

ACUERDO TOMADO EN
SESIÓN ORDINARIA 2997-2023
CELEBRADA EL 23 DE NOVIEMBRE DEL 2023

ARTÍCULO III-A, inciso 1)

CONSIDERANDO:

El oficio VE-369-2023 de fecha 21 de noviembre de 2023 (REF: CU-1257-2023), suscrito por la señora Laura Vargas Badilla, vicerrectora Ejecutiva, en el que informa que, con base en el artículo 49 inciso 2 del Estatuto de Personal, asume la subrogación de OFIDIVE, del día 25 de noviembre al 30 de noviembre del 2023, debido a que se aprobó la solicitud del señor Omar Arroyo, para asistir en representación Institucional a la Feria Internacional del Libro que se llevará a cabo en Guadalajara México durante dicho período.

SE ACUERDA

Tomar nota del oficio VE-369-2023 de fecha 21 de noviembre de 2023 (REF: CU-1257-2023) de la Vicerrectoría Ejecutiva.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III-A, inciso 2)

CONSIDERANDO:

El oficio VP-130-2023 de fecha 17 de noviembre de 2023 (REF: CU-1259-2023), suscrito por el señor Álvaro García Otárola, vicerrector de Planificación, en el que solicita el nombramiento en forma interina de la señora Jenipher Granados Gamboa, como jefa a.i. del Centro de Planificación y Programación Institucional, por un período de seis meses, del 18 de enero del 2024 al 17 de julio del 2024.

SE ACUERDA:

Nombrar en forma interina a la señora Jenipher Granados Gamboa, como jefe a.i. del Centro de Planificación y Programación Institucional, por un período de seis meses, del 18 de enero del 2024 al 17 de julio del 2024.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III-A, inciso 3)

CONSIDERANDO:

- 1. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2996-2023, Art. III-A, inciso 12) celebrada el 16 de noviembre del 2023 (CU-2023-598), en el que se acuerda solicitar a la señora Ana Catalina Montenegro Granados, quien coordina, que, en conjunto con el señor Vladimir de la Cruz de Lemos y el señor José María Villalta Flórez-Estrada, miembros externos del Consejo Universitario, así como con la señora Karen Carranza Cambroner, asesora legal de la Rectoría y especialista en Derechos Humanos, presenten, para la siguiente sesión del Consejo Universitario, una propuesta de pronunciamiento relacionado con el actual conflicto israelí-palestino que considere los distintos instrumentos internacionales, la solicitud de cese al fuego y el compromiso de ayuda humanitaria para las personas víctimas de este conflicto.**
- 2. El interés del Consejo Universitario para emitir un pronunciamiento relacionado con el actual conflicto israelí-palestino en la Franja de Gaza, que sea consensuado y categórico y que recoja las diferentes perspectivas manifestadas en esta sesión.**

SE ACUERDA:

Conceder prórroga a la subcomisión conformada por la señora Ana Catalina Montenegro Granados, quien coordina, el señor Vladimir de la Cruz de Lemos y el señor José María Villalta Flórez-Estrada, miembros externos del Consejo Universitario, así como la señora Karen Carranza Cambroner, asesora legal de la Rectoría y especialista en Derechos Humanos, para que presenten en la siguiente sesión del Consejo Universitario, una propuesta consensuada de pronunciamiento relacionada con el actual conflicto israelí-palestino en la Franja de Gaza.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III-A, inciso 5)

CONSIDERANDO LOS SIGUIENTES ANTECEDENTES DEL HIMNO DE LA UNED:

- 1. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en la sesión 957-91, celebrada el 21 de octubre de 1991, Art. V, inciso 1), que indica:**

CONSIDERANDO QUE:

1. Es necesario reforzar y difundir la imagen de la UNED ante la comunidad nacional.
2. Es necesario establecer una simbología que refuerce el sentido de pertenencia a la Universidad, por parte de los funcionarios y estudiantes.

POR TANTO SE ACUERDA:

1. Instar a la Administración para que establezca las bases de un concurso en la comunidad nacional para elaborar el escudo y el himno que identifique a la UNED.
2. Que se elabore una placa con el nombre de la UNED con dimensiones apropiadas.

Se encarga al Arq. Oscar Raúl Hernández para que elabore el proyecto y el diseño de la misma.

3. Que la Administración elabore un proyecto para poner a disposición de la comunidad universitaria diversos signos externos que permitan una mayor presencia de la Universidad en las diferentes actividades deportivas, artísticas y académicas que se desarrollan en la comunidad nacional.
4. Esto deberá estar preparado al finalizar el primer semestre de 1992.

- 2. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en la sesión 1482-2000, Art. III, inciso 2), celebrada el 6 de diciembre de 2000, el cual indica:**

“Considerando que la Universidad no tiene un escudo y que es importante tener este tipo de símbolos que identifiquen bien la

Institución y tomando en cuenta que de la Rectoría se informa que para el año 2001 se planea realizar un concurso para contar con un himno de la Universidad, SE ACUERDA:

Solicitar a la Comisión Organizadora de la Semana Cultural incorporar dentro sus actividades la convocatoria a un concurso nacional, para contar en la Universidad con un escudo oficial de la UNED y un himno de la Universidad, para lo cual deben coordinar con la Rectoría.”

3. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en la sesión 1707-2004, Art. IV, inciso 1), celebrada el 21 de mayo de 2004, el cual indica:

“En atención a la inquietud planteada por el Mtro. Fernando Brenes, sobre los símbolos que identifiquen la UNED, SE ACUERDA:

Nombrar una comisión integrada por la Dra. María Eugenia Bozzoli, el Lic. Fernando Brenes y la M.Sc. Delia Feoli, con el fin de que presenten una propuesta de trabajo para la definición de símbolos institucionales (escudo, letra y música de himno).”

4. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en la sesión 1744-2005, Art. IV, inciso 1), celebrada el 28 de enero de 2005, el cual indica:

Se conoce la propuesta de letra del Himno de la UNED, presentada por la Comisión nombrada en sesión 1707-2004, Art. IV, inciso 1), integrada por la Dra. María Eugenia Bozzoli, el Mtro. Fernando Brenes y la M.Sc. Delia Feoli.

SE ACUERDA:

Aprobar la siguiente letra oficial del Himno de la UNED:

Himno UNED

Letra: Sonia Jones

*UNED eres fecunda simiente
Que la patria por ti cosechó
En los valles y tierras lejanas
Donde todos escuchan tu voz*

*Es la ciencia tu fiel compañera
Que permite en cultura crecer
Recorriendo distancias que rompen
Las cadenas que atan al saber*

*Como el aire y el sol te repartes
Para todos te vimos nacer
Hoy con gozo cantamos en coro
Alabando tu noble misión.*

5. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en la sesión 1735-2005, Art. IV, inciso 1), celebrada el 01 de abril de 2005, el cual indica:

“Después de escuchar la música propuesta y letra del Himno de la UNED, SE ACUERDA:

1. Agradecer a la Comisión integrada por la Dra. María Eugenia Bozzoli, M.Ed. Delia Feoli y Mtro. Fernando Brenes, el trabajo realizado, así como a la Licda. Sonia Jones León, como autora de la letra, y al Lic. Francisco Piedra, como compositor de la música. Además se agradece a la Srta. Ana María Sandoval Poveda por su participación como intérprete.
2. Derogar el acuerdo tomado en sesión 1744-2005, Art. IV, inciso 1), del 28 de enero del 2005.
3. Aprobar la siguiente letra del Himno de la UNED, así como su música (la partitura figura como Anexo No. 1 a esta acta).

Himno UNED

Letra: Sonia Jones León
Música: Francisco Piedra

*UNED eres simiente fecunda
que la Patria por ti cosechó,
en los valles y tierras lejanas
donde todos escuchan tu voz.*

*Como el aire y el sol te repartes
para todos te vimos nacer.
Hoy con gozo cantamos en coro,
celebrando tu noble quehacer.*

*Es la Ciencia tu fiel compañera
que permite en cultura crecer,
cubriendo distancias que rompen
cadenas que atan al Saber.*

*La dicha, ilusión y progreso
a tantos hogares vendrán.
Con mucho esfuerzo y empeño
las metas sabremos lograr.*

UNED eres simiente fecunda

*que la Patria por ti cosechó,
en los valles y tierras lejanas
donde todos escuchan tu voz.*

*Como el aire y el sol te repartes
Para todos te vimos nacer.
Hoy con gozo cantamos en coro
celebrando tu noble quehacer.*

4. Solicitar a la Oficina Jurídica realizar los trámites para la inscripción de los símbolos oficiales de la Universidad.”

6. Desde el 01 de abril de 2005 la UNED, Institución Benemérita de la Educación y la Cultura, cuenta con un Himno oficial, que cuando lo cantamos, nos sensibiliza y nos identifica con la noble misión esta Universidad, gracias al esfuerzo y compromiso de la señora Sonia Jones, profesora jubilada de esta Universidad y al señor Francisco Piedra, funcionario de la Escuela Ciencias Sociales y Humanidades. A continuación, se transcribe lo que significó esta experiencia para la compañera Sonia Jones y para el compañero Francisco Piedra:

“Un himno para la UNED (Sonia Jones)

No fue hasta el 2005 que la UNED tuvo su himno; fuimos escogidos dos tutores para su creación. Francisco Piedra, la música y yo, la letra.

Sigo agradeciendo este escogimiento, Fernando Brenes, doña María Eugenia Bozzoli. Además de la experiencia en muchos aspectos sobre la metodología a Distancia, revisando qué es un himno (me leí todos los que venían en el librito: Lo que se canta en Costa Rica) y junto a Piedra, sentados donde podíamos fuimos sacando elementos “básicos” de un himno.

Indudablemente es un canto de exaltación y como tal está relacionado con la gloria que resulta de una acción notable. Es una composición poética o musical de tono solemne que representa y ensalza a una organización o un país en cuyo honor se interpreta en actos públicos.

Entonces qué o cuáles méritos son los de la UNED.

-La democratización (que era el leiv motiv) de la enseñanza superior.

-El tener sedes en casi todo el país.

Vino a mi memoria una sentencia latina “Sol lucet ómnibus” (el sol brilla para todos). Además, el aire es para todos. Y como el nuevo sistema a distancia había madurado a pesar de lo revolucionario, había muchas sedes en el país.

Y seguíamos Francisco y yo analizando otros elementos: ¿cuál es el himno más cantado por los ticos? El Himno Nacional. Pues bien, las estrofas del Himno Nacional tienen 10 sílabas por verso. Entonces tomamos el modelo (si desea cante la 1ª estrofa del Himno de la UNED con la música del Himno Nacional).

Bueno en la partitura yo no podía colaborar por mi ignorancia musical. Francisco ideó inclusive una estrofa más con ritmo de danza y al final se organizaron las imágenes, con los postulados básicos ya señalados.

Cómo no sentir en lo más profundo de mi ser a la UNED. Yo pude estudiar mi carrera gracias a una beca. La UCR me formó académicamente; la UNED en los mejores valores de solidaridad. Llevar la Universidad por todo el país y contribuir con la realización de sueños, durante 34 años. Gracias a Dios. Gracias UNED.”

**“Remembranzas con respecto al Himno de la UNED
(Francisco Piedra)**

El impulso inicial para la creación del Himno de la UNED provino del Consejo Universitario. La administración empezó a buscar los medios adecuados para la creación de un himno y al respecto me consultaron, probablemente durante el año 2002. La primera acción para llegar a tener nuestro himno fue la de publicar un concurso para su creación donde algunas personas consultadas de las cátedras, aportamos una descripción de lo mínimo deseable para la música y para la letra.

Luego de varios intentos que no cumplieron con las expectativas de lo que se quería para el himno de la UNED, surgió la propuesta de realizar una versión desde mi aporte en la composición musical y la contribución de Sonia Jones en la letra. Doña Sonia era, a la postre, compañera mía de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades, y cada vez que venía por exámenes o por viáticos a la escuela, nos deteníamos a escuchar sus carismáticos relatos sobre las tutorías en múltiples puntos del país, que ella cubría. Quien mejor que ella para expresar lo que es la UNED.

Una vez aceptado el reto nos reunimos doña Sonia y yo, a hablar sobre qué era para nosotros un himno, cuáles sus características y las asociábamos al Himno Nacional de Costa Rica, entre muchos otros. Para el segundo encuentro, en el rancho y jardines de la UNED, doña Sonia trajo la primera estrofa y rápidamente la asociamos a una música marcial convencional. En esta estrofa se declara a la UNED como semilla y cosecha, hay muchas imágenes hermosas de valles y territorios, el sol, el aire. Hay desprendimiento y regocijo por el quehacer de la UNED.

Luego de poder trabajar esta primera estrofa del himno con doña Sonia, me quedó a tarea de componer una segunda estrofa o verso para cumplir con el ABA de la forma clásica de un himno y de ser posible la letra correspondiente.

Casualmente, entre mis apuntes musicales tenía una pequeña composición anotada como danza guanacasteca y casi sin querer la contrasté con la primera estrofa del himno que veníamos de componer. Maravillosamente, por medio de una modulación muy sencilla, la pieza se acopló y se llenó de luz pasando a un ritmo ternario. Era un cambio arriesgado y muy contrastante, pero quise medir la aceptación que podría tener.

Ese segundo verso donde el ritmo cambia a danza guanacasteca, lo relacioné con la distancia, me pareció ajustado para representar la lejanía, cobertura y democratización de la educación en la UNED. En ese segundo verso, aparece una nueva imagen: la de la compañera ciencia, se hace alusión al progreso, crecimiento personal y al mundo de las aspiraciones ligadas al esfuerzo personal para lograr metas. Las primeras reacciones luego de la audición de himno fueron muy positivas y rápidamente se incorporó en la vida institucional. En mis apuntes personales se anota como fecha de composición del Himno de la UNED el año 2004.”

- 7. La propuesta de acuerdo elaborada por la señora Marlene Víquez Salazar, miembro externo del Consejo Universitario (REF: CU-1266-2023), con el fin de que se realice un reconocimiento público a la señora Sonia Jones y al señor Francisco Piedra, en el 47 Aniversario de la UNED, por sus aportes en la creación de la letra y música del Himno de la UNED.**

SE ACUERDA:

1. Hacer un reconocimiento público en la celebración del 47 Aniversario de la UNED, a la señora Sonia Jones León y al señor Francisco Piedra Vargas, autores respectivamente, de la letra y la música del Himno de esta Universidad.
2. Comunicar el presente acuerdo a la comunidad universitaria.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III-A, inciso 6)

CONSIDERANDO:

1. El dictamen de la Comisión Mixta de la reunión 09-2023, artículo IV, inciso 1), llevada a cabo el 22 de noviembre de 2023 (SCU-2023-265), referente al “Informe final propuesta mérito laboral y grados” planteado por la Oficina de Recursos Humanos.
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 aplicación	Del 25 de setiembre al 3 de octubre.	Análisis Comisión mixta del Consejo Universitario Oficina Jurídica Oficina de

aprobado		Recursos 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	Del 1 al 22 de noviembre del 2023	Oficina de Recursos Humanos

compuestos del sector universitario estatal.		
Análisis del estudio comparativo y posibles escenarios de aplicación. Producto: Propuesta de escenarios de salario compuestos UNED.	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
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. **El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2985-2023, Art. IV-A, inciso 2), celebrada el 21 de setiembre del 2023 (CU-2023-478), en el que se remite a la Comisión Mixta del Consejo Universitario, el oficio ORH.2023.116 de fecha 18 de setiembre de 2023 (REF: CU-984-2023), suscrito por la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, referente a la “propuesta de definición de grados escala salario global definitivo”, con el fin de que lo analice y brinde un dictamen al plenario, a más tardar el 03 de octubre de 2023.**
6. **En las reuniones 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9 de la Comisión Mixta, celebradas respectivamente, 29 de setiembre, 06, 11, 19, 24 de octubre, 01, 02, 16 y 22 de noviembre, todas del 2023, en cada una de estas reuniones se analizó los distintos oficios de la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos (ORH.2023.116 de fecha 18 de setiembre de 2023 (REF: CU-984-2023); ORH.2023.176 de fecha 24 de octubre, 2023 (REF: CU-1169-2023); ORH.2023.183 de fecha 30 de octubre, 2023 (REF: CU-1198-2023); ORH.2023.182 de fecha 30 de octubre, 2023 (REF: CU-1199-2023); el oficio ORH.2023.228 de fecha 14 de noviembre, 2023 (REF: CU-1233-2023) y el oficio ORH.2023.232 de fecha 22 de noviembre, 2023 (REF: CU-1260-2023), todos en atención al análisis realizado sobre el tema en discusión y a las observaciones emitidas por las organizaciones gremiales y las personas miembros de la Comisión sobre los grados y la definición de mérito laboral en la UNED. Se adjuntan las minutas de cada reunión de la Comisión Mixta como insertos al presente acuerdo, para conocimiento de las personas miembros del Consejo Universitario, con el fin de que constaten el análisis realizado por esta Comisión en relación al “Informe final propuesta mérito laboral y grados” elaborado por la Oficina de Recursos Humanos (REF.CU-1260-2023).**
7. **El acuerdo tomado por la Comisión Mixta en la reunión 8, inciso a), celebrada el 16 de noviembre, 2023, que a la letra indica:**

“Solicitar a la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos:

- a) Valorar las observaciones realizadas tanto por las organizaciones gremiales (AFAUNED, APROFUNED y UNED PRO), como por la señora Marlene Víquez Salazar, para verificar cuáles serían pertinentes de incluir en el informe final sobre propuesta de mérito

laboral y grados, y presente el informe final para la próxima reunión de la Comisión Mixta a realizarse el miércoles 22 de noviembre.”

8. **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 brinda el “Informe final propuesta mérito laboral y grados”, una vez valoradas las observaciones de las asociaciones gremiales (APROFUNED, AFAUNED y UNED PRO), así como las realizadas por otras personas miembros de esta Comisión, en atención al acuerdo citado en el considerando anterior. Este documento se conoció en la reunión 09-2023 de la Comisión Mixta, celebrada el 22 de noviembre, 2023, y es del consenso de las personas miembros de esta Comisión por unanimidad.**

9. **Las observaciones manifestadas en la presente sesión del Consejo Universitario al conocerse el dictamen de la Comisión Mixta de la reunión 09-2023, artículo IV, inciso 1), llevada a cabo el 22 de noviembre de 2023, contando con la presencia de las siguientes personas representantes de las asociaciones gremiales de la Universidad, a saber: Jorge Prado Calderón de APROFUNED, Allyson Núñez Méndez de APROFUNED, José Pablo Ramos Ulate de AFAUNED, Ana Gabriela Bejarano Salazar de UNEDPRO, Jorge Raúl García Fernández de UNEDPRO, Carolina Somarribas Dormond de UNEDPRO, así como la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, el señor José Daniel Mora Bolaños, asesor jurídico de la Oficina Jurídica y la señora Yelitza Fong Jiménez jefa de la Oficina de Presupuesto.**

SE ACUERDA:

1. **Acoger el dictamen de la Comisión Mixta de la reunión 09-2023, artículo IV, inciso 1), llevada a cabo el 22 de noviembre de 2023 (SCU-2023-265).**

2. **Avalar la propuesta presentada en 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”, precedido de las siguientes observaciones por parte de la señora Carvajal Pérez:**

“Adjunto el informe final relacionado con la definición de mérito laboral en la UNED y la propuesta de estructura de grados, dentro del cual se analizaron las observaciones enviadas por los gremios,

de la siguiente manera:

- a. La mayoría de las observaciones fueron aceptadas, en virtud de que eran de forma y, reforzaban la redacción del documento.
- b. No se acepta la propuesta de eliminar del documento la ubicación del salario de la administración superior establecida en el artículo 92, por cuanto esa es la base jurídica actual para ubicar dichos puestos en el salario de las categorías P4 y P5.
- c. Se incluye el estrato: “fiscalización”, dado que forma parte de la estructura ocupacional aprobada por el Consejo Universitario y no se encontró acuerdo que derogara el mismo.

En cuanto a las consultas formuladas por los gremios, se indica lo siguiente:

1. Sobre la distribución de los puestos (tabla) no se comprende la consulta.
2. Todos los sectores tendrán derecho al ascenso por mérito, excepto el de Administración Superior.

3. Aprobar la siguiente propuesta de definición de grados para la implementación del salario global en la UNED:

Presentación

De conformidad con el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2985-2023, artículo IV-A, inciso 2), celebrada el 21 de setiembre del 2023, mediante el cual se acoge la propuesta metodológica y cronograma presentado por la Oficina de Recursos Humanos, la comisión mixta conformada por el Consejo Universitario, ha sesionado en varias ocasiones, con el fin de proceder con el análisis del oficio ORH.2023.116, en el que se incorpora la “*propuesta de definición de grados escala salario global definitivo*” así como la definición de mérito laboral incorporado en dicho oficio.

Durante estas sesiones hemos tenido una amplia y rica discusión, partiendo -en primera instancia- de la propuesta presentada por la Oficina de Recursos Humanos y, posteriormente, el análisis de propuestas presentadas por los representantes de los gremios, las cuales amplían y fortalecen la propuesta inicial, obteniendo como resultado, una propuesta viable técnicamente y acorde con lo que establece la Ley Marco de Empleo Público.

Es importante indicar que, de aprobarse esta propuesta por parte del Consejo Universitario, debe tenerse claridad en que va a requerir una

modificación completa a lo que hoy se conoce como “Carrera Universitaria” dado que se transformaría todo el régimen de méritos en la áreas académicas, de vida estudiantil y de gestión universitaria, tanto para los grupos ocupacionales pertenecientes al sector profesional como al no profesional, ubicados en cada una de esas áreas, así como también al Régimen de Personas Profesoras de Jornada Especial, por cuanto conlleva al incremento de los grados y, a su vez, redundaría en una nueva propuesta de valoración y clasificación del mérito para las personas funcionarias ubicadas en cada uno de estos regímenes.

Por último, igual de importante es señalar que este trabajo representa también la gran oportunidad de actualizar todo el régimen de méritos del personal de la Universidad Estatal a distancia, el cual fue aprobado en 1984 y no había sido analizado de acuerdo con las nuevas tendencias, necesidades y características del talento que requiere la Universidad y poseen nuestras personas funcionarias.

Fundamentación normativa

La Ley Marco de Empleo Público (LMEP), plantea la obligación de las instituciones públicas (incluidos los entes autónomos), de definir un salario global, entendiendo éste como un monto único que percibiremos las personas funcionarias públicas por nuestros servicios, de conformidad con postulados o lineamientos que establece dicha Ley, entre los que se encuentran:

a. Artículo 4: inciso c): la remuneración se determinará con base en estrictos criterios técnicos, en función de la responsabilidad y el cargo que ejerzan, procurando que las diferencias salariales sean consistentes y razonables.

b. Artículo 4, inciso e): la gestión de la compensación debe basarse en el principio de mérito, capacidad y competencias.

c. Artículo 30, inciso c): la fijación de los salarios se realizará construyendo una metodología de remuneración del trabajo para el servicio público.

d. Artículo 30, inciso d): cada familia de puestos tendrá definido un salario global.

Asimismo, se indica la posibilidad de que los entes públicos, con autonomía de gobierno (como es el caso de la UNED) construyan sus familias de puestos, con sus respectivas estructuras salariales, para las ocupaciones administrativas, profesionales o técnicas que sean exclusivas y excluyentes, para el ejercicio de las competencias que constitucionalmente le han sido asignadas.

En cuanto a la definición metodológica del salario, la LMEP establece la construcción de la escala desde dos perspectivas; la primera, la valoración de los puestos tomando como parámetros -entre otros-, criterios o factores relacionados con el aporte o contribución del puesto a los objetivos institucionales y, por ende, los niveles de responsabilidad que se tienen, y, la segunda, la visión del salario desde la agrupación de puestos con criterios de aplicación de factores y subfactores similares, pero que se diferencian por mediciones y de aporte que se extraen de la misma Ley, así como los aspectos de progresión equitativa que deben contener.

Lo anterior significa que el modelo que se aplique en la UNED, debe considerar ambas perspectivas de elaboración de estructura salarial, respetando tanto lo que establece la Ley como nuestra normativa interna, lo cual se facilita al comprender que la carrera universitaria de la UNED -con algunas excepciones que deben ser revisadas en el transcurso de la construcción- están relacionadas con el mérito universitario.

Asimismo, es importante tener claridad en que, para atraer y retener personal calificado, con los talentos y habilidades necesarios, es imprescindible que migremos hacia un sistema de remuneración justo, equitativo y competitivo, tanto en el modelo de salario global como en el salario compuesto; esto nos permitirá promover la satisfacción laboral, el compromiso y, por ende, entornos laborales exitosos, en los cuales se valore de manera objetiva no solo los aportes en términos de contribución individual, sino las condiciones de las personas (desarrollo laboral), como conductores indiscutibles hacia la calidad y la excelencia institucional.

7. Definición de los grupos ocupacionales

La estructura salarial se deriva de la estructura ocupacional; es decir, primero se definen los grupos ocupacionales, jerarquizándolos de acuerdo con los factores ocupacionales definidos. El Consejo Universitario de la UNED, desde el año 2014, aprobó la estructura ocupacional profesional, la cual coincide con la estructura ocupacional aprobada por CONARE. A continuación, se describen los grupos ocupacionales:

Administración superior:

Conformado por puestos que tienen a cargo la dirección y toma de decisiones en el área de Gobernanza y Política Estratégica. Son puestos con un alto nivel de autoridad, independencia y responsabilidad universitaria. Su gestión es de carácter estratégico; emiten políticas, directrices, lineamientos para la aplicación en los diferentes procesos

universitarios. Su nombramiento es por elección o según discrecionalidad administrativa.

Dirección:

Lo integran los puestos que tienen a cargo la toma de decisiones en un área académica, de vida estudiantil o de gestión universitaria, o bien, en una parte de un proceso del área. En este estrato se ubican los puestos de dirección, jefatura o coordinación. Dispone de autonomía para definir cómo se logran los resultados. Tiene amplia incidencia en la gestión académica y administrativa y brindan asesoramiento a superiores según su área de competencia. Para su accionar se basa en la normativa establecida.

Profesional:

Integrado por clases de puestos cuyas funciones demandan conocimientos, experticia y la aplicación de una disciplina para el análisis, transmisión de conocimiento, investigación, formulación, desarrollo de conceptos, proyectos y teorías, regulaciones y métodos, así como en el asesoramiento para la interpretación, aplicación, planteamiento de propuestas en el campo de su competencia y bajo su responsabilidad profesional.

Fiscalización

Este estrato ocupacional es el encargado de la fiscalización de los diferentes procesos universitarios, según lo establecido por la Ley General de Control Interno y normativa que regula la Contraloría General de la República. Contiene puestos del grupo ocupacional “dirección” y “profesional”.

Técnico:

Conllevan la ejecución de actividades técnicas especializadas, procesamiento de datos, análisis y síntesis genéricos, mantenimiento de equipo, todo según procedimientos, normativa o métodos establecidos, con la posibilidad de interpretarlos, transmitirlos, ejecutarlos y adaptarlos según las condiciones que se presenten y está en la posibilidad de proponer mejoras a las metodologías empleadas para una mayor eficacia.

Asistencial:

Se refiere a la ejecución de actividades de búsqueda, registro y suministro de información, transcripción y redacción de documentos, preparación y operación de equipos, apoyo en la ejecución de procesos, para lo cual debe contar con las competencias necesarias para

interpretar, transmitir, ejecutar, de acuerdo con instrucciones, directrices y/o procedimientos previamente establecidos.

Soporte/operativo:

Abarca clases de puestos que realizan actividades rutinarias, de soporte a servicios básicos, generales y que requieren la aplicación de destrezas y un mayor esfuerzo físico, siguiendo instrucciones detalladas precisas y bajo una supervisión inmediata.

La definición de los grupos ocupacionales permite la construcción de la escala inicial, la cual servirá como base para todo el modelo salarial.

a. Definición de mérito laboral

En el documento presentado por la Oficina de Recursos Humanos (ORH.2023.116) se había incorporado la definición adoptada por CONARE para el “mérito laboral”; no obstante, en la sesión de la Comisión Mixta, se atendió una propuesta presentada por la representación de los gremios, en el sentido de que se incorporara dentro de la definición, todas aquellas formas de incrementar el talento incluidas en nuestra normativa; propuesta que fue acogida, toda vez que representa una forma de lograr operacionalizar la valoración del mérito, partiendo de nuestra propia forma de comprender el contexto UNED en lo que a las capacidades y competencias del personal son las que se requieren y, por ende, deben ser identificadas para su reconocimiento.

Para la construcción, se procedió a revisar la normativa atinente con el fin de identificar los conocimientos, habilidades, capacidades, experiencias, y otras actividades intelectuales, que puedan ser utilizadas como estrategia para promover en el personal de la UNED el desarrollo laboral y personal, y que, a su vez, se convierta en una fuente para lograr el éxito institucional por medio del incremento en sus talentos.

Por lo anterior, se somete a consideración y aprobación del Consejo Universitario, la definición del mérito laboral en la UNED, la cual servirá como base para la 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:

DEFINICIÓN DE MÉRITO LABORAL UNED

“Incremento de los talentos que obtiene una persona -adicionales a los requisitos del puesto-, generados mediante educación formal o educación no formal, experiencia (remunerada o no), producción intelectual y otras actividades que promueven su desarrollo en las distintas áreas laborales y que fortalecen o amplían sus capacidades para el desempeño óptimo en un cargo, en función de los objetivos institucionales”.

En la tercera etapa de la formulación del modelo salarial de la UNED (de acuerdo con el cronograma planteado), se va a generar la propuesta de mérito por área, por estrato y por grupo ocupacional, definiendo para cada uno, la forma en que debe ser valorado dicho mérito.

b. Definición de grados dentro de los grupos ocupacionales

En aplicación de lo que establece el artículo 32 de la Ley Marco de Empleo Público, la Oficina de Recursos Humanos presentó al Consejo Universitario una propuesta de incorporación de grados dentro de cada grupo ocupacional, de acuerdo con las áreas funcionales, tomando en consideración -como se indicó en el oficio ORH.2023.116- la normativa institucional; es decir, cinco grados para carrera profesional y cinco grados para carrera “administrativa” (puestos no profesionales), tal y como lo establece el actual Reglamento de Carrera Universitaria.

También se planteó en el documento presentado por la Oficina de Recursos Humanos, la necesidad histórica de replantear la carrera universitaria, con el fin de separar la carrera académica de la carrera administrativa y, de esta manera, poder identificar cuál es el mérito laboral requerido para la carrera académica y cuál para la carrera profesional administrativa. Además, se indicó como un requerimiento institucional, el análisis de la que hoy se llama “carrera administrativa”, con el fin de orientarla hacia un sistema de ascenso por mérito.

La representación gremial presentó una propuesta de ampliación de los grados, de manera que, en vez de cinco grados en carrera universitaria por grupo ocupacional, tuviésemos 16 para el sector profesional y 16 para el sector administrativo (no profesional). Además, 6 grados para el sector de Profesores de Jornada Especial. Esta propuesta técnicamente es viable, toda vez que se convierte en un instrumento válido para mitigar el efecto que, sobre el salario compuesto, tendría la entrada en vigencia el salario global, producto de aplicación del Transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público y de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635.

Como se indicó, el modelo de ascenso en carrera universitaria fue diseñado en 1984, con las condiciones y requerimientos de la época. Este modelo, si bien ha tenido algunos cambios, no ha sido valorado de manera integral, con el fin de validar su correspondencia actual con las

necesidades institucionales relacionadas con los talentos, capacidades, habilidades y otro tipo de acciones laborales necesarias para promover la excelencia universitaria a través de las personas funcionarias de la UNED.

Por lo anterior, coincidimos con los gremios en que es importante aprovechar la coyuntura en que nos encontramos, para repensar el modelo de mérito laboral de la UNED, con miras a incorporar dentro de su identificación, la diferenciación por área funcional y el sector en que se encuentren ubicadas las personas dentro de la estructura ocupacional, además de validar otro tipo de criterios que puedan ser incorporados dentro del modelo de ascenso en carrera universitaria en cada grupo ocupacional.

Se tiene claridad en que esta propuesta que hoy se presenta, requiere necesariamente una modificación a nuestra normativa actual de Carrera Universitaria; no obstante, en la tercera etapa de trabajo de la Comisión Mixta (de acuerdo con el cronograma aprobado) se hará la valoración e identificación de los méritos por área y sector, así como la progresión que deberá aplicarse, tal y como lo establece el artículo 32 de la Ley Marco de Empleo Público.

Cada grado incluido en la estructura -de acuerdo con la definición del mérito laboral- representa el mérito requerido para ese nivel y se convierte en oportunidades, no solo de ascenso en carrera universitaria dentro del grupo ocupacional al que pertenece el puesto que ocupa la persona funcionaria, sino que, además, es una preparación para ocupar otras posiciones dentro de la Universidad (ascenso vertical) de acuerdo con la estructura ocupacional. Por ello, es imprescindible que el modelo que se apruebe esté caracterizado por los siguientes principios:

- I. **Coherencia:** la propuesta debe promover, en todos los sectores, una relación lógica entre la estructura inicial y la estructura de grados, con el fin evitar que se generen distorsiones (como en el modelo actual) que conlleven a brechas salariales incongruentes con respecto a los niveles ocupacionales de la estructura salarial.
- II. **Equidad:** de la misma forma, con la implementación de esta propuesta, se debe estimular el trato equitativo de ascenso en carrera universitaria entre los sectores profesional y no profesional, con el fin de comprender que el incremento en los talentos indicados en la definición de “mérito laboral”, debe ser valorado en la misma gradación, reconociendo que ambos sectores tienen similar participación en la consecución de los objetivos institucionales.
- III. **Proporcionalidad:** las brechas salariales entre los grados (progresión) deben ser proporcionales, con el fin de promover el incremento de los talentos -fin último de un sistema de méritos- acordes con el nivel de madurez de la curva de aprendizaje en el puesto y, como

consecuencia, se logre gestionar las competencias del personal como una propuesta adicional para la formación de cuadros de reemplazo.

IV. **Transparencia:** todo el sistema de ascenso en carrera universitaria debe tener una amplia divulgación, con el fin de que, por un lado, no existan dudas sobre las condiciones de ascenso para las personas funcionarias, de acuerdo con el sector al que pertenezca el puesto que ocupan y, por el otro, existe claridad en la aplicación al momento de otorgar la valoración.

Tal y como se ha indicado, de acordarse que éste sería el modelo de estructura salarial, en una etapa siguiente corresponderá la definición específica de valoración del mérito para cada una de las áreas o estratos, a la luz de lo que establece la normativa nacional e institucional, así como el planteamiento de algunos cambios que habría que hacer a nuestro reglamento de Carrera Universitaria y de Personas Profesoras de Jornada Especial (grado y posgrado), para transformarlo en una valoración del mérito; obviamente, al desarrollar el modelo, se hará la división entre puestos académicos, de vida estudiantil, de apoyo académico y de gestión universitaria, lo que nos permitiría tener una valoración más exacta del mérito laboral universitario.

Con base en lo explicado, se presenta al Consejo Universitario para su conocimiento y aprobación, la siguiente estructura de grados por grupo ocupacional, analizada en la Comisión Mixta conformada por este Órgano:

a. Sector profesional (académico, vida estudiantil y gestión universitaria) *

Grado
P1
P2
P2 a
P2 b
P3
P3 a
P3 b
P4
P4 a

P4 b
P4 c
P5
P5 a
P5 b
P5 c
P5 d

(*) Como se indicó, la definición del mérito por área será definida en la etapa 3 de la construcción del modelo salarial de la UNED.

b. Sector Administrativo no profesional

Al igual que para el sector profesional, se proponen 16 grados para el sector no profesional, con un replanteamiento del mérito que será propuesto en la tercera etapa de este trabajo. Tal y como se indicó en los principios del modelo de estructura salarial de la UNED, es muy importante promover en nuestra estructura, una propuesta equitativa y proporcional con respecto a la que se propone para el sector profesional. Esto dará coherencia a la estructura y permitirá cerrar brechas que distorsionan la lógica en la promoción -tanto dentro de la estructura salarial, como en el ascenso en carrera universitaria-, que debe mantener nuestro sistema salarial, lo cual, a su vez, facilitará su utilización como una sana herramienta de satisfacción laboral, resultando en una poderosa fuente para la retención de nuestras personas funcionarias.

La propuesta de grados para ese sector es la siguiente:

Grado
A1
A2
A2 a
A2 b
A3
A3 a
A3 b

A4
A4 a
A4 b
A4 c
A5
A5 a
A5 b
A5 c
A5 d

c. Sector Personas Profesoras de Jornada Especial

En una primera instancia, la representación gremial había propuesto cinco grados para el sector perteneciente al Régimen de Personas Profesoras de Jornada Especial; no obstante, en reunión sostenida entre la suscrita y la Junta Directiva de APROFUNED, hemos llegado al consenso de hacer la siguiente propuesta de grados para este sector, la cual permitirá ampliar su perfil de méritos y, de esa manera, reconocer todas las formas de aporte a la función docente en la UNED.

Grado
P01
P02
P02 a
P03
P03 a
P04
P04 a
P05
P05 a
P06
P06 a

P07
P07a
P08
P08a

d. Sector Administración Superior

En virtud de que el artículo 92 del Estatuto de Personal, sitúa el salario de las personas que ocupen el puesto de titular de la Rectoría y de las vicerrectorías a nivel salarial como P5 y P4, respectivamente, se recomienda seguir con ese modelo de valoración para estos puestos, de manera que, a quienes ocupen estos cargos, se les ubique en el salario que establezca la estructura salarial, sin posibilidad de ascender en el régimen de méritos, tal y como lo establece la normativa citada.

Dentro de este grupo ocupacional, será necesario -a futuro- valorar la posibilidad de creación del puesto de “consejal interno”, lo que permitiría resolver el tema de la dedicación a tiempo completo, situación que ha sido discutida de manera reiterada en diferentes ámbitos universitarios.

Disposiciones generales para el ascenso en la carrera universitaria en la UNED (mérito laboral)

Se propone al Consejo Universitario la aprobación de las siguientes disposiciones generales para la aplicación del ascenso por mérito en los regímenes de Carrera Universitaria y Personas Profesoras de Jornadas Especial (grado y posgrado), lo cual, de aprobarse, requerirá la modificación de la normativa actual relacionada con este tema. Las disposiciones finales propuestas son:

- a. Para ascender de un grado a otro en los regímenes de Carrera Universitaria y Personas Profesoras de Jornadas Especial (grado y posgrado) no es necesario estar en el grado inferior inmediato. Se puede ascender más de un grado por calificación.
- b. Las personas funcionarias podrán ascender por mérito en los regímenes de Carrera Universitaria y Personas Profesoras de Jornadas Especial (grado y posgrado), con los requisitos estipulados en el reglamento vigente al momento de su contratación, o bien, utilizando la nueva propuesta de méritos aprobada por el Consejo Universitario.
- c. Pertenecen al Régimen de Personas Profesoras de Jornada especial quienes tengan una jornada igual o inferior al medio tiempo, tanto en grado como en posgrados.”

3. **Acordar que en el análisis y reforma de la carrera universitaria en la UNED, producto de la aplicación del salario global definitivo y de los grados y mérito laboral que apruebe el Consejo Universitario, se tomen en cuenta las asimetrías que se presentan en los salarios compuestos por género, sector y entre universidades públicas, de acuerdo con lo establecido en la normativa interna vigente.**

ACUERDO FIRME

*ppv