

UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA
Consejo Universitario

ACUERDOS TOMADOS EN SESION 1483-2000

CELEBRADA EL 13 DE DICIEMBRE, 2000.

ARTICULO III, inciso 1)

El Consejo Universitario expresa su reconocimiento y felicitación al personal de la Oficina de Registro, de la Oficina de Relaciones Públicas, de los Centros Universitarios y Administradores de Centros Universitarios, que participaron en la organización de los actos de graduación correspondientes al segundo período del 2000.

ACUERDO FIRME

ARTICULO IV, inciso 1)

Se conoce dictamen de la Comisión de Desarrollo Académico, sesión 12-2000, Art. VIII, del 19 de setiembre del 2000 (CU.CDA-2000-031), referente al homenaje a los pensionados.

Se acoge el citado dictamen y se toma el siguiente acuerdo:

CONSIDERANDO QUE:

1. El funcionario de la UNED que se jubila merece un reconocimiento oficial de la Institución.
2. Actualmente no existe ningún tipo de actividad oficial que reconozca la labor del jubilado.

SE ACUERDA:

1. Solicitar a la Oficina de Recursos Humanos, a la Oficina de Relaciones Públicas y al Programa de Gerontología, una propuesta conjunta de organización de una actividad para homenajear a los jubilados de la Universidad.
2. Que dicha actividad se incorpore a la legislación vigente como práctica institucional.

ACUERDO FIRME

ARTICULO IV, inciso 2)

Se conoce dictamen de la Comisión de Desarrollo Académico , sesión 10-2000, Art. III del 29 de agosto del 2000 (CU.CDA-2000-020), referente a la nota SEP-410-2000 del 3 de agosto de 2000 (CU-329-2000), suscrita por la Dra. Lizette Brenes Bonilla, Directora Sistema de Estudios de Posgrado, en la que brinda respuesta al acuerdo del Consejo Universitario sesión No. 1445-2000, Art. I, inciso 8 del 17 de mayo de 2000, en relación con la inquietud planteada por el Lic. Joaquín B. Calvo, sobre los estudiantes del Programa de Doctorado en Educación con la UNED de España, UNED de Costa Rica.

En vista de que este asunto ya fue atendido por el Consejo Universitario, SE ACUERDA tomar nota.

ACUERDO FIRME

ARTICULO IV, inciso 3)

Se conoce dictamen de la Comisión de Desarrollo Organizacional, sesión 23-2000, Art. V del 22 de noviembre del 2000 (CU.CDO-2000-066), referente a la nota V.P.281, del 14 de setiembre del 2000 (REF. CU-399-2000), suscrita por la Vicerrectoría de Planificación, en relación con la "Propuesta de Estructura de los informes de labores de las dependencias de la UNED".

Se acoge el dictamen de la Comisión de Desarrollo Organizacional y SE ACUERDA:

1. Aprobar la propuesta de estructura del Informe anual de labores para las dependencias de la UNED y del Informe de labores para funcionarios que ejercen puestos de autoridad y que concluyen el período para el cual fueron nombrados. Figura como anexo No. 1 a esta acta.
2. Difundir a todas las Jefaturas de la Universidad, las estructuras de los informes para su aplicación .

ACUERDO FIRME

ARTICULO IV, inciso 4)

Se conoce dictamen de la Comisión de Desarrollo Organizacional, sesión 24-2000, Art. III, referente al acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 1478-2000, Art. IV, inciso 11) del 15 de noviembre del 2000, donde remite el dictamen brindado por el Lic. Fernando Bolaños Céspedes (Ref. CU-498-2000), en relación con las implicaciones de la Ley de Protección al Trabajador en la Universidad Estatal a Distancia.

Se acoge el dictamen de la Comisión de Desarrollo Organizacional y SE ACUERDA:

1. Modificar el Estatuto de Personal, en el Capítulo IV "Derechos de los Funcionarios" el Artículo 51 "Derecho a Prestaciones" de conformidad con lo planteado por el Lic. Bolaños Céspedes en el dictamen brindado.

"ARTICULO 51:

Todo funcionario que se acoja a su jubilación, o sea despedido sin justa causa tendrá derecho a un pago de cesantía conforme a las reglas de este artículo, independientemente del pago de preaviso y de otros extremos que pudieren corresponderle por terminación de su relación de servicio. Igual derecho tendrán los

causahabientes del funcionario fallecido, conforme a lo dispuesto por el artículo 85 del Código de Trabajo.

Todo funcionario con una antigüedad de un año o más a la vigencia de la presente norma, tendrá derecho a que se le reconozca el tiempo laborado con anterioridad a esa fecha, de la siguiente forma: un mes de salario por cada año de trabajo o fracción no menor de seis meses, con un límite máximo de quince años.

Los servidores con una antigüedad inferior al año o de ingreso posterior, respecto de la vigencia de la presente norma, tendrán derecho a que se le reconozca el tiempo servido de la siguiente forma:

- *Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis meses, con un importe igual a siete días de salario.*
- *Después de un trabajo continuo no menor de seis meses pero menor de un año, con un importe igual a catorce días de salario.*
- *Después de un trabajo continuo no menor de un año, con el importe de 22 días de salario por cada año trabajado o fracción no menor de seis meses, con un límite de quince años.*

A los servidores que tengan un año o más de laborar para la Institución antes de la vigencia de esta norma, y continúen prestando sus servicios a la misma después de tal fecha, se les calculará el pago a que se refiere este artículo mediante un sistema compuesto, de la siguiente manera: el tiempo servido antes de la vigencia a que se refiere este artículo, se reconocerá mediante las reglas contenidas en el párrafo segundo anterior, y el tiempo servido después de esa vigencia, mediante las normas contenidas en el párrafo tercero anterior; en el entendido de que el límite de los quince años se aplicará tomando la mayor cantidad posible de años acumulados antes de la vigencia de este artículo.

En caso de renuncia, el funcionario tendrá derecho a recibir el aporte patronal que la Universidad hubiere hecho a su nombre en la Asociación Solidarista.

El rector podrá, por vía de excepción, y en forma independiente al derecho irrestricto de renuncia que se menciona en el párrafo anterior, conceder el pago de cesantía, de acuerdo a las reglas que para su pago ha previsto el presente artículo, a los servidores que lo soliciten y estén dispuestos a renunciar a su puesto. Al momento de resolver las solicitudes, el Rector deberá tomar en cuenta los intereses de la Universidad. El funcionario que reciba el beneficio mencionado en este párrafo, no podrá laborar para la UNED, sino después de transcurridos ocho años.

ARTICULO TRANSITORIO:

El artículo 51 anterior, en su versión reformada, entrará en vigencia a partir de que resulte obligatorio el pago de los aportes a que se refiere la Ley de Protección al Trabajador, conforme al Transitorio VII de esa misma ley. En el tanto no ocurra el evento descrito, se mantendrá vigente el artículo 51 reformado.”

ARTICULO IV, inciso 5)

SE ACUERDA modificar el acuerdo tomado en sesión 1473-2000, Art. IV, inciso 5), de manera que la hora de convocatoria a las sesiones ordinarias de la Comisión de Desarrollo Académico y del Consejo Universitario, sea la siguiente:

**Comisión de Desarrollo Académico
Plenario del Consejo Universitario**

**viernes a las 12 m.d.
viernes a las 2:00 p.m.**

ACUERDO FIRME

ARTICULO IV, inciso 7)

Se recibe oficio DAE-00-802 del 4 de setiembre del 2000 (REF. CU-383-2000), suscrito por el Dr. Jonatán Morales, Coordinador de Actividades Culturales y Deportivas, en el que brinda el informe correspondiente a su participación en los IX Juegos Universitarios de Centroamérica y del Caribe, celebrados del 29 de julio al 5 de agosto del 2000 en San Germán, Puerto Rico.

SE ACUERDA:

1. Agradecer al Dr. Jonatán Morales el informe enviado.
2. Felicitar a la estudiante Evelyn Rojas Sánchez, por la obtención de dos medallas de oro en las disciplinas en que participó.

ACUERDO FIRME

ARTICULO IV, inciso 8)

Se conoce oficio V.P.-264 del 31 de agosto del 2000 (REF. CU-374-2000), suscrito por la Licda. Silvia Abdelnour, Vicerrectora de Planificación, en relación con el acuerdo tomado en sesión 1453-2000, Art. IV, inciso 1), sobre las diferentes acciones que se realizan en la Universidad y que se pueden enmarcar dentro del proceso de evaluación y rendición de cuentas.

SE ACUERDA:

Solicitar a la Rectoría que vele porque en la elaboración del Plan de Desarrollo, el Plan Operativo Anual, planes sectoriales e informes de labores de las dependencias, se logre la coherencia en cuanto a los objetivos y metas de cada una de las oficinas y direcciones de la Universidad, con el propósito de sentar las bases que permitan una evaluación anual de resultados para cada una de las dependencias.

ACUERDO FIRME

ARTICULO IV, inciso 9)

Se conoce nota R.00-766 del 19 de setiembre del 2000 (REF. CU-411-2000), suscrita por el MBA. Rodrigo Arias, Rector de la Universidad, en la que solicita actualizar los aranceles para salidas laterales, con la finalidad de uniformar los aranceles que cobra la Universidad.

SE ACUERDA:

Actualizar los aranceles correspondientes a ET-1 y PT-2, para que los mismos sean de ₡4 500 y ₡2 750, respectivamente.

ACUERDO FIRME

ARTICULO IV, inciso 9-a)

Se acoge la propuesta planteada por el M.Ed. Rodrigo Barrantes, y **SE ACUERDA:**

Solicitar al señor Rector que presente ante el Consejo Universitario una propuesta para normalizar las situación de los estudiantes de diplomado que están en programas de Extensión y los de Posgrados, de manera que estos sean considerados como estudiantes regulares de la Universidad.

ACUERDO FIRME

ARTICULO IV, inciso 10)

Se conoce nota del 13 de octubre del 2000 (REF. CU-447-2000) suscrita por el Lic. Rodrigo Solera, Secretario del la Junta Directiva del Grupo de Bailes Folclóricos AKITAVA del Centro Universitario de Cartago, en la que expresa su agradecimiento por la atención que se brindó a la correspondencia y el apoyo dado a sus peticiones.

SE ACUERDA:

Expresar al Lic. Rodrigo Solera el respaldo del Consejo Universitario a la labor que realiza el Grupo de Bailes Folclóricos AKITAVA del Centro Universitario de Cartago.

ACUERDO FIRME

ARTICULO IV, inciso 11)

Se conoce oficio O.J.2000-476 del 17 de octubre del 2000 (REF. CU-451-2000), suscrito por el Lic. Jimmy Bolaños, Jefe de la Oficina Jurídica de la UNED, en el que da respuesta al acuerdo tomado en sesión 1470-2000, Art. III, inciso 6), sobre la nota enviada por el Lic. Ronald Rodríguez, Asesor Legal del Sindicato, en relación con el período de prueba.

SE ACUERDA:

- 1. Avalar el dictamen brindado por la Oficina Jurídica, mediante oficio O.J.2000-476, y que a continuación se transcribe:**

Conforme al mandato que emana del acuerdo adoptado por el Consejo Universitario en sesión No.1470-2000, Artículo III, inciso 6), celebrada el 27 de setiembre del presente año, brindo el análisis jurídico correspondiente a la opinión profesional del Lic. Ronald Rodríguez, Asesor Legal del Sindicato, relativo a la duración del período de prueba estatutariamente estipulada en el caso de los empleados al servicio de la UNED.

Al respecto, el asunto se origina en el aumento del período de prueba de tres meses a un año, por modificación del artículo 12 del Estatuto de Personal, acordada en Sesión del Consejo Universitario No.1170 del 29 de setiembre de 1995, lo cual es considerado por el Sindicato y su asesor legal como contrario a la legislación laboral, e incluso a las normas del Estatuto de Servicio Civil, que fijan ese período en tan sólo tres meses.

No solamente se indica esa diferencia, sino que se señala que aún reconociendo la facultad de las Universidades Públicas de dictar sus reglamentos, llega a sostener que pese a "...a la

autonomía administrativa y de gobierno que gozan las Universidades, siempre están sujetas a las leyes laborales que son de aplicación general", y que en caso de conflicto prevalece la legislación laboral, señalando que a su criterio esa nueva regulación disminuye los derechos de los trabajadores, significa un retroceso de sesenta años en materia laboral, siendo contrario a la costumbre y el principio indubio pro-operario.

Asimismo, el Lic. Rodríguez sostiene que el cambio fue antojadizo y sin fundamento legal, externando su convicción de que ante los tribunales *"tendría el trabajador todas las posibilidades de obtener un pronunciamiento favorable a pesar de la incorrecta regulación vigente de la UNED"*

Las argumentaciones esgrimidas supra deben ser cuidadosamente analizadas, dado que parten exclusivamente de los principios y disposiciones laborales que son enteramente aplicables en el sector privado, más no necesariamente en el ámbito del empleo público -en el que es sabido están de por medio otros principios y normas no sólo distintos sino incluye eventualmente contrapuestos-, como es el caso de la relación de servicio que une a los servidores con la UNED como patrono, vínculo que como se dirá tiene una naturaleza estatutaria y por lo mismo no contractual.

Efectivamente, la Sala Constitucional en sentencia N° 1696-92 de las quince horas treinta minutos del veintitrés de agosto de mil novecientos noventa y dos, analizó el tema de la incorporación del régimen estatutario para los servidores del Estado, por la Asamblea Nacional Constituyente de 1949 y se dijo, entre otras cosas:

" VI. Por lo anterior, la intervención de los Tribunales de Trabajo, con el procedimiento de arbitraje obligatorio para los servicios públicos, en los términos de los artículos del Código de Trabajo impugnados, tuvo origen en otro orden constitucional pues dicho cuerpo de normas data de 1943 y bajo otras necesidades, sin que existiera -en ese momento- la concepción constitucional de un régimen laboral público, exclusivo para los servidores del Estado, a fin de regular y dirimir las diversas situaciones que afectan esa relación. Rige actualmente una Constitución Política que sí lo previó y que, no obstante ello, se sigue utilizando un orden legal común, sometándose a la Administración Pública y sus empleados, a la resolución de sus diferencias mediante un procedimiento de índole privado. Esto resulta en una aplicación inconstitucional

en virtud del desfase histórico y jurídico que esta materia evidencia, lo que contraviene tácitamente el artículo 197 de la Constitución Política. Es claro que la intención del constituyente era la de crear un régimen laboral administrativo. De la lectura de las actas de la Asamblea Nacional Constituyente se distingue la figura del empleado público y del trabajador privado. Es indudable que la ausencia de un régimen jurídico que regule apropiadamente las relaciones entre el Estado y sus servidores, quebranta el artículo 191 de la Constitución Política, lo que conlleva también al quebrantamiento del artículo 11 de la Carta Magna pues, "... toda norma u acto inconstitucional lo viola, por definición, en tanto que consagra el principio de legalidad según el cual los funcionarios públicos no pueden ejercer otras funciones que las que les están otorgadas por el ordenamiento y este no las otorga en ningún caso para realizar los que sean contrarios a la Constitución" (Sala Constitucional, Resolución N° 550-91, de las dieciocho horas cincuenta minutos del quince de marzo de mil novecientos noventa y uno), quedando en claro que se quebranta el principio de legalidad pues falta un régimen administrativo laboral adecuado a la Constitución Política, y una norma administrativa expresa que permita al Estado someterse a los tribunales de arbitraje en aras de solucionar entre otros problemas, los conflictos colectivos. Ese quebrantamiento se originó en la necesidad, de seguro sentida, de contar con alguna respuesta del ordenamiento, solo que, como queda expuesto, deberá realizarse la regulación del asunto, que por lo pronto no existe.-

VII. Por una parte, la Ley que se emitió (Estatuto del Servicio Civil) tiene alcances parciales, ya que la iniciativa tomada por el Poder Ejecutivo al respecto solamente tuvo como propósito regular las relaciones con sus servidores, esto es, dentro de su ámbito competencial. Desde este ángulo de enfoque, se ha dejado por fuera la regulación de las relaciones de servicio entre los entes públicos menores, pues era algo en lo que no tenía interés el Ejecutivo, o simplemente no era lo que consideraba más urgente. Por otra parte, el Estatuto del Servicio Civil reguló apenas algunos de los aspectos de la relación de los servidores con el Estado como los relativos a derechos, deberes de los servidores, su selección, clasificación, promoción, traslados, disciplina y régimen de despido -entre los más importantes-, que evidentemente atañen a una de las preocupaciones expresadas en la Asamblea Nacional Constituyente, esto es, la que tiene

relación con la idoneidad y la eficiencia del servicio, pero no tocó otros aspectos no menos importantes, como es el que subyace en el planteamiento de esta acción, es decir, la regulación del propio régimen económico de esa relación y el sometimiento de los otros entes administrativos al régimen laboral público. Este vacío, sin embargo, no autoriza utilizar mecanismos previstos para una relación privada, a una relación de empleo público que se debe regir por principios propios y diferentes.-

VIII. No duda la Sala en señalar la existencia de un distinto ordenamiento jurídico a partir de 1949, no obstante que en muchos temas se dio reiteración de lo que a la fecha había venido rigiendo, porque a pesar de la parca redacción del artículo 191 y del Transitorio al artículo 140, inciso 2), ambos de la Constitución Política, el examen de las discusiones de esas normas nos permiten establecer que existe un mandato y no simple recomendación para aplicar a esa relación de empleo entre la administración pública y sus servidores, criterios propios o especiales. Conforme al transitorio de reiterada cita, debía la Asamblea Legislativa promulgar dentro del término del 8 de noviembre de mil novecientos cincuenta al 1 de junio de mil novecientos cincuenta y tres, la Ley de Servicio Civil que tendría como característica principal su aplicación paulatina en las oficinas de distinta naturaleza de la Administración Pública, lo cual -con evidencia- no fue cumplido a cabalidad, pero en todo caso, debe quedar claro que la confusión existente en la Asamblea Nacional Constituyente de utilizar y mencionar el Código de Trabajo en la Constitución lo era para establecer, de alguna forma, un parámetro normativo que rigiera el fin de la relación de trabajo y no como se ha querido entender, que sus principios y normas inspiran y rigen la relación entre el Estado y el servidor público.-

IX. Tampoco desconoce la Sala el hecho de que en 1978 la Ley General de la Administración Pública pretendió definir la relación entre los servidores públicos y la Administración, como regulada por el Derecho Administrativo (artículo 112.1). Pero nuevamente encontramos que se trata de un intento insuficiente para con esa sola declaración, barrer de la praxis jurídica, toda una tradición que aplica en mayor o menor medida un régimen más propio de las relaciones laborales privadas, en donde rigen principios tan flexibles como el de la autonomía de la voluntad, o el de derechos mínimos, mientras que la administración está sujeta por todo un bloque de

legalidad (esta a su vez ordinaria y constitucional). En efecto, la normativa laboral común se inscribe dentro de una filosofía de beneficios mínimos, ergo, superables por las partes, a fin de armonizar los factores de la producción (artículo 397 del Código de Trabajo), lo que justifica incluso la participación de personas legas en derecho, que llegan a resolver en conciencia, valga decir, sin sujeción a parámetros claramente establecidos como ha sucedido ya, peticiones de la más diversa calidad y cantidad. La experiencia de los tribunales de arbitraje en materia de conflictos económicos sociales, ha sido pletórica en estos años recientes. Incluso puede agregarse, como ha sido señalado en estudios especializados, que se llegó a la utilización de esta vía, cuando otros que se venían utilizando, por diversos motivos, dejaron de serlo.-

XI En opinión de la Sala, entonces, los artículos 191 y 192 de la Constitución Política, fundamentan la existencia, de principio, de un régimen de empleo regido por el Derecho Público, dentro del sector público, como ha quedado claro del debate en la Asamblea Nacional Constituyente y recoge incipientemente la Ley General de la Administración Pública. Este régimen de empleo público implica, necesariamente, consecuencias derivadas de la naturaleza de esa relación, con principios generales propios, ya no solamente distintos a los del derecho laboral (privado), sino muchas veces contrapuestos a éstos. Obviamente, la declaración contenida en esta sentencia abarca la relación de empleo que se da entre la administración (o mejor, administraciones) pública y sus servidores, más en aquellos sectores en que hay una regulación (racional) que remita a un régimen privado de empleo, la solución debe ser diferente. En esos casos, se daría un sometimiento a los procedimientos de arbitraje, pero con ciertas limitaciones, tales como que en ellos no pueden dispensarse o excepcionarse leyes, reglamentos o directrices gubernamentales vigentes, por lo que incluso en estos casos no procederían decisiones (laudos) en conciencia, ni tribunales formados por sujetos no abogados. Esta declaración se formula con base en la facultades legales que tiene la Sala y por considerarse indispensable para la correcta interpretación del conjunto de su decisión. Por innecesario, se omite pronunciamiento sobre otros aspectos alegados en la acción."

Es de relevancia resaltar, derivado de lo dicho en la sentencia parcialmente transcrita, la clara definición de los alcances del

sistema estatutario que regula las relaciones entre el Estado y sus servidores, aunque con las connotaciones tan especiales de no haberse promulgado como un sistema integral, lo que no quiere decir que la UNED como parte del sector público, no deba al emitir sus normas respetar los principios propios del empleo público que recoge la Carta Magna, de modo que se rijan los servidores públicos por sus propias normas, de naturaleza estatutaria:

“Se necesita, además, examinar esa institución jurídica en coordinación con los principios contenidos en los artículos 191 y 192 de la Constitución Política; al hacer este ejercicio, se adquiere la plena convicción de que la voluntad del constituyente, siguiendo la línea histórica del desarrollo de las instituciones del Derecho Laboral, fue la de abstraer a los servidores del sector público de las reglas generales que informan al Derecho Colectivo del Trabajo, sujetándolo a una relación especial de empleo público, llamada también y comúnmente "relación estatutaria", que se rige por el Derecho Público (Resolución No.04453-2000 de las 14:56 horas del 24 de mayo del 2000)

En ese orden de ideas, bien pueden las normas estatutarias ser emitidas validamente, como en el presente caso lo relativo a la duración del período de prueba, aún y cuando contengan regulaciones distintas a las aplicables a los trabajadores de la empresa privada, sin que por ese sólo hecho sean consideradas carentes de sustento legal, violatorias de la normas laborales y lesivas a los derechos de los servidores.

Por lo demás, no es la UNED la única institución pública que posee normas que prescriben un período de prueba mayor de tres meses, por cuanto esa misma duración rige para los servidores judiciales según lo establecen los numerales 33 y 34 inciso b) del Estatuto de Servicio Judicial, disposiciones que incluso en su oportunidad fueron cuestionadas infructuosamente por inconstitucionales, según la resolución No.6698-94 de las 15:00 horas del 15 de noviembre de 1994.

Otras leyes de carácter estatutario que tienen establecidos períodos de prueba superiores a tres meses, son por ejemplo la Ley General de Policía No.7410, cuyo ordinal 53 lo fija es seis meses, o la Ley de Personal de la Asamblea Legislativa (Ley No.4556 del 29 de abril de 1970) que de acuerdo con el grado de complejidad y responsabilidad del puesto dispone en

su numeral 7 inciso c) que dicho período no será menor de tres meses ni mayor de un año.

En conclusión, de todo lo anteriormente expuesto debemos manifestar que no puede compartir esta Oficina Jurídica la opinión externada por el asesor legal del sindicato de la UNED, en el tanto carece de un sustento jurídico apropiado, integral y específico de los principios constitucionales y normas de empleo público vigentes, así como de la jurisprudencia emanada del Tribunal Constitucional, que hacen insubsistente su posición a este respecto.

Debemos advertir que el período de prueba como etapa culminante del proceso de selección es un instituto claramente característico de todas los regímenes de empleo público de nuestro país, que obedece a un principio de raigambre constitucional como lo es el de idoneidad comprobada -ordinal 192 constitucional-, lo que determina su especificidad en las relaciones de servicio que unen a la Administración con sus funcionarios.

Además, la autonomía universitaria permite a la UNED y sus autoridades competentes disponer lo que mejor convenga al interés público en esta materia, tal y como a la fecha lo han hecho, lo que no puede interpretarse como una afectación de los derechos de los trabajadores universitarios sino como una mayor garantía para comprobar su idoneidad y la consiguiente ganancia en cuanto a la eficiencia de la Administración al tener un mayor tiempo para evaluar el rendimiento del servidor, sin dejar de lado que el ordinal treceavo del Estatuto de Personal deja abierta la posibilidad de convalidar el tiempo de nombramiento a plazo fijo para efectos del período de prueba.

2. Comunicar este acuerdo al Sindicato UNE-UNED.

ACUERDO FIRME

ARTICULO IV, inciso 12)

Se conoce oficio ORH-00-1528, del 13 de diciembre del 2000, suscrito por el Lic. Manuel López, Jefe a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, en el que informa sobre el resultado del concurso interno del Director de Asuntos Estudiantiles.

En vista de que no se obtuvo el número de votos reglamentados para el nombramiento, SE ACUERDA:

1. Declarar desierto el concurso del Director de Asuntos Estudiantiles.
2. Recargar la Dirección de Asuntos Estudiantiles en la Dra. Nidia Lobo, en su calidad de Jefe de la Oficina de Bienestar Estudiantil, a partir del 01 de febrero del 2001 y hasta que se defina el concurso respectivo.
3. Solicitar a la Oficina de Recursos Humanos que inicie el proceso del concurso interno del Director de Asuntos Estudiantiles, con el perfil aprobado por el Consejo Universitario en sesión 1440-2000, Art. III, inciso 4), del 18 de abril del 2000.

Además, se le solicita incluir como requisito del puesto que, por la naturaleza del trabajo, deberá cumplir con un horario adecuado a las necesidades de los estudiantes.

4. Solicitar a la Comisión de Desarrollo Organizacional que, en conjunto con la Oficina Jurídica, presente una propuesta de modificación al artículo correspondiente del Estatuto de Personal, referente al horario de trabajo.

ACUERDO FIRME

amss**