza misma de las universidades.

SE ACUERDA:

1. Dar por recibido el correo electrónico suscrito por las organizaciones gremiales, citado en el considerando 1).

2. Solicitar a la señora Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica, designar a una persona de su dependencia, para que en conjunto con el señor Jorge Prado Calderón, representante de las organizaciones gremiales, presenten un nuevo cronograma y una propuesta a la subcomisión, en relación a una posible estructura (esquema) de la normativa para los distintos regímenes con base en lo que esta comisión ya tiene aprobado.
 3. Reiterar respetuosamente a la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, el cumplimiento del acuerdo tomado por la Comisión Mixta en reunión 17-2024 celebrada el 2 de abril del 2024, (SCU-2024-078) en relación al concepto de “ascenso”, mencionado en el considerando 3) de este acuerdo.”
12. En la reunión 19 de la Comisión Mixta, celebrada el 16 de mayo, 2024, en el marco del acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2987-2023, Art. IV-A, inciso 7), celebrada el 28 de setiembre del 2023 (CU-2023-498), referente a propuesta de las reglas de aplicación del salario global de la UNED, elaborada por la Oficina Jurídica y la Oficina de Recursos Humanos, se conoce:
- a) El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2997-2023, Art. III-A, inciso 6), celebrada el 23 de noviembre del 2023, referente al “Informe final propuesta mérito laboral y grados” planteado por la Oficina de Recursos Humanos, para conocimiento del señor Edward Araya, vicerrector Ejecutivo. (CU-2023-604-A)
 - b) El oficio suscrito por las señoras Ana Lorena Carvajal P., jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos y Ana Lucía Valencia G., en relación con los 9 términos que faltan de incluir en el glosario: cargo, clases ocupacionales, clases de puesto, estratos ocupacionales, estructura organizacional, estructura salarial, familia de puestos, grupos ocupacionales, promoción, separaciones de puestos (REF. CU-529-2024).
 - c) El oficio suscrito por la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, referente a la ampliación del concepto de “ascenso” con dos acepciones, ascenso de un puesto a otro superior y ascenso en carrera universitaria. (Pendiente)
 - d) El oficio de la subcomisión coordinada por la señora Ana Lucía Valencia González, en el que presentan informe final de la propuesta de reglas de aplicación e inaplicación del salario global definitivo, con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público (REF: CU-521-2024).
 - e) El oficio O.J.2024-229, de fecha 15 de mayo, suscrita por la señora Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica (REF: CU-525-2024), en atención al acuerdo tomado por la Comisión Mixta en la reunión 017-2024, artículo IV, inciso 1-A), celebrada el 02 de abril del 2024, con el fin de que se incluya “las reglas de aplicación e inaplicación del salario global definitivo, con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público, lo mismo que el glosario solicitado por las organizaciones gremiales en la reunión 13 de esta Comisión, en un capítulo adicional del Estatuto de Personal.

Producto del análisis realizado en esta reunión 19, la Comisión Mixta toma los siguientes acuerdos:

ARTÍCULO III, inciso 2)

CONSIDERANDO:

1. El acuerdo tomado por la Comisión Mixta, en la reunión 013-2024, artículo III, inciso 7-A), llevada a cabo el 26 de enero del 2024, que indica lo siguiente:

“Solicitar respetuosamente a las señoras Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, y Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica, realizar una valoración de las observaciones emitidas por las organizaciones gremiales en relación con el oficio ORH.2023.291 / O.J.2023.856 del 14 de diciembre del 2023 (REF.CU-065-2024), con la finalidad de que se pueda completar el glosario con los términos que indican los gremios, y los 9 términos que faltan: cargo, clases ocupacionales, clases de puesto, estratos ocupacionales, estructura organizacional, estructura salarial, familia de puestos, grupos ocupacionales, promoción, separaciones de puestos.

Además, valorar las 12 observaciones emitidas por las organizaciones gremiales, en relación con las definiciones dadas por la Oficina Jurídica y la Oficina de Recursos Humanos, en su oficio ORH.2023.291 / O.J.2023.856 y presenten el criterio correspondiente para ser analizado en la reunión a realizarse el 9 de febrero del 2024 (REF.CU-065-2024)”

2. El acuerdo tomado por la Comisión Mixta, en reunión 017-2024, artículo III, inciso 1), celebrada el 2 de abril del 2024, en el que se solicita a las señoras Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica y Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, que, para la próxima reunión de esta comisión, a realizarse el 23 de abril, 2024, presenten un oficio en el cual se consideren los 9 términos que faltan de incluir en el glosario, a solicitud de las organizaciones gremiales.
2. El oficio ORH.2024.458 / OJ.2024-216 de fecha 15 de mayo del 2024 (REF.CU-529-2024) suscrito por las señoras Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos y Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica, en el que adjuntan los 9 términos que faltaban de incluir en el glosario.

SE ACUERDA:

1. Solicitar a las organizaciones gremiales (APROFUNED, AFAUNED, UNEDPRO) y a los Sindicatos de la UNED, que analicen el oficio ORH.2024.458 / OJ.2024-216 (REF.CU-529-2024) citado en el considerando 3) de este acuerdo, para que indiquen si están de acuerdo o no, con estas definiciones. Además, si fuera posible,

indiquen de manera global los términos y sus respectivas definiciones, que están de acuerdo.

Para lo anterior se adjunta el oficio ORH.2024.458 / OJ.2024-216 (REF.CU-529-2024).

2. Asimismo, expresen por escrito las inquietudes o preocupaciones que tengan sobre algún tema, que consideran deberían ser analizado por el Consejo Universitario en cuanto a las reglas de transición en el salario global en la UNED, o, en temas que podrían contribuir a mitigar los efectos de la Ley 9635 y la LMEP en los salarios compuestos de la UNED.

ARTÍCULO III, inciso 2)

CONSIDERANDO:

El acuerdo tomado por la Comisión Mixta, en reunión 017-2024, artículo III, inciso 1), celebrada el 2 de abril del 2024, el cual en el punto 2 indica lo siguiente:

“(…)

2. Además, solicitar a la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i de la Oficina de Recursos Humanos, valorar ampliar el concepto de “ascenso” con dos acepciones, ascenso de un puesto a otro superior y ascenso en carrera universitaria, esto último, por la naturaleza misma de las universidades.”

SE ACUERDA:

Reiterar respetuosamente a la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, el cumplimiento del acuerdo tomado por la Comisión Mixta en reunión 17-2024 celebrada el 2 de abril del 2024, (SCU-2024-078) en relación al concepto de “ascenso”.

ARTÍCULO III, inciso 4-a)

CONSIDERANDO:

1. El acuerdo tomado por la Comisión Mixta en reunión 017-2024, artículo IV, inciso 1-A), celebrada el 02 de abril del 2024 (SCU-2024-079) en el que, en el punto 1) solicita lo siguiente:

(…)

Solicitar a la subcomisión coordinada por la señora Ana Lucía Valencia González, que, para la próxima reunión de la Comisión Mixta a realizarse el 23 de abril 2024, presente un informe final de la propuesta de reglas de aplicación e inaplicación del salario global definitivo, con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público y los insumos que se tengan al

respecto de los lineamientos aprobados por parte del Consejo Nacional de Rectores.

(...)

2. El correo electrónico de fecha 14 de mayo del 2024 (REF.CU-521-2024) suscrito por la señora Ana Lucía Valencia González, coordinadora de la subcomisión constituida en la reunión 017-2024, Art. III, inciso 3) de la Comisión Mixta, en el que presentan informe final de reglas de aplicación e inaplicación del salario global, con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público.

SE ACUERDA:

Dar por recibido el informe final de reglas de aplicación e inaplicación del salario global, con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público, suscrito por la señora Ana Lucía Valencia González, coordinadora de la subcomisión de la Comisión Mixta, conformada para ese efecto en la reunión 017-2024, artículo IV, inciso 1-A), celebrada el 02 de abril del 2024.”

ARTÍCULO III, inciso 4-b)

CONSIDERANDO:

1. El acuerdo tomado por la Comisión Mixta en reunión 017-2024, artículo IV, inciso 1-A), celebrada el 02 de abril del 2024 (SCU-2024-079) en el que, en el punto 2) indica lo siguiente:

(...)

2. Asimismo, solicitar a la (...) jefa a.i de la Oficina Jurídica un dictamen para el Consejo Universitario, en el cual recomienda que las reglas de aplicación e inaplicación del salario global definitivo, con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público, lo mismo que el glosario solicitado por las organizaciones gremiales en la reunión 13 de esta Comisión, se incluya en un capítulo adicional del Estatuto de Personal.

(...)

2. El oficio OJ.2024-229 de fecha 15 de mayo del 2024 (REF.CU-525-2024) suscrito por la señora Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica, en el que presenta “Inclusión del salario global en el Estatuto de Personal”, que a la letra indica:

“(...)

CRITERIO

Como punto de partida, es importante señalar que el artículo 20 de la Ley que creó a la UNED ([Ley N°6044](#) del 03 de marzo de 1977) dispuso:

Artículo 20.- La Junta Universitaria emitirá un reglamento especial que regulará la carrera del personal docente y administrativo de la institución.

A nivel de la normativa interna, el artículo 35 del [Estatuto Orgánico](#) de la UNED establece lo siguiente:

ARTÍCULO 35: Existirá un Estatuto de Personal que garantice la estabilidad y el desarrollo de la carrera universitaria de los funcionarios de la UNED. Dicho régimen definirá categorías académicas y profesionales, basadas en estudios realizados, experiencia académica, experiencia laboral y producción intelectual. La remuneración por el ejercicio de cargos de autoridad en la Universidad se realizará de acuerdo con un sistema de pago adicional. / Se establecen los principios de ingreso y promoción por concurso y de remoción sólo por justa causa, debidamente comprobada salvo los nombramientos que este Estatuto establezca por plazo definido.

Además, según se observa en el transitorio VII del Estatuto Orgánico, la Asamblea Universitaria le delegó al Consejo Universitario el conocimiento y aprobación del Estatuto de Personal.

Por otro lado, de acuerdo con los [Conceptos para el Sistema Normativo de la UNED](#) aprobados por el Consejo Universitario, se entenderá por Estatuto de Personal:

...el reglamento encargado de regular la relación de empleo entre la Universidad Estatal a Distancia y sus servidores. Debe ser aprobado por el Consejo Universitario.

Por su parte, el artículo 1 del [Estatuto de Personal](#) establece como objeto de dicho cuerpo normativo lo siguiente:

Artículo 1: Objeto del Estatuto. El presente Estatuto de Personal, conforme con lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto Orgánico, tiene como objeto garantizar el desarrollo de la Carrera Universitaria de los funcionarios de la Universidad Estatal a Distancia y regular todo lo referente al ingreso, estabilidad, promoción, remoción y remuneración de los funcionarios, así como establecer los deberes y los demás derechos y beneficios.

Tal y como lo ha señalado esta oficina en varias ocasiones, se recomienda incorporar la regulación sobre salario global que se apruebe en el Estatuto de Personal. Dicha regulación podría incluirse como un capítulo adicional en dicho cuerpo normativo, podría incluirse en artículos específicos que ya existen o una combinación de las dos opciones anteriores.

Ahora bien, esta oficina considera prematuro presentar una propuesta para incluir un capítulo adicional en el Estatuto de Personal que contenga elementos como, por ejemplo, el glosario solicitado por las organizaciones gremiales en la reunión 13 de la Comisión Mixta, porque dependerá de varios aspectos que aún no se encuentran

determinados por el Consejo Universitario. No obstante, una vez que se cuente con dichos aspectos, la Oficina Jurídica tiene completa disposición de colaborar con el Consejo Universitario para -desde la perspectiva jurídica- explorar las diferentes opciones posibles.” (El subrayado no es del original)

SE ACUERDA:

1. Dar por recibido el oficio OJ.2024-229 de fecha 15 de mayo del 2024 (REF.CU-525-2024) suscrito por la señora Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica, en el que indica que *“considera prematuro presentar una propuesta para incluir un capítulo adicional en el Estatuto de Personal, sobre lo relacionado con el salario global, en estos momentos, “porque dependerá de varios aspectos que aún no se encuentran determinados por el Consejo Universitario. No obstante, una vez que se cuente con dichos aspectos, la Oficina Jurídica tiene completa disposición de colaborar con el Consejo Universitario para -desde la perspectiva jurídica- explorar las diferentes opciones posibles.”*
2. Trasladar al Consejo Universitario el oficio OJ.2024-229 de fecha 15 de mayo del 2024 (REF.CU-525-2024) suscrito por la señora Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica, para que lo considere en el momento que lo requiera.”

Entonces, en la reunión 20, es importante indicar lo siguiente, pero para información de la comunidad universitaria, el señor rector y los demás miembros del Consejo Universitario, como no había consenso con respecto a las reglas de transición, de aplicación e inaplicación sobre las reglas del transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público, se conformó una subcomisión coordinada por doña Ana Lucía Valencia González, quien coordinaba, doña Ana Lorena Carvajal y doña Yelitza Fong y como representantes de los gremios, don Jorge Prado y Ana Gabriela Bejarano, y con base en lo discutido, se nombró esa subcomisión y ellos presentaron a la Comisión Mixta una propuesta.

Eso fue en la reunión 16 del 12 de marzo de este año, y posteriormente, en las sesiones siguientes es cuando nosotros entramos a analizar esas reglas de transición y acordamos al final, en que el glosario propuesto por la Oficina de Recursos Humanos, con algunos pequeños cambios que se hicieron o ajustes propuestos tanto por doña Ana Lorena como por doña Ana Lucía, las acogían en su totalidad las organizaciones gremiales.

Segundo, el hecho de que la comisión acoge la propuesta que esa subcomisión lleva de consenso con las reglas de aplicación e inaplicación, en relación con el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público y se traslada a este Consejo.

Por eso, en el acuerdo, al final de todo este proceso dice:

“SE ACUERDA:

1. Acoger la propuesta de consenso presentada por la subcomisión conformada en la reunión 016-2024, Art. III, inciso 3) de la Comisión Mixta, sobre las reglas de aplicación e inaplicación del salario global en la UNED, con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público.
2. Trasladar al plenario del Consejo Universitario, para el análisis correspondiente, la propuesta de consenso que se llegó en la Comisión Mixta en reunión 20, celebrada el 31 de mayo, 2024 presentada por la subcomisión citada en los considerandos del presente acuerdo, referente a las reglas de aplicación e inaplicación del salario global en la UNED, con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público. Con esto se atiende el segundo encargo asignado a esta Comisión Mixta, según acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2982-2023, Art. IV, celebrada el 31 de agosto del 2023. Se adjunta como inserto del presente acuerdo.
3. Trasladar al Consejo Universitario para que lo considere en el momento oportuno, los siguientes documentos analizados en la reunión 20 de esta comisión:
 - a. El oficio de fecha 31 de mayo del 2024 (REF.CU-599-2024) suscrito por las organizaciones gremiales, en respuesta al oficio SCU-2024-122, del 20 de mayo de 2024, en el que procedieron a analizar las definiciones propuestas por la Oficina Jurídica y la Oficina de Recursos Humanos. Se adjunta como inserto del presente acuerdo.
 - b. El correo electrónico de fecha 30 de mayo del 2024 (REF.CU-595-2024) "Propuestas de las organizaciones gremiales con respecto a la implementación del salario global en la UNED". Se adjunta como inserto del presente acuerdo.
 - c. Propuesta elaborada por los señores José Daniel Mora Bolaños, asesor jurídico de la Oficina Jurídica y Jorge Prado Calderón, representante de las organizaciones gremiales, (REF.CU-592-2024), en el que presentan una propuesta borrador en relación a una posible estructura (esquema) de la normativa para los distintos regímenes con base en lo que esta Comisión Mixta ha aprobado. Se adjunta como inserto del presente acuerdo.

Si abrimos el primer inserto, es precisamente la propuesta, entonces, yo le agradecería más bien a doña Ana Lucía, que fue la que coordinó esta subcomisión, que proceda, si es posible que lo exponga y lo explique, que fue de consenso tanto en la subcomisión como en la comisión en la reunión 20.

ANA LUCÍA VALENCIA: Sí, señora, este punto es importante y quiero hacer algunas precisiones antes de entrar a leerlo.

Uno, estas propuestas de aplicación e inaplicación no son con base solamente en el transitorio XI, si recordamos el transitorio XI del cual tanto hemos criticado, solamente va a hablar de que cuando se alcance el salario. Por otro lado, hubo un reglamento a la ley que decimos que no nos aplica en el tanto no tenemos ninguna persona funcionaria, dentro de la sombrilla del MIDEPLAN, porque ya se declararon a todas las personas funcionarias universitarias como que realizan funciones exclusivas y excluyentes.

Aquí hay parte que se tomó de lo que dice el transitorio XI, que cuando se alcance, también algunas ideas tomamos del Reglamento, no nos aplica, pero podemos tomar ideas y otras que se desarrollaron dentro del seno de la subcomisión de algunas ideas que nos trajo doña Ana Lorena desde CONARE y fue como se construyó este documento que ya ahora sí voy a proceder a leer:

PROPUESTA APLICACIÓN E INAPLICACIÓN DEL SALARIO GLOBAL EN LA UNED

El salario global se debe aplicar en la UNED en los siguientes casos:

1. A toda persona que haya ingresado a partir de la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público y que cumpla con alguna de las siguientes condiciones:
 - a. Nunca ha trabajado en el sector público.
 - b. Aunque ha trabajado en el sector público, no cuenta con continuidad laboral de acuerdo con lo siguiente:
 - i. En el caso de las personas funcionarias administrativas, la continuidad laboral se interrumpe cuando transcurre un plazo igual o superior a un mes calendario.
 - ii. En el caso de las personas funcionarias académicas, la continuidad laboral se interrumpe cuando transcurre un plazo igual o superior a seis meses.
2. A las personas funcionarias que ingresaron previo a la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público y que devengan un salario compuesto, se trasladarán al salario global de conformidad con las siguientes reglas de transición:
 - a. En ascensos, descensos, reasignaciones, reclasificaciones, revaloraciones, reubicaciones, traslados, permutas u otro movimiento de personal siempre y cuando haya un cambio en la clasificación del puesto y que, al pasar la persona funcionaria al nuevo cargo, el cálculo del salario compuesto sea menor al salario global.
 - b. Cuando el salario compuesto iguale al salario global.
 - c. Cuando en la aplicación de cualquier ajuste al salario global éste alcance al salario compuesto que viene devengando la persona funcionaria.

- d. Cuando se da un cambio de categoría en el régimen de méritos, si el salario global es superior al salario compuesto en la nueva categoría, se procederá a aplicar el salario global.

El salario global se debe inaplicar en la UNED en los siguientes supuestos:

1. Cuando la persona funcionaria se reincorpore a su puesto en propiedad en el cual devengaba salario compuesto.
2. En los nuevos nombramientos que se efectúen a partir de la entrada en vigencia del salario global de la UNED, tratándose de:
 - a. Un reingreso en el servicio público mediando continuidad laboral siempre que el nombramiento no implique un cambio de puesto.
 - b. Movimientos de personal a través de la figura de reubicación, de traslado o permuta u otros similares, siempre que no haya un cambio en la clasificación de puesto.
3. A quienes, al momento de la entrada en vigencia del salario global de la UNED, devenguen un salario compuesto menor al salario global.
4. A quienes, de previo a la entrada en vigencia del salario global de la UNED, devenguen un salario compuesto que sea mayor al que corresponda a la clasificación de su puesto en el esquema de salario global.
5. Cuando una persona funcionaria tenga ajustes salariales pendientes de materializarse que se hubiesen consolidado desde antes de entrar en vigencia el salario global de la UNED o que, desde antes de que ese régimen entrara en vigor se hubiese impulsado para reconocimiento ante la instancia competente de aprobarlo, y esté pendiente la resolución por parte de la Administración. Lo anterior, siempre que el ajuste derive para la persona, en un monto de salario compuesto mayor al que corresponda a la clasificación de su puesto en el esquema de salario global.
6. En los casos en que, en la aplicación de un beneficio o incentivo, supere el salario global, se mantendrá el salario compuesto.

El cambio del régimen salarial representa una suspensión de carácter legal dentro del modelo salarial, por lo que las personas pueden regresar al salario compuesto en los casos en que así proceda.

La subcomisión, considera importante que se incluya en el acuerdo que se traslade al Consejo Universitario la siguiente disposición de carácter general:

- La ejecución de las reglas de transición, deberán ser analizadas según la viabilidad presupuestaria de la Universidad. Al respecto, la Administración determinará e informará una estrategia de implementación para el traslado al régimen de salario global, que obedecerá a la viabilidad presupuestaria y conveniencia institucional

para garantizar la estabilidad financiera de la Universidad sin detrimento de las condiciones salariales del talento humano de la Institución”.

Este es el documento con el cual finalmente se llegó a un consenso, sí quiero reiterar que esto es dentro de lo que nos permite la ley, como ha dicho don Rodrigo que no es que estemos de acuerdo con el transitorio XI y que por eso se han interpuesto las acciones pertinentes ante la Sala Constitucional, pero estas son las reglas que sí consideramos que se pueden aprobar en este momento, mientras que sigue el transitorio XI que lo hemos impugnado, no solamente con una acción inconstitucional directamente por parte de la UNED, sino también que hemos coadyuvado, si no me equivoco, con tres acciones a otras instancias. Entonces, este sería el producto que damos a su consideración.

MARLENE VÍQUEZ: Quiero agregar y agradecerle a doña Ana Lucía y en particular a la subcomisión que lograron llegar a ese punto de conciliación, porque a lo interno de la comisión era difícil con tantas personas y con las diferencias que se tenían, pero al crear una subcomisión a lo interno de forma tal que se respetara lo que establece la ley y que no teníamos los insumos suficientes para poder decir, -¿qué hizo el Consejo Nacional de Rectores?, ¿a qué llegó?-, bueno, doña Ana Lorena contribuyó en la subcomisión por lo menos para dar orientaciones que fueran consistentes con lo que se estaba llevando a cabo en CONARE, de forma tal que eso fue también de aceptación de las personas representantes gremiales que estaban en esta subcomisión y que yo agradezco realmente ese compromiso que tuvieron para que al final de todo este documento, de cuáles son las reglas de aplicación e inaplicación con relación al salario global, también se haya tomado y que lo dejan ver muy bien en el punto último, que se tome como un acuerdo de que la ejecución de las reglas de transición propuestas deberán ser analizadas según la viabilidad presupuestaria en la universidad.

Con esto lo que quiero decir don Rodrigo, es que hay una confianza entre las organizaciones gremiales con la administración, gran confianza, de que siempre se va a trabajar en función respetando la viabilidad presupuestaria institucional, pero también sin detrimento de buscar las mejores condiciones salariales del talento humano de la institución.

Creo que eso es muy valioso, porque en todo momento las personas en la Comisión Mixta y cuando digo las personas, tanto representantes de la administración, miembros del Consejo Universitario, como las organizaciones gremiales, tuvimos siempre presente que la UNED tiene limitaciones, no cuenta con un presupuesto tan amplio para poder tomar decisiones abiertamente, sino que siempre va a tener que llegar a puntos de encuentro con las organizaciones para encontrar esa estabilidad que requiere la universidad.

Un deber de los miembros del Consejo Universitario y de todas las personas funcionarias de la UNED, es preservar a la universidad y creo que ese principio, es el que ha prevalecido en este punto con respecto a las reglas de transición, que se

establecen y que se proponen para el día de hoy. Quería expresar eso, señor rector.

RODRIGO ARIAS: Muchas gracias doña Marlene. ¿Alguien más que quiera hacer uso de la palabra?

KATYA CALDERÓN: Buenos días, señoras y señores, comunidad universitaria. Tenía una consulta don Rodrigo, hay alguna idea o alguna luz o algo que usted nos pueda dar de más o menos cuándo estaría la propuesta del salario global en CONARE o si todavía está en subcomisión o si hay alguna idea de tiempo.

RODRIGO ARIAS: Hay una idea de tiempo, no sé si en esa propuesta nos dé una sesión para resolver, tendremos un acuerdo final para enviarlo a las universidades. El martes de esta semana en la que estamos, estuvo en CONARE la Comisión RESU con las oficinas y direcciones de Recursos Humanos de cada universidad, presentando la propuesta y básicamente lo de la escala global definitiva.

Hubo algunas consultas por parte de los miembros de CONARE, al final no resolvimos nada, sino que se planteó que en dos semanas lo retomaríamos para ojalá ese día tomar una decisión. Entonces, hay una fecha propuesta, que sería el 2 de julio, fecha en la cual ojalá podamos en CONARE procesar toda la información que nos dieron, que además era bastante, son varios oficios y está también la escala global con el propósito de poder estructurar un acuerdo lo más completo posible, lo mejor fundamentado que se pueda, porque la gente de Recursos Humanos hizo un amplísimo y excelente trabajo me parece a mí, pero no se podía procesar todo en una sesión, entonces, lo dejamos en análisis, en estudio, para que podamos resolverlo el 2 de julio y ese día ojalá tener el acuerdo que remitamos a las universidades, entonces sí hay una fecha Katya, esa es.

KATYA CALDERÓN: Muchas gracias don Rodrigo.

JORGE RAÚL GARCÍA: Un saludo a toda la comunidad universitaria de parte del SIUNED y de los gremios. Yo nada más quería aportar una breve noción y aunado a lo que antes mencionó doña Marlene respecto a la dificultad que tuvo la Comisión Mixta para avanzar en algunos acuerdos iniciales que permitieran configurar una propuesta que se presentara como lo estamos haciendo hoy al Consejo Universitario.

Recalcar que donde tuvimos una mayor dificultad para ponernos de acuerdo, fue precisamente con ese tema de las reglas, ahí teníamos visiones muy distintas de cómo abarcar este aspecto en la universidad.

Los gremios propusimos y trajimos prácticas que ya están siendo implementadas en otras universidades, como la Universidad de Costa Rica, la UNA y la UTN, al

menos, y al principio vimos bastante dificultoso poder llegar a una propuesta de acuerdo.

Para nosotros era de primordial interés que se entendiera la naturaleza del trabajo académico que tiene que desarrollar la universidad y por tanto, que las reglas comprendieran la importancia de valorar la acumulación de mérito académico como una posible aplicación al salario global, las formas específicas eso todavía hay que discutirlo, pero sí rescatar de esta primera parte de este documento que se está presentando, la importancia de que queden reglas así como lo hicieron otras universidades, que comprendan la naturaleza propia del trabajo universitario, del trabajo académico, del trabajo docente, del trabajo de investigación, del trabajo en extensión y, por tanto, permitir la acumulación de méritos en estas áreas, también en la administrativa, claro que lo incluimos, es muy importante también tenerlo en cuenta, pero que la acumulación de mérito en estas distintas actividades del quehacer universitario, sean reglas de aplicación.

Como dijo doña Marlene, hubo que hacer una subcomisión para poder avanzar y todo lo demás, pero al final lo importante es que logramos llegar a un consenso entre las partes y rescatar esa importancia que tuvo esta discusión en la Comisión Mixta y la subcomisión, que finalmente logró hacer una propuesta en la cual todos y todas estuvimos de acuerdo.

RAFAEL LÓPEZ: Muy buenos días a todos y todas, especialmente a la comunidad universitaria que seguramente está siguiendo con mucha atención esta sesión extraordinaria del Consejo Universitario, para un tema fundamental, que claramente cuando iniciamos los espacios de trabajo en la Comisión Mixta, establecimos que como sector laboral, siempre luchamos en contra de la Ley Marco de Empleo Público, igual como lo hizo las universidades públicas, como lo hizo el CONARE, interponiendo una serie de recursos ante las autoridades competentes de Costa Rica, en función de resguardar los derechos laborales de las personas trabajadoras e indicamos al inicio de las conversaciones, que nuestro mayor anhelo y preocupación era, las condiciones laborales precarizadas en la que había entrado el sector público en general y también nuestras universidades, pero con una disposición siempre de consensos, de construir, de ser propositivos, y eso fue un elemento importante.

También creo que un elemento importante a rescatar don Rodrigo, es que usted acogió que se creara la Comisión Mixta. Me parece que eso también es un reconocimiento a la administración, hay que indicarlo y agradecer de verdad a los equipos técnicos, tanto a la Oficina de Recursos Humanos, la parte de Presupuesto, la parte Jurídica, toda la disposición de trabajar de forma conjunta con el sector laboral, representado precisamente por la Asociación de Profesionales, la Asociación de Tutores, la Asociación de Administrativos, los Sindicatos de la universidad, hay que indicar que hubo una participación muy importante.

También todos los aportes que hicieron los concejales que estuvieron en la comisión, agradecer esa coordinación que tuvo doña Marlene, una persona muy conocedora del quehacer de la parte del manejo de comisiones y en la parte de los procesos del Consejo Universitario, ayudó mucho a facilitar estos encuentros de diálogo y creo que los elementos importantes era reconocer que a pesar de que la Ley Marco de Empleo Público iba a afectar, también reconocer y rescatar que teníamos carrera universitaria y que esa carrera universitaria también tendría que reconocer los méritos, tanto de las personas trabajadoras, de los profesores de la universidad, de las personas administrativas de la universidad, como las personas profesionales de la universidad, que esas característica tenían que estar ahí incorporadas también en los grados, a pesar de que las condiciones eran estrujantes en todas esas relaciones jurídicas que estaban ahí, pero que es importante articular en función de garantizar que esto no afectara las condiciones futuras de las personas trabajadoras en sus salarios, en sus reconocimientos del mérito, y obviamente, precisamente en la producción de conocimiento de que es la universidad.

Claramente se dijo en la comisión que no somos maquila, que no somos una fábrica, sino que somos una universidad pública de conocimiento y que esto también tendría que estar incorporado en esos procesos de conducción del proceso y hay un elemento muy importante que creo que se tocó ahora en lo último, que son los equilibrios de los presupuestos, que nosotros estábamos claros como personas trabajadoras, que había que tener un equilibrio y que esto tenía que ir en etapas y en forma progresiva en las condiciones, pero que la universidad tenía que garantizar esos procesos y que tenía que incorporarse también en la normativa que todavía tenemos actual y vigente, que es el Estatuto de Personal nuestro.

Agradecer de verdad todos estos esfuerzos y nos ponemos a las órdenes como sector laboral para seguir construyendo con el Consejo Universitario los espacios necesarios para garantizar mejores condiciones a las personas trabajadoras.

MARLENE VÍQUEZ: Quisiera reafirmar algo que indicó Jorge Raúl y es el hecho de que obviamente, yo supongo que los legisladores, cuando se habla de la Ley Marco de Empleo Público se ve en las instituciones públicas como que todas son iguales, pero las universidades por su propia naturaleza tienen una especificidad que difiere notablemente de otras instituciones como RECOPE, COSEVI, otras que nada tienen que ver con la noble misión que en el caso tiene la UNED y las demás universidades públicas.

Esa discusión fue muy rica al interior de la Comisión Mixta, del rescate de la naturaleza que caracteriza a las universidades y que, como instituciones públicas, difieren de las otras, porque están generando conocimiento, están brindando servicios académicos, están desarrollando proyectos de extensión y de vida estudiantil que son acciones y funciones totalmente distintas que llevan a cabo otras instituciones públicas.

De ahí la discusión que fue muy rica para tratar de comprender que a veces solamente nos referimos a la autonomía universitaria que tiene cada universidad pública, pero al margen de la autonomía universitaria que es esencial, es la esencia misma de lo que caracteriza a una universidad.

Por eso era que nos estaba costando con las reglas de transición, llegar a conciliar, llegar a puntos de encuentro en ese sentido.

Dichosamente se logró y yo agradezco profundamente a todas las personas que conformaron la subcomisión y que conformaron la Comisión Mixta, porque prevalece siempre en este análisis y en estas discusiones el sentimiento y el compromiso hacia la naturaleza de la UNED como institución universitaria y además, ese resguardo que tienen de preservar a la institución, también porque sabemos, de todos es conocido, las limitaciones que tienen en relación con los presupuestos que reciben las otras universidades públicas.

Una petición muy respetuosa al señor rector, es que cuando aprobemos, si es que así lo tienen a bien en este Consejo Universitario, el acoger y aprobar estas reglas de transición de aplicación e inaplicación de las reglas del salario global, es importante no dejar de lado el último párrafo, para que Paula lo tenga presente, la subcomisión hizo una petición al final, que para mí debe tomarse como un acuerdo por separado, o sea, unas son las reglas de transición, las reglas de aplicación e inaplicación, que son a las que se refirió doña Ana Lucía, pero al final, después del punto 6, dice: “El cambio del régimen salarial representa una suspensión de carácter legal dentro del modelo salarial, por lo que las personas pueden regresar al salario compuesto en los casos en que así proceda”, ahí termina el documento con respecto a las reglas de transición.

Lo que sigue al final es una solicitud que acogió también la Comisión Mixta de que quedara como un acuerdo, que se trasladara al Consejo Universitario como un acuerdo, o sea, por la misma transparencia que ha tenido la misma comisión y la subcomisión que se indica en los términos que la ejecución de las reglas de transición deberán ser analizadas según la viabilidad presupuestaria en la Universidad cuando se vayan a aplicar, obviamente, al respecto la administración determinará e informará una estrategia de implementación para el traslado al régimen del salario global, que obedecerá la viabilidad presupuestaria y conveniencia institucional para garantizar la estabilidad financiera de la Universidad, sin detrimento de las condiciones salariales del talento humano de la institución.

Me parece que esta apertura que tuvo la subcomisión y la Comisión Mixta es muy valiosa don Rodrigo y en este sentido, antes de pasar al otro inserto, sí quisiera que se tome un acuerdo específico para las reglas y, además, otro acuerdo que es parte de lo acogido por la Comisión Mixta y solicitado por la misma subcomisión. No sé si me logré explicar don Rodrigo.

RODRIGO ARIAS: Sí, bastante bien.

CATALINA MONTENEGRO: Gracias don Rodrigo y muchas gracias a la comunidad que está siguiendo esta transmisión que es de interés absolutamente primordial y prioritario para cada uno y cada una de nosotros y nosotras.

Sé que nos falta todavía mucho en esta sesión, entonces no me voy a extender. Obviamente, agradecerle a cada una de las personas que fueron parte de la Comisión Mixta, pero también comentarles que tuvimos que reconocer que fue una “corrida”, así lo voy a decir, 20 sesiones, una por semana, sin falla, con el apoyo de la Oficina Jurídica y de la Oficina de Recursos Humanos, con una representación gremial impecable, tuvimos que correr porque no teníamos información sobre el RESU, porque no teníamos retroalimentación, porque vivimos un periodo de adormecimiento, de alguna manera, y ahora me siento más tranquila que estamos con mayores capacidades para enfrentar los cambios de la mejor manera y no solo agregaría este último acuerdo que nosotros solicitamos que tiene que ver un poco con la implementación de esas reglas, los plazos, el plan de ejecución y la viabilidad presupuestaria, si no, la definición de prioridades y el fortalecimiento de las instancias implicadas.

¿Qué quiero decir con esto?, que estos cambios van a implicar, sobre todo para la Oficina de Recursos Humanos, en un momento de reestructuración, recursos y capacidades para poder hacer estos cambios, es que realmente cuando nosotros escuchamos las condiciones y lo digo no solo porque doña Ana Lorena ha expresado en este plenario antes, cuando estábamos hablando no solo del salario global, sino del transitorio, desde el momento que empezamos a hablar del transitorio se expresó claramente cuál era la situación de la Oficina de Recursos Humanos, pero nosotros ahora que estamos viendo los informes del CPPI para la reestructuración, que recientemente vimos esta semana, tenemos que contar con los recursos para poder hacerle frente a estos cambios tecnológicos, humanos, todo lo que implique que también tiene que ver con la viabilidad presupuestaria y mucho se ha avanzado también en remarcar el establecimiento de prioridades institucionales, no solo a partir del trabajo y lo que nos ocupa como Consejo, que obviamente estamos pidiendo que se tomen acuerdos de apoyo por parte del órgano completo no solo de la subcomisión y no solo desde un tema de la administración.

Este es un tema que, por lo menos a mí me preocupa y lo he expresado en diferentes espacios, pero bueno, no voy a desaprovechar la oportunidad para reconocer y decirle a la comunidad universitaria que el trabajo de doña Ana Gabriela, de don Jorge García, de don Jorge Prado, de don Rafael, de don Roberto, de doña Carolina, ha sido fundamental en este espacio y también, la disposición y la sobrecarga laboral que han asumido doña Ana Lorena y doña Ana Lucía es notoria, no puede ser que en la UNED en asuntos tan delicados tengamos tan poca gente con las capacidades y la información que se requiere

para tomar decisiones y construir soluciones en conjunto, esto fue como salir de un laberinto escalofriante, la verdad, me siento muy contenta del punto en el que hemos llegado, no hemos terminado, este es el principio y no sé cómo vamos a hacer como Consejo para las siguientes comisiones mixtas, porque realmente el trabajo de doña Marlene fue impecable, sistemático, serio, autodialogante, o sea, yo me siento muy orgullosa de trabajar en la UNED y de la institucionalidad que tenemos, no es un momento fácil y a pesar de lo que implican estos estrujamientos, como bien dice don Rafael cuando se refiere a los temas presupuestarios, como institución pública estamos a favor del control de la Contraloría, de dar cuenta, de la transparencia, de la coherencia y reconocer la esencia académica de una universidad es algo que es absolutamente necesario, loable, genuino y para nada tiene que ver con aprovecharse de los temas presupuestarios, de la ciudadanía, de lo que el país tributa, al contrario estamos defendiendo la calidad de la educación de una Universidad que tiene la misión más compleja en este momento.

RODRIGO ARIAS: ¿Alguien más que quiera participar? Debemos de tomar algún acuerdo, antes de seguir adelante.

CATALINA MONTENEGRO: El apoyo de doña Allyson, perdón, hay más gente implicada en este proceso. Obviamente, la Asociación de Profesores es fundamental, y todo el análisis desde la perspectiva de la condición de las personas tutoras en el caso específico de la UNED fue muy relevante.

JOSE PABLO RAMOS: Primero que todo, agradecerle a don Rodrigo y a todos los que formamos parte de esa comisión, por el trabajo que se hizo. También, hacer notar que de este trabajo falta bastante, el hecho de haberlo realizado con apoyo de diferentes gremios le da bastante validez.

Muchas personas día a día uno se los encuentra y le preguntan sobre estos temas. La importancia de que toda la Universidad siga todas las decisiones que se van tomando. El poder abrir un diálogo para estos temas, porque si bien es cierto lo que más sucedió dentro de esta Comisión Mixta fue el charlar de los temas, leer documentos, de buscar acuerdos, y eso fue muy importante.

La misma doña Ana Lorena se acercó a la Junta Directiva de AFAUNED y nos presentó algunos de los puntos que íbamos a aprobar, porque siempre hay dudas, por más que una persona venga y lo diga, entre más personas lo conversen, lo dialoguen, va a ser una forma más fácil de que haya un mayor consentimiento de todas las personas. Entonces, para las sesiones siguientes, igual, trabajarlo de la misma manera, le agradecería mucho que se decida trabajarlo de esa forma y buscando el beneficio también para todos los funcionarios que son parte muy importante del trabajo que hace la universidad, es una parte esencial el trabajo que realiza cada persona día a día.

Agradecerle a doña Marlene, que siempre tuvo mucha paciencia y mucha sabiduría para llegar a acuerdos.

RODRIGO ARIAS: ¿Alguien más me quiera participar? No.

Tenemos que tomar algún acuerdo antes de proseguir. Viendo el contenido de este dictamen, además, de recibirlo y todos los considerandos o antecedentes que trae, creo que la parte resolutive es la que ahora le compete al Consejo Universitario de tomar una decisión, mi propuesta es que acojamos el documento de consenso sobre reglas de transición, que viene ahí como uno de los insertos y lo traslademos a la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario para que con esa base elabore la propuesta de reforma al Estatuto de Personal que sea necesaria.

Con las definiciones podríamos hacer algo parecido, o sea, acoger las definiciones que vienen en el otro inserto y proceder de manera similar, dado que el Estatuto de Personal también tiene un glosario, entonces, habría que completarlo o modificarlo, no sé, lo que corresponda porque hay términos nuevos que se están incorporando.

En relación con el otro documento al que doña Marlene hizo mención, las organizaciones gremiales en otros elementos vinculados con la adopción del salario global, no se trata de acogerlo como tal porque no implica necesariamente reformas, sino que es el Consejo el que tiene que tomarlo en cuenta. De ahí sí rescato algo que ya se había definido por el Consejo Universitario, no es nuevo en el sentido que el salario global sí tiene el derecho al salario escolar, eso ya estaba resuelto, pero que creo debe de quedar claro nuevamente, para mí ya lo estaba, pero como ahí se incorpora, también lo resaltemos en esta oportunidad.

Sobre el otro documento, que hizo don Jose Daniel con don Jorge Prado, es más del Reglamento de Carrera Universitaria y aquí estamos primero hablando de las reformas del Estatuto de Personal, que derivará luego también en reformas al Reglamento de Carrera, creo que se convierte en un insumo, pero deberíamos de retomarlo luego de que se vean las reformas al Estatuto de Personal o paralelamente.

Lo más importante de lo que estoy mencionando ahora y como resultado de este dictamen es acoger las reglas de transición aprobadas por consenso en la Comisión Mixta y con ellas, elaborar la propuesta que corresponda de modificación al Estatuto de Personal.

MARLENE VÍQUEZ: En ese punto, entonces, la propuesta de acuerdo tendría que ir en los considerandos lo aprobado por el Consejo Universitario en la sesión en que nos hicieron ese encargo, porque hay un encargo específico que se le hizo, entonces ahí habría que indicar lo establecido en la sesión 2982-2023, Art. IV, celebrada el 31 de agosto del 2023, en el cual, se le asigna como segundo

encargo a la Comisión Mixta, presentar una propuesta de reglas de aplicación e inaplicación del salario global de la UNED, eso quedó consignado en esa sesión.

Segundo, el dictamen que presenta la Comisión Mixta el día de hoy en relación con las reglas de aplicación e inaplicación del salario global de la UNED, con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público y otra normativa afín a la regulación que rige la institucionalidad, algo así, como usted muy bien lo indicó lo del tránsito XI.

¿El acuerdo sería acoger o aprobar? Es la pregunta que hago.

RODRIGO ARIAS: Acoger porque se aprobará cuando veamos el Estatuto de Personal.

MARLENE VÍQUEZ: Entonces, sería acoger la propuesta de las reglas de aplicación, y se tienen que transcribir las seis. El otro acuerdo sería, solicitar a la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario.

RODRIGO ARIAS: Puede ser también a la Oficina Jurídica.

MARLENE VÍQUEZ: Bueno, entonces, solicitar a la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, que, en conjunto con la Oficina Jurídica de la UNED, presenten una propuesta de reforma del Estatuto de Personal en el cual, se incluya las reglas de aplicación e inaplicación con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público.

RODRIGO ARIAS: Así queda bien como usted lo relató.

MARLENE VÍQUEZ: El otro punto que me parece que es importante, es el hecho de que al final de las reglas de aplicación se indica como un punto adicional, como un acuerdo separado, pero también con los mismos considerandos, lo que solicitó la Comisión Mixta que fue propuesto por la subcomisión, de ese compromiso mutuo que existe entre las organizaciones gremiales y la universidad, o sea, establecer que las reglas de transición deberán ser analizadas según la viabilidad presupuestaria de la Universidad, al respecto la administración determinará o formará una estrategia de implementación para el trabajo del régimen del salario global que obedecerá a la viabilidad presupuestaria y a la conveniencia institucional para garantizar la estabilidad financiera de la Universidad sin detrimento de las condiciones salariales del talento humano en la institución.

Me parece que ese tendría que ser como otro acuerdo separado, habría que acogerlo.

RODRIGO ARIAS: Estoy de acuerdo, me parece bien, es dentro de la misma línea de lo que estaríamos aprobando. Es especificando lo que viene en el dictamen y los anexos.

MARLENE VÍQUEZ: Sí, señor, pero entonces yo sí pediría que aprobáramos esto así.

RODRIGO ARIAS: Sí, votemos de acuerdo. ¿Alguna observación extra? Sino hay, entonces lo sometemos a votación. Queda aprobado y le damos firmeza.

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO I, inciso 2-a)

CONSIDERANDO:

- 1. El dictamen de la Comisión Mixta en la reunión 020-2024, artículo III, inciso 5), celebrada el 31 de mayo del 2024 (SCU-2024-145), referente a propuesta de consenso sobre reglas de aplicación e inaplicación del salario global en la UNED, con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público y otra normativa afín que rige la Institución.**
- 2. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2982-2023, Art. IV, celebrada el 31 de agosto del 2023, que en lo que interesa indica:**
 1. Acoger la propuesta con los plazos para el cumplimiento de las restantes etapas para la definición del Salario Global Definitivo, presentado por la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, con las modificaciones solicitadas, quedando de la siguiente manera:

ACTIVIDAD	PLAZO	RESPONSABLE
Contexto técnico de aplicación del salario global. Producto: propuesta de las reglas de aplicación del salario global	Del 1 de setiembre al 23 de setiembre del 2023	Oficina Jurídica Oficina de Recursos Humanos
Análisis y aprobación del contexto técnico de aplicación del salario global. Producto: contexto técnico de	Del 25 de setiembre al 3 de octubre.	Análisis Comisión mixta del Consejo Universitario Oficina Jurídica Oficina de Recursos

aplicación aprobado		Humanos Representantes de los gremios Aprobación: Consejo Universitario
Presentación al Consejo Universitario de Propuesta borrador grados régimen salario global. Producto: propuesta	Al 18 de setiembre del 2023	Oficina de Recursos Humanos
Análisis propuesta borrador grados régimen salario global Producto: Propuesta presentada al Consejo Universitario	Del 19 de setiembre del 2023 al 2 de octubre del 2023	Comisión mixta Consejo Universitario Representantes de gremios Oficina Jurídica Oficina de Recursos Humanos
Propuesta definición mérito académico y administrativo. Producto: propuesta presentada al Consejo Universitario	Del 3 de octubre al 31 de octubre del 2023	Comisión Mixta Consejo Universitario Representantes de los gremios Oficina de Recursos Humanos
Análisis comparativo del salario compuesto en el Sector Universitario estatal. Producto: Estudio comparativo de los salarios compuestos del sector universitario estatal.	Del 1 al 22 de noviembre del 2023	Oficina de Recursos Humanos
Análisis del estudio comparativo y posibles escenarios de aplicación. Producto: Propuesta de escenarios de salario compuestos	Del 23 de noviembre del 2023 al 31 de marzo del 2024	Comisión mixta del Consejo Universitario Oficina de Presupuesto Oficina Jurídica Oficina de Recursos Humanos

UNED.		
Análisis normativo que es necesario modificar. Producto: propuesta de normativa a modificar	Del 23 de noviembre del 2023 al 31 de marzo del 2024	Comisión Mixta Consejo Universitario Oficina Jurídica Oficina de Recursos Humanos
Discusión en el Consejo Universitario del nuevo modelo de salario compuesto	Abril, mayo, junio 2024	Consejo Universitario

2. Acoger la propuesta presentada por la administración y conformar una comisión mixta del Consejo Universitario integrada por la señora Marlene Víquez Salazar quien coordina, el señor Carlos Montoya Rodríguez, la señora Ana Catalina Montenegro Granados, el señor Eduardo Castillo Arguedas, la señora Laura Vargas Badilla, vicerrectora Ejecutiva, la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, la señora Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica y la señora Yelitza Fong Jiménez, jefa de la Oficina de Presupuesto, para que, a más tardar el 03 de octubre de 2023, presente a este Consejo Universitario un dictamen en relación con la propuesta de reglas de aplicación del Salario Global para la UNED.
 3. Solicitar al sindicato y asociaciones gremiales, así como a la Federación de Estudiantes de la UNED (FEUNED) que designen a una persona representante, para que integre esta comisión mixta del Consejo Universitario y lo informen, a la brevedad posible al plenario.
 4. Comunicar este acuerdo a la comunidad universitaria.
- 3. El acuerdo del Consejo Universitario en sesión 2987-2023, Art. IV-A, inciso 9) celebrada el 28 de setiembre del 2023, tomado en atención a la nota de personas representantes de la Asociación de Funcionarios Administrativos de la UNED (AFAUNED), la Asociación de los Profesores de la UNED (APROFUNED) y la Asociación de Profesionales de la UNED (UNED PRO), de fecha 6 de setiembre, 2023, referente a preocupación y malestar frente a la entrada en vigencia del salario global y las consecuencias sobre los salarios compuestos de las personas trabajadoras de la UNED (REF: CU-936-2023) y en atención al oficio ORH.USP.2022.5166 de**

fecha 30 de agosto de 2023 (REF: CU-909-2023), suscrito por la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, la señora Karol Fallas Méndez, coordinadora a.i. de la Unidad de Servicios al Personal y el señor Juan Carlos Aguilar Rodríguez, coordinador de la Unidad de Planillas. De los 7 puntos solicitados en la citada nota por las asociaciones APROFUNED, AFAUNED y UNED PRO, se acogen 6 de ellas.

4. En el considerando 6 del acuerdo anterior, se indica:

“El interés de los miembros del Consejo Universitario por analizar el tema del Salario Global y los efectos en los salarios compuestos en la UNED, de la manera más amplia y con la participación de la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos y todas las personas representantes de los gremios en conjunto con otras instancias internas, por ser un tema que implica un nuevo tipo de contratación, que tiene efectos importantes en la normativa institucional y el salario de las personas trabajadoras de la Universidad.”

Asimismo, en el último párrafo del punto 1 del acuerdo se indica:

“Finalmente, se reitera a la comunidad universitaria que este Consejo Universitario ha definido una ruta participativa, que es del conocimiento de toda la comunidad universitaria, para definición y aplicación del Salario Global Definitivo, así como para encontrar opciones que mitiguen los efectos de la Ley Marco de Empleo Público en los salarios compuestos de las personas trabajadoras actuales de la Universidad. Se espera que, con la ruta propuesta en conjunto con el cronograma aprobado por este Consejo en la sesión 2982-2023, celebrada el 31 de agosto, 2023, a más tardar en marzo del 2024, se tenga una solución de consenso para atender la preocupación acerca de los salarios en la Universidad.”

5. Lo discutido en las reuniones 10 y 11, de la Comisión Mixta, celebradas respectivamente, el 30 de noviembre y el 6 de diciembre del 2023, con fundamento en el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2987-2023, Art. IV-A, inciso 7) celebrada el 28 de setiembre del 2023 (CU-2023-498), referente a propuesta de las reglas de aplicación del salario global de la UNED, elaborada por la Oficina Jurídica y la Oficina de Recursos Humanos. Al respecto se analizó:

- a) La propuesta de las reglas de aplicación del salario global de la UNED, elaborada por la Oficina Jurídica y la Oficina de Recursos Humanos, en su oficio O.J.2023-630 y ORH.2023-

121 de fecha 22 de setiembre del 2023 (REF.CU-1001-2023).

- b) El correo electrónico de fecha 6 de diciembre del 2023 (REF.CU-1319-2023) suscrito por las organizaciones gremiales, referente a la propuesta de aplicación y de inaplicación del salario global de la UNED, en atención a lo propuesto por la Oficina Jurídica y la Oficina de Recursos Humanos.
- c) Las inquietudes expuestas por las organizaciones gremiales, con respecto al oficio OJ.2023-802 / ORH.2023-231 de fecha 22 de noviembre del 2023 (REF.CU-1301-2023) suscrito por las señoras Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos y Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica, en el que presentan propuesta base de definiciones (glosario) de varios términos que aparecen en la Ley Marco de Empleo Público, en atención a lo solicitados por las organizaciones gremiales en la reunión 7 de la Comisión Mixta, celebrada el 01 de noviembre del 2023, con fundamento en el marco normativo institucional y nacional, que corresponda, con el fin de reducir las interpretaciones técnicas posteriores, que afectarían a las personas trabajadoras con la aplicación de la Ley Marco de Empleo Público.

6. En la reunión 12 de la Comisión Mixta, celebrada el 12 de diciembre del 2023, siempre dentro del marco del acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2987-2023, Art. IV-A, inciso 7), celebrada el 28 de setiembre del 2023 (CU-2023-498), referente a propuesta de las reglas de aplicación del salario global de la UNED, elaborada por la Oficina Jurídica y la Oficina de Recursos Humanos, se analiza:

- a) El oficio ORH.2023.292 suscrito por la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i de la Oficina de Recursos Humanos, en el que remite propuesta de redacción para agregar a las reglas de transición del salario global, en lo que al ascenso por mérito se refiere (REF.CU-1354-2023).
- b) El Informe del señor Jorge Prado Calderón de APROFUNED, con respecto al régimen aprobado por la Universidad de Costa Rica.
- c) El oficio ORH.2023.291 / O.J.2023.856 suscrito por las señoras Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos y Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica, en el que realizan análisis de las observaciones presentadas por los gremios al glosario elaborado por la Oficina

de Recursos Humanos y la Oficina Jurídica (REF.CU-1353-2023).

7. En la reunión 13 de la Comisión Mixta, celebrada el 26 de enero del 2024, siempre dentro del marco del acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2987-2023, Art. IV-A, inciso 7), celebrada el 28 de setiembre del 2023 (CU-2023-498), referente a propuesta de las reglas de aplicación del salario global de la UNED, elaborada por la Oficina Jurídica y la Oficina de Recursos Humanos, se conoce:

- a) El Acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión extraordinaria 3002-2024, Art. II, celebrada el 18 de enero del 2024, en el que informan la nueva conformación de la Junta Directiva de la Federación de Estudiantes de la UNED y del Tribunal Electoral Estudiantil de la FEUNED (CU-2024-001).
- b) La Gaceta Universitaria #2-2024 del 3 de enero de 2024, en el que se publica la “Reforma integral a las Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica” y el “Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica”, aprobado por el Consejo Universitario de la UCR en sesión ordinaria No. 6768, Art. 5, celebrada el 14 de diciembre de 2023 (REF.CU-048-2024).
- c) El oficio SCU-2024-011 suscrito por la señora Paula Piedra, coordinadora general de la Secretaría del Consejo Universitario, en el que da respuesta al acuerdo tomado por la Comisión Mixta en reunión 012-2023, artículo III, inciso 2), llevada a cabo el 14 de diciembre del 2023, referente al acuerdo tomado por la Universidad de Costa Rica, en relación con el Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica (REF.CU-061-2024).
- d) La solicitud de la señora Marlene Víquez Salazar, para incluir la publicación realizada por el Semanario Universidad titulado: “Régimen Salarial Académico UCR: ¿Qué pasa con los componentes del salario actual al pasarse al nuevo régimen docente?
- e) El oficio ORH.2024.047 suscrito por la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, en el que remite la recomendación de inclusión en la redacción al lineamiento presentado por el señor Jorge Prado (REF.CU-065-2024).
- f) El oficio FCS-11-2024, dirigido al Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera, director del Consejo Universitario de la Universidad

de Costa Rica y suscrito por varios decanos de dicha Universidad, referente a la reforma integral a las Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica (REF.CU-067-2024).

- g) Las observaciones realizadas por las organizaciones gremiales al oficio ORH.2023.291 / O.J.2023.856 del 14 de diciembre del 2023, suscrito por las señoras Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos y Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. Oficina Jurídica (REF.CU-065-2024), relacionadas con las inquietudes presentadas por las organizaciones sobre el “Glosario” o definición de términos presentada por las señoras Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos y Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. Oficina Jurídica. Con respecto a este último punto se toma el siguiente acuerdo:

“Solicitar respetuosamente a las señoras Ana Lorena Carvajal Pérez, jefe a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, y Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica, realizar una valoración de las observaciones emitidas por las organizaciones gremiales en relación con el oficio ORH.2023.291 / O.J.2023.856 del 14 de diciembre del 2023 (REF.CU-064-2024), con la finalidad de que se pueda completar el glosario con los términos que indican los gremios, y los 9 términos que faltan: cargo, clases ocupacionales, clases de puesto, estratos ocupacionales, estructura organizacional, estructura salarial, familia de puestos, grupos ocupacionales, promoción, separaciones de puestos.

Además, valorar las 12 observaciones emitidas por las organizaciones gremiales, en relación con las definiciones dadas por la Oficina Jurídica y la Oficina de Recursos Humanos, en su oficio ORH.2023.291 / O.J.2023.856 y presenten el criterio correspondiente para ser analizado en la reunión a realizarse el 9 de febrero del 2024 (REF.CU-065-2024).”

- 8. En la reunión 14 de la Comisión Mixta, celebrada el 09 de febrero, 2024, en el marco del acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2987-2023, Art. IV-A, inciso 7), celebrada el 28 de setiembre del 2023 (CU-2023-498), referente a propuesta de las reglas de aplicación del salario global de la**

UNED, elaborada por la Oficina Jurídica y la Oficina de Recursos Humanos, se conoce:

- a) Los correos electrónicos de las señoras Ana Lucía Valencia G., jefa a.i. de la Oficina Jurídica y Ana Lorena Carvajal P., jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, en respuesta al acuerdo SCU-2024-023 tomado por la Comisión Mixta, en relación con las observaciones emitidas por las organizaciones gremiales al oficio ORH.2023.291 / O.J.2023.856.
- b) La última versión presentada por las organizaciones gremiales referente a las reglas de transición (REF.CU-135-2024) de fecha 7 de febrero, 2024. Con respecto a este punto la Comisión Mixta acuerda en relación con las reglas de aplicación e inaplicación del salario global en la UNED:

“Solicitar a las señoras Ana Lucía Valencia G, jefa a.i. de la Oficina Jurídica y Ana Lorena Carvajal P, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, que de manera conjunta analicen el oficio enviado por las organizaciones gremiales (REF.CU-135-2024), referentes a las reglas de aplicación e inaplicación del salario global en la UNED y presenten en la próxima reunión, la cual se realizará el 23 de febrero, 2024, las observaciones que correspondan.”

9. En la reunión 15 de la Comisión Mixta, celebrada el 23 de febrero, 2024, en el marco del acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2987-2023, Art. IV-A, inciso 7), celebrada el 28 de setiembre del 2023 (CU-2023-498), referente a propuesta de las reglas de aplicación del salario global de la UNED, elaborada por la Oficina Jurídica y la Oficina de Recursos Humanos, se conoce:

- a) El oficio UCR.2024.0215, referente a “Montos del salario global definitivo para el sector académico”, Resolución de Rectoría R-45-2024 (REF.CU-184-2024).
- b) El oficio CNR-100-2024 suscrito por el señor Eduardo Sibaja Arias, director de OPES, CONARE, en el que brinda respuesta al acuerdo SCU-2024-027 tomado por la Comisión Mixta en reunión 014-2024, en relación a la propuesta de Lineamientos del RESU elaborados por las direcciones de Recursos Humanos de las cinco universidades (UCR, ITCR, UTN, UNA, UNED) (REF.CU-201-2024).
- c) El oficio ORH.2024.080 suscrito por la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos,

en relación con el documento ORH.2024.047, “Reglas a la LMEP”. Además, nota suscrita por las organizaciones gremiales, en el que brindan “Respuesta de las asociaciones gremiales ante el oficio ORH.2024.080” (REF.CU-162-2024 y REF.CU-207-2024).

- d) El oficio O.J.2024-070 / ORH.2024.141 suscrito por las señoras Ana Lucía Valencia González y Ana Lorena Carvajal Pérez, en respuesta al acuerdo SCU-2024-028 tomado por la Comisión Mixta en reunión 014-2024, en relación con las reglas de aplicación e inaplicación del salario global en la UNED (REF.CU-189-2024).
- e) El oficio O.J.2024-079 / ORH.2024.155 suscrito por las señoras Ana Lucía Valencia González y Ana Lorena Carvajal Pérez, en respuesta al acuerdo SCU-2024-023 tomado por la Comisión Mixta en reunión 013-2024, en relación al glosario y los 9 términos que le faltan: cargo, clases ocupacionales, clases de puesto, estratos ocupacionales, estructura organizacional, estructura salarial, familia de puestos, grupos ocupacionales, promoción, separaciones de puestos (REF.CU-198-2024).
- f) El criterio de las organizaciones gremiales acerca de las reglas de aplicación e inaplicación del salario global (REF.CU-208-2024).

En esta reunión 15, producto del análisis realizado en la Comisión Mixta, se toma el siguiente acuerdo:

ARTICULO III, inciso 3-A)

CONSIDERANDO:

1. El oficio ORH.2024.080 de fecha 14 de febrero del 2024 (REF.CU-162-2024) suscrito por la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, en relación con el documento ORH.2024-047, “Reglas a la LMEP” con las correcciones solicitadas por la señora Carvajal Pérez en la presente reunión, que a la letra indica:

Mediante oficio ORH.2024.047, la suscrita envió recomendación en cuanto al lineamiento de transición relacionado con la aplicación del salario global, en los casos en que, al aplicar el régimen de méritos, el salario compuesto sea inferior al salario global; no obstante, me permito indicar lo siguiente:

a. Tal y como lo manifesté, esta propuesta concuerda con lo aprobado por la Universidad de Costa Rica y, asumido por la Comisión de Directores de Recursos Humanos de CONARE.

b. En reuniones que he sostenido con personas que laboran en MIDEPLAN, así como profesionales en Derecho, sostienen que esto no encuentra fundamento en lo que establece la Ley Marco de Empleo Público.

c. La Oficina Jurídica de la UNED en reiteradas ocasiones ha indicado, que no encuentra fundamento jurídico que pueda sustentar la propuesta de los gremios.

Por lo anterior, solicito lo siguiente:

1. Analizar las reglas de transición a la luz de lo que establece el Transitorio 11 de la Ley Marco de Empleo Público, el cual en su inciso a) indica lo siguiente:

“Quienes devengan un salario compuesto menor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global, continuarán devengando su salario en la forma en que lo venían haciendo y podrá incrementarse por el pago por concepto de anualidad, que en derecho les corresponda y una vez que su salario compuesto iguale el monto que les correspondería bajo el esquema de salario global, se trasladarán de manera automática a este régimen salarial, el mes siguiente.”

2. Dejo sin efecto el oficio ORH.2023.047.
3. Eliminar del documento “Reglas a la LMEP” la siguiente regla de transición:

“Cuando se da un cambio de categoría en el régimen de méritos, si el salario global es superior al salario compuesto en la nueva categoría, se procederá a aplicar el salario global”, por cuanto iría en contra de lo establecido en la Ley.

Cordial Saludo”

2. La nota suscrita por las organizaciones gremiales remitida el 23 de febrero del 2024 (REF.CU-207-2024), en el que

brindan “Respuesta de las asociaciones gremiales ante el oficio ORH.2024.080” (...)

3. El interés de las personas miembros de la Comisión Mixta de cumplir con el segundo mandato que le asignó el Consejo Universitario a esta comisión, con respecto a las reglas de transición.
4. El oficio CNR-100-2024 de fecha 22 de febrero del 2024 (REF.CU-201-2024) suscrito por el señor Eduardo Sibaja Arias, Director de OPES, CONARE, en el que brinda respuesta al acuerdo SCU-2024-027 tomado por la Comisión Mixta en reunión 014-2024, e informa que el tema referente a los lineamientos del RESU, elaborado por las direcciones de Recursos Humanos de las cinco universidades, será analizado en sesión ordinaria presencial hasta el 5 de marzo 2024.

SE ACUERDA:

1. Dejar pendiente las peticiones solicitadas por las organizaciones gremiales en la nota presentada el 23 de febrero 2024, (REF.CU-207-2024) titulado “Respuesta de las asociaciones gremiales al oficio ORH.2024.080”, hasta la próxima reunión de la Comisión Mixta.
 2. Informar a las organizaciones gremiales que el acuerdo anterior se hace con el único propósito de que la señora Ana Lucía Valencia G., jefa a.i. de la Oficina Jurídica de la UNED, valore los argumentos de carácter legal que se están estableciendo en la nota titulada “Respuesta de las asociaciones gremiales ante el oficio ORH.2024.080” (REF.CU-207-2024).
 3. Solicitar a la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, realizar las observaciones pertinentes por escrito, en relación con la nota presentada por las organizaciones gremiales, en respuesta al oficio ORH.2024.080 (REF.CU-162-2024), corregido por ella en la presente reunión.
- 10. En la reunión 16 de la Comisión Mixta, celebrada el 12 de marzo, 2024, en el marco del acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2987-2023, Art. IV-A, inciso 7), celebrada el 28 de setiembre del 2023 (CU-2023-498), referente a propuesta de las reglas de aplicación del salario global de la UNED, elaborada por la Oficina Jurídica y la Oficina de Recursos Humanos, se conoce:**

1. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión extraordinaria 3009-2024, Art. IV, inciso 1), celebrada el 29 de febrero del 2024, en relación con el acuerdo SCU-2024-042, tomado por la Comisión Mixta, referente a las fechas establecidas en el cronograma de trabajo aprobado por el Consejo Universitario, para los distintos productos relacionados con la aplicación de la Ley Marco de Empleo Público. (CU-2024-069).
2. El oficio ORH.2024.236 suscrito por la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, en atención al acuerdo tomado por la Comisión Mixta, en sesión 015-2024, artículo III, inciso 3-A (REF.CU-299-2024).
3. El oficio O.J.2024-111 suscrito por la señora Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica, en respuesta al acuerdo de la Comisión Mixta SCU-2024-041, en la que se le solicita valore los argumentos de carácter legal que se están estableciendo en la nota titulada "Respuesta de las asociaciones gremiales ante el oficio ORH.2024.080" (REF.CU-207-2024) (REF.CU-275-2024).
4. El oficio O.J.2024-070 / ORH.2024.141 suscrito por las señoras Ana Lucía Valencia González y Ana Lorena Carvajal Pérez, en respuesta al acuerdo SCU-2024-028 tomado por la Comisión Mixta en reunión 014-2024, en relación con las reglas de aplicación e inaplicación del salario global en la UNED (REF.CU-189-2024).
5. El oficio O.J.2024-079 / ORH.2024.155 suscrito por las señoras Ana Lucía Valencia González y Ana Lorena Carvajal Pérez, en respuesta al acuerdo SCU-2024-023 tomado por la Comisión Mixta en reunión 013-2024, en relación con el glosario y los 9 términos que le faltan: cargo, clases ocupacionales, clases de puesto, estratos ocupacionales, estructura organizacional, estructura salarial, familia de puestos, grupos ocupacionales, promoción, separaciones de puestos (REF.CU-198-2024).
6. El criterio de las organizaciones gremiales acerca de las reglas de aplicación e inaplicación del salario global (REF.CU-208-2024).

En esta reunión 16, producto del análisis realizado en la Comisión Mixta, se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III, inciso 3)

CONSIDERANDO:

1. Lo discutido en la reunión No. 16 de la Comisión Mixta, celebrada el día de hoy, 12 de marzo, 2024, en relación con las reglas de transición de aplicación y no aplicación, según lo establece la Ley Marco de Empleo Público, con fundamento en el oficio ORH.2024.236 de fecha 12 de marzo, 2024, suscrito por la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, y, el oficio O.J.2024-111 de fecha 7 de marzo del 2024 (REF.CU-275-2024) suscrito por la señora Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica (REF.CU-207-2024), ambos en respuesta al acuerdo de la Comisión Mixta remitido mediante el oficio SCU-2024-041.
2. El interés de esta comisión de avanzar en la definición de las reglas de transición de aplicación e inaplicación, según se indica en el transitorio XI de la citada ley.

SE ACUERDA:

Conformar una subcomisión integrada por la señora Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica, quién coordinará, la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, señora Yelitza Fong Jiménez, jefa de la Oficina de Presupuesto, el señor Jorge Prado Calderón y la señora Ana Gabriela Bejarano Salazar, representantes de las organizaciones gremiales, para que a más tardar el 2 de abril del 2024, presenten a esta Comisión Mixta un primer borrador de una propuesta de reglas de transición relativas al transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público.

Asimismo, se solicita a la señora Ana Lucía Valencia, jefa a.i. de la Oficina Jurídica, que defina en ese documento que harán entrega, la justificación de que estas reglas de transición exclusivas para la Universidad, debe de incluirse como un capítulo adicional al Estatuto de Personal de la Universidad Estatal a Distancia, dado que se trata de una segunda forma de pago de reconocimiento salarial para las personas funcionarias de la UNED, en concordancia con lo que establece la Ley Marco de Empleo Público.

- 11. En la reunión 17 de la Comisión Mixta, celebrada el 02 de abril, 2024, en el marco del acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2987-2023, Art. IV-A, inciso 7), celebrada el 28 de setiembre del 2023 (CU-2023-498), referente a propuesta de las reglas de aplicación del salario global de la UNED, elaborada por la Oficina Jurídica y la Oficina de Recursos Humanos, se conoce:**

- a) Oficio O.J.2024-079 / ORH.2024.155 suscrito por las señoras Ana Lucía Valencia González y Ana Lorena Carvajal Pérez, en respuesta al acuerdo SCU-2024-023 tomado por la Comisión Mixta en reunión 013-2024, en relación con el glosario y los 9 términos que le faltan: cargo, clases ocupacionales, clases de puesto, estratos ocupacionales, estructura organizacional, estructura salarial, familia de puestos, grupos ocupacionales, promoción, separaciones de puestos (REF.CU-198-2024).
- b) Oficio O.J.2024-070 / ORH.2024.141 suscrito por las señoras Ana Lucía Valencia González y Ana Lorena Carvajal Pérez, en respuesta al acuerdo SCU-2024-028 tomado por la Comisión Mixta en reunión 014-2024, en relación con las reglas de aplicación e inaplicación del salario global en la UNED. Además, criterio de las organizaciones gremiales acerca de las reglas de aplicación e inaplicación del salario global (REF.CU-189-2024 y REF.CU-208-2024).

En esta reunión 17, producto del análisis realizado en la Comisión Mixta, se toma los siguientes acuerdos:

ARTÍCULO III, inciso 1 (...)

1. “Solicitar respetuosamente a las señoras Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica y Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, que, para la próxima reunión de esta comisión, a realizarse el 23 de abril, 2024, presenten un oficio en el cual se consideren los 9 términos que faltan de incluir en el glosario, mencionados en el considerando 1) de este acuerdo.
2. Además, solicitar a la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i de la Oficina de Recursos Humanos, valorar ampliar el concepto de “ascenso” con dos acepciones, ascenso de un puesto a otro superior y ascenso en carrera universitaria, esto último, por la naturaleza misma de las universidades.”

ARTICULO IV, inciso 1-A)

CONSIDERANDO:

El informe verbal de la señora Ana Lucía Valencia González, coordinadora de la subcomisión constituida en la reunión 016-2024, Art. III, inciso 3), para presentar a esta Comisión Mixta un primer borrador de una propuesta de reglas de transición relativas al transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público.

SE ACUERDA:

1. Solicitar a la subcomisión coordinada por la señora Ana Lucía Valencia González, que, para la próxima reunión de la Comisión Mixta a realizarse el 23 de abril 2024, presente un informe final de la propuesta de reglas de aplicación e inaplicación del salario global definitivo, con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público y los insumos que se tengan al respecto de los lineamientos aprobados por parte del Consejo Nacional de Rectores.

2. Asimismo, solicitar a la señora Ana Lucía Valencia González, jefa a.i de la Oficina Jurídica un dictamen para el Consejo Universitario, en el cual recomienda que las reglas de aplicación e inaplicación del salario global definitivo, con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público, lo mismo que el glosario solicitado por las organizaciones gremiales en la reunión 13 de esta Comisión, se incluya en un capítulo adicional del Estatuto de Personal.

ACUERDO FIRME

ARTICULO IV, inciso 1-B)

CONSIDERANDO:

El informe verbal de la señora Ana Lucía Valencia González, coordinadora de la subcomisión constituida en la reunión 016-2024, Art. III, inciso 3), para presentar a esta Comisión Mixta un primer borrador de una propuesta de reglas de transición relativas al transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público.

SE ACUERDA:

Solicitar a las organizaciones gremiales, que para la próxima reunión de la Comisión Mixta a realizarse el 23 de abril 2024, presenten por escrito a esta Comisión Mixta, las preocupaciones que tienen con respecto a la aplicación de las “reglas de aplicación e inaplicación del salario global definitivo”, con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público, y elevar dichas preocupaciones al Consejo Universitario, con el fin de que la Administración defina una estrategia de cómo se van a aplicar, en qué términos y cuál sería el mecanismo de financiamiento que se tendría al respecto.”

12. En la reunión 18 de la Comisión Mixta, celebrada el 25 de abril, 2024, en el marco del acuerdo tomado por el Consejo

Universitario en sesión 2987-2023, Art. IV-A, inciso 7), celebrada el 28 de setiembre del 2023 (CU-2023-498), referente a propuesta de las reglas de aplicación del salario global de la UNED, elaborada por la Oficina Jurídica y la Oficina de Recursos Humanos, se conoce:

- a) El oficio de las organizaciones gremiales, en relación con las preocupaciones que tienen con respecto a la aplicación de las “reglas de aplicación e inaplicación del salario global definitivo”, con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público.
- b) El oficio suscrito por las señoras Ana Lorena Carvajal P., jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos y Ana Lucía Valencia G., en relación con los 9 términos que faltan de incluir en el glosario: cargo, clases ocupacionales, clases de puesto, estratos ocupacionales, estructura organizacional, estructura salarial, familia de puestos, grupos ocupacionales, promoción, separaciones de puestos. (Pendiente de entregar)
- c) Oficio suscrito por la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, referente a la ampliación del concepto de “ascenso” con dos acepciones, ascenso de un puesto a otro superior y ascenso en carrera universitaria. (Pendiente de entregar)
- d) Oficio de la subcomisión coordinada por la señora Ana Lucía Valencia González, en el que presenta informe final de la propuesta de reglas de aplicación e inaplicación del salario global definitivo, con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público. (Pendiente de entregar).

En esta reunión 18, producto del análisis realizado en la Comisión Mixta, se toma los siguientes acuerdos:

“ARTÍCULO IV, inciso 1)

CONSIDERANDO:

1. El correo electrónico de fecha 25 de abril del 2024 (REF.CU-444-2024) suscrito por el señor Jorge Prado Calderón, representante de las organizaciones gremiales, en el que remiten las “Preocupaciones de las organizaciones gremiales con respecto a la implementación de las reglas de aplicación e inaplicación del salario global en la UNED”.

2. El acuerdo tomado por la Comisión Mixta en reunión 17-2024, artículo IV, inciso 1-A), celebrada el 2 de abril del 2024 (SCU-2024-079) en el que se solicita lo siguiente:

“Solicitar a la subcomisión coordinada por la señora Ana Lucía Valencia González, que, para la próxima reunión de la Comisión Mixta a realizarse el 23 de abril 2024, presente un informe final de la propuesta de reglas de aplicación e inaplicación del salario global definitivo, con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público y los insumos que se tengan al respecto de los lineamientos aprobados por parte del Consejo Nacional de Rectores.”

3. Asimismo, solicitar a la señora Ana Lucía Valencia González, jefa a.i de la Oficina Jurídica un dictamen para el Consejo Universitario, en el cual recomienda que las reglas de aplicación e inaplicación del salario global definitivo, con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público, lo mismo que el glosario solicitado por las organizaciones gremiales en la reunión 13 de esta Comisión, se incluya en un capítulo adicional del Estatuto de Personal.
4. El acuerdo tomado por la Comisión Mixta en reunión 17-2024, artículo III, inciso 1), celebrada el 2 de abril del 2024 (SCU-2024-078) en el que se solicita a la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, valorar ampliar el concepto de “ascenso” con dos acepciones, ascenso de un puesto a otro superior y ascenso en carrera universitaria, esto último, por la naturaleza misma de las universidades.

SE ACUERDA:

1. Dar por recibido el correo electrónico suscrito por las organizaciones gremiales, citado en el considerando 1).
2. Solicitar a la señora Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica, designar a una persona de su dependencia, para que en conjunto con el señor Jorge Prado Calderón, representante de las organizaciones gremiales, presenten un nuevo cronograma y una propuesta a la subcomisión, en relación a una posible estructura (esquema) de la normativa para los distintos regímenes con base en lo que esta comisión ya tiene aprobado.
3. Reiterar respetuosamente a la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, el cumplimiento del acuerdo tomado por la Comisión Mixta en

reunión 17-2024 celebrada el 2 de abril del 2024, (SCU-2024-078) en relación al concepto de “ascenso”, mencionado en el considerando 3) de este acuerdo.”

13. En la reunión 19 de la Comisión Mixta, celebrada el 16 de mayo, 2024, en el marco del acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2987-2023, Art. IV-A, inciso 7), celebrada el 28 de setiembre del 2023 (CU-2023-498), referente a propuesta de las reglas de aplicación del salario global de la UNED, elaborada por la Oficina Jurídica y la Oficina de Recursos Humanos, se conoce:

- a) El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2997-2023, Art. III-A, inciso 6), celebrada el 23 de noviembre del 2023, referente al “Informe final propuesta mérito laboral y grados” planteado por la Oficina de Recursos Humanos, para conocimiento del señor Edward Araya, vicerrector Ejecutivo. (CU-2023-604-A)
- b) El oficio suscrito por las señoras Ana Lorena Carvajal P., jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos y Ana Lucía Valencia G., en relación con los 9 términos que faltan de incluir en el glosario: cargo, clases ocupacionales, clases de puesto, estratos ocupacionales, estructura organizacional, estructura salarial, familia de puestos, grupos ocupacionales, promoción, separaciones de puestos (REF. CU-529-2024).
- c) El oficio suscrito por la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, referente a la ampliación del concepto de “ascenso” con dos acepciones, ascenso de un puesto a otro superior y ascenso en carrera universitaria. (Pendiente)
- d) El oficio de la subcomisión coordinada por la señora Ana Lucía Valencia González, en el que presentan informe final de la propuesta de reglas de aplicación e inaplicación del salario global definitivo, con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público (REF: CU-521-2024).
- e) El oficio O.J.2024-229, de fecha 15 de mayo, suscrita por la señora Ana Lucía Valencia González, jefa a.i de la Oficina Jurídica (REF: CU-525-2024), en atención al acuerdo tomado por la Comisión Mixta en la reunión 017-2024, artículo IV, inciso 1-A), celebrada el 02 de abril del 2024, con el fin de que se incluya “las reglas de aplicación e inaplicación del salario global definitivo, con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público, lo mismo que el glosario solicitado por las organizaciones gremiales en

la reunión 13 de esta Comisión, en un capítulo adicional del Estatuto de Personal.

Producto del análisis realizado en esta reunión 19, la Comisión Mixta toma los siguientes acuerdos:

ARTÍCULO III, inciso 2)

CONSIDERANDO:

1. El acuerdo tomado por la Comisión Mixta, en la reunión 013-2024, artículo III, inciso 7-A), llevada a cabo el 26 de enero del 2024, que indica lo siguiente:

“Solicitar respetuosamente a las señoras Ana Lorena Carvajal Pérez, jefe a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, y Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica, realizar una valoración de las observaciones emitidas por las organizaciones gremiales en relación con el oficio ORH.2023.291 / O.J.2023.856 del 14 de diciembre del 2023 (REF.CU-065-2024), con la finalidad de que se pueda completar el glosario con los términos que indican los gremios, y los 9 términos que faltan: cargo, clases ocupacionales, clases de puesto, estratos ocupacionales, estructura organizacional, estructura salarial, familia de puestos, grupos ocupacionales, promoción, separaciones de puestos.

Además, valorar las 12 observaciones emitidas por las organizaciones gremiales, en relación con las definiciones dadas por la Oficina Jurídica y la Oficina de Recursos Humanos, en su oficio ORH.2023.291 / O.J.2023.856 y presenten el criterio correspondiente para ser analizado en la reunión a realizarse el 9 de febrero del 2024 (REF.CU-065-2024)”

2. El acuerdo tomado por la Comisión Mixta, en reunión 017-2024, artículo III, inciso 1), celebrada el 2 de abril del 2024, en el que se solicita a las señoras Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica y Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, que, para la próxima reunión de esta comisión, a realizarse el 23 de abril, 2024, presenten un oficio en el cual se consideren los 9 términos que faltan de incluir en el glosario, a solicitud de las organizaciones gremiales.
3. El oficio ORH.2024.458 / OJ.2024-216 de fecha 15 de mayo del 2024 (REF.CU-529-2024) suscrito por las señoras Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos y Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la

Oficina Jurídica, en el que adjuntan los 9 términos que faltaban de incluir en el glosario.

SE ACUERDA:

1. Solicitar a las organizaciones gremiales (APROFUNED, AFAUNED, UNEDPRO) y a los Sindicatos de la UNED, que analicen el oficio ORH.2024.458 / OJ.2024-216 (REF.CU-529-2024) citado en el considerando 3) de este acuerdo, para que indiquen si están de acuerdo o no, con estas definiciones. Además, si fuera posible, indiquen de manera global los términos y sus respectivas definiciones, que están de acuerdo.

Para lo anterior se adjunta el oficio ORH.2024.458 / OJ.2024-216 (REF.CU-529-2024).

2. Asimismo, expresen por escrito las inquietudes o preocupaciones que tengan sobre algún tema, que consideran deberían ser analizado por el Consejo Universitario en cuanto a las reglas de transición en el salario global en la UNED, o, en temas que podrían contribuir a mitigar los efectos de la Ley 9635 y la LMEP en los salarios compuestos de la UNED.

ARTÍCULO III, inciso 2)

CONSIDERANDO:

El acuerdo tomado por la Comisión Mixta, en reunión 017-2024, artículo III, inciso 1), celebrada el 2 de abril del 2024, el cual en el punto 2 indica lo siguiente:

“(…)

2. Además, solicitar a la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i de la Oficina de Recursos Humanos, valorar ampliar el concepto de “ascenso” con dos acepciones, ascenso de un puesto a otro superior y ascenso en carrera universitaria, esto último, por la naturaleza misma de las universidades.”

SE ACUERDA:

Reiterar respetuosamente a la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, el cumplimiento del acuerdo tomado por la Comisión Mixta en reunión 17-2024 celebrada el 2 de abril del 2024, (SCU-2024-078) en relación al concepto de “ascenso”.

ARTÍCULO III, inciso 4-a)

CONSIDERANDO:

1. El acuerdo tomado por la Comisión Mixta en reunión 017-2024, artículo IV, inciso 1-A), celebrada el 02 de abril del 2024 (SCU-2024-079) en el que, en el punto 1) solicita lo siguiente:

(...)

Solicitar a la subcomisión coordinada por la señora Ana Lucía Valencia González, que, para la próxima reunión de la Comisión Mixta a realizarse el 23 de abril 2024, presente un informe final de la propuesta de reglas de aplicación e inaplicación del salario global definitivo, con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público y los insumos que se tengan al respecto de los lineamientos aprobados por parte del Consejo Nacional de Rectores.

(...)

2. El correo electrónico de fecha 14 de mayo del 2024 (REF.CU-521-2024) suscrito por la señora Ana Lucía Valencia González, coordinadora de la subcomisión constituida en la reunión 017-2024, Art. III, inciso 3) de la Comisión Mixta, en el que presentan informe final de reglas de aplicación e inaplicación del salario global, con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público.

SE ACUERDA:

Dar por recibido el informe final de reglas de aplicación e inaplicación del salario global, con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público, suscrito por la señora Ana Lucía Valencia González, coordinadora de la subcomisión de la Comisión Mixta, conformada para ese efecto en la reunión 017-2024, artículo IV, inciso 1-A), celebrada el 02 de abril del 2024.”

ARTÍCULO III, inciso 4-b)

CONSIDERANDO:

1. El acuerdo tomado por la Comisión Mixta en reunión 017-2024, artículo IV, inciso 1-A), celebrada el 02 de abril del 2024 (SCU-2024-079) en el que, en el punto 2) indica lo siguiente:

(...)

2. Asimismo, solicitar a la (...) jefa a.i de la Oficina Jurídica un dictamen para el Consejo Universitario, en el cual recomienda que las reglas de aplicación e inaplicación del salario global definitivo, con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público, lo mismo que el glosario solicitado por las organizaciones gremiales en la reunión 13 de esta Comisión, se incluya en un capítulo adicional del Estatuto de Personal.

(...)

2. El oficio OJ.2024-229 de fecha 15 de mayo del 2024 (REF.CU-525-2024) suscrito por la señora Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica, en el que presenta “Inclusión del salario global en el Estatuto de Personal”, que a la letra indica:

“(...)

CRITERIO

Como punto de partida, es importante señalar que el artículo 20 de la Ley que creó a la UNED ([Ley N°6044](#) del 03 de marzo de 1977) dispuso:

Artículo 20.- La Junta Universitaria emitirá un reglamento especial que regulará la carrera del personal docente y administrativo de la institución.

A nivel de la normativa interna, el artículo 35 del [Estatuto Orgánico](#) de la UNED establece lo siguiente:

ARTÍCULO 35: Existirá un Estatuto de Personal que garantice la estabilidad y el desarrollo de la carrera universitaria de los funcionarios de la UNED. Dicho régimen definirá categorías académicas y profesionales, basadas en estudios realizados, experiencia académica, experiencia laboral y producción intelectual. La remuneración por el ejercicio de cargos de autoridad en la Universidad se realizará de acuerdo con un sistema de pago adicional. / Se establecen los principios de ingreso y promoción por

concurso y de remoción sólo por justa causa, debidamente comprobada salvo los nombramientos que este Estatuto establezca por plazo definido.

Además, según se observa en el transitorio VII del Estatuto Orgánico, la Asamblea Universitaria le delegó al Consejo Universitario el conocimiento y aprobación del Estatuto de Personal.

Por otro lado, de acuerdo con los [Conceptos para el Sistema Normativo de la UNED](#) aprobados por el Consejo Universitario, se entenderá por Estatuto de Personal:

...el reglamento encargado de regular la relación de empleo entre la Universidad Estatal a Distancia y sus servidores. Debe ser aprobado por el Consejo Universitario.

Por su parte, el artículo 1 del [Estatuto de Personal](#) establece como objeto de dicho cuerpo normativo lo siguiente:

Artículo 1: Objeto del Estatuto. El presente Estatuto de Personal, conforme con lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto Orgánico, tiene como objeto garantizar el desarrollo de la Carrera Universitaria de los funcionarios de la Universidad Estatal a Distancia y regular todo lo referente al ingreso, estabilidad, promoción, remoción y remuneración de los funcionarios, así como establecer los deberes y los demás derechos y beneficios.

Tal y como lo ha señalado esta oficina en varias ocasiones, se recomienda incorporar la regulación sobre salario global que se apruebe en el Estatuto de Personal. Dicha regulación podría incluirse como un capítulo adicional en dicho cuerpo normativo, podría incluirse en artículos específicos que ya existen o una combinación de las dos opciones anteriores.

Ahora bien, esta oficina considera prematuro presentar una propuesta para incluir un capítulo adicional en el Estatuto de Personal que contenga elementos como, por ejemplo, el glosario solicitado por las organizaciones gremiales en la reunión 13 de la Comisión Mixta, porque dependerá de varios aspectos que aún no se encuentran determinados por el Consejo Universitario. No obstante, una vez que se cuente con dichos aspectos, la Oficina Jurídica tiene completa disposición de colaborar con el Consejo Universitario para - desde la perspectiva jurídica- explorar las diferentes opciones posibles." (El subrayado no es del original)

SE ACUERDA:

1. Dar por recibido el oficio OJ.2024-229 de fecha 15 de mayo del 2024 (REF.CU-525-2024) suscrito por la señora Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica, en el que indica que *“considera prematuro presentar una propuesta para incluir un capítulo adicional en el Estatuto de Personal, sobre lo relacionado con el salario global, en estos momentos, “porque dependerá de varios aspectos que aún no se encuentran determinados por el Consejo Universitario. No obstante, una vez que se cuente con dichos aspectos, la Oficina Jurídica tiene completa disposición de colaborar con el Consejo Universitario para -desde la perspectiva jurídica- explorar las diferentes opciones posibles.”*
2. Trasladar al Consejo Universitario el oficio OJ.2024-229 de fecha 15 de mayo del 2024 (REF.CU-525-2024) suscrito por la señora Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica, para que lo considere en el momento que lo requiera.”

14. En la reunión 20 de la Comisión Mixta, celebrada el 31 de mayo, 2024, en el marco del acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2987-2023, Art. IV-A, inciso 7), celebrada el 28 de setiembre del 2023 (CU-2023-498), referente a propuesta de las reglas de aplicación del salario global de la UNED, elaborada por la Oficina Jurídica y la Oficina de Recursos Humanos, se conoce:

- a) Oficio suscrito por la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, referente a la ampliación del concepto de “ascenso” con dos acepciones, ascenso de un puesto a otro superior y ascenso en carrera universitaria. REF.CU-573-2024
- b) Oficio de las organizaciones gremiales, en respuesta al oficio SCU-2024-122, del 20 de mayo de 2024, en el que procedieron a analizar las definiciones propuestas por la Oficina Jurídica y la Oficina de Recursos Humanos. REF.CU-599-2024
- c) Oficio de la subcomisión coordinada por la señora Ana Lucía Valencia González, en el que presentan informe final de la propuesta de reglas de aplicación e inaplicación del salario global definitivo, con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público. REF.CU-521-2024

- d) Propuestas de las organizaciones gremiales con respecto a la implementación del salario global en la UNED. REF.CU-595-2024
- e) Propuesta de considerandos elaborada por la señora Marlene Víquez, coordinadora de la Comisión Mixta, para remitir acuerdo al Consejo Universitario. REF.CU-596-2024
- f) Propuesta elaborada por los señores José Daniel Mora Bolaños, asesor jurídico de la Oficina Jurídica y Jorge Prado Calderón, representante de las organizaciones gremiales, en el que presentan borrador en relación a una posible estructura (esquema) de la normativa para los distintos regímenes con base en lo que esta comisión ya tiene aprobado. REF.CU-592-2024

Producto del análisis realizado en esta reunión 20, la Comisión Mixta toma los siguientes acuerdos:

ARTÍCULO III, inciso 2)

CONSIDERANDO:

1. El oficio ORH.2024.458 / OJ.2024-216 (REF.CU-529-2024) suscrito por las señoras Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos y Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica, en relación a los 9 términos que faltan de incluir en el glosario: cargo, clases ocupacionales, clases de puesto, estratos ocupacionales, estructura organizacional, estructura salarial, familia de puestos, grupos ocupacionales, promoción, separaciones de puestos.
2. El acuerdo tomado por la Comisión Mixta, en la reunión 019-2024, artículo III, inciso 2), celebrada el 16 de mayo del 2024, (SCU-2024-022) en el que solicita a las organizaciones gremiales (APROFUNED, AFAUNED, UNEDPRO) y a los Sindicatos de la UNED, que analicen el oficio ORH.2024.458 / OJ.2024-216 (REF.CU-529-2024) e indiquen si están de acuerdo o no, con estas definiciones. Además, si fuera posible, indiquen de manera global los términos y sus respectivas definiciones, en las que están de acuerdo.
3. El oficio de fecha 31 de mayo del 2024 (REF.CU-599-2024) suscrito por las organizaciones gremiales, en respuesta al oficio SCU-2024-122, del 20 de mayo de 2024, en el que procedieron a analizar las definiciones propuestas por la Oficina Jurídica y la Oficina de Recursos Humanos.

SE ACUERDA:

Trasladar al plenario del Consejo Universitario, el oficio de fecha 31 de mayo del 2024 (REF.CU-599-2024) suscrito por las organizaciones gremiales (APROFUNED, AFAUNED, UNEDPRO) y Sindicatos de la UNED, en el que procedieron a analizar las definiciones propuestas en el oficio ORH.2024.458 / OJ.2024-216 (REF.CU-529-2024), suscrito por la señora Ana Lucía Valencia González, jefa a.i de la Oficina Jurídica y la la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i de la Oficina de Recursos Humanos, con el fin de que se incluya en el Estatuto de Personal, donde se considere pertinente, dado que hay un artículo de definiciones.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III, inciso 3)

CONSIDERANDO:

1. El acuerdo tomado por la Comisión Mixta en 016-2024, Art. III, inciso 3) de la Comisión Mixta, celebrada el 12 de marzo, 2024, que en lo que interesa indica:

“Conformar una subcomisión integrada por la señora Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica, quién coordinará, la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, señora Yelitza Fong Jiménez, jefa de la Oficina de Presupuesto, el señor Jorge Prado Calderón y la señora Ana Gabriela Bejarano Salazar, representantes de las organizaciones gremiales, para que a más tardar el 2 de abril del 2024, presenten a esta Comisión Mixta un primer borrador de una propuesta de reglas de transición relativas al transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público.”

2. El acuerdo tomado por la Comisión Mixta en reunión 017-2024, artículo IV, inciso 1-A), celebrada el 02 de abril del 2024 (SCU-2024-079) en el que, en el punto 1) solicita lo siguiente:

(...)

1. Solicitar a la subcomisión coordinada por la señora Ana Lucía Valencia González, que, para la próxima reunión de la Comisión Mixta a realizarse el 23 de abril 2024, presente un informe final de la propuesta de reglas de aplicación e inaplicación del salario global definitivo, con fundamento en el

transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público y los insumos que se tengan al respecto de los lineamientos aprobados por parte del Consejo Nacional de Rectores.

(...)

3. El correo electrónico de fecha 14 de mayo del 2024 (REF.CU-521-2024) suscrito por la señora Ana Lucía Valencia González, coordinadora de la subcomisión constituida en la reunión 016-2024, Art. III, inciso 3) de la Comisión Mixta, mediante el cual adjunta el Informe Final de consenso que llegó la subcomisión sobre las reglas de aplicación e inaplicación del salario global en la UNED, con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público.

SE ACUERDA:

1. Acoger la propuesta de consenso presentada por la subcomisión conformada en la reunión 016-2024, Art. III, inciso 3) de la Comisión Mixta, sobre las reglas de aplicación e inaplicación del salario global en la UNED, con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público.
2. Trasladar al plenario del Consejo Universitario, para el análisis correspondiente, la propuesta de consenso que se llegó en la Comisión Mixta en reunión 20, celebrada el 31 de mayo, 2024 presentada por la subcomisión citada en los considerandos del presente acuerdo, referente a las reglas de aplicación e inaplicación del salario global en la UNED, con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público. Con esto se atiende el segundo encargo asignado a esta Comisión Mixta, según acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2982-2023, Art. IV, celebrada el 31 de agosto del 2023.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III, inciso 4)

CONSIDERANDO:

1. El acuerdo tomado por la Comisión Mixta, en la reunión 019-2024, artículo III, inciso 2), celebrada el 16 de mayo del 2024, que a la letra indica:

Solicitar a las organizaciones gremiales (APROFUNED, AFAUNED, UNEDPRO) y a los Sindicatos de la UNED,

que analicen el oficio ORH.2024.458 / OJ.2024-216 (REF.CU-529-2024) citado en el considerando 3) de este acuerdo, para que indiquen si están de acuerdo o no, con estas definiciones. Además, si fuera posible, indiquen de manera global los términos y sus respectivas definiciones, en las que están de acuerdo.

Para lo anterior se adjunta el oficio ORH.2024.458 / OJ.2024-216 (REF.CU-529-2024).

2. Asimismo, expresen por escrito las inquietudes o preocupaciones que tengan sobre algún tema, que consideran debería ser analizado por el Consejo Universitario en cuanto a las reglas de transición en el salario global en la UNED, o, en temas que podrían contribuir a mitigar los efectos de la Ley 9635 y la LMEP en los salarios compuestos de la UNED.”
3. El correo electrónico de fecha 30 de mayo del 2024 (REF.CU-595-2024) “Propuestas de las organizaciones gremiales con respecto a la implementación del salario global en la UNED”.

SE ACUERDA:

Trasladar al plenario del Consejo Universitario, para su conocimiento, el correo electrónico de fecha 30 de mayo del 2024 (REF.CU-595-2024) suscrito por las organizaciones gremiales, en el que remiten las “Propuestas de las organizaciones gremiales con respecto a la implementación del salario global en la UNED”.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III, inciso 6)

CONSIDERANDO:

1. El acuerdo tomado por la Comisión Mixta, en la reunión 018-2024, artículo IV, inciso 1), celebrada el 25 de abril del 2024 (SCU-2024-109), se acuerda en el punto 2, lo siguiente:

(...)

2. Solicitar a la señora Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica, designar a una persona de su dependencia, para que en conjunto con el señor Jorge Prado Calderón, representante de las organizaciones

gremiales, presenten un nuevo cronograma y una propuesta a la subcomisión, en relación a una posible estructura (esquema) de la normativa para los distintos regímenes con base en lo que esta comisión ya tiene aprobado.

2. El correo electrónico suscrito por los señores José Daniel Mora Bolaños, asesor jurídico de la Oficina Jurídica y Jorge Prado Calderón, representante de las organizaciones gremiales (REF.CU-592-2024), en el que presentan propuesta borrador en relación a una posible estructura (esquema) de la normativa para los distintos regímenes con base en lo que esta Comisión Mixta ha aprobado.

SE ACUERDA:

Trasladar al plenario del Consejo Universitario, el correo electrónico de fecha 30 de mayo del 2024 (REF.CU-592-2024) suscrito por los señores José Daniel Mora Bolaños, asesor jurídico de la Oficina Jurídica y Jorge Prado Calderón, representante de las organizaciones gremiales (REF.CU-592-2024), en el que presentan una propuesta borrador en relación a una posible estructura (esquema) de la normativa para los distintos regímenes con base en lo que esta Comisión Mixta ha aprobado. Se adjunta como inserto al presente acuerdo.

ACUERDO FIRME

SE ACUERDA:

- 1. Dar por recibido el dictamen de la Comisión Mixta de la reunión 020-2024, artículo III, inciso 5), celebrada el 31 de mayo del 2024 (SCU-2024-145), referente a propuesta de consenso sobre reglas de aplicación e inaplicación del salario global en la UNED, con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público.**
- 2. Acoger las reglas de aplicación e inaplicación del salario global en la UNED, con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público, las cuales se detallan en el documento de consenso presentado por la subcomisión conformada en la reunión 016-2024, Art. III, inciso 3) de la Comisión Mixta (REF.CU-521-2024), y las cuales se transcriben a continuación:**

“El salario global se debe aplicar en la UNED en los siguientes casos:

1. A toda persona que haya ingresado a partir de la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público y que cumpla con alguna de las siguientes condiciones:
 - a. Nunca ha trabajado en el sector público.
 - b. Aunque ha trabajado en el sector público, no cuenta con continuidad laboral de acuerdo con lo siguiente:
 - i. En el caso de las personas funcionarias administrativas, la continuidad laboral se interrumpe cuando transcurre un plazo igual o superior a un mes calendario.
 - ii. En el caso de las personas funcionarias académicas, la continuidad laboral se interrumpe cuando transcurre un plazo igual o superior a seis meses.
- 2- A las personas funcionarias que ingresaron previo a la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público y que devengan un salario compuesto, se trasladarán al salario global de conformidad con las siguientes reglas de transición:
 - a. En ascensos, descensos, reasignaciones, reclasificaciones, revaloraciones, reubicaciones, traslados, permutas u otro movimiento de personal siempre y cuando haya un cambio en la clasificación del puesto y que, al pasar la persona funcionaria al nuevo cargo, el cálculo del salario compuesto sea menor al salario global.
 - b. Cuando el salario compuesto iguale al salario global.
 - c. Cuando en la aplicación de cualquier ajuste al salario global éste alcance al salario compuesto que viene devengando la persona funcionaria.
 - d. Cuando se da un cambio de categoría en el régimen de méritos, si el salario global es superior al salario compuesto en la nueva categoría, se procederá a aplicar el salario global.

El salario global se debe inaplicar en la UNED en los siguientes supuestos:

1. Cuando la persona funcionaria se reincorpore a su puesto en propiedad en el cual devengaba salario compuesto.
2. En los nuevos nombramientos que se efectúen a partir de la entrada en vigencia del salario global de la UNED, tratándose de:
 - a. Un reingreso en el servicio público mediando continuidad laboral siempre que el nombramiento no implique un cambio de puesto.
 - b. Movimientos de personal a través de la figura de reubicación, de traslado o permuta u otros similares, siempre que no haya un cambio en la clasificación de puesto.
3. A quienes, al momento de la entrada en vigencia del salario global de la UNED, devenguen un salario compuesto menor al salario global.
4. A quienes, de previo a la entrada en vigencia del salario global de la UNED, devenguen un salario compuesto que sea mayor al que corresponda a la clasificación de su puesto en el esquema de salario global.
5. Cuando una persona funcionaria tenga ajustes salariales pendientes de materializarse que se hubiesen consolidado desde antes de entrar en vigencia el salario global de la UNED o que, desde antes de que ese régimen entrara en vigor se hubiese impulsado para reconocimiento ante la instancia competente de aprobarlo, y esté pendiente la resolución por parte de la Administración. Lo anterior,

siempre que el ajuste derive para la persona, en un monto de salario compuesto mayor al que corresponda a la clasificación de su puesto en el esquema de salario global.

6. En los casos en que, en la aplicación de un beneficio o incentivo, supere el salario global, se mantendrá el salario compuesto.

El cambio del régimen salarial representa una suspensión de carácter legal dentro del modelo salarial, por lo que las personas pueden regresar al salario compuesto en los casos en que así proceda.”

4. **Solicitar a la Oficina Jurídica, a la Oficina de Recursos Humanos y a la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario que presenten a este Consejo Universitario, una propuesta de reforma del Estatuto de Personal que incluya las reglas de aplicación e inaplicación del salario global en la UNED, con base en el documento conocido en esta sesión. (REF.CU-521-2024).**



REF.CU-521-2024%20
Prop-reglas%20de%2

ACUERDO FIRME

MARLENE VÍQUEZ: Me refería ahora al punto dos, punto tres, es trasladar al Consejo Universitario para lo que considere oportuno los siguientes documentos analizados en la reunión 20 de esta Comisión y el primero tiene que ver con una propuesta que hace las organizaciones gremiales de las definiciones, entonces, ese sería el punto A.

El otro es la propuesta de las organizaciones sobre la implementación y el otro el esfuerzo que hizo don Jorge Prado en conjunto con don Jose Daniel Mora en relación con un esquema de esqueleto, porque como muy bien se indicó al inicio por alguna de las personas que intervinieron, no sé si fue don Rafael López, todos tenemos claro que apenas está iniciando el camino porque esto implica un proceso de transformación de la normativa institucional y, en ese proceso de transformación, es importante conocer los tres puntos.

Entonces, el siguiente es el glosario, que ahí está, no me voy a referir al glosario, pero si abrimos el inserto, ahí viene la importancia de ese, me parece que en este caso, dado que hubo consenso en relación con las definiciones que están acá, la propuesta de acuerdo es exactamente con los mismos considerandos que dijimos anteriormente, pero nada más trasladarlo también a la Asesoría Jurídica que en conjunto con la Oficina Jurídica le indiquen al Consejo Universitario cuál sería la ubicación en el momento oportuno de este glosario, porque ya esto es un adelanto

que se hizo, ya fue consenso, costó mucho al principio, pero bueno, al final ya se acogió.

Ya sabemos que hay una instancia que nos indicará en algún momento o le indicará al Consejo Universitario, pero sí habría que tomar una decisión de que esto se traslade tanto a la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, que en conjunto con la Oficina Jurídica presenten una propuesta conjunta al Consejo Universitario sobre las definiciones que tienen que incluirse dentro del Estatuto de Personal.

RODRIGO ARIAS: Es en la misma línea del anterior, solo que tiene que ver con la actualización del glosario que tiene el Estatuto de Personal.

MARLENE VÍQUEZ: Sí señor, entonces, habría que aprobarlo en esos términos don Rodrigo.

RODRIGO ARIAS: ¿Alguna observación extra? Sino hay, entonces lo sometemos a votación. Queda aprobado y en firme.

Al respecto se toman los siguientes acuerdos:

ARTÍCULO I, inciso 2-b)

CONSIDERANDO:

- 1. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2982-2023, Art. IV, celebrada el 31 de agosto del 2023, en el que se conforma una comisión mixta del Consejo Universitario, con el fin de que presente un dictamen en relación con la propuesta de reglas de aplicación del Salario Global para la UNED.**
- 2. El dictamen de la Comisión Mixta en la reunión 020-2024, artículo III, inciso 5), celebrada el 31 de mayo del 2024 (SCU-2024-145), referente a propuesta de consenso sobre reglas de aplicación e inaplicación del salario global en la UNED, con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público y otra normativa afín que rige la Institución.**
- 3. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en la presente sesión extraordinaria 3026-2024, en el que se acogen las reglas de aplicación e inaplicación del salario global en la UNED, con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público.**

SE ACUERDA:

Establecer que la ejecución de las reglas de transición, deberá analizarse de acuerdo con la viabilidad presupuestaria de la UNED. Al respecto, la Administración determinará e informará una estrategia de implementación para el traslado al régimen de salario global, que obedecerá a la viabilidad presupuestaria y conveniencia institucional para garantizar la estabilidad financiera de la Universidad, sin detrimento de las condiciones salariales del talento humano de la Institución.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO I, inciso 2-c)

CONSIDERANDO:

- 1. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2982-2023, Art. IV, celebrada el 31 de agosto del 2023, en el que se conforma una comisión mixta del Consejo Universitario, con el fin de que presente un dictamen en relación con la propuesta de reglas de aplicación del Salario Global para la UNED.**
- 2. El dictamen de la Comisión Mixta en la reunión 020-2024, artículo III, inciso 5), celebrada el 31 de mayo del 2024 (SCU-2024-145), referente a propuesta de consenso sobre reglas de aplicación e inaplicación del salario global en la UNED, con fundamento en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público y otra normativa afín que rige la Institución.**

SE ACUERDA:

Trasladar a la Oficina Jurídica, a la Oficina de Recursos Humanos y a la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, el oficio de fecha 31 de mayo del 2024 (REF.CU-599-2024) suscrito por las organizaciones sindicales y gremiales de la Universidad, en el que manifiestan su acuerdo en relación con las definiciones propuestas por la Oficina Jurídica y la Oficina de Recursos Humanos. Lo anterior, con el fin de que lo consideren en la propuesta de reforma del Estatuto de Personal solicitada, e

indiquen cuál deberá ser la ubicación de este glosario y de cada una de las definiciones dentro del Estatuto de Personal.



REF.CU-599-2024%20
Glosario%20aplicació

ACUERDO FIRME

MARLENE VÍQUEZ: En relación con el tercer inserto, a mí me parece importante y le daría la oportunidad a don Jorge Prado para que se refiera, porque es una preocupación que ellos expresaron en la Comisión Mixta, porque al final estamos hablando, pero como decíamos no tenemos los insumos, no sabemos absolutamente nada en relación con lo que va a aprobar CONARE, es muy poca la información, entonces, sí me parece que para efectos del acta es importante que don Jorge Prado que fue el que la presentó en la comisión presente estas cuatro propuestas que ellos consideran deben ser analizadas en su momento por el Consejo Universitario.

JORGE PRADO: Muy buenas tardes a todos y todas, muchas gracias por el espacio.

Entonces, empiezo con la lectura del documento, el cual indica lo siguiente:

“Propuestas de las organizaciones gremiales con respecto a la implementación del salario global en la UNED

30 de mayo de 2024

Hasta la fecha, la dinámica y los resultados de la Comisión Mixta nombrada por el Consejo Universitario en sesión 2982-2023, Art. IV, celebrada el 31 de agosto del 2023, para avanzar en la discusión sobre la implementación del salario global y la Ley Marco de Empleo Público (LMEP) en la UNED ha sido productiva:

1. La necesidad planteada por las organizaciones gremiales de aumentar la cantidad de **grados** para cada sector fue acogida por la Comisión Mixta y aprobada por el Consejo Universitario.
2. Las observaciones de las organizaciones gremiales sobre la **definición del mérito** fueron integradas y aprobadas tanto por la Comisión Mixta como por el Consejo Universitario.
3. Luego de muchas sesiones de discusión, la representación de la administración ha coincidido con las propuestas de las organizaciones gremiales sobre las **reglas de aplicación e inaplicación**, especialmente sobre aquella referida al ascenso en el

régimen de méritos (régímenes de Carrera Universitaria y Personas Profesoras de Jornada Especial de grado y posgrado).

A pesar de lo anterior, existen atrasos en varias actividades contenidas en el cronograma de trabajo aprobado por el Consejo Universitario en sesión 2982-2023, Art. IV, celebrada el 31 de agosto del 2023.

Por otra parte, en atención el acuerdo tomado por la Comisión Mixta, en la reunión 019-2024, artículo III, inciso 2), celebrada el 16 de mayo del 2024, que a la letra indica:

1. "Solicitar a las organizaciones gremiales (APROFUNED, AFAUNED, UNEDPRO) y a los Sindicatos de la UNED, que analicen el oficio ORH.2024.458 / OJ.2024-216 (REF.CU-529-2024) citado en el considerando 3) de este acuerdo, para que indiquen si están de acuerdo o no, con estas definiciones. Además, si fuera posible, indiquen de manera global los términos y sus respectivas definiciones, en las que están de acuerdo.

Para lo anterior se adjunta el oficio ORH.2024.458 / OJ.2024-216 (REF.CU-529-2024).

2. Asimismo, expresen por escrito las inquietudes o preocupaciones que tengan sobre algún tema, que consideran debería ser analizado por el Consejo Universitario en cuanto a las reglas de transición en el salario global en la UNED, o, en temas que podrían contribuir a mitigar los efectos de la Ley 9635 y la LMEP en los salarios compuestos de la UNED."

Las organizaciones gremiales presentamos las siguientes propuestas, para conocimiento del Consejo Universitario:

1. **Propuesta 1.** Definir aspectos necesarios para la implementación de las reglas de aplicación e inaplicación del salario global.
2. **Propuesta 2.** Elaborar una estrategia para trasladar a las personas al salario global cuando cumplan con alguna regla de aplicación.
3. **Propuesta 3.** Elaborar una estrategia para financiar el proceso de transición de las personas al salario global.
4. **Propuesta 4.** Implementar en el esquema de salario compuesto los mismos grados aprobados para el esquema de salario global.

PROPUESTA 1. DEFINIR ASPECTOS NECESARIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS REGLAS DE APLICACIÓN E INAPLICACIÓN DEL SALARIO GLOBAL

Existen varios aspectos planteados por las organizaciones gremiales que, si bien las personas representantes de la administración las consideran importantes, indican que, al no ser reglas, no deben incluirse en ese documento en específico. Por tanto, proponemos trasladar al Consejo Universitario estos aspectos, a fin de que se tomen en cuenta al momento de tomar los acuerdos sobre el salario global en la UNED:

Propuesta de acuerdo sobre el cálculo y pago del salario escolar bajo el esquema de salario global:"

El Consejo Universitario ya tomó un acuerdo al respecto, que viene en la dirección de salvaguardar esto, pero el acuerdo todavía no es lo suficientemente específico, ya que si es dentro del salario global va a estar dentro del salario escolar o es como está a la fecha que se va a pagar como dos cosas por separado, eso es importante porque ese monto va a ser utilizado para las reglas de aplicación e inaplicación.

Prosigo con la lectura del documento que indica:

“El monto correspondiente al salario escolar de las personas remuneradas bajo el esquema de salario global será calculado y pagado de la misma forma en que se ha venido realizando con las personas remuneradas bajo el esquema de salario compuesto, según el artículo 80-bis del Estatuto de Personal. Lo anterior en correspondencia con el acuerdo 4 tomado por el Consejo Universitario en sesión 2966-2023, Art. I-B), celebrada el 19 de mayo del 2023, y comunicado mediante oficio CU-2023-224-B, del 22 de mayo del 2023.

Propuesta de acuerdo sobre los montos de los salarios que servirán como criterio para la implementación de las reglas de aplicación e inaplicación:

Los montos de los salarios compuestos y globales que se tomarán como criterio para la implementación de las reglas de transición al salario global se refieren a los montos correspondientes al salario bruto mensual en el nuevo puesto o grado sin tomar en cuenta el salario escolar.”

De ahí viene el problema del salario escolar, que a veces al comparar salarios algunas instituciones toman el salario escolar para calcular el monto mensual del salario de la persona, aquí se considera que tiene que estar como ha estado hasta el momento que son dos pagos diferentes.

Prosigo con la lectura del documento que indica:

“Propuesta de acuerdo sobre el método de comparación de salarios para la implementación de las reglas de aplicación e inaplicación:

Se toma el salario global definido para el nuevo puesto o grado y se compara con el salario compuesto que tendría la persona en ese nuevo puesto o grado:

1. Si el salario compuesto es mayor, entonces corresponde remunerar a la persona bajo el esquema de salario compuesto.

2. Si el salario compuesto es menor, entonces corresponde remunerar a la persona bajo el esquema de salario global.

Propuesta de acuerdo sobre los ajustes salariales periódicos del salario global:

Los montos de los salarios globales no podrán ser disminuidos y serán analizados de manera semestral para ajustarlos al alza. Para esto se tomará en cuenta, al menos, los resultados de las negociaciones salariales entre la administración y las organizaciones gremiales, el reconocimiento del costo de vida de acuerdo con la legislación nacional vigente, y las referencias salariales a nivel nacional e internacional en términos de competitividad remunerativa, incluidos los salarios de las otras universidades estatales. Los montos de los salarios globales definitivos no podrán ser menores a los establecidos en el salario global transitorio de la UNED, ni menores a los montos establecidos para cada una de las categorías salariales en el Régimen de Empleo Superior Universitario. Lo anterior en correspondencia con el artículo 30 inciso e de la Ley Marco de Empleo Público, los artículos 29, 33 inciso k y 74 del Estatuto de Personal, y el Convenio para el reconocimiento salarial en las contrataciones de académicos de las instituciones de educación superior universitaria estatal de Costa Rica.

PROPUESTA 2. ELABORAR UNA ESTRATEGIA PARA TRASLADAR A LAS PERSONAS AL SALARIO GLOBAL CUANDO CUMPLAN CON ALGUNA REGLA DE APLICACIÓN

Acorde con lo establecido en la LMEP, las organizaciones gremiales esperamos que, cuando una persona trabajadora cumpla con alguna de las reglas de aplicación del salario global, se le traslade a ese régimen salarial al mes siguiente. Si la administración cumple con lo establecido en la LMEP, no es necesario planificar ninguna estrategia.

Sin embargo, si la administración no va a trasladar a las personas al salario global al mes siguiente de haber cumplido con alguna de las reglas de aplicación, proponemos elaborar una estrategia de traslado, en conjunto con las organizaciones gremiales.

Al respecto, planteamos algunas preguntas que pueden servir de guía inicial:

1. ¿Se trasladará a las personas al mes siguiente o habrá una lista de espera?
2. De haber una lista, ¿se ordenarán a las personas bajo el principio de “primero en tiempo, primero en derecho”, o se utilizará algún otro mecanismo de priorización?

- a. Si la priorización no es bajo el principio de “primero en tiempo, primero en derecho”, las organizaciones gremiales tenemos propuestas para que se priorice con base en la relación entre el salario actual y el mérito (puntaje dentro de su propio régimen), de manera que se empiece por mejorar los salarios de las personas que se encuentran en las peores condiciones.
 - b. ¿Se utilizará una sola lista de espera, o se implementarán varias listas paralelas para, por ejemplo, crear cuotas por género o por sector?
3. ¿Cada cuánto tiempo se construirán y ordenarán las listas? ¿Cada mes? ¿Cada cuatro meses? ¿Cada seis meses?

PROPUESTA 3. ELABORAR UNA ESTRATEGIA PARA FINANCIAR EL PROCESO DE TRANSICIÓN DE LAS PERSONAS AL SALARIO GLOBAL

Consideramos urgente elaborar una estrategia que permita financiar el proceso de transición de las personas al salario global. Esta debe incluir de dónde se van a tomar los recursos, por ejemplo:

1. De los recursos liberados por jubilaciones, renunciaciones, fallecimientos, etc.
2. De los recursos que no se han dedicado a los ajustes salariales por costo de vida de los salarios compuestos.
3. De los recursos liberados por otras restricciones impuestas por la Ley de Fortalecimiento de las finanzas públicas (nominalización de anualidades, reducción de porcentaje para cálculo de la dedicación exclusiva, etc.) y su efecto en la desaceleración de la curva de crecimiento de los salarios.
4. De reducciones a otras partidas presupuestarias.
5. Del incremento del Fondo Especial para la Educación Superior Pública (FEES).
6. Mediante disminución de gastos.

PROPUESTA 4. IMPLEMENTAR EN EL ESQUEMA DE SALARIO COMPUESTO LOS MISMOS GRADOS APROBADOS PARA EL ESQUEMA DE SALARIO GLOBAL

En la sesión 2969-2023, Art. III-A, inciso 1), celebrada el 08 de junio del 2023, el Consejo Universitario acordó:

“10. Solicitar a la Oficina de Recursos Humanos que con fundamento en la autonomía de gobierno y organizativa que goza la UNED constitucional, elabore en conjunto con la Oficina Jurídica, una propuesta que “mitigue” los efectos de la Ley 9635 y la Ley Marco de Empleo Público en los salarios compuestos de las personas funcionarias de la UNED, para análisis y aprobación de este Consejo Universitario, que sea viable y sostenible financieramente para la institución. Esta propuesta debe ser entregada a más tardar el 31 de octubre, 2023.” (Subrayado no es del original)

Posteriormente, en la sesión 2997-2023, Art. III-A, inciso 6), celebrada el 23 de noviembre del 2023, el Consejo Universitario aprobó la definición de grados para la implementación del salario global en la UNED:

16 grados para el sector profesional

16 grados para el sector administrativo no profesional

15 grados para el sector de personas profesoras de jornada especial

Ante esto, las organizaciones gremiales consideramos que una excelente opción para mitigar los efectos de la Ley 9635 y la LMEP en los salarios compuestos de las personas funcionarias de la UNED consistiría en implementar en el esquema de salario compuesto los mismos grados aprobados para el esquema de salario global. Esto permitiría que las personas trabajadoras remuneradas bajo el esquema de salario compuesto asciendan de manera más frecuente en las categorías de los regímenes de Carrera Universitaria (profesional y administrativa) y Personas Profesoras de Jornada Especial (de grado y posgrado).

Esta es una propuesta que no solamente respeta el marco de legalidad, sino que además se basa estrictamente en el mérito de las personas trabajadoras, lo cual es concordante con lo que establece la LMEP.

Las presentes propuestas son presentadas por las organizaciones gremiales (AFAUNED, APROFUNED, UNED PRO y SIUNED) que han trabajado en el marco de la Comisión Mixta a través de las personas designadas para esta representación.”

Muchas gracias.

RODRIGO ARIAS: Muchas gracias por la lectura don Jorge. ¿Alguna observación?

MARLENE VÍQUEZ: Don Rodrigo, me pareció muy importante este aporte que están haciendo las organizaciones gremiales porque al final, cuando se hizo la aprobación de los grados para el salario global, en realidad lo que hicimos fue hacer unas graditas, pero siempre respetando que el que llegaba a Profesional 3 tenía que tener las mismas condiciones, o sea, no es que se está dando algo adicional, todo lo contrario, lo que se está buscando con esos grados adicionales que se pusieron del P2 al P3, del P3 al P4 y de P4 al P5 y posteriores al P5, era con el propósito de que las personas pudieran mejorar su salario.

Al hacer una comparación, ellos lo mencionaron en la Comisión Mixta, que es como un espejo, un paralelismo, eso permitiría que una persona que está hoy en salario compuesto si está en P2 pueda llegar a P3, subiendo las mismas graditas paulatinamente que se establece para el salario global, o sea, de alguna manera para llegar a P3, obviamente, tiene que cumplir todas las condiciones que se tienen hoy día para el P3.

De todo lo que ellos están indicando acá, quisiera rescatar sobremanera esa propuesta para poder mitigar los efectos de la Ley 9635 y la Ley Marco de Empleo Público, de forma que, al tener las bases salariales tan bajas que tiene la UNED, pero que si tuviesen esta oportunidad, lo que vendría es una reforma de la carrera universitaria, porque para llegar a P3 obviamente, el Estatuto de Personal tiene los artículos que se establecen para la carrera universitaria, pero lo importante acá es que ellos no están modificando ni están proponiendo cambiar los puntajes ni las condiciones para alcanzar el P3, P4 o P5, si no lo que están proponiendo es la opción de que se creen gradas paulatinas para ir mejorando esas bases salariales a las personas trabajadores en salario compuesto, dado que al nominalizarse las anualidades el salario base que tienen es el mismo, pero esa es una manera de motivarlos y de mejorar las bases salariales y de alguna manera no van a tener que durar tantos años (10 o 12 años) para alcanzar un salario más justo.

Entonces, no sé qué es lo que procede en este caso señor rector, pero sí me parece que las propuestas que han hecho las organizaciones gremiales siempre han sido respetando la normativa institucional, siempre han sido respetando la Ley Marco de Empleo Público y sobre todo, el resguardar el que la Universidad, dentro de lo que tiene establecido como Universidad Pública, se le respete lo visto en todos los regímenes, pero que busca una manera, una estrategia, para ese congelamiento como le llamo yo, de los salarios de las personas trabajadoras del sector público, al menos en el caso de la UNED, no sea tan tajante, sino que más bien le permita a las personas ir creciendo dentro del régimen de carrera universitaria y le permite con ello mejorar los salarios.

Obviamente que esto tiene que ser analizado por la administración, eso sí lo tengo muy claro y sí creo que es necesario que se haga. Pero también considero que es un documento que debe ser considerado, porque la propuesta que se le pidió a la Oficina de Recursos Humanos y a doña Ana Lucía, no se ha llegado con una propuesta que mitigue los efectos de la Ley Marco de Empleo Público y la Ley 9635.

Me parece que bajo el esquema de razonamiento que ha llevado el Consejo Universitario, desde mi punto de vista, lo que procede es trasladar estas propuestas que hacen las organizaciones gremiales, en particular porque aquí está, se reafirma lo del salario escolar, que tienen que ver con la Oficina de Recursos Humanos, usted mismo también lo clasificó al inicio y que se le solicite a la Oficina de Recursos Humanos y a la Oficina Jurídica, que en atención a lo que se indicó en el Consejo Universitario, en la sesión inicial, donde dice, “en la sesión 2969-2023, Art. III-A, inciso 1), celebrada el 8 de junio del 2023, en el que el Consejo Universitario acordó, en el punto 10”,

“(…)

10. Solicitar a la Oficina de Recursos Humanos que con fundamento en la autonomía de gobierno y organizativa que

goza la UNED constitucional, elabore en conjunto con la Oficina Jurídica, una propuesta que “mitigue” los efectos de la Ley 9635 y la Ley Marco de Empleo Público en los salarios compuestos de las personas funcionarias de la UNED, para análisis y aprobación de este Consejo Universitario, que sea viable y sostenible financieramente para la institución. Esta propuesta debe ser entregada a más tardar el 31 de octubre, 2023.”

(...)”

Obviamente que esta fecha no se ha cumplido, pero está pendiente. Entonces a mí me parece señor rector, que en el caso concreto lo que procede aquí, es poner como considerando este acuerdo del Consejo Universitario, que es lo acordado por el Consejo en la sesión 2969-2023, Art. III-A, inciso 1), celebrada el 8 de junio del 2023 y transcribirlo como ellos lo indican acá. Segundo, el documento presentado por las organizaciones gremiales, en relación con las preocupaciones que ellos expresaron en la Comisión y que yo como coordinador de la Comisión les dije, yo no tengo competencia, ni la Comisión tiene competencia para decidir en esos aspectos, entonces por favor déjenlo por escrito, el documento titulado “Propuestas de las organizaciones gremiales con respecto a la implementación del salario global en la UNED”, con fecha 30 de mayo del 2023.

Por lo tanto, se acuerda trasladar a la Oficina de Recursos Humanos y la Oficina Jurídica, para que valoren, sí lo que proponen, inclusive podría incluirse también a Yelitza Fong como jefe de la Oficina de Presupuesto, con el propósito de que se logre valorar si efectivamente todo lo que ellos están indicando acá, pero en particular lo aprobado en ese acuerdo, que es el punto 10 de la sesión 2969-2023, Art. III-A, inciso 1), es viable y es posible para la universidad.

Me parece que eso es importante que se les solicite, señor rector.

RODRIGO ARIAS: Muchas gracias doña Marlene.

Efectivamente, yo creo que es un documento que tiene que analizarse, porque aborda muchos temas distintos. Ahí están hablando desde la parte presupuestaria, financiación de los efectos del salario global, de una estrategia de cómo se va a adoptar, que es algo puramente administrativo. También habla del salario escolar, que ya se aclaró, que incluso hay un acuerdo del Consejo Universitario de una reforma que tendría que darse en cuanto a los grados para personas de salario compuesto de muchos temas diversos realmente, 4 o 5 temas diferentes, algunos que tendrán que verse en cambios normativos, otros son puramente procedimientos administrativos. Por lo tanto, creo que lo que corresponde es valorarlo ampliamente.

Considero que está bien con el enfoque de las tres dependencias que usted señalaba, Recursos Humanos, Presupuesto y Jurídico, para que entonces de ahí se pueda determinar que sí y que no corresponde. También en qué momento deben de irse adoptando las decisiones correspondientes, partiendo de que algunos puntos ya se han clarificado a lo largo de los últimos meses.

MARLENE VÍQUEZ: Exactamente, señor rector. Yo le agradecería que tomáramos ese acuerdo, porque eso permitiría que al menos las instancias técnicas vayan trabajando y sepan que se tiene que encontrar una solución en este sentido. Me parece bien la propuesta, así como usted lo está indicando, y es una manera también de que este documento sea valorado. Al final el acuerdo lo que tiene que decir es que, cuando tengan un dictamen al respecto, lo hagan llegar oportunamente al Consejo Universitario para el análisis correspondiente.

RODRIGO ARIAS: De acuerdo. Alguna otra observación adicional. ¿Están de acuerdo, para votarlo? Queda aprobado y en firme.

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO I, inciso 2-d)

CONSIDERANDO:

- 1. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en la sesión 2966-2023, Art. I-B, celebrada el 19 de mayo del 2023, el cual, en el acuerdo 10 se señala lo siguiente:**

“SE ACUERDA:

(...)

10. Solicitar a la Oficina de Recursos Humanos que con fundamento en la autonomía de gobierno y organizativa que goza la UNED constitucional, elabore en conjunto con la Oficina Jurídica, una propuesta que “mitigue” los efectos de la Ley 9635 y la Ley Marco de Empleo Público en los salarios compuestos de las personas funcionarias de la UNED, para análisis y aprobación de este Consejo Universitario, que sea viable y sostenible financieramente para la institución. Esta propuesta debe ser entregada a más tardar el 31 de octubre, 2023.

(...)”

2. El correo electrónico de fecha 30 de mayo del 2024 (REF.CU-595-2024), remitido por las organizaciones gremiales (AFAUNED, APROFUNED, UNED PRO y SIUNED), en el que detallan el documento denominado: “Propuestas de las organizaciones gremiales con respecto a la implementación del salario global en la UNED”.

SE ACUERDA:

1. Trasladar a la Oficina de Recursos Humanos, a la Oficina de Presupuesto y a la Oficina Jurídica, el correo electrónico de las organizaciones sindicales y gremiales (REF.CU-595-2024), en el que se detallan propuestas planteadas con respecto a la implementación del salario global en la UNED, en atención al acuerdo citado en el considerando 1 del presente acuerdo. Lo anterior, con el fin de que se valore la viabilidad para la Universidad; asimismo, para que se indique, de forma específica, la posible ruta a seguir para atender las peticiones presentadas cuando corresponda. Se solicita presentar un dictamen para ser analizado por el Consejo Universitario.
2. Remitir a la Comisión de Asuntos Jurídicos el oficio de fecha 30 de mayo del 2024 (REF.CU-595-2024) suscrito por las organizaciones sindicales y gremiales, para que considere la *“Propuesta 4. Implementar en el esquema de salario compuesto los mismos grados aprobados para el esquema de salario global,”* en el análisis de la reforma integral del Reglamento de Carrera Universitaria.



REF.CU-595-2024%20
Propuestas%20organi

ACUERDO FIRME

MARLENE VÍQUEZ: El último don Rodrigo, es nada más un esfuerzo que hizo, y en esto quiero ser muy clara, don Jorge Prado y don Daniel Mora, porque lo que estamos tratando de hacer es un esquema, como un esqueleto, es la palabra que yo use, pero bueno le pusimos esquema, en relación de cómo sería el nuevo Reglamento de Carrera Universitaria, porque al final nada más tendría que modificarse, si se hace se acoge, precisamente, esta es una de esas inquietudes que hoy estamos viendo acá, entonces sí me parece importante tenerlo como referencia nada más, o sea, que la Comisión Mixta, y aquí doña Ana Lorena tal vez me pueda ayudar, en los oficios que ella indicó y que envió a este Consejo

Universitario, fue muy clara de que todo este proceso implicaba también, una modificación de la Comisión de la Carrera Universitaria y al hacer esa modificación de la Carrera Universitaria, obviamente implicaba que tenía que ser un proceso participativo.

La dinámica y el sentir que ha tenido el Consejo Universitario en todo lo que se vaya a hacer con esto, no va a ser nada escondido, va a ser de manera transparente y con la mayor participación de las personas trabajadoras. Por lo tanto, el último documento sería darlo por recibido, pero que lo tenga presente, no sé si es la Secretaría del Consejo Universitario, en este caso Paula, para que cuando se vaya a analizar lo correspondiente al régimen de Carrera Universitaria, se brinde como insumo ese documento.

Yo debo aclarar señor rector, que cuando usted no estaba acá, fue en la administración de don Luis Guillermo Carpio, se hicieron propuestas de modificación del régimen de carrera universitaria, eso se remitió a la administración, pero nunca recibimos respuesta al respecto.

Por otro lado, en la Comisión de Asuntos Jurídicos, existe como usted sabe, una serie de propuestas de modificación del Reglamento de Carrera Universitaria, porque la Comisión de Carrera Universitaria, en particular la Comisión de Carrera Profesional, ha presentado modificaciones, el sindicato UNEUNED presentó una y también creo que hay una propuesta por la Oficina Jurídica que a la hora de hacer una interpretación del Consejo Universitario, dejó por un lado un término específico, no lo recuerdo, tal vez Ana Lucía lo pueda decir con mayor propiedad, pero todos esos temas que están relacionados con la carrera universitaria por un acuerdo de este Consejo Universitario, quedaron en suspenso, o sea, no se pueden tocar hasta que tuviéramos claridad del documento que fuera enviar el Consejo Nacional de Rectores con los lineamientos del RESU, o como le quieran llamar.

Obviamente, no sé si usted estaba en esa época cuando se creó el Reglamento de Carrera Universitaria en la UNED, allá en los años 1983 o 1984, fue un proceso realmente diferente, el Estatuto de Personal fue una construcción, estando como rector don Chester Zelaya, fue un proceso muy participativo totalmente y el régimen de carrera universitaria también, obviamente, haciendo uso de lo que tenían las universidades hermanas, porque hay mucho de lo que tienen las otras universidades, por eso algunas personas a veces dicen que fue un “copy and paste” mal hecho a los otros regímenes de las otras universidades hermanas. Pero en todo caso, lo importante es que sí se hizo de manera participativa.

Entonces, yo sí quisiera que este último documento que elaboró, y se lo pido de manera respetuosa, don Jorge en compañía con don Daniel, se reciba como un insumo más a la hora de que la comisión que vaya a trabajar todo el proceso de modificación del Reglamento de Carrera Universitaria, lo tenga como un insumo más, o sea, que no lo vaya a dar por recibido y se perdió, no, al final yo creo que

todos esos son elementos importantes y que se hicieron con mucho esfuerzo para tratar de recoger lo que le permitiera a las personas trabajadoras mantener la naturaleza misma del mérito académico en una institución.

Gracias, señor rector.

RODRIGO ARIAS: Muchas gracias doña Marlene, por toda esa explicación. De hecho, en la Comisión de Asuntos Jurídicos efectivamente hay varias propuestas que tienen distinto origen para reformas al Reglamento de Carrera Universitaria en sus dos partes. Pero también hay un acuerdo del Consejo Universitario, que eso quedaba en suspenso, dada la Ley Marco de Empleo Público y todas estas implicaciones.

Entonces, yo preferiría enviarlo a la comisión, para que quede ahí como un insumo en espera de que se pueda mover el asunto cuando veamos las reformas al Estatuto y que lo vaya viendo integralmente, con las otras propuestas que tienen ahí, para que no quede guardado aquí, en ninguna oficina de la administración, sino como un tema presentado a la Comisión de Asuntos Jurídicos, me parece que es donde más se puede salvar.

MARLENE VÍQUEZ: Me parece muy bien que lo mande ahí. Entonces queda como uno de los insumos más de toda la documentación que hay al respecto.

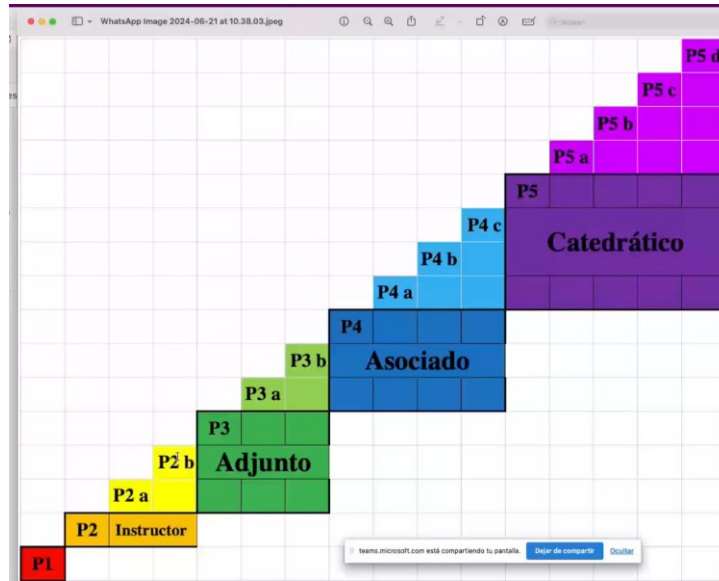
RODRIGO ARIAS: Sí, porque recuerde que todo lo habíamos dejado en suspenso hasta que esto se resolviera.

MARLENE VÍQUEZ: Sí señor, ahí está el acuerdo que especificó. Estoy de acuerdo con usted.

RODRIGO ARIAS: Don Jorge pide la palabra.

JORGE PRADO: Sí, muchas gracias.

Es para realizar 3 comentarios breves. Les voy a compartir la pantalla. Acá se muestra una representación gráfica de los 16 grados que se aprobaron para el sector profesional, con el salario global.



Por lo tanto, tenemos desde P1, P2, P3, P4, y P5, que con convenio de CONARE serían esas categorías de instructor hasta catedrático y lo que se aprobó adicional son estas nuevas graditas. Por ejemplo, las personas que están en P2, podría subir a P2 a, P2 b y luego subir a P3, y ya una vez en P3, podría subir a P3 a, P3 b, y no esperar hasta tener todo para P4. Entonces esto de alguna forma viene a compensar la pérdida de las anualidades, porque ya ahora no recibimos anualidades y por ende no hay un crecimiento permanente de nuestro poder adquisitivo.

Por lo tanto, esta propuesta ayuda que haya ese crecimiento permanente del poder adquisitivo, siempre y cuando las personas acumulen mérito, que publiquen, que trabajen muy bien de manera destacada, que vayan a congresos y dependiendo de qué se vaya a definir dentro de la operacionalización del mérito.

El tema está en que ahorita no tenemos esos criterios, de como una persona de P1, sube a P2, a P3, a P4, y sobre todo, estas graditas intermedias, que asumimos que se está aplicando con base en el actual Estatuto de Personal y el actual Reglamento de Carrera Universitaria.

Nosotros lo que estamos proponiendo es que estas mismas graditas se apliquen para el salario compuesto, que personas que incluso no están en el salario global, puedan, si ahorita son P2, subir a P2-a y P2-b, pero para poder subir a esas categorías tienen que acumular mérito y hasta el momento no hemos definido cómo va a ser ese mérito. Justamente para eso necesitamos hacer una reforma a la carrera universitaria.

Por lo tanto, nos gustaría proponer, primero, que la propuesta base sea que estos mismos grados se aprueben para el salario compuesto. Y lo otro es que empecemos a trabajar desde ya en cuál va a ser esa operacionalización del

mérito. Nuevamente no vemos que haya una razón para que no hayamos avanzado en esto, son cosas que desde el año pasado se pudo haber estado trabajando en avanzar en cuales van a ser los requisitos para subir a cada una de esas categorías.

Por una parte, está eso del tema de cómo vamos a operacionalizar el mérito, pero por otra parte está el tema, que nos parece también muy grave, de los montos de los salarios, por ejemplo, el año pasado se aprobaron los salarios globales transitorios y a las personas con P2, se les va a pagar un salario, a las personas con P3 se les va a pagar exactamente el mismo salario que las personas con P2, a las personas con P4, a las personas con P5 también, o sea, aunque existen estas graditas, el salario es el mismo actualmente, hasta la fecha y en ese momento se nos argumentaba, -bueno, es que este es un salario de entrada y nadie va a poder entrar directamente al P3, nadie va a poder entrar directamente a P4, tiene que pasar tiempo-. Eso no es necesariamente cierto, pero también ya ha pasado el suficiente tiempo para que en este momento haya personas que están en salario global y que tienen derecho a subir a P3, o que están en salario global y que tienen derecho a subir P4 y hasta el momento no tenemos esos montos de esos salarios.

Comprendemos perfectamente que la UNED quiere hacer lo mejor posible y esperar los resultados del RESU y de que va a proponer CONARE y esos montos de esos salarios, pero la realidad es que, hasta la fecha, los salarios globales transitorios, estos para estas categorías, están igual que para el P2. Entonces si vamos a seguir esperando para tener los salarios globales definitivos, con base en el RESU, por lo menos consideramos necesario actualizar los salarios globales transitorios, para que estas personas que ya tienen derecho a subir verdaderamente tengan el salario que merecen.

Eso es, muchas gracias.

RODRIGO ARIAS: Alguna participación adicional.

Yo creo que esto hay que analizarlo, estamos con un salario transitorio, global transitorio, obviamente tendrá que actualizarse cuando definamos el salario global definitivo. Entonces cualquier análisis va a depender de esos cambios y de cómo se implementen esos cambios.

Doña Ana Lorena pide la palabra.

ANA LORENA CARVAJAL: Sí, gracias don Rodrigo. Buenos días a usted, a los miembros del Consejo Universitario y a la comunidad universitaria.

Es para aclarar algo que acaba de decir Jorge. La construcción de la escala tiene una parte vertical, que es con las categorías de los puestos y otra parte que es horizontal, que es ese ascenso en el mérito. La escala salarial transitoria es

únicamente la primera parte, la vertical, o sea, no está todavía valorando mérito, eso lo está haciendo esa propuesta. Ya usted lo sabe don Rodrigo, está en CONARE, eso lo hace en la escala de salario global definitiva.

Entonces, aquí lo que vamos a mostrar o lo que estamos mostrando en esta escala transitoria, es únicamente la ubicación del puesto de profesor, como puesto, o la ubicación del puesto de auxiliar como puesto, el de asistente como puesto, no la valoración del mérito. Es por eso que no va a aparecer ni P3, ni P4, o A3, o A4, porque el mérito se valora diferente, tal cual el salario compuesto.

Eso era don Rodrigo, muchas gracias.

MARLENE VÍQUEZ: Sí, yo le entiendo muy bien doña Ana Lorena. Tal vez la preocupación que yo interpreté de parte de las organizaciones gremiales es el hecho de que estamos trabajando con el salario global transitorio, siempre, todavía, porque no se ha definido el salario global definitivo, eso yo lo tengo claro. Pero paralelamente la Universidad, basado en lo que usted nos acaba de indicar, de que hay una valoración horizontal y otra vertical.

En este momento no hemos avanzado, para los miembros de la comisión, para los que estamos ahí, tal vez usted sí lo sepa, pero nosotros no sabemos nada, cuánto se ha avanzado para la valoración de sus méritos, aunque sea en lo que indica la Ley Marco de Empleo Público, en los méritos propuesto, eso por una parte.

La otra, que es la vertical, es la que yo considero que tiene que analizarse, una vez que usted y doña Ana Lucía se pronuncian al respecto, sobre lo que indican las organizaciones gremiales, ahí es cuando tendrían que valorarse otras opciones en relación con ese mérito laboral. No sé si me doy a explicar.

ANA LORENA CARVAJAL: Sí, ese mérito laboral en la UNED, y eso lo he dicho también en CONARE, en la UNED se llama carrera universitaria, que solo el TEC y la UNED tienen eso y eso lo ha complicado un poquito más, porque en el resto de las universidades solo existe la carrera docente o carrera académica.

Hay un trabajo que hacer y justamente ahora que la escuchaba a usted y varias veces le he escuchado decir, que falta un trabajo ahí, pero una propuesta de la Oficina Jurídica y de la Oficina de Recursos Humanos todavía no se puede presentar y eso ahora le decía a Ana Lucía que lo vamos a explicar en una nota al Consejo Universitario. No se puede hacer porque la base comparativa es justamente la escala de salario global, por lo tanto, hasta que tengamos la escala de salarios global ya aprobada por el Consejo Universitario, uno podría decir cómo hacer que el salario compuesto o cuáles serían las propuestas para acercar el salario compuesto en equiparación, porque desde CONARE lo que se hizo fue una encuesta de puestos tipo, es decir, aquellos puestos que comparten a cinco Universidades. No se ha hecho el trabajo, bueno ahora sí lo estamos haciendo a lo interno de Recursos Humanos, pero no se ha hecho el trabajo de una

comparación de los salarios, en el total de los puestos de la UNED, no solamente en la clase de puestos, sino en los puestos, porque incide en la carrera universitaria.

Es un trabajo que falta, es correcto doña Marlene, estaría la estructura salarial, esa vertical que ubica los puestos en un salario, de acuerdo con los niveles o la aplicación de los criterios de valoración, que se propusieron, todos los criterios de valoración, tal cual están incluidos en el artículo 31 de la Ley Marco de Empleo Público, nada más que con una valoración aplicada a las universidades.

Tal y como usted lo dijo, tiene que ser participativo, hay una reforma al Reglamento de Carrera Universitaria, participativo por sector, o sea, que, para el sector no profesional, con gente del sector no profesional, para el sector académico, con gente académica y para el sector profesional administrativo, con profesionales administrativos, así tendría que construirse ese mérito. No puede construirse desde un escritorio pienso yo, por eso tiene que ser participativo y estableciendo, como la escala de CONARE establece topes, o sea, la idea es topes, que nadie en una universidad gane más de ese tope.

Entonces, estableciendo si es que se van a aplicar los grados, y el Consejo Universitario así lo considera, tanto para el modelo de salario global, como para el modelo de salario compuesto, el modelo salarial y si así lo considera el Consejo Universitario, establecer primero los porcentajes y luego ir a trabajar en comisiones con criterios expertos para establecer los méritos y con la Oficina Jurídica y la asesoría jurídica del Consejo Universitario para definir qué implicaciones tiene eso en la normativa institucional. Ese es el camino, este estudio de salarios, de salario compuesto, habría que esperar a que esté la escala de salario global, para ver cuáles son las diferencias y cómo podemos proponer equiparar un poco los salarios.

Esto otro de carrera universitaria, es un trabajo posterior a la aprobación de todo esto, o sea, ahora sí, el mérito valorado desde criterio experto.

MARLENE VÍQUEZ: Para ver si le logro entender bien, usted indicó que ahora, entre usted y Ana Lucía, estuvieron comunicándose en relación con el acuerdo que tomamos, en ese sentido, ustedes lo que indican es que antes de pronunciarse, tendrían que esperar una serie de especificaciones por parte del Consejo Universitario.

ANA LORENA CARVAJAL: No, no, el estudio, eso que usted mencionó al inicio, lo de una propuesta para mitigar los efectos del salario global, para saber eso, hay que tener el salario global. Y el tema es que no se ha traído a la UNED para aprobarlo, si es que se va a aprobar no lo sé. Pero una vez que se tenga eso entonces uno podría, ya con la Oficina Jurídica y otras participaciones incluso, pensar en cómo se puede mitigar ese efecto del salario compuesto, con respecto

al salario global, pero necesitamos primero esa base comparativa, para establecer lo segundo.

MARLENE VÍQUEZ: En otras palabras doña Ana Lorena, respetuosamente a usted y Ana Lucía, yo sí les agradecería, porque me parece que esto es importante para los miembros del Consejo Universitario, esto es materia muy compleja y no es tan sencillo, que cuando elaboren el dictamen correspondiente que le quieren enviar al Consejo Universitario, indiquen de la manera más específica que puedan, la ruta que se tiene que llevar a cabo, una ruta a seguir para poder atender esa petición de las organizaciones gremiales, porque me parece que es muy importante. Muchísimas gracias.

ANA LORENA CARVAJAL: Sí señora, con mucho gusto doña Marlene.

RODRIGO ARIAS: Muchas gracias, Ana Lorena.

JORGE PRADO: Me gustaría insistir sobre los dos puntos. Comprendo completamente lo que está exponiendo Ana Lorena, la escala que se aprobó, es una escala de ingreso, es basada en el puesto y no en el mérito, etcétera. Pero lo cierto es que las personas, bueno yo considero que ya deberían tener derecho a ascender en carrera, porque están cumpliendo los requisitos de carrera y, sin embargo, si alguien fue contratado como P2, sube a P3, ¿qué le estamos pagando?, ¿cuál es el salario que se le está aplicando? Entiendo también, que nos tenemos que basar en las propuestas de CONARE.

Pero CONARE aprobó una propuesta de salario global transitorio, donde sí venía el mérito y se reconocían distintos salarios para P2, P3, P4, P5 y si quieren se los proyecto (proyecto una escala de salarios). Incluso CONARE aprobó exactamente para el mismo puesto y viene ahí, para profesor universitario, para instructor, para adjunto, para asociado, para catedrático.

Las otras universidades con base en esto establecieron sus salarios globales transitorios y tienen esas categorías y con base en méritos, por lo tanto, no termino de comprender, ¿por qué no se aprueban?, ¿por qué no se prueban salarios distintos para esas categorías, aunque sean transitorios? Además, ¿qué se está haciendo con esas personas que ya tienen derecho a subir en carrera, tienen derecho a mejorar su salario y tenemos el mismo salario para P2, P3, P4, P5?

Lo otro, sobre lo de carrera, entiendo completamente que necesitamos insumos de CONARE y basarnos en lo más sólido posible, pero insisto en que podemos ir avanzando y que de hecho podríamos ir avanzando desde el año pasado. Por ello, me gustaría insistir en la necesidad de empezar a trabajar en eso y si gustan proponer una comisión mixta, nosotros estaríamos encantados de participar, apoyar, contribuir y hacer nuestros aportes en esa comisión. Muchas gracias.

RODRIGO ARIAS: Alguna otra aclaración.

Yo creo que todas estas propuestas hay que analizarlas, en los términos que habíamos mencionado. La propuesta es que todo este punto pase a la Comisión de Asuntos Jurídicos. La Comisión de Asuntos Jurídicos, si bien teníamos en suspenso conocer todas las reformas, también puede ir viendo algunas partes, si es que se va clarificando las condiciones para evaluar su aplicación dentro de la UNED.

MARLENE VÍQUEZ: ¿Quedaría en suspenso hasta que llegue lo del RESU?

RODRIGO ARIAS: Sí correcto.

CATALINA MONTENEGRO: Y crearíamos la comisión mixta en ese momento.

RODRIGO ARIAS: Yo creo que para una nueva comisión mixta, hay que esperar la propuesta del salario global y todos los documentos que acompañan, lo que es la comisión RESU entregó a CONARE, como les dije al inicio de la sesión, el 02 de julio esperamos que puedan salir acuerdos para remitirlos a las universidades. No es un tema sencillo tampoco allá.

CATALINA MONTENEGRO: Rápidamente, pongamos un plazo, porque si el 2 de julio no ha llegado, igual deberíamos de organizarnos y empezar como a reflexionar un poco de cuál podría ser la salida o cuál es el contexto real, a mí me preocupa los datos que don Jorge nos ha mostrado. Habría que constatar, podemos incluso pedir más información, si es que se requiere, o sea, como de nuevo no dejar que nuestras temporalidades dependan exclusivamente de CONARE. Por lo menos ir preparando una propuesta, diría yo, no sé.

RODRIGO ARIAS: Yo creo que sí hay que esperar el momento de la comisión mixta, todavía no es hoy, creo que aquí tenemos nosotros toda la posibilidad de retomarlo en cualquier momento en una próxima sesión.

MARLENE VÍQUEZ: Sí, yo estaría de acuerdo con la propuesta del señor rector, de que esta nota, en relación con el documento que hace Jose Daniel y Jorge Prado, pase a la Comisión de Asuntos Jurídicos, pero también recordar que ahí están pendientes una serie de temas en relación con la reforma de la carrera universitaria, sujeto a lo que indica el RESU.

Cuando llegue el RESU al Consejo Universitario, yo partiría del supuesto de que el Consejo Universitario tiene que analizar esa propuesta que envía el Consejo Nacional de Rectores y entonces decir, -bueno, ¿en qué está de acuerdo?, ¿en qué no está de acuerdo?, ¿qué es lo que es viable?, qué es lo que no es viable a la UNED?-, tiene que pedir el criterio a la Oficina de Presupuesto, entre otras cosas, porque propondrá montos salariales, estoy conjeturando, pero más o menos por el sentido común uno diría, eso tiene que ser analizado dentro del

contexto de la universidad. La administración tendría que indicar, -bueno, en el caso de la UNED, es viable esto, o nada-, porque al final el Consejo Universitario tiene que darle una respuesta al Consejo Nacional de Rectores, indicar basado en esta propuesta, el Consejo Universitario acoge esto, o no puede acoger esto, o no es viable esto.

El otro punto, es que la ventaja de que se pase a la Comisión de Asuntos Jurídicos, las misma Comisión de Asuntos Jurídicos puede hacer el análisis y solicitarle al Consejo Universitario luego, la conformación de una comisión mixta para entrar a analizar con mayor detenimiento las siguientes propuestas.

Obviamente, que cuando se hace modificaciones del Reglamento de Carrera Universitaria, en este caso, teniendo ya información de lo que vaya a indicar el RESU, leyendo eso, se tendrá que modificar el Estatuto de Personal, si hay que modificar el Estatuto de Personal, implica que hay que consultarle a la Oficina de Recursos Humanos, luego la Oficina de Recursos Humanos tendrá que pronunciarse al respecto. No se puede modificar nada del Estatuto de Personal, si la Oficina de Recursos Humanos no se pronuncia antes.

Una vez que la Oficina de Recursos Humanos se ha pronunciado, la Comisión de Asuntos Jurídicos, quien la vaya a coordinar, tiene toda la libertad de poder invitar, construir, proponer las acciones que tengan que llevarse a cabo y al final inclusive proponerle al Consejo Universitario la conformación específica de una comisión mixta para analizar de manera integral toda la propuesta que se tiene en relación con carrera universitaria.

Por lo tanto, me parece que ese sería el camino correcto. Yo confío plenamente que las personas que van a estar coordinando esas comisiones tienen claro cuál es la ruta. Lo que sí tengo muy claro es que tenemos que esperar, primero la aprobación del salario global en la UNED, nosotros no hemos aprobado como Consejo ese salario global. Segundo, para aprobar eso, estamos esperando que venga la propuesta de CONARE y entonces ahí es cuando el Consejo Universitario de la UNED se tiene que pronunciar de acuerdo con las condiciones institucionales. Y una vez que se tenga eso, ahora sí, el Consejo Universitario dice esta será la ruta y esta será la estrategia que tiene que seguirse.

Yo confío plenamente y así está un acuerdo del Consejo Universitario de que todo lo que tenga que ver con la Ley Marco de Empleo Público, tendrá que ser de manera participativa con las organizaciones gremiales. Obviamente, inclusive la Comisión de Asuntos Jurídicos cuando vaya a analizar este tema, tendrá que invitar a las asociaciones gremiales, para valorar si lo que se está proponiendo es de la aceptación o no es de la aceptación, antes de que se pueda llevar, inclusive a consulta, por lo que establece el procedimiento del Reglamento del Consejo Universitario y sus Comisiones.

El proceso es largo, como yo les decía al inicio, y se los dije en la comisión mixta, apenas estamos iniciando un proceso, pero es un proceso de transformación que implica un gran esfuerzo y mucho trabajo, mucho trabajo, y reconozco que este momento la Oficina de Recursos Humanos también está llevando paralelamente, y eso también para conocimiento de la Comunidad Universitaria, se está analizando en otra Comisión, un proceso de renovación, por decirlo así, de toda la gestión del talento humano en la Universidad, que implica que hay que fortalecer a la Oficina de Recursos Humanos, en las distintas unidades, no solamente en relación con los procesos internos que lleva a cabo, sino también asignando las herramientas informáticas que requieren para hacer más expeditos en ese proceso.

Porque actualmente, inclusive, observen que están llevando pagos por salarios compuesto y pagos por salario global transitorio y se están haciendo de manera manual, porque todavía no se cuenta con las herramientas específicas. De mi parte, sí le haría una petición muy respetuosa a los compañeros de las organizaciones gremiales, que tengamos confianza, o sea, que tengamos confianza en lo que se está llevando a cabo, me parece que la propuesta que está haciendo el señor rector de trasladarlo a la Comisión de Asuntos Jurídicos, es correcta, porque ahí está todo lo que está con carrera universitaria. Y será la Comisión de Asuntos Jurídicos, que respetando la normativa interna institucional y los acuerdos del Consejo Universitario, le puede proponer luego al Consejo Universitario, cuál sería la estrategia que se llevaría a cabo, haciendo obviamente las consultas previas a la Oficina de Recursos Humanos, en lo que corresponda, para que sea analizado de manera participativa con la Comunidad Universitaria.

Gracias, señor Rector.

RODRIGO ARIAS: Muchas gracias doña Marlene.

De hecho, cuando se planteó esta comisión mixta, también dijimos que sería la primera, probablemente de varias instancias de comisión mixta, conforme se fuera avanzando con distintos temas. Hoy está terminando una fase con los acuerdos que hemos tomado, pero evidentemente en el camino en los próximos meses, está conformar una y después probablemente otras comisiones mixtas para ir avanzando colaborativamente entre Administración - Consejo y las organizaciones gremiales y sindicales, en la revisión de este asunto, que obviamente es de gran trascendencia para la Universidad y para todas las personas que trabajamos en la Institución.

No creo que haya que precipitarse, está claramente establecido que vamos a conformar más comisiones mixtas, creo que ha sido una buena experiencia la de esta primera Comisión y eso también debe servir como aliciente para saber que se puede lograr consensos como los que hemos aprobado en diferentes acuerdos el día de hoy, producto precisamente de ese trabajo que ustedes llevaron adelante. Por lo tanto, no creo que lo mejor sea precipitarse, sino esperar el momento en que tengamos los otros insumos, para definir claramente cuáles son los objetivos

de una nueva comisión mixta, hoy no podríamos definirlos con la claridad que se requiere.

RAÚL GARCÍA: Sí muchas gracias don Rodrigo.

Bueno, yo quisiera argumentar un poco como desde la perspectiva y el interés propio de las personas trabajadoras. Entendemos claramente que hay procesos, que hay documentos que faltan, que hay insumos, que de los cuales podríamos llegar a disponer, que clarifiquen mucho el camino a seguir. Sin embargo, nosotros podemos plantearnos, como lo planteaba Catalina, la perspectiva de ir avanzando en algunas cosas que no necesariamente van a depender de sus insumos.

Existe una preocupación y es que los productos que estamos esperando de CONARE, y entendemos como usted lo ha dicho ya, es un producto que cuesta conciliar, y que han tenido dificultad para salir, los estamos esperando desde el año pasado y no sabemos, aunque ya parece según lo que usted nos ha explicado, que podría haber una pronta resolución, que podría ser el 2 de julio y que esperamos que así sea, pero no sabemos si eso va a llegar a ser así y mientras tanto en la UNED, hemos ido trabajando de una manera distinta a nuestro ritmo y otras universidades ya tienen esto de manera más clarificada, más implementada, ya están ellos implementándola.

El llamado es, y teniendo como prioridad el interés de las personas trabajadoras, lograr hacer un llamado a que nos pongamos algún cronograma de trabajo, o sea, algún inicio, si no sale al 2 de julio lo de CONARE, ¿qué vamos a hacer nosotros? Entendemos que un buen paso inicial, es que algunas cosas vayan a la Comisión de Asuntos Jurídicos y que ahí salgan recomendación de trabajo colaborativo y que posteriormente se llame a una comisión mixta. Pero hay otros temas que podríamos al menos, sino tal vez definir, tomar una estrategia de calendarización de trabajo, para no postergar la toma de decisiones y que esto posteriormente pueda perjudicar a las personas trabajadoras y a la misma institución.

De ahí un llamado a que no dependamos tanto de CONARE, es decir, nosotros en esta comisión llegamos a productos, sin tener claridad con muchísimos antecedentes de CONARE. Pensamos que podemos avanzar, en temas de discusión, por ejemplo, los mecanismos, ¿qué mecanismos va a pensar en la Universidad?, definir cuáles mecanismos va a pensar la Universidad, y a partir de los que se definan como los más probables, trabajar estrategias para construirlos.

Si CONARE no saca los salarios, la escala salarial, ¿cuáles salarios vamos a definir en la UNED?, todas las demás universidades lo tienen. Por lo tanto, un llamado en ese sentido a mantener desde nuestra perspectiva, el interés de las personas trabajadoras y tratar de evitar que el Consejo Universitario tome acuerdos sin una perspectiva de cronograma claro, o esperando que vengan cosas externas, cuando la Universidad tiene la autonomía también y puede avanzar en algunos productos.

Recordemos también que existe ya un acuerdo del Consejo Universitario, que fue el primero que expuso doña Marlene, en donde se hablaba que se establecían en varias comisiones mixtas, con objetivos claros de trabajo.

RODRIGO ARIAS: Gracias Raúl.

De hecho, todo lo que usted ha comentado ahora es algo que perfectamente la Comisión de Asuntos Jurídicos puede procesarlo y traer al Consejo las propuestas correspondientes.

MARLENE VÍQUEZ: Por casualidad yo iba en la misma línea de don Raúl, pero basado precisamente en el cronograma. Pregúntale a doña Ana, doña Ana Lorena en esa consulta, creo que ya lo aprobamos, de mandársela a usted y a doña Ana Lucía, en relación con lo que proponen las organizaciones gremiales. ¿Ese no lo hemos aprobado? Porque habría que tomar ese acuerdo primero don Rodrigo.

Está el oficio de las organizaciones gremiales, el último que ellos envían, donde están expresando sus preocupaciones, el que leyó don Jorge Prado.

RODRIGO ARIAS: Sí ese ya se pasó para que Jurídico, Recursos Humanos y Presupuesto lo valoraran.

MARLENE VÍQUEZ: La pregunta es si lo votamos.

RODRIGO ARIAS: Sí lo votamos, era la propuesta de reglamento.

MARLENE VÍQUEZ: Entonces, yo le solicité, nada más, a doña Ana Lorena, era que cuando fueran a responder esos, indicaran cuál era la ruta a seguir, porque yo creo que eso daría tranquilidad a las organizaciones gremiales, de las etapas siguientes que tendrían que seguirse. Y doña Ana Lorena, si le interprete bien, ella dijo que sí, que podían indicar cuáles eran las etapas siguientes a seguir, que había que esperar lo de CONARE, la definición del salario global, etcétera.

Lo que sí quisiera, es que en el caso del último documento que se tiene en relación con la propuesta de las organizaciones gremiales, esa parte que ellos están indicando, que es la propuesta de mitigar, esa es la que se les mandó a las organizaciones gremiales, que también esa se le mande a la Comisión de Asuntos Jurídicos, para que sea analizada en conjunto, cuando se analice La modificación del Reglamento de Carrera Universitaria.

Me parece que eso es importante, así como se le remite a doña Ana Lucía y a doña Ana Lorena, como tiene que ver con carrera universitaria, que se le remita esa propuesta a la Comisión de Asuntos Jurídicos, en relación de valorar una modificación del Reglamento de Carrera Universitaria, en los términos que lo está

proponiendo las organizaciones gremiales, que es la propuesta de implementar el esquema de salario compuesto.

Por lo tanto, la propuesta cuatro de las organizaciones gremiales, se remita a la Comisión de Asuntos Jurídicos, para que sea valorada en el análisis que tiene que llevar a cabo de la reforma del Reglamento de Carrera Universitaria. Porque ahí tendrá que discutirse. Ahí se tendrá que llamar a doña Ana Lorena Carvajal, tendrá que solicitarse el criterio de la Oficina Jurídica y se tendrá que analizar la necesidad de que eso tiene que conformarse de manera participativa y mediante una comisión mixta, si así fuera necesario hacerlo.

Yo si le agradecería don Rodrigo, que la propuesta cuatro, se le remita a la Comisión de Asuntos Jurídicos, dentro del marco del tema del análisis del Reglamento de Carrera Universitaria, que tiene en agenda de esa comisión, siempre en lo que indica los lineamientos del RESU, o sea, en el marco de lo que establezca, o vaya a aprobar CONARE y el Consejo Universitario al respecto.

Pero sí me parece que es importante, que esa preocupación que ellos tienen, una Comisión del Consejo Universitario lo entre a analizar y si consideran que va más allá de las posibilidades que puede hacer la Comisión, entonces tenga la posibilidad de proponerle al Consejo Universitario la conformación de una comisión mixta para entrar a analizar ese punto.

RODRIGO ARIAS: Don Rafael tiene la palabra.

RAFAEL LÓPEZ: Muchas gracias don Rodrigo.

Me parece un elemento muy importante de lo que visualizamos en el trabajo de la comisión mixta, es un poco lo que se planteaba por parte del compañero Raúl y doña Marlene, fue que se estableció un cronograma de fechas para ir avanzando y obtener productos correspondientes por la gran tarea que implicaba esto. Me parece que sí sería importante, si se traslada a la Comisión de Asuntos Jurídicos, también que el plenario le pueda establecer una serie de plazos, para el cumplimiento de esos objetivos de trabajo de productos, en función también de que, como se ha señalado aquí, fuimos avanzando, porque fuimos desde los gremios consiguiendo información importante y eso nos permitió con toda la apertura que hubo de la compañía de Ana Lorena Carvajal y de doña Ana Lucía, ir trabajando en esa línea. También que se programaron subcomisiones, que ayudo también bastante a la Comisión Mixta en ese proceso.

Yo creo que también, nosotros tenemos la autonomía correspondiente, es tal así que nosotros trabajamos con un Estatuto de Personal, en muchos de esos procesos y así se ha establecido. Yo creo que es un muy importante, esto que se señala en función de avanzar e ir garantizando y tener alguna parte de seguridad jurídica, en estos elementos de los derechos laborales, que el plenario del Consejo sí le puede establecer algunas fechas y algún programa para que se pueda

avanzar en el trabajo de la Comisión. Eso es un elemento que yo quisiera tocar y compartir, muy respetuosamente con ustedes, en esta audiencia que tenemos el día de hoy.

RODRIGO ARIAS: Gracias don Rafael. Don Jorge adelante.

JORGE PRADO: Sí, muchas gracias por darnos la palabra tan ampliamente.

Yo intento, con base en la experiencia en la comisión mixta, o sea, fue un solo tema y se dedicaron demasiadas horas. Ustedes en el Consejo Universitario tienen demasiados temas, entonces yo me imagino que es comprensible, o más bien, que pueden dar la utilidad a que la Comunidad Universitaria les haga observaciones cuando se escapa a algo, y yo solo con ese espíritu, es que les quiero insistir sobre los temas de cronograma y el tema de los montos de los salarios. En el tema de cronograma, yo intento tomar las decisiones con una base racional, lo más que se pueda, si ustedes me dicen, es que estamos esperando esto de CONARE para empezar a avanzar con la reforma de la carrera, genial, pero todavía no termino de comprender qué estamos esperando de CONARE para empezar a hacer la reforma a la carrera necesaria para los grados que ya se aprobaron. Eso, por una parte, me gustaría insistir en la necesidad de poner fechas para avanzar en la reforma de la carrera universitaria, para la operacionalización del mérito, que de hecho se podía haber empezado desde el año pasado, desde mi punto de vista.

Lo segundo, si yo fuera una persona concejal, me gustaría que me insistieran sobre este punto, que les voy a compartir, que ya lo he comentado dos veces, pero lo vuelvo a comentar de nuevo. Este Consejo Universitario aprobó este salario para el P2, y el mismo salario para el P3, y el mismo salario para el P4, y el mismo salario para el P5, esto yo lo veo problemático en dos sentidos. Uno en el sentido de los derechos de las personas trabajadoras individualmente, porque qué pasa con esas personas que están en el salario global y ya tienen derecho a P3, que salario se les va a pagar. Este es uno de los riesgos y el otro, ya más estructural, de qué va a pasar, o sea, existe un riesgo de que lleguemos a necesitar los salarios globales definitivos y que todavía no los tengamos, por ejemplo, para la elaboración del presupuesto y yo no sabría qué problema habría en actualizar esos salarios globales transitorios, para que sí haya un salario correcto para el P3, y salario correcto para el P4, y un salario correcto para el P5. Si necesitamos algún insumo, algún criterio para actualizar esos salarios globales transitorios, tenemos lo que recomendó el CONARE, en el documento aprobado por el CONARE, donde sí recomendaban salarios para todas esas categorías y tenemos también los salarios globales transitorios que aprobaron las otras universidades. Entonces, si yo fuera concejal, me gustaría que me insistieran sobre este tema, que no se está solucionando y que fácilmente se podría solucionar. Muchas gracias.

RODRIGO ARIAS: Doña Catalina, adelante.

CATALINA MONTENEGRO: Rápidamente, solo quisiera aclarar o ver si se podría proponer. Hay varios procesos que continúan, independientemente de los datos que nos van a llegar del RESU o de CONARE.

Uno es el proceso de actualización de nuestra normativa interna, que eso continua, porque ya hasta ahora hemos hecho cambios, hemos aprobado cambios que ya implican que tenemos que actualizar la normativa. Necesitamos criterios jurídicos y técnicos para eso. Pero quisiera sugerir que ese proceso continúe siendo también participativo y sugerir que sí es que el tema de los salarios y lo que nos falta por definir, se va a ver en la Comisión de Jurídicos, que igual como invitamos en las comisiones, por ejemplo, en la de Asuntos Estudiantiles y Sedes a una persona representante de las escuelas, que también, cuando este tema se toque, algún representante de los gremios esté.

Un poco porque la lógica, creo que tiene que seguir siendo de consenso y participación en las diferentes instancias, puede ser que esa Comisión de jurídicos defina que vamos a tener una Comisión Mixta muy pronto o una Comisión Mixta para ver aspectos que se definan, pero no sé que les parecería y si se puede, lo pregunté también ayer en otro espacio, tener al menos una persona representante de los gremios.

Creo que esta fórmula que hemos trabajado ha hecho un cambio absoluto de apertura del Consejo, de apertura de la Administración y participación gremial, que además siguen hasta ahora con la hoz adelante, todavía insistiendo y volviendo a insistir en temas de preocupación y con toda la disposición de trabajar. Realmente creo que no quisiera tomar acuerdos que desanimen o quiten la confianza.

Es un momento delicado y que no solo tenemos esto encima sino una Ley Jaguar para robar y muchas otras cosas a las que tenemos que prestarle atención y por lo menos yo, como consejal creo, que es tan relevante el apoyo técnico y jurídico en estos temas como la perspectiva gremial.

Verdaderamente es una forma de valorar lo que ustedes han hecho, el compromiso que han tenido la investigación que han hecho, los datos que nos presentan, e incluso también una forma de seguir como adelante frente a un contexto que si bien es cierto nos ha atrasamos, ver que hicieron otras universidades también nos permitió buscar salidas propias una vez habiendo visto lo que pasó, porque no necesariamente la Universidad de Costa Rica esté implementando un sistema que asegura una justicia a largo plazo, este análisis es corto, mediano y largo plazo y el Consejo tiene demasiadas cosas encima, lo mismo la Administración y yo creo que ustedes están desarrollando una expertiz que apoya en nuestras reflexiones. Quisiera sugerir eso.

Doña Marlene, creo que ella es la que más conoce sobre normativa, y un poco como el propio Reglamento del Consejo, eso eran don Rodrigo.

MARLENE VÍQUEZ: Yo entiendo la preocupación que tienen las personas trabajadoras representantes aquí de los gremios y el hecho de que a pesar de que el Consejo Universitario aprobó el año pasado un cronograma, ese cronograma no ha avanzado con la fluidez que hubiésemos deseado. Y eso hay que reconocerlo, si me parece importante que tal vez el acuerdo se puede trasladar a la Comisión de Asuntos Jurídicos, la parte de esa propuesta que hizo don Jorge Prado en conjunto con Daniel, para que lo valore, pero si me parece que hay que tomar un acuerdo por separado al margen de esto, don Rodrigo y las Comisiones.

Primero que nada, considerando que el acuerdo que tomó el Consejo Universitario, que es el original, el acuerdo que definió el Consejo Universitario en la sesión 2982-2023, artículo 4, celebrado el 31 de agosto 2023, en el cual define una propuesta de cronograma de trabajo, presentado por la Administración para poder elaborar, o enfrentar algunos temas específicos de la Ley Marco de Empleo Público, para lo cual se presentó un cronograma específico que por razones de diferente índole, no se pudo cumplir.

Segundo, los resultados o la experiencia de la conformación una comisión mixta en esta misma sesión, en la sesión tal que conllevó un trabajo de 20 reuniones para poder concretar los 2 encargos que le hizo el Consejo Universitario a esta Comisión, eso implicó todo un proceso que inclusive a lo interno tuvimos que nombrar una subcomisión para llevar a puntos de conciliación.

Tercero, el interés del Consejo Universitario de que todo lo relevante al tema de la Ley Marco de Empleo Público y sus implicaciones a las personas trabajadoras tienen que ser construido de manera participativa.

Cuarto, que por los oficios que ha recibido el Consejo Universitario de parte de la Oficina de Recursos Humanos, que en este momento no los tengo aquí pero que los aprobamos, que es el específico de doña Ana Lorena, cuando habló de los grados y hablamos del mérito académico en la UNED, que había que buscarlos ahí, ella indica con claridad de que eso va a implicar una Reforma de la carrera universitaria, ella lo menciona en esos oficios y lo indica que tiene que ser de manera participativa.

Quinto, el interés del Consejo Universitario de mantener esta dinámica de construcción participativa entre la Administración y el Consejo Universitario y las organizaciones gremiales.

El otro es que a la fecha el Consejo Universitario, no ha recibido los lineamientos del RESU, aprobados por el Consejo Nacional de Rectores, y el último es que la Ley Marco de Empleo Público mientras tenga que ser aplicada a las universidades y en el caso particular a la UNED, implica una reforma de la Normativa Interna relacionada con las personas trabajadoras de la UNED, en particular con el Estatuto de Personal y en el Reglamento de Carrera Universitaria.

Entonces, se acuerda: informarles a las organizaciones gremiales que una vez que el Consejo Universitario reciba el documento enviado por el Consejo Nacional de Rectores y analice lo pertinente a la UNED, que tendrá que ser del conocimiento de las organizaciones gremiales, porque así tendrá que ser. No es que llega aquí y el Consejo ahí no van a participar las organizaciones gremiales. Van a tener que participar las organizaciones gremiales porque así lo acordó el Consejo Universitario, entonces valorará la conformación de las comisiones mixtas que se requiera para seguir adelante con el proceso de modificación de la normativa institucional, relacionada con el Reglamento de Carrera Universitaria y el régimen o lo que tiene que ver con todo lo que es el Salario Global, la parte operativa de cómo se va a hacer.

A mí me parece que es importante que se tome un acuerdo en esos términos porque, si bien es cierto doña Ana Lorena puede tener en este momento, aquí estoy conjeturando, no es doña Ana Lorena la que está hablando sino Marlene Víquez, ella puede tener idea y claridad de lo que se podría hacer en la UNED mientras no exista un acuerdo del Consejo Universitario, ella está inhibida para poder seguir adelante.

Igual le sucede a doña Ana Lucía Valencia, entonces necesitamos de alguna manera gústenos o no, tener el pronunciamiento del Consejo Universitario, en relación con lo que diga el RESU. Una vez y algo importante para las personas que están aquí todas, trabajadoras y representantes de los gremios. Es que el POA presupuesto para el POA 2025, tiene que llevar aprobado el salario global, porque de lo contrario la Contraloría no lo va a aprobar, eso es una seguridad para ustedes de que en ese POA presupuesto tiene que ir definido cual va a ser el Salario Global en la UNED, por eso le digo que si se va dilatar, sí, se va a dilatar un poco pero lo importante es que una vez aprobado y definido eso, el Consejo Universitario conformará la comisión mixta siguiente para entrar a establecer las reformas respectivas al Reglamento de Carrera Universitaria o cualquier otra normativa que sea necesaria para poner en marcha la Ley Marco de Empleo Público, siempre en resguardo de los derechos y de los acuerdos que ha aprobado el Consejo Universitario, de los derechos de las personas trabajadoras y de la Normativa Institucional.

Es importante que esto se haga, don Rodrigo, porque al enviarse a una Comisión de Asuntos Jurídicos, nosotros en este momento que estoy en la Comisión de Asuntos Jurídicos, me puede llegar el acuerdo, pero al final no se trata de invitar a una persona, esto es una construcción conjunta y participativa y así lo dijo el Consejo Universitario.

Me preocuparía más bien, estoy de acuerdo para que se remita para que la Comisión de Asuntos Jurídicos le diga al Consejo Universitario, estas son todas las propuestas que ha recibido la Comisión de Asuntos Jurídicos en relación con reformas, antes de que la Ley Marco de Empleo Público, porque se recibieron

antes de que se aprobara la Ley Marco de Empleo Público y por lo tanto, se le solicita respetuosamente al Consejo Universitario, que se conforme una comisión mixta para que entre a analizar todo en función de los acuerdos tales, que en este momento no existe para que sean concordantes con todo lo que ha aprobado el Consejo Universitario y que sea de manera participativa. Es lo que yo propondría.

Tomar un acuerdo de manera genérica, aparte, y nada más se remite a la Comisión de Asuntos Jurídicos lo que hizo don Jorge y lo que hizo don Daniel para que se tome como un elemento más que está resguardado para que no se vaya a perder, como usted lo indicó señor rector, pero la Comisión de Asuntos Jurídicos corre el riesgo de tener una visión muy parcializada en relación con esta construcción que se vaya a hacer, con una representante de las organizaciones gremiales, no es posible garantizar un trabajo participativo, pero la Comisión de Asuntos Jurídicos, si puede luego re dictaminarle al Consejo Universitario cuales son todas las propuestas que se tienen y solicitarle la conformación de la comisión mixta para que se centre, exclusivamente en la Reforma Integral de la Normativa del Reglamento de Carrera Universitaria y el Estatuto de Personal, en aquellos aspectos que correspondan, para que se lo proponga al Consejo Universitario.

Ahí el Consejo Universitario, como lo hizo hoy acoge y lo traslada para que siga el debido proceso de Reforma, pero lo que sí es importante es que cualquier cosa que hagamos en este momento, no podemos saber a ciencia cierta por más que tenga la Universidad de Costa Rica algo aprobado u otra universidad, si queremos hacer las cosas bien, es que de aquí a setiembre o en agosto a más tardar la universidad tiene que tener aprobada cuales son los salarios globales de la universidad y el Consejo Universitario tiene que haber aprobado.

Teniendo eso, porque lo tienen que incluir en el POA presupuesto para el 2025 y a partir de ahí, con esos acuerdos que vaya a tomar el Consejo Universitario, entonces ahora sí, la comisión mixta puede entrar a trabajar con más certeza, con más conocimiento y sabiendo cual es la realidad específica que tiene la universidad. Esa es mi propuesta de acuerdo para que tome, nada más serían dos acuerdos por separados en relación con el último dictamen reitero, es remitirlo a la Comisión de Asuntos Jurídicos para que se vea como un insumo más, dentro de todas las propuestas que se han presentado para la carrera universitaria.

Y el otro es un acuerdo separado en los términos que lo indiqué hace un momento. De manera tal que, en ese momento cuando ya el Consejo Universitario tenga toda la información integre una Comisión Mixta para entrar a valorar todo lo que corresponde al proceso de Reforma del Reglamento de Carrera Universitaria y el Estatuto de Personal correspondiente.

RODRIGO ARIAS: Nada más aclarar también de mi parte, que no solo la administración planteó que trabajar este tema mediante comisiones mixtas en plural, sino también que la Administración ha estado activa en el trabajo de la comisión mixta no es una comisión exclusiva de Consejo, gremios y sindicatos.

Ahí está Recursos Humanos, Jurídica, Presupuesto y la Ejecutiva, activamente participando en todos los productos que hoy hemos aprobado de consenso, todas las personas que estamos en el Consejo Universitario, porque creemos que es una forma saludable, una forma eficiente de trabajar en solucionar estos temas y efectivamente, también como usted lo dijo a setiembre, antes del 30 de setiembre, que es cuando debemos de enviar el presupuesto a la Contraloría. La escala global definitiva tendrá que estar aprobada desde antes porque, obviamente, tiene implicaciones en la elaboración del presupuesto. Entonces hay una fecha que necesariamente se cumple y para la cual esta materia, pues tiene que haber sido resuelta ya por la universidad. La palabra a Raúl y luego sí, yo creo que ya hemos de ir tomando un acuerdo.

JORGE RAÚL GARCÍA: Sí, de nuevo insistir, desde la perspectiva de los gremios, los intereses de las personas trabajadoras en la necesidad, tal vez de establecer algunas fechas y algún cronograma de trabajo que clarifique un poco el proceso. Yo entiendo perfectamente la postura de doña Marlene, sin duda y nosotros lo hemos dicho en diferentes espacios, los productos que han surgido de CONARE han sido un factor protector para los intereses de las personas trabajadoras de la UNED, y entiendo la importancia de contar con los insumos que vaya a generar CONARE se llame RESU o como finalmente los vayan a llamar. Sin embargo, también veo algunos riesgos y creo que de los gremios debemos insistir en eso. Así nos pasó en 2022, recuerden ustedes que al final lo que se aprobó de salario global transitorio fue precisamente en la premura porque ya había que enviar el presupuesto para el año 2023, y de ahí vino, toda la discusión, toda la participación en los gremios, en las los pronunciamientos y que ya todos conocemos.

Yo de forma muy respetuosa, sugeriría, no dejar esto para que ustedes lo valoren evidentemente, no dejar esto a la libre. Si al 2 de Julio no hay respuesta de CONARE, poner una fecha y que esa fecha sea determinada, si no existe el documento, que se convoque a una comisión mixta para que pueda avanzar en la discusión de temas fundamentales, como sería la escala salarial para la propuesta de grados que ya Jorge nos mostró, y teniendo en cuenta los insumos que ya existen, salarios globales transitorios de la UNED, salario globales transitorios de CONARE, salario globales transitorios y definitivos de 3 universidades públicas. El temor sería que finalmente ese tema tan medular y que es esencial como es el aspecto de las remuneraciones, se quede con muy poco tiempo para discutirse. Imaginemos que responda en el 25 de agosto, CONARE, que puede pasar, y lo digo porque a pesar de lo que dice don Rodrigo, que yo espero que así sea, estamos esperando desde el año pasado el producto final de CONARE para orientarnos, nos quedarían 15 o 22 días para discutir nosotros y darle a los insumos a la gente de Presupuesto, a Yelitza y todo su equipo, a don Edward y todo su equipo.

Insistir en que quizá, muy respetuosamente, sugerirles si se puede tomar un acuerdo intermedio que no deje a la espera completa, de lo que viene de CONARE, sino que, si no surge el 2 de Julio, a máximo una semana estar convocando una comisión para poder trabajar estos aspectos. Esa sería mi sugerencia, muy respetuosa y dando como prioridad el interés de las personas trabajadoras y también teniendo en cuenta los antecedentes que ya sucedieron con el salario global transitorio y previendo que podríamos quedar con muy poco tiempo para discutir algo tan medular para el futuro de la universidad y las personas trabajadoras.

MARLENE VÍQUEZ: Don Rodrigo, una pregunta. ¿Es posible que podamos poner una fecha al acuerdo a más tardar el 30 de julio?

RODRIGO ARIAS: Perfecto.

MARLENE VÍQUEZ: EL 30 de Julio me parece que es una fecha que le da tiempo, cualquier cosa que vaya a suceder, si al 30 julio estamos viendo que es lo más, como están en negociación del FEES, y la situación que se está dando en interno de CONARE, etcétera.

Que se ponga como fecha que en el acuerdo este que yo indiqué al final, es que a más tardar el 30 de julio el Consejo Universitario como fecha límite, conformará la Comisión Mixta para que inicie el otro proceso. Me parece que eso daría tranquilidad a las personas trabajadoras porque la Oficina Presupuesto necesita por lo menos como un mes para poder trabajar.

Estoy segura que el señor rector y en la Comisión de Enlace, el financiamiento que están haciendo para el próximo año y las limitaciones con las que están trabajando, etcétera, pues tiene que contemplar todo eso, entonces ellas tienen que tener por lo menos un mes para poder trabajar en todo el proceso, el acuerdo que tomemos ese genérico que yo propongo es que se indica que se le da un plazo hasta el 30 de julio para que se conforme esa comisión mixta.

RODRIGO ARIAS: Está bien, me parece bien, me parece bien así.

CARLOS MONTROYA: Gracias don Rodrigo. Estoy de acuerdo que se defina una fecha también.

Sin embargo, me parece que el 30 de julio es una fecha muy lejana, estamos hablando de un mes y 15 días, si el 2 de julio tiene la posibilidad CONARE de ver la propuesta y si todavía 2 de julio no la viera, les queda el martes 9 de julio y si todavía no la viera es el 16 de julio.

Propondría, que como máximo, demos tiempo hasta el 16 de julio y que en la sesión del jueves 18 de julio se defina eso.

No es una medida de presión, mucho menos para CONARE porque no podemos hacerlo, pero creo que tendría 3 o 2 más posteriores a ese 2 de julio, para poder definirlo pensando en que también vienen los procesos de negociación, porque si lo dejamos para finales de mes y ya están en proceso de negociación en esas fechas porque desconozco cuál es la agenda, don Rodrigo de ustedes para las 5 fechas, creo que nos mencionó usted, que tienen para negociación de FEES y que les puede afectar, porque no sabemos, se dispone una fecha, pero probablemente después van a pedir información y van a tener que dedicarse por completo los compañeros de Presupuesto y de más, como ha sucedido en otras oportunidades, y pues eso pueda limitar.

De forma muy respetuosa, sinceramente lo digo, este y que valoráramos tal vez una fecha más cercana, creo que eso nos daría margen de acción para, en caso de que te surjan situaciones de este tipo, podamos ir trabajando ya a lo interno y delegarle la a la a la rectoría, en este caso a don Rodrigo, la oportunidad de poder dedicarse 100% a las negociaciones del FEES.

MARLENE VÍQUEZ: Hacer una aclaración don Rodrigo. Don Carlos, yo hice la indicación del 30 de julio pensando en esto, viene lo que vaya a probar, que usted muy bien lo indicó.

Puede ser que se pongan de acuerdo el 2 de julio o puede ser que sea una semana después, el 9 de Julio. Muy bien, pero resulta que el documento que salga de CONARE tiene que venir al Consejo Universitario y el Consejo Universitario tiene que analizarlo, analizar lo que dice CONARE y si hay algo que no está de acuerdo, bueno, eso esperaría yo que haga el Consejo Universitario, si hay algo que no está de acuerdo con lo que propone CONARE tiene que justificarlo y decirle porque no está de acuerdo.

Hay una etapa intermedia ahí, que le corresponde al Consejo Universitario en relación con lo que proponga CONARE. A partir de ese momento, de lo que aprueba el Consejo Universitario por eso yo dije, si se dilata un poco el Consejo Nacional de Rectores tomando esa decisión, eso tiene que venir al Consejo Universitario, el Consejo Universitario tiene que analizar el documento, que es un documento extenso, tiene que analizarlo, verlo, ver cuáles son las viabilidad que tiene la universidad y ver el análisis correspondiente que se tiene que llevar a cabo, una vez que eso se haga, se dice esta es la propuesta y le tiene que mandar a decir a CONARE, esta es la propuesta que tiene la universidad.

Esa discusión que se haga tiene que ser con la participación de los gremios aquí y tiene que ser de manera participativa, sin comisión mixta, sino que las mismas personas de los gremios tienen que conocer ese documento de CONARE y darse cuenta, doña Yelitzia, la Dirección Financiera, don Edward, el señor rector tendrá que explicarle el Consejo Universitario, doña Ana Lucía, doña Lorena, que es viable que no es viable, etcétera.

Ese análisis lo tiene que hacer, no de manera sola el Consejo Universitario, sino que de manera participativa, una vez que ya se pusieron de acuerdo el Consejo Universitario que yo esperaba que lo haga más bien rápidamente, a más tardar el 30 de julio, ahí la Oficina Presupuesto tendrá que centrarse a cerrar y a tomar las decisiones con el POA Presupuesto, de ahí en adelante es cuando vienen los procesos de transformación de toda la normativa institucional por la autonomía interna que tiene la UNED, podría ser que el mismo Consejo Universitario le diga CONARE, nosotros podemos acoger esta parte, es viable presupuestariamente hasta aquí, tendremos que tomar estas decisiones.

CONARE no le puede imponer a la UNED ciertas cosas, la autonomía es propia de la UNED y se trata de preservar a la institución, por eso le digo que, por favor, no pierdan de vista esto, que lo que mande CONARE tiene que ser analizado abiertamente y de manera participativa con ustedes porque hay un compromiso del Consejo Universitario.

A partir de ahí, de lo que apruebe el Consejo universitario, ahora sí tiene que hacerse reformas, la Oficina de Presupuesto se concentrará en hacer el POA Presupuesto correspondiente para el año 2025, etcétera.

Pero la Comisión Mixta podrá ser integrada y se centrará ahora sí, en elaborar las propuestas para las reformas específicas, eso es lo que estoy tratando de que me comprendan que cuando yo hoy ese “impasse” no es para dilatar el asunto es porque el Consejo Universitario, la comunidad universitaria y las organizaciones gremiales tienen el derecho de conocer qué es lo que dice ese documento de CONARE y la Administración tiene el deber de explicarle al Consejo Universitario de qué es lo que es viable y no es viable y qué es lo que nosotros podemos hacer y llegar de consenso a tomar una decisión al respecto.

No podemos modificar una normativa hasta que no tengamos claridad, de qué es lo que la cuál va a ser la decisión final con respecto a los salarios globales, en cada una de los puestos que tenga la universidad, es en ese sentido, le puse una fecha del 30 de julio pensando que el Consejo Universitario sea eficiente en el análisis que vaya a tener en ese sentido.

RODRIGO ARIAS: ¿Alguna participación adicional? Yo creo que, además, una fecha límite puede ser antes, obviamente.

MARLENE VÍQUEZ: A más tardar el 30 de julio.

KATYA CALDERÓN: Don Rodrigo, iba a eso justamente compañeros, que sea una fecha máxima, que no implique que tenemos que esperar esa fecha.

Que nos de amplitud para poder hacerlo, como dice don Carlos, ya al 15 al 16 y que también los gremios y el Consejo Universitario, como lo que plantea doña Marlene, tengamos el 30 de julio con una fecha máxima, que podamos que

podamos nosotros hacerlo antes sería lo que corresponde y que no esperemos a esa fecha, sino que sea límite, eso significa para hacer más clara que no se van a hacer prórrogas, porque a veces dimos una fecha y luego pedimos la prórroga. No, no se van a hacer prórrogas, sino que esa es la fecha máxima, sí, les parece.

MARLENE VÍQUEZ: Es necesario para que el Consejo pueda analizar lo que le va a mandar con el Consejo Nacional de Rectores.

KATYA CALDERÓN: Le comprendo bien doña Marlene y por es por otro lado entiendo la premura. Entonces me parece que podemos hacerlo como fecha máxima y así salomónica.

RODRIGO ARIAS: De acuerdo y además no puede haber prórrogas porque hay una fecha límite que se cumple que le entregue el presupuesto a la Contraloría. Esa no tiene prórroga de ningún tipo.

MARLENE VÍQUEZ: Exactamente.

KATYA CALDERÓN: No estamos apegados a la última que sea esa la última, sino que puede ser antes a eso me refiero.

Al respecto se toman los siguientes acuerdos:

ARTÍCULO I, inciso 2-e)

CONSIDERANDO:

El documento elaborado por los señores José Daniel Mora Bolaños, asesor jurídico de la Oficina Jurídica y Jorge Prado Calderón, representante de las organizaciones gremiales, (REF.CU-592-2024), en el que presentan una propuesta borrador en relación a una posible estructura (esquema) de la normativa para los distintos regímenes con base en lo que el Consejo Universitario ha aprobado.

SE ACUERDA:

- 1. Dar por recibido el documento elaborado por los señores José Daniel Mora Bolaños, asesor jurídico de la Oficina Jurídica y Jorge Prado Calderón, representante de las organizaciones gremiales, (REF.CU-592-2024), con la propuesta borrador para una posible estructura (esquema) de la normativa para los distintos regímenes de la UNED.**

2. Remitir a la Comisión de Asuntos Jurídicos, la propuesta borrador para una posible estructura (esquema) de la normativa de los distintos regímenes de la UNED, planteada mediante documento elaborado por los señores José Daniel Mora Bolaños, asesor jurídico de la Oficina Jurídica y Jorge Prado Calderón, representante de las organizaciones gremiales (REF.CU-592-2024), con el fin de que la analice a la luz de la posible reforma integral del Reglamento de Carrera Universitaria.



REF.CU-592-2024%20
(SCU-2024-109)%20B:

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO I, inciso 2-f)

CONSIDERANDO:

1. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2982-2023, Art. IV, celebrada el 31 de agosto del 2023, en el que, en el punto 1, se acoge la propuesta de cronograma de trabajo en el que se incluyen los plazos para el cumplimiento de las restantes etapas para la definición del Salario Global Definitivo. Por diversas razones este cronograma no se ha podido cumplir.
2. Los resultados del trabajo realizado por la Comisión Mixta conformada por el Consejo Universitario en la sesión 2982-2023, Art. IV, celebrada el 31 de agosto del 2023, la cual llevó a cabo 20 reuniones para concretar los encargados planteados a ella por parte del Plenario.
3. El interés del Consejo Universitario de que todo lo relevante a la Ley Marco de Empleo Público y sus implicaciones en las personas trabajadoras, tiene que ser construido de manera participativa, en particular, con la participación de las personas representantes de la Administración, del Consejo Universitario y de las organizaciones gremiales de la UNED.

4. El oficio ORH.2023.232, de fecha 22 de noviembre, 2023, suscrito por la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos (REF.CU-1260-2023), mediante el cual entrega el “Informe final propuesta mérito laboral y grados”. Dicho oficio fue avalado por el Consejo Universitario en la sesión 2997-2023, Art. III-A, inciso 6), celebrada el 23 de noviembre de 2023, y él se aclara que debe realizarse una formulación de la nueva versión de Carrera Universitaria de la UNED y del Reglamento de Personas Profesoras de Jornada Especial tanto de grado como de posgrado, normativa que debe incorporar las nuevas formas de ascenso dentro de los grados, de acuerdo con el sector y estrato al que pertenezcan las personas funcionarias.
5. A la fecha, el Consejo Universitario no ha recibido los Lineamientos específicos del RESU aprobados por el Consejo Nacional de Rectores.
6. Mientras la Ley Marco de Empleo Público sea de aplicación obligatoria en todas las universidades públicas, y en particular en la UNED, se debe realizar una reforma de la normativa interna relacionada con las personas trabajadoras de la UNED, en particular, el Estatuto de Personal y el Reglamento de Carrera Universitaria.

SE ACUERDA:

Informar a las organizaciones gremiales de la UNED que una vez que el Consejo Universitario reciba los lineamientos específicos del RESU aprobados por el Consejo Nacional de Rectores, y analice lo pertinente, conformará las Comisiones Mixtas que se necesiten para continuar con el proceso de modificación de la normativa institucional relacionada con el Reglamento de Carrera Universitaria y el régimen salarial de la UNED, en resguardo de los derechos de las personas trabajadoras, la normativa institucional y los acuerdos que ha aprobado el Consejo Universitario vinculados con este tema. Lo anterior, se realizará, a más tardar el 30 de julio de 2024.

ACUERDO FIRME

MARLENE VÍQUEZ: Quiero agradecer profundamente a todas las personas que conformaron esta Comisión Mixta. Yo tengo la fe, confío muchísimo en la capacidad de los representantes de las organizaciones gremiales, han hecho un

excelente trabajo, lo han hecho con responsabilidad, con compromiso y con mucho conocimiento, reconozco que no hubiéramos podido avanzar si no hubiera sido por el estudio minucioso que ellos hicieron y que permitieron que la Comisión Mixta pudiera avanzar y presentar los encargos que el Consejo Universitario le encomendó.

Confío plenamente y eso se lo quiero decir tanto a Jorge Prado como a Ana Gabriela como a Jorge Raúl, y en particular a ellos, que han llevado una bandera muy exigente en relación con esto, pero muy seria y con mucho atino, que confíen en las capacidades que tienen y que en esa transparencia que han tenido y que yo estoy segura que el Consejo Universitario, dado los acuerdos que están y que usted por dicha lo llevan, porque llevan un portafolio muy bien de todos los acuerdos del Consejo Universitario en esa materia, le ponen, le indican el Consejo, no señores ustedes tomaron este acuerdo.

Hoy tomamos una serie de acuerdos que son muy valiosos y que permiten que el Consejo Universitario pueda seguir avanzando, sobre todo no por Consejo Universitario, si no por el bienestar de la UNED y por el que siga avanzando en una situación tan difícil que enfrentan las universidades públicas y que no se acaba.

Cada vez se complica más, porque cuando uno lee el contexto y oye las noticias, yo digo, si el asunto va así cada vez está complicando más para las instituciones públicas.

También quiero agradecerle a doña Ana Lorena Carvajal, la tolerancia y paciencia que ha tenido con nosotros, porque al final ella ha tenido que representar a la UNED en el RESU, lo que no se hizo en dos años, ella con el gran esfuerzo y lo estudiosa que es, también ha tenido que representar a la UNED en ese trabajo y hay que reconocerlo, yo quiero al hacerlo de manera pública, el trabajo que ha hecho a la par que ha tenido que atender con el personal y con las limitaciones que tiene la Oficina de Recursos Humanos, todas las demás funciones como es el pago del salario global transitorio sin contar con los mecanismos ni las aplicaciones informáticas para poder ser más expeditos en este proceso.

La comunidad universitaria no sabe de las grandes limitaciones que en este momento tiene la oficina de Recursos Humanos y a veces hablamos de que todas las dificultades y que son muy lentos, etcétera. Hay razones para que a veces sean lentos y tienen razón de que lo digan, pero el problema es que cuando no se cuenta con las condiciones es difícil cumplir en el tiempo que la gente esperaría que se preste un servicio.

Quiero agradecer también públicamente a doña Ana Lucía porque ha sido muy valiosa la colaboración que ya nos ha prestado directamente, en particular con coordinar la subcomisión para llegar a consensos en la regla de aplicación y sobre todo, que ella valora, yo estoy segura que doña Ana Lucía y doña Ana Lorena

valoran la capacidad de las organizaciones gremiales, las representaciones gremiales que en este momento han participado.

Eso hay que decirlo con nombres y apellidos, lo han hecho muy bien y viera que yo me voy de la UNED con una gran satisfacción en ese sentido, muy confiada de que las nuevas generaciones que tiene la UNED en este sentido, tienen muy claro cuál es el rol que tienen que llevar a cabo y muchas personas trabajadoras se sienten representadas por ustedes y eso es muy positivo en una universidad que le hace honor a esa condición, no hay que tenerle temor a que existan las organizaciones gremiales ni que exista la Administración, es un proceso democrático y de participación.

Entre todos se hace universidad y en ese sentido, quisiera expresarle mi agradecimiento porque la verdad que cuando asumí la coordinación de esta Comisión lo hice con el reto de decir, -Señor dame la sabiduría para poderlo hacer, porque es el primer paso, la primera experiencia para la UNED y para el Consejo Universitario que lo propuso el señor rector y que él también desconfiaba, si era yo la que lo que tenía que hacer, porque dijo, -bueno, la primera vendrán otras, pero el asunto es que lo que hemos logrado el día de hoy es positivo y esperemos y estoy segura que los compañeros y compañeras que coordinarán las otras comisiones seguirán por la misma línea que lo hemos hecho hasta ahora. Si las organizaciones gremiales mantienen la posición que han mantenido hasta el día de hoy, así que don Rodrigo, muchísimas gracias por permitirme expresar ese agradecimiento a todas las personas que han estado en esta Comisión Mixta.

RODRIGO ARIAS: Muchas gracias Marlene, por sus palabras, las cuales suscribo. Yo no desconfiaba de usted, todo lo contrario, sabía que íbamos a llegar a un buen resultado como el que hemos visto el día de hoy, doña Gabriela pidió la palabra.

GABRIELA BEJARANO: Sí, gracias don Rodrigo y buenas tardes, a usted, a las personas concejales y a la comunidad universitaria.

Yo quisiera ser extensiva, la felicitación que está haciendo doña Marlene, porque me parece que en estos espacios que a veces son de tanta diversidad, doña Marlene tuvo la sabiduría, de guiarnos hacia consensos, a no enfrascarnos en ciertas situaciones, a poder llegar a puntos medios en la negociación, también agradecerle muchísimo a doña Ana Catalina, don Carlos Montoya y a don Eduardo que también integran la Comisión.

Y qué pues han estado dispuestos, y a don Edward, que recientemente se incorporó junto con doña Ana Lucía y doña Ana Lorena, que recientemente don Edward se incorporó y que han estado a lo largo de este proceso.

Como siempre, vamos a seguir, si ustedes nos los permiten, continuar en este espacio, de ser propositivos, de ser muy estudiosos, de enviar situaciones,

documentación, estudios que sean factibles para nuestra universidad, porque estamos comprometidos obviamente, con la sostenibilidad de la UNED, pero también por las condiciones de las personas trabajadoras.

Y de no olvidar que cómo universidad e instituciones públicas también, nosotros tenemos que el juramento de mantener la Constitución Política, la libertad de cátedra y una serie de elementos que lamentablemente, con una agenda neoliberalista se están viendo muy afectados.

De nuestra parte agradecerle también a usted por la apertura de podernos incorporar en estos espacios y nuestro compromiso de seguir contribuyendo hacia la universidad y hacia estos procesos. Muchas gracias.

RODRIGO ARIAS: Antes de terminar yo me uno a todas estos reconocimientos, al trabajo de la Comisión Mixta, creo que fue una propuesta exitosa en el desarrollo de todas las actividades que nos permitan abordar colectivamente con los diferentes sectores involucrados, Consejo, trabajadoras y trabajadores, en este caso mediante la representación de gremios, sindicatos y administración, más la Federación de Estudiantes para llegar a solventar situaciones cruciales para el desempeño de la universidad, para la vida de la universidad ahora y en los próximos años.

Y el compromiso nuestro, de seguir trabajando de esta manera colaborativa en búsqueda de las mejores soluciones para la universidad y agradecerle a los representantes de la Administración por el trabajo activo que llevaron adelante y que hoy se ve materializado en todos los acuerdos que la Comisión nos trajo producto de esa mediación que doña Marlene llevó adelante y los acuerdos que alcanzaron en el seno de la Comisión Mixta, como una experiencia nueva de trabajo en la universidad y que ha sido, creo que es muy exitosa y sienta bases para que tengamos expectativas que estas próximas sean igualmente fructíferas en beneficio de buscar siempre lo mejor para la universidad, algo con lo que estaremos siempre comprometidos desde la Administración.

Así que, muchas gracias y muy buenas tardes a toda la comunidad universitaria que también ha dado seguimiento a esta sesión.

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

RODRIGO ARIAS CAMACHO
PRESIDENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO

IA / KM / MR / WF ***