

UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA
Consejo Universitario

ACUERDOS TOMADOS EN SESIÓN 2751-2019

CELEBRADA EL 01 DE AGOSTO DEL 2019

ARTÍCULO II

CONSIDERANDO:

La integración de los nuevos miembros del Consejo Universitario:

SE ACUERDA:

Aprobar la nueva integración de las comisiones de trabajo del Consejo Universitario, a partir del 01 de agosto del 2019:

COMISIÓN POLÍTICAS DE DESARROLLO ACADÉMICO

HORARIO: Martes cada 15 días de 8:00 a.m. a 12:00 md.

- Carolina Amerling Quesada, Coordinadora
- Nora González Chacón
- Guiselle Bolaños Mora
- Eduardo Castillo Arguedas
- Vernor Muñoz Villalobos
- Marlene Víquez Salazar
- Representante administración: vicerrectora Académica o vicerrectora de Investigación
- Older Montano García, presidente FEUNED
- Representante Estudiantil: María del Milagro Flores González

COMISIÓN ASUNTOS JURÍDICOS

HORARIO: martes cada 15 días de 8:00 a.m. a 12:00 md.

- Carolina Amerling Quesada, coordinadora
- Guiselle Bolaños Mora
- Marlene Víquez Salazar
- Vernor Muñoz Villalobos
- Nora González Chacón
- Representante administración: vicerrector de Planificación

- Older Montano García, presidente FEUNED
- Representante Estudiantil: Benjamín Gómez Rodríguez

COMISIÓN POLÍTICAS DE DESARROLLO ESTUDIANTIL Y CENTROS UNIVERSITARIOS:

HORARIO: martes cada 15 días de 1:00 p.m. a 4:00 p.m.

- Nora González Chacón, coordinadora
- Gustavo Amador Hernández
- Carolina Amerling Quesada
- Eduardo Castillo Arguedas
- Representante administración: vicerrectora Ejecutiva, vicerrector Planificación o vicerrectora de Investigación o vicerrectora Académica
- Older Montano García, presidente FEUNED
- Representante Estudiantil: Yamileth Solís Lezcano

COMISIÓN POLÍTICAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRATIVO:

HORARIO: miércoles de 8:00 a.m. a 10:00 a.m.

- Gustavo Amador Hernández, coordinador
- Marlene Víquez Salazar
- Eduardo Castillo Arguedas
- Representante administración: vicerrectora Ejecutiva o vicerrector de Planificación
- Older Montano García, presidente FEUNED
- Representante Estudiantil: Ligia Elena Matamoros Bonilla

COMISIÓN PLAN PRESUPUESTO:

HORARIO: miércoles de 10:00 a.m. a 12:00 md.

- Gustavo Amador Hernández, coordinador
- Marlene Víquez Salazar
- Eduardo Castillo Arguedas
- Representante administración: vicerrectora Ejecutiva o vicerrector Planificación
- Older Montano García, presidente FEUNED
- Representante estudiantil: Silvia Sosa Ortiz

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III, inciso 1)

CONSIDERANDO:

1. El oficio ORH.2019.201 del 03 de junio del 2019 (REF. CU-379-2019), suscrito por la señora Rosa María Vindas Chaves, jefe de la Oficina de Recursos Humanos, en el que presenta recurso de revocatoria con apelación en subsidio contra el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2737-2019, Art. III, inciso 2-b), celebrada el 23 de mayo del 2019, en relación con la aprobación del perfil para la selección del/la jefe del Centro de Información, Documentación y Recursos Bibliográficos.
2. El oficio O.J.2019-317 del 22 de julio del 2019 (REF. CU-506-2019), suscrito por la señora Ana Lucía Valencia, jefe a.i. de la Oficina Jurídica, en el que brinda dictamen legal referente al recurso de revocatoria con apelación en subsidio contra el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2737-2019, Art. III, inciso 2-b), celebrada el 23 de mayo del 2019, planteado por la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos, mediante oficio ORH.2019.201, que se transcribe a continuación:

“Por medio de oficio SCU-2019-165, se solicita a la Oficina Jurídica:

“De conformidad con lo establecido en el artículo 54 del Reglamento del Consejo Universitario y sus comisiones, le remito copia del RECURSO DE REVOCATORIA, con apelación en subsidio, interpuesto por la funcionaria Rosa María Vindas Chaves, contra el acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2737-2019, Art. III, inciso 2-b) del 23 de mayo, 2019 (CU-2019-325)”.

ALEGATOS DE LA RECURRENTE

La recurrente, indica sobre el fondo de su recurso:

“Siendo que técnicamente es perfil para la selección de Jefe es el mismo que el de director, en los acuerdos tomados en la sesión 2737-2017 del 23 de mayo del 2019, artículo III, incisos 2-a) y 2-b). técnicamente con el acuerdo CU-2019-325 el análisis realizado por la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y administrativo en esa sesión, referente a la propuesta de perfil, cartel de publicación y el cronograma propuesto para la selección del/el jefe del Centro de Información, **no debería ser el mismo** planteado para la selección de Director”. (Negrita y subrayado son del original).

CRITERIO: No sustenta la petente en forma coherente su recurso, vemos que incluso indica “el perfil de jefe citada en este inciso 2-b), es el mismo que el establecido para la selección de

jefe estipulada en el inciso 2-a) de la sección 2737-2019 art. III; conteniendo las mismas deficiencias técnicas”, pero no determina ni específica a cuáles deficiencias técnicas se refiere, por lo que no se puede realizar el análisis necesario.

De la revisión del recurso, no se determina que exista razón técnica, objetiva o de carácter legal que sustente el mismo, por lo que debe ser rechazado por falta de fundamentación.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Rechazar el recurso de revocatoria interpuesto y confirmar el acuerdo impugnado, ya que el mismo carece de recurso de apelación.”

SE ACUERDA:

- 1. Acoger el dictamen O.J.2019-317 de la Oficina Jurídica.**
- 2. Rechazar el recurso de revocatoria interpuesto por la señora Rosa María Vindas Chaves, jefe de la Oficina de Recursos Humanos, contra el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2737-2019, Art. III, inciso 2-b), celebrada el 23 de mayo del 2019.**
- 3. Confirmar el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2737-2019, Art. III, inciso 2-b), celebrada el 23 de mayo del 2019, en relación con la aprobación del perfil para la selección del/la jefe del Centro de Información, Documentación y Recursos Bibliográficos.**
- 4. Rechazar el recurso de apelación, por cuanto no existe esta posibilidad legal en la normativa institucional, por el tipo de acuerdo.**

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III, inciso 2)

CONSIDERANDO:

- 1. El oficio ORH.2019.211 del 12 de junio del 2019 (REF. CU-408-2019), suscrito por la señora Rosa María Vindas Chaves, jefe de la Oficina de Recursos Humanos, en el que presenta recurso de revocatoria con apelación en subsidio contra el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2739-2019, Art. III, inciso**

2-d), celebrada el 30 de mayo del 2019, referente a la modificación del artículo 38 del Estatuto de Personal.

2. El oficio O.J.2019-318 del 22 de julio del 2019 (REF. CU-508-2019), suscrito por la señora Ana Lucía Valencia, jefe a.i. de la Oficina Jurídica, en el que brinda dictamen legal referente al recurso de revocatoria con apelación en subsidio contra el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2739-2019, Art. III, inciso 2-d), planteado por la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos, mediante oficio ORH.2019.211, el cual se transcribe a continuación:

“Por medio de oficio SCU-2019-165, se solicita a esta Oficina:

“De conformidad con lo establecido en el artículo 54 del Reglamento del Consejo Universitario y sus comisiones, le remito copia del RECURSO DE REVOCATORIA, con apelación en subsidio, interpuesto por la funcionaria Rosa María Vindas Chaves, contra el acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2739-2019, Art. III, inciso 2-d) del 30 de mayo, 2019 (CU-2019-349)”.

ALEGATOS DE LA RECURRENTE

La recurrente, basa su recurso en dos puntos, que se explicarán a continuación

PRIMERO: indica la señora Vindas Chaves *“El motivo principal de recusación, es por el incumplimiento del procedimiento establecido por Estatuto de Personal para generar la modificación del mismo, como lo indica el artículo 142 cualquier modificación o adición, debe contar con el dictamen de la Oficina de Recursos Humanos, la cual en este caso se omitió, por lo que se deja con una nulidad evidente la validez de dicho acuerdo”*. Agrega sobre este punto además *“con respecto al artículo 142 del Estatuto de Personal de la UNED arriba citado, genera nulidad el hecho de variar o cambiar el Estatuto de Personal (...)”*.

CRITERIO SOBRE LA OMISION DE SOLICITAR EL DICTAMEN A LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS.

En primer lugar, señalar que no se entiende a qué se refiere la petente con “el motivo principal de recusación”, ya que la misma no está planteando ni fundamentando recusación alguna, por lo que no se puede emitir criterio alguno sobre lo indicado.

Señala el artículo 142 del Estatuto de Personal:

“ARTÍCULO 142: Modificaciones al Estatuto Las modificaciones de este Estatuto deberán ser conocidas y aprobadas por el Consejo Universitario a iniciativa propia, a solicitud de cualquiera de sus miembros o a solicitud de cualquier funcionario de la UNED. En este último caso dicha solicitud deberá ser presentada ante la Oficina de Recursos Humanos, la que se encargará de preparar un dictamen para

resolución del Consejo Universitario. Cuando sea este cuerpo o uno de sus miembros el que tome la iniciativa, deberá igualmente solicitarse la opinión de la dependencia antes mencionada. (Aprobado por el Consejo Universitario en sesión 2055, Art. III, inciso 3) de 23 de setiembre del 2010 (Cambio en numeración de artículos)”.

De conformidad al artículo 142 del Estatuto de Personal, no cabe duda que el Consejo Universitario debió requerir previamente el dictamen técnico correspondiente a la Oficina de Recursos Humanos, que es un dictamen obligatorio aunque no vinculante.

Dicha omisión causó un vicio en el acuerdo el que debe determinarse si es relativo o absoluto. De conformidad con el artículo 166 de la Ley General de la Administración Pública *“Habrá nulidad absoluta del acto cuando falten totalmente uno o varios de sus elementos constitutivos, real o jurídicamente”*.

En el presente caso se cumple con los siguientes requisitos: el órgano que emitió el acto es el correcto y competente (Consejo Universitario), se cumple con la legitimación, la investidura; la voluntad; la motivación y con la forma de exteriorización del acto.

Se incumplió con una parte del procedimiento consistente en solicitar un dictamen obligatorio a la Oficina de Recursos Humanos, sin embargo, es criterio de esta Oficina que dicho vicio es de nulidad relativa por cuanto al respecto, el ordinal 188 de la LGAP dispone:

“Artículo 188.-

1. Cuando el vicio del acto relativamente nulo consista en la ausencia de una formalidad sustancial, como una autorización obligatoria, una propuesta o requerimiento de otro órgano, o una petición o demanda del administrado, éstos podrán darse después del acto, acompañados por una expresa manifestación de conformidad con todos sus términos.
2. Lo anterior no podrá aplicarse a la omisión de dictámenes ni a los casos en que las omisiones arriba indicadas produzcan nulidad absoluta, por impedir la realización del fin del acto final.
3. El saneamiento producirá efecto retroactivo a la fecha del acto saneado.”

En el presente caso la omisión del dictamen de repetida cita no impide la realización del fin del acto final y es importante además tener en cuenta que la recurrente fue además la que solicitó la modificación y que la misma se realizó en la línea de lo pedido.

Nuestra jurisprudencia ha dicho sobre el particular:

“... Según la doctrina recogida por los artículos 166 y 167 de la Ley General de la Administración Pública, la nulidad absoluta se caracteriza por la falta de uno o varios de los elementos del acto administrativo; la relativa, por su parte, se presenta cuando éstos sean imperfectos, salvo que la

imperfección impida la realización del fin, pues en este supuesto también se trataría de una nulidad absoluta”.¹

Tal y como ha indicado esta Oficina anteriormente, interesa advertir que en nuestro ordenamiento la omisión de la autorización previa puede ser subsanada con lo que podríamos denominar una confirmación expresa posterior, fruto de la voluntad discrecional de la administración de mantener el acto administrativo en virtud del principio *conservatio acti*, aunque su otorgamiento como cualquier otra potestad pública está sujeta a ciertos límites: puede darse siempre y cuando la invalidez del acto, según la gravedad de la disconformidad o inadecuación sustancial con el ordenamiento jurídico en él contenida, pueda ser catalogada como una nulidad relativa, es decir, sea un acto anulable conforme a los parámetros preestablecidos en los ordinales 167, 168 y 223 de la LGAP.

En ese sentido la doctrina refiere que “... *si el vicio del acto no es muy grave, es posible mantener la vigencia del acto, suprimiendo o corrigiendo el vicio que lo afecta: esto es lo que según los casos y los autores se llama “saneamiento”, “perfeccionamiento”, “confirmación”, “convalidación”, “ratificación”, etc. Para algunos “convalidación” es el género y “ratificación” y “saneamiento”, las especies.”*²

Es así como, el saneamiento se erige en estos casos como “(...) *una forma singular de convalidación consistente en la posibilidad de conservación de actos que han omitido formalidades sustanciales en las que se requería la intervención de otro órgano o del administrado*” (SABORÍO VALVERDE, Rodolfo. Eficacia e invalidez del acto administrativo, San José, Editorial Alma Mater, 1986, p. 87), en cuyo caso dicha intervención deberá darse después de dictado el acto con una manifestación expresa de conformidad. Y resulta importante indicar que el saneamiento así operado produce efectos “ex tunc”, es decir, retroactivos a la fecha del acto saneado. (Art. 188.3 LGAP).

Ahora bien, en el presente caso la Jefe de la Oficina de Recursos Humanos no solo impugnó el acuerdo **sino que dio a conocer las razones de fondo sobre la pertinencia del mismo** (mismos que serán conocidos en el siguiente apartado del presente oficio), por lo que resulta innecesario requerir un nuevo dictamen sobre el fondo de la reforma, por lo que el caso se convierte en un asunto de conveniencia o de oportunidad legislativa por parte del Consejo Universitario.

SEGUNDO: Sobre el fondo de la reforma, manifiesta la recurrente que roza con la legalidad de lo establecido en el Código de Trabajo y la Jurisprudencia al respecto (no menciona a cuál jurisprudencia se refiere, por lo que no se hace el análisis correspondiente), agrega que las vacaciones son un derecho y

¹ SALA PRIMERA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, sentencia No. 91 de las catorce horas veinte minutos del treinta y uno de agosto de mil novecientos noventa y cinco

² GORDILLO A. Agustín, El acto administrativo, Buenos Aires, Abeledo-Perrot, 1969, pp. 388-389.

necesidad del trabajador, y que deben disfrutarse sin interrupciones y es prohibido acumular las mismas, indica que el transitorio violenta la normativa laboral nacional, por permitir acumular más de un periodo.

CRITERIO: Es criterio de esta Oficina, que el artículo 38 del Estatuto de Personal no roza con la legalidad, no lleva razón la recurrente al indicar que el mismo permite acumular vacaciones, ya que de una simple lectura del mismo, vemos que indica expresamente **“en la UNED queda prohibido acumular más de un periodo de vacaciones (...)”**, lo anterior en perfecta concordancia con el artículo 159 del Código de Trabajo, que en lo que nos interesa indica **“Queda prohibido acumular las vacaciones, pero podrán serlo por una sola vez (...)”**

Ahora bien, respecto al transitorio mencionado por la señora Vindas, el cual indica:

“TRANSITORIO Los funcionarios que para el año 2019 tengan más de un período acumulado de vacaciones, contarán con un plazo máximo de doce meses posteriores a la aprobación de esta reforma para regularizar su situación, de acuerdo con la reforma aprobada. Corresponde a la administración velar por el cumplimiento de esta norma”.

Es criterio de esta oficina, que no lleva razón la recurrente al indicar que se violenta la normativa laboral por permitir acumular más de un periodo, ya que, de la lectura de todo el artículo en forma integral, se determina que en la UNED está prohibido la acumulación de las vacaciones y que el transitorio es una EXCEPCIÓN, un plan remedial para aplicar a los casos que caen en la PROHIBICIÓN DE ACUMULACIÓN. Llama la atención a esta Oficina que la señora Vindas recurre a una modificación que la misma propuso al Consejo y que en cuanto a la excepción del transitorio la misma la propuso de la siguiente manera:

“(...) Agregar un transitorio. Los funcionarios que para el año 2013 cuenten con más de las vacaciones estipuladas por esta norma, contarán con doce meses posteriores a la aprobación de esta reforma para regularizar su situación. Si por algún motivo les fuera imposible disfrutar de este derecho, se procederá a presentar la lista al Consejo Universitario, para que se resuelva lo que procederá en estos casos (...)”. (ver O.R.H-1796-2013 suscrito por la señora Rosa María Vindas Chaves)

Vemos que el fondo del transitorio final y del transitorio propuesto por la ahora recurrente es el mismo, REGULARIZAR LA SITUACIÓN de los funcionarios que tuvieran vacaciones acumuladas, lo que se cambia es el año y el órgano que le daría el seguimiento.

Por último, indicar al Consejo Universitario, que el cambio en el artículo 38 se dio en dos sentidos, agregar *“en la UNED queda prohibido acumular más de un periodo de vacaciones”* y el transitorio arriba transcrito. Modificaciones que fueron

propuestas por la señora Rosa María Vindas por medio del oficio ORH- 1769-2013, por lo que no se entiende que ahora el petete impugne los mismos.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. La omisión de requerir previamente el dictamen a la Oficina de Recursos Humanos vicia el acuerdo adoptado por ese Consejo.
2. Dicho vicio es de nulidad relativa porque su omisión no impide el cumplimiento de la realización del fin del acto adoptado.
3. Las objeciones de fondo dadas por la recurrente giran en torno a modificaciones que la misma solicitó al Consejo Universitario por medio de oficio O.R.H.1793-2013 de fecha 15 de julio del 2013.
4. Por tanto, queda a la discreción legislativa de ese Consejo decidir lo pertinente en cuanto a si revoca o mantiene el acuerdo adoptado.”

SE ACUERDA:

1. **Acoger el dictamen O.J.2019-318 de la Oficina Jurídica.**
2. **Rechazar el recurso de revocatoria interpuesto por la señora Rosa María Vindas Chaves, jefe de la Oficina de Recursos Humanos, contra el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2739-2019, Art. III, inciso 2-d), celebrada el 30 de mayo del 2019.**
3. **Confirmar el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2739-2019, Art. III, inciso 2-d), celebrada el 30 de mayo del 2019, referente a la modificación del artículo 38 del Estatuto de Personal.**
4. **Rechazar el recurso de apelación, por cuanto no existe esta posibilidad legal en la normativa institucional, por el tipo de acuerdo.**

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III, inciso 3)

CONSIDERANDO:

1. **El oficio ORH.2019.206 del 07 de junio del 2019 (REF. CU-402-2019), suscrito por la señora Rosa María Vindas Chaves, jefe de**

la Oficina de Recursos Humanos, en el que plantea recurso de revocatoria con apelación en subsidio contra el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2740-2019, Art. III, inciso 10), puntos 3 y 6, celebrada el 30 de mayo del 2019, referente al nombramiento en propiedad del señor Francisco Durán Montoya, como director de Tecnología de la Información y Comunicaciones.

2. El oficio O.J.2019-326 del 26 de julio del 2019 (REF. CU-520-2019), suscrito por la señora Ana Lucía Valencia, jefe a.i. de la Oficina Jurídica, en el que brinda dictamen referente al recurso de revocatoria presentado por la jefatura de Recursos Humanos, mediante el oficio ORH.2019.206 (REF. CU-402-2019), que se transcribe a continuación:

"Por medio de oficio SCU-2019-179, se solicita a esta Oficina:

"De conformidad con lo establecido en el artículo 57 del Reglamento del Consejo Universitario y sus comisiones, le remito copia del RECURSO DE REVOCATORIA con apelación en subsidio interpuesto por la funcionaria Rosa María Vindas Chaves, contra el acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2740-2019 (CU-2019-362)"

SOBRE EL ACUERDO IMPUGNADO. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2740-2019, Art. III, inciso 10) celebrada el 30 de mayo del 2019, en sus puntos 3 y 6 dice:

"SE ACUERDA:
(...)

3. Declarar con lugar el recurso de revocatoria planteado por el funcionario Francisco Durán Montoya (REF. CU-288-2017), contra el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2593-2017, Art. IV, inciso 2), celebrada el 11 de mayo del 2017, referente a su nombramiento interino como director de Tecnología de la Información y Comunicaciones. (...)

6. Reconocer la propiedad por tiempo indefinido del funcionario Francisco Durán Montoya, como director de Tecnología de la Información y Comunicaciones, desde el momento en que se nombró en dicho puesto por primera vez, a saber, el 03 de junio del 2011".

SOBRE LOS ALEGATOS DE LA RECURRENTE:

Manifiesta la señora Vindas, que para que un puesto sea objeto a la estabilidad cubierta por el artículo 192 Constitucional, requiere no solo ser objeto de un proceso concursal, sino evidenciar la idoneidad propia de la persona, lo cual se garantiza en la UNED con la selección del candidato como resultado de una terna, que haya superado la calificación de 7/10, según es claro en el artículo 6, inciso e) Estatuto de Personal y el artículo 12, incisos ch) y d) del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal. Indica en el artículo 15 que de no conformarse la terna, debe llevarse a instancias de concurso mixto. En los casos que el Consejo Universitario decida continuar el proceso concursal con

funcionarios que, habiendo demostrado su idoneidad, no conforman terna, su nombramiento es válido, pero bajo la figura establecida en el artículo 18 del Reglamento de Concursos.

Agrega que en ningún momento se indica que si no hay terna se resuelve el concurso con las condiciones de estabilidad de un proceso concursal. Por lo que quienes sean nombrados por inopia no tienen derecho a la estabilidad laboral. Según la recurrente, es clara la jurisprudencia que el artículo 192 constitucional vela por nombramientos donde se demuestre la idoneidad, por ello se establece la necesidad de formación como mínimo de una terna la estabilidad, situación que considera que en este caso no se presenta, motivo por el cual no procede el acuerdo. Manifiesta que, si esto se permite, por igualdad de trato, de ahora en adelante, en los concursos donde al menos un funcionario consiga la calificación superior a 7 tendrá en igualdad de condiciones, a pesar de no haber terna, el derecho al nombramiento en propiedad y que de lo contrario el trato sería evidentemente discriminatorio.

Considera la recurrente que el Consejo Universitario, con la decisión impugnada está generando un trato discriminatorio y apartado de legalidad, en materia de estabilidad por idoneidad. Alega que la estabilidad laboral y el nombramiento por mérito, consagrado por la Constitución Política en su artículo 192 y, que indica que ella defendió, no versa solo sobre el nombramiento basado en un concurso, sino sobre que en dicho concurso concurren todos los elementos establecidos a nivel nacional, y en el caso de la UNED, consagrados en las normas específicas y que los elementos fundamentales, son: Que los participantes u oferentes, alcancen al menos la nota de 7 con la que demuestran su idoneidad y la conformación de una terna, donde las autoridades tengan la oportunidad de comparar al menos a tres oferentes que cumplan los requisitos y méritos para elegir. Esta elección es la garantía de una comparación que hace definir que la persona seleccionada es comparativamente la mejor, la idónea.

SOBRE EL FONDO DEL ASUNTO:

La recurrente basa su petición en los artículos 192 de la Constitución Política, artículos 6 inc. e) del Estatuto de Personal. Artículos 12, 15 y 18 del Reglamento de Concursos.

Es importante indicar que el caso que nos ocupa es de la Dirección de Tecnología de la Información y Comunicación, es decir un nombramiento basado en el artículo 25 inciso ch2) por ser un nombramiento del área administrativa. Sobre dichos nombramientos se debe tener en cuenta los siguientes artículos: ARTÍCULO 35:(20) 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. (Negrita y subrayado no son del original).

Además, el artículo 15 del Reglamento de Concursos para la selección de Personal, regula en forma determinada todo lo concerniente al nombramiento de los Directores y Jefes de Oficina, de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 15: 1 2 3 4 El nombramiento de los Directores y Jefes de Oficina se regirá por las siguientes normas específicas: a) Corresponde al Consejo Universitario nombrar por votación de al menos dos terceras partes del total de sus miembros a los Directores y Jefes de las Unidades Académicas y Administrativas, tanto para ocupar la plaza en propiedad como en forma interina. Todo nombramiento mayor de seis meses será definido, en primera instancia, mediante concurso interno, y en segunda instancia, cuando se requiera, por concurso mixto. b) Para ocupar la plaza en forma interina hasta por seis meses, el Consejo Universitario nombrará directamente a quien estime conveniente siempre y cuando cumpla con los requisitos mínimos del puesto. c) Los requisitos básicos del puesto serán establecidos en el Manual Descriptivo de Puestos y ratificados por el Consejo Universitario. d) El concurso será divulgado por la Oficina de Recursos Humanos mediante circular dirigida a la Comunidad Universitaria y mediante una publicación en un diario de circulación nacional. En estas publicaciones, se incluirán los requisitos mínimos del puesto y la información necesaria para su valoración. Se concederá un término no inferior de ocho días y no superior a 15 días hábiles para recibir las ofertas. Los oferentes que no cumplan con los requisitos básicos del Manual Descriptivo de Puestos, serán excluidos del concurso. Para tal efecto, la Oficina de recursos Humanos deberá informarles por escrito. e) El Consejo Universitario aprobará la tabla general de Valoración en la que se deberán ponderar en forma equitativa aspectos tales como: experiencia general, experiencia afín al puesto, título, publicaciones, para capacitación, entrevista, proyecto entre otros. f) La calificación del proyecto y la entrevista de los candidatos será llevada a cabo por una comisión nombrada por el Consejo Universitario, la cual estará integrada por al menos dos de sus miembros, por el Vicerrector respectivo o por el superior inmediato, según sea el caso. Esta Comisión elegirá entre sus miembros un coordinador. La calificación de los proyectos y de la entrevista deberá cumplirse antes de remitir al Consejo Universitario el resultado del concurso, la cual tendrá por objeto conocer los proyectos, criterios y valoraciones sobre la dirección o jefatura a la que esté concursando el candidato. Cualquier miembro del Consejo Universitario que no esté nombrado en la comisión podrá asistir a la entrevista con voz pero sin voto, o podrá tener acceso a los proyectos pero no podrá calificarlos. La Oficina de Recursos Humanos a través de la instancia técnica respectiva coadyuvará en todo este proceso. g) Concluido el proceso de calificación de las ofertas, la Oficina de Recursos Humanos remitirá al Consejo Universitario el resultado del concurso consignando el puntaje obtenido por cada uno de los oferentes en orden descendente, sin recomendar a ninguno de ellos, adjuntando copia del currículum y de los atestados respectivos. Además certificará al Consejo Universitario, que ha seguido todos los procedimientos y

reglamentos que estén establecidos en el Estatuto de Personal y en las Leyes de la República. h) En todo concurso deberán existir al menos tres oferentes que cumplan los requisitos mínimos del puesto. En caso contrario la Oficina de Recursos Humanos procederá a sacar nuevamente el concurso interno en un plazo no mayor de 10 días hábiles. De persistir la situación de no conformarse la terna, el Consejo Universitario decidirá, en un plazo máximo de un mes, si continúa el proceso del concurso con los oferentes que cumplen los requisitos mínimos del puesto o si se llevará a cabo el concurso mixto correspondiente”.

Al existir el citado artículo y que el mismo es suficiente para llevar a cabo el procedimiento del concurso, no se entiende por qué la peticionaria solicita se apliquen los artículos 12 y 18 del Reglamento de Concursos, artículos que no corresponden para el caso en estudio, por lo tanto, el análisis se realizará con base en el artículo 15 transcrito. El mismo exige para el concurso en su artículo h):

“(…) **h) En todo concurso deberán existir al menos tres oferentes que cumplan los requisitos mínimos del puesto.**
(…)”

Por medio del oficio ORH-RS- 11-414 del 1 de junio de 2011, la Mag. Rosa María Vindas Chaves, Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, remite al Consejo Universitario, el informe correspondiente del resultado final del concurso interno 11-03 promovido por Recursos Humanos para la selección del/la directora(a) de Tecnología de la Información y Comunicaciones de la UNED, en el cual indica sobre el resultado del reclutamiento de oferentes:

II. RESULTADOS DEL CONCURSO:

II.I. RESULTADO DEL RECLUTAMIENTO DE OFERENTES:

El reclutamiento de los oferentes al concurso interno 11-03 para la selección del /la Director (a) de Tecnología de la Información y Comunicaciones de la UNED se realizó en el periodo comprendido entre el lunes 7 al lunes 14 de febrero del año en curso.

A la fecha de cierre se recibieron las ofertas de los siguientes profesionales (folios del 18 al 20 del expediente de concurso)

Tabla 1:

Oferentes al concurso interno 11-03 para la selección del/la Director (a) de Tecnología de la información y Comunicación de la UNED

Número de oferta	Nombre	Cédula de Identidad
01	Marco Antonio Chaves Ledezma	1-528-679
02	Marco Antonio Sojo Fernández	1-577-636
03	Francisco Iván Durán Montoya	1-1007-0943

Fuente: acta del reclutamiento del concurso interno 11-03, febrero del 2011.

II.II. RESULTADO DE LA REVISIÓN DE ATESTADOS:

Se realiza la revisión de los atestados de los 3 oferentes que se presentaron durante el período de recepción de ofertas, con el propósito de garantizar el trámite únicamente de aquellas ofertas que cumplieran con todos los requisitos y condiciones establecidas en el cartel de publicación.

De la revisión realizada se obtuvo, con relación al cumplimiento de requisitos, que:

Tabla 2:

Condición de las ofertas al concurso interno 11-03 para la selección del/la Director (a) de Tecnología de la información y Comunicación de la UNED

Número de oferta	Nombre	Condición
01	Marco Antonio Chaves Ledezma	Cumple con todos los requisitos establecidos como indispensables en el cartel de publicación.
02	Marco Antonio Sojo Fernández	
03	Francisco Iván Durán Montoya	

Cumpliendo lo anterior, con lo establecido en el artículo 15 inciso h) en cuanto **debía existir tres oferentes que cumplieran con los requisitos del puesto dentro del concurso**. La terna efectivamente se cumplió, al existir los tres oferentes que cumplieran con los requisitos del puesto dentro del concurso y el señor Durán demostró su idoneidad al haber resultado elegible dentro del proceso, al superar todas las pruebas requeridas, estando su nombramiento y el acuerdo impugnado conforme a derecho.

Recordemos lo que indica la resolución 2016018087 de la Sala Constitucional (la cual la peticionaria adjunta a su recurso) sobre el sistema de méritos para garantizar el derecho de acceso a la función pública:

“(…) De este claro e inequívoco precepto constitucional cabe rescatar dos cuestiones fundamentales, a saber: a) El derecho de acceso a la función pública debe ser mediante el sistema de méritos, debiendo acreditar, quienes aspiran a hacerlo, su idoneidad y b) los funcionarios o servidores públicos al acceder a la función pública, después de haber superado los mecanismos para comprobar su idoneidad, tales como los concursos de antecedentes u oposiciones, gozan de estabilidad en el puesto. La estabilidad en el puesto, entonces, hace parte del contenido esencial del derecho de acceso a la función pública. No tendría sentido nombrar funcionarios públicos mediante el sistema de méritos por un periodo determinado, por cuanto, no se les garantizaría la estabilidad en el puesto consustancial al derecho de acceso y permanencia en la función pública. El nombramiento por período determinado de

funcionarios, por el contrario, evoca el sistema de botín y desdice el sistema de méritos (...)"

En el caso en estudio, el señor Durán comprobó su idoneidad después de haber superado en el concurso las pruebas a las que fue sometido y lo declararon como ELEGIBLE, tal y como lo indica la Jefa de la Oficina de Recursos Humanos en el oficio ORH-RS-11- 414 del 1 de junio de 2011, al señalar:

"(...) Dado lo expuesto, se tiene como único candidato elegible al Mag. Francisco Iván Durán Montoya para efectos del concurso interno 11-03 promovido para la selección del "Director de Tecnología de la Información y Comunicaciones (...)".

RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES

1. El presente dictamen lo es para el caso en concreto, y teniendo en cuenta que fue un nombramiento realizado para un Director, nombramiento realizado según el Estatuto Orgánico artículo 25, inciso ch2), los Directores y Jefes de las Unidades Administrativas de la Universidad no están en igualdad de condiciones con respecto a otros funcionarios y el concurso para los mismos se rige por normativa específica.
 2. Se tuvo comprobado que en el concurso interno 11-03, se completó la terna a la que hace referencia el artículo 15 inciso h) del Reglamento de Concursos, al existir tres oferentes que cumplieran con los requisitos del puesto dentro del concurso, asimismo que el señor Duran se tuvo como candidato elegible.
 3. Con base en lo anterior, es criterio de esta Oficina que el recurso de revocatoria debe ser rechazado y confirmarse el acto impugnado.
 4. Rechazar el recurso de apelación por cuanto el acuerdo carece de tal remedio legal."
- 3. El oficio ORH-RS- 11-414 del 1 de junio de 2011, suscrito por la señora Rosa María Vindas Chaves, Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, en el que remite al Consejo Universitario el resultado final del concurso interno 11-03 promovido por Recursos Humanos para la selección del/la directora(a) de Tecnología de la Información y Comunicaciones de la UNED, en el que se demuestra que se cumplió con lo establecido en el Artículo 15 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal, en lo que respecta a la conformación de la terna.**

SE ACUERDA:

1. Acoger el dictamen O.J.2019-326 de la Oficina Jurídica.

2. Rechazar el recurso de revocatoria planteado por la señora Rosa María Vindas Chaves, jefe de la Oficina de Recursos Humanos, contra el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2740-2019, Art. III, inciso 10), puntos 3 y 6, celebrada el 30 de mayo del 2019, referente al nombramiento en propiedad del señor Francisco Durán Montoya, como director de Tecnología de la Información y Comunicaciones.
3. Confirmar lo aprobado en sesión 2740-2019, Art. III, inciso 10), puntos 3 y 6, celebrada el 30 de mayo del 2019.
4. Rechazar el recurso de apelación, por cuanto no existe esta posibilidad legal en la normativa institucional, por el tipo de acuerdo.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO IV, inciso 2-a)

CONSIDERANDO:

1. El dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, sesión 666-2018, Art. V, inciso 1), celebrada el 12 de setiembre del 2018 (CU.CPDOyA-2018-035), referente al acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2674-2018, Art. III, inciso 6) del 05 de julio del 2018 (CU-2018-458), en relación con los oficios ORH-2018-288 (REF. CU-487-2018), ORH-2018-290 (REF.CU-492-2018) y ORH.USP.2-2018-2278(REF.CU-487-2018) de la Oficina de Recursos Humanos, con el fin de que analice la propuesta de Manual Descriptivo de Puestos para el Sector Profesional.
2. El acuerdo del Consejo Universitario, sesión 2685-2018, Art. V, inciso 6), celebrada el 23 de agosto del 2018 (CU-2018-589), en el que remiten los oficios de la Vicerrectoría Académica, VA-314-2018 del 30 de julio del 2018 (REF. CU-568-2018) y Oficina Jurídica O.J.2018-342 del 16 de agosto del 2018 (REF. CU-628-2018), como insumos en el análisis de la propuesta de Manual Descriptivo de Puestos para el Sector Profesional, planteada por la Oficina de Recursos Humanos, específicamente lo referente al perfil del encargado de cátedra y encargado de programa.
3. El acuerdo del Consejo Universitario, sesión 2684-2018, Art. II, inciso 1-a), celebrada el 23 de agosto del 2018 y aprobado en firme en sesión 2687-2018, celebrada el 30 de agosto del 2018, (CU-2018-590), en el que, en atención a lo solicitado en sesión 2674-2018, Art. III, inciso 6, del 05 de julio del 2018, le dé prioridad al análisis de los perfiles de encargados de cátedra y encargado de programa

incluidos en la propuesta de Manual Descriptivo de Puestos para el Sector Profesional, planteada por la Oficina de Recursos.

SE ACUERDA:

Devolver a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo el dictamen CU.CPDOyA-2018-035, con el fin de que se amplíe el análisis de este asunto.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO IV, inciso 3-a)

CONSIDERANDO:

El acuerdo de la Comisión de Asuntos Jurídicos, sesión 348-2019, Art. IV, inciso 1) celebrada el 09 de julio del 2019 (CU.CAJ-2019-058), referente a la nota RAP.CU-2019-057 del 28 de junio del 2019 suscrita por la señora Lilliana Barrantes Bonilla, encargada del seguimiento de acuerdos del Consejo Universitario en la que solicita un informe del estado de avance de los acuerdos del Consejo Universitario pendientes de dictaminar por parte de la Comisión de Asuntos Jurídicos, según las siguientes sesiones: 2688-2018, Art. IV, inciso 1) del 06 de setiembre del 2018; 2701-2018, Art. III, inciso 3), del 01 de noviembre del 2018; 2701-2018, Art. III, inciso 6), del 01 de noviembre del 2018; 2728-2019, Art. IV, inciso 4), del 10 de abril del 2019

SE ACUERDA:

Conceder la prórroga solicitada por la Comisión de Asuntos Jurídicos, para el cumplimiento de los siguientes acuerdos del Consejo Universitario:

Plazo de la prórroga hasta el 30 de noviembre del 2019

- ❖ Sesión 2688-2018, Art. IV, inciso 1) celebrada el 06 de setiembre del 2018 referente a la nota del 04 de setiembre del 2018 (REF. CU-685-2018), suscrita por la señora Carolina Amerling Quesada, miembro del Consejo Universitario, en la que manifiesta su preocupación por la situación que se ha dado en el seno del Consejo de Becas Institucional (COBI), y solicita que se propongan alternativas viables para que ese Consejo lleve a cabo su gestión de forma oportuna y enmarcada dentro de un clima de respeto.

Plazo de la prórroga hasta el 30 de setiembre del 2019

- ❖ Sesión 2701-2018, Art. III, inciso 3), celebrada el 01 de noviembre del 2018 referente a la nota del 18 de octubre del 2018 (REF. CU-

810-2018), suscrito por el Órgano de Fiscalía de la Asociación Solidarista de Empleados de la UNED (ASEUNED), integrado por la señora Hilda María Robles Sibaja, Andrea Durán Flores y Roberto Segura San Silvestre, en el que solicitan adicionar en el artículo 56 del Estatuto Orgánico lo siguiente: “Los miembros de la Junta Directiva y del Órgano de Fiscalía de la Asociación Solidarista de Empleados de la UNED (ASEUNED)...”.

Plazo de la prórroga hasta el 30 de octubre del 2019

- ❖ Sesión 2701-2018, Art. III, inciso 6), celebrada el 01 de noviembre del 2018 referente al oficio O.J.2018-456 del 19 de setiembre del 2018 (REF. CU-815-2018), suscrito por la señora Ana Lucía Valencia, jefe a.i. de la Oficina Jurídica, en el que emite dictamen solicitado por el Consejo Universitario en sesión 2663-2018, Art. III, inciso 1), celebrada el 17 de mayo del 2018 (CU-2018-317), referente a la consulta realizada por la Comisión de Carrera Administrativa, relacionada con los casos en los que las universidades o instituciones no certifican el equivalente al año lectivo, tal y como lo establece el artículo 26 del Reglamento de Carrera Universitaria.

Plazo de la prórroga hasta el 15 de setiembre del 2019

- ❖ Sesión 2728-2019, Art. IV, inciso 4), celebrada el 10 de abril del 2019 referente al oficio CNR-29-2019 del 05 de febrero del 2019 (REF. CU-071-2019), suscrito por el señor Eduardo Sibaja Arias, Director de la Oficina de Planificación de la Educación Superior, en el que transcribe el acuerdo tomado por el Consejo Nacional de Rectores (CONARE), en la sesión No. 3-2019, artículo 3, celebrada el 29 de enero del 2019, el cual se traslada a la Comisión de Asuntos Jurídicos con el fin de que analice en forma prioritaria los temas salariales expuestos por CONARE y brinde un dictamen al plenario.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO IV, inciso 3-b)

CONSIDERANDO:

El dictamen de la Comisión de Asuntos Jurídicos, sesión 348-2019, Art. IV, inciso 2) celebrada el 09 de julio del 2019 (CU.CAJ-2019-059), en relación con la nota RAP.CU-2019-060 del 28 de junio del 2019 suscrita por la señora Lilliana Barrantes Bonilla, encargada del seguimiento de acuerdos del Consejo Universitario, referente a la solicitud de informe del estado de avance del acuerdo del Consejo Universitario pendiente de dictaminar por parte de la Comisión de Asuntos Jurídicos según sesión 2724-2019, Art. III, inciso 7) celebrada el 21 de marzo del 2019.

SE ACUERDA:

Conceder prórroga hasta el 30 de agosto del 2019, para que la Comisión de Asuntos Jurídicos dé cumplimiento al siguiente acuerdo del Consejo Universitario:

- ❖ Sesión 2724-2019, Art. III, inciso 7) celebrada el 21 de marzo del 2019 referente al oficio ORH.2018.558 del 13 de diciembre del 2018 y recibido en la Secretaría del Consejo Universitario el 14 de marzo del 2019 (REF. CU-153-2019), suscrito por la señora Rosa María Vindas Chaves, jefe de la Oficina de Recursos Humanos, en el que, en atención al acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2706-2018, Art. IV, inciso 2) celebrada el 22 de noviembre del 2018, remite el oficio ORH.USP.2018.5091 de la señora Ana Lorena Carvajal, coordinadora de la Unidad de Servicio al Personal, referente a los perfiles de jefaturas

ACUERDO FIRME**ARTÍCULO IV, inciso 4-a)****CONSIDERANDO:**

1. El dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico, sesión 681-2019, Art. V, inciso 1), celebrada el 2 de julio del 2019 (CU.CPDA-2019-038), referente al acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2716-2019, Art. III, inciso 2) del 14 de febrero del 2019, (CU-2019-073) sobre la “Propuesta de criterios y procedimientos para implementar la acreditación de aprendizajes por experiencia para la Universidad Estatal a Distancia.” REF. CU-049-2019
2. La Comisión de Políticas de Desarrollo Académico se encuentra analizando en este momento dicha propuesta.

SE ACUERDA:

Conceder prórroga hasta el 30 de setiembre del 2019, para que la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico dé respuesta al acuerdo de la sesión 2716-2019, Art. III, inciso 2) del 14 de febrero del 2019, sobre “Propuesta de criterios y procedimientos para implementar la acreditación de aprendizajes por experiencia para la Universidad Estatal a Distancia.”

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO VI, inciso 1)

CONSIDERANDO:

El oficio ORH.2019.0252 del 02 de julio del 2019 (REF. CU-458-2019), suscrito por la señora Rosa María Vindas Chaves, jefe de la Oficina de Recursos Humanos, en el que, en respuesta al acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2745-2019, Art. II, inciso 1) celebrada el 27 de junio del 2019, brinda criterio técnico referente a la modificación del Procedimiento para el nombramiento de Directores de Escuela, aprobada en sesión 2718-2019, Art. II, inciso 3-b) del 28 de febrero del 2019.

SE ACUERDA:

Remitir a la señora Nancy Arias Mora, asesora legal del Consejo Universitario, las observaciones realizadas por la Oficina de Recursos Humanos, mediante oficio ORH.2019.0252, referente a la modificación del Procedimiento para el nombramiento de Directores de Escuela, aprobada en sesión 2718-2019, Art. II, inciso 3-b) del 28 de febrero del 2019, con el fin de que brinde un dictamen al respecto y lo haga llegar al plenario a más tardar el 31 de agosto del 2019.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO VI, inciso 2)

CONSIDERANDO:

1. El criterio del Centro Agenda Joven (REF. CU-472-2019), en relación con el proyecto de “LEY DE CREACIÓN DEL SISTEMA DE EMPLEO JUVENIL (SEJOVEN) E INCENTIVOS PARA LA PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DEL EMPLEO DE PERSONAS JÓVENES”, Expediente No. 19.720, que se transcribe a continuación:

“Análisis del proyecto de Ley, Expediente N° 19.720 “LEY DE CREACIÓN DEL SISTEMA DE EMPLEO JUVENIL (SEJOVEN) E INCENTIVOS PARA LA PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DEL EMPLEO DE PERSONAS JÓVENES”

- I. Sobre el proyecto

Este proyecto crea la figura de “contrato de aprendizaje” con el objetivo de regular la relación laboral de personas jóvenes de entre 18 y 25 años con empresas privadas empleadoras, las que obtendrán una serie de beneficios, claramente desproporcionados, con su implementación. Dichos beneficios se describen en el artículo 9 y son aplicables solamente a las remuneraciones correspondientes a los contratos de aprendizaje:

1. Por la contratación de hasta un 25% de su personal bajo esta figura, se les reconocerá una deducción en el impuesto de la renta.
2. No pagarán durante la vigencia del contrato lo correspondiente el aporte establecido en el artículo 15 de la Ley N.º 5662, Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares.
3. No pagarán durante la vigencia del contrato lo correspondiente al aporte establecido en el penúltimo párrafo del artículo 15 de la Ley N.º 6868, Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje.
4. Pagarán durante el primer año de vigencia del contrato el 25,0%, el segundo año de vigencia el 50,0% y durante el tercer año de vigencia el 75,0% de los aportes correspondientes a la Caja Costarricense de Seguro Social y de la Ley N.º 7983, Ley de Protección al Trabajador, de 16 de febrero de 2000.

Las personas jóvenes contratadas bajo esta modalidad laboral se convierten en aprendices y como tales recibirán como pago, durante la vigencia de toda la relación contractual, una remuneración mensual que el primer año será del 50,0%, el segundo año 65,0% y el tercer año será del 80,0% de un salario mínimo mensual de acuerdo con cada puesto y su respectiva categoría salarial. Esta situación les pone en una situación de discriminación laboral por condición etárea, respecto de otras personas trabajadoras. Además, que señala expresamente en su artículo 7 la prohibición de cese laboral.

Se le obliga a la empresa a que, a la terminación del respectivo contrato, certifique por medio de una constancia de trabajo, donde se especifiquen las funciones o actividades inherentes al cargo desempeñado, el tiempo de duración del contrato, las habilidades y destrezas desarrolladas como consecuencia de la experiencia laboral adquirida (Art 6. Inciso c). Esta certificación, no está avalada por las instancias competentes de certificación de habilidades y, como tal, carece de valor.

La intención de aportar en el desarrollo de las zonas con mayor exclusión social, no se cumple con el proyecto, porque no se establece claramente cuál es la necesidad de formación de las personas para que complementen estrategias de desarrollo comunal. Tampoco establece cuál es el aporte de la empresa a la comunidad y de qué manera va a buscar soluciones a los problemas territoriales.

II. Análisis

En términos normativos tanto el Estado como diferentes Organismos Internacionales promueven la asistencia y permanencia en la educación secundaria y estudios superiores. Sin embargo, los datos estadísticos indican que para el año 2018 en Costa Rica, solamente el 48,80% de las personas jóvenes de 18 a 25 años cursan algún tipo de estudios en sus distintas modalidades o niveles³.

Por otro lado, el Estado debe fomentar la creación de políticas públicas orientadas a garantizar la inserción laboral de los y las jóvenes que no está cursando estudios superiores o que complementan el estudio con el trabajo.

La Convención Iberoamericana de Derechos de los Jóvenes en su artículo 27, referido a las condiciones de trabajo indica que, “los jóvenes tienen derecho a la igualdad de oportunidades y trato en lo relativo a la inserción, remuneración, promoción y condiciones en el trabajo, a que existan programas que promuevan el primer empleo, la capacitación laboral y que se atienda de manera especial a los jóvenes temporalmente desocupados” (Organización Iberoamericana de Juventud, 2005).

Asimismo, la Ley de la Persona Joven en el artículo 6, inciso h) señala el deber del Estado en la promoción de “(...) campañas para la inserción laboral de las personas jóvenes en los sectores públicos y privados e impulsar políticas crediticias que permitan su inclusión en el desarrollo productivo del país” (Presidencia de la República, 2002).

El proyecto de ley para la Promoción y Protección del Empleo de Personas Jóvenes (SEJOVEN) intenta dar respuesta a los deberes que, según la normativa citada, tiene el Estado costarricense para con la población joven. Sin embargo, un análisis sociojurídico permite dar cuenta de varias limitantes que se exponen a continuación.

Respecto al ámbito de aplicación del proyecto de Ley se señala un rango de edad de entre 18 y 25 años y, además, se indica que deben ser personas jóvenes desempleadas y en situación de riesgo o vulnerabilidad social.

De acuerdo con los datos de la ENAHO 2018, una séptima parte de los y las habitantes del país se ubican en el rango de los 18 a 25 años, es decir, son un total de 667 554 personas -13,34%-, de los cuales el 51,41% son hombres y el 48,58% mujeres.

Una primera observación al proyecto de ley es el no contemplar al total del rango etario que la Ley de la Persona Joven establece

³ Este dato incluye a personas que: a) solo estudian, b) personas que estudian y trabajan y, c) personas que estudian y están desempleadas.

en su artículo 2, donde se indica que las personas jóvenes comprenden entre los 12 y 35 años.

De esta forma, la SEJOVEN deja por fuera a las personas jóvenes con edades entre los 26 y 35 años -un total de 754 668-, las cuales representan el 15,08% de la población total del país y, aproximadamente, un 40,00% de la población joven⁴.

En cuanto al desempleo, es posible recurrir a la Encuesta Continua de Empleo (EEC) del INEC con el objetivo de caracterizar a la población que sería objeto de la propuesta de ley, es decir, a la población joven de 18 a 25 años desempleada⁵.

En este grupo de edad, el 14,62% son personas que están desempleados o desempleadas, lo que en números absolutos refiere a 95 333 jóvenes. De estas, seis de cada 10 tienen un nivel de instrucción de secundaria incompleta o menos, según se observa en la siguiente tabla.

Tabla N.º 1

Costa Rica: Condición de actividad de las personas de 18 a 25 años según último grado académico. Junio, 2018

Último grado académico	TOTAL	Condición de Actividad		
		Ocupado	Desempleado	Fuera de la fuerza de trabajo
Ninguno	0.74	0.32	0.00	1.56
Primaria incompleta	2.78	3.52	1.32	2.41
Primaria completa	11.25	14.97	8.20	7.72
Secundaria incompleta	38.56	34.07	47.91	40.63
Secundaria completa	23.52	25.96	27.46	18.91
Universitario sin título	14.51	9.72	6.80	23.55
Universitario con título	8.60	11.38	8.30	5.20
No especificado	0.04	0.06	0.00	0.03
TOTAL	100.00	100.00	100.00	100.00

Fuente: INEC: Encuesta Continua de Empleo, III Trimestre 2018.

Huelga agregar que esta población estaría en un grupo de edad en donde corresponde cursar estudios superiores, ello según la expectativa de una trayectoria educativa normada. Sin embargo, como los datos muestran, estas personas en su mayoría no han logrado concluir la secundaria. En este sentido, una ley que promueva la formación y/o aprendizaje laboral sin la conclusión de los estudios formales, agudizará la exclusión educativa

⁴ De acuerdo con la normativa laboral vigente en Costa Rica, la población de 15 a 18 años puede trabajar. Sin embargo, en el Centro Agenda Joven en Derechos y Ciudadanía de la UNED, incentivamos la aplicación de políticas afirmativas para la permanencia de esta población en el sistema educativo, tal cual se establece en la Ley de la Persona Joven, así como tratados y convenios internacionales suscritos por nuestro país.

⁵ Por persona desempleada se entiende aquella que cumpla con las siguientes características: a) que tenga disposición para trabajar y, b) que haya buscado trabajo en la semana previa a la aplicación de ECE.

observada en el país, al lado de incluir mandatos legales que se han establecido en legislación ya vigente.

III. Responsabilidad del Estado

En los incisos i) y n) del artículo 6 de la Ley de la Persona Joven se indica que es deber del Estado costarricense “estimular a las personas jóvenes para que participen y permanezcan en los programas de educación general básica, secundaria, técnica, parauniversitaria y universitaria” al lado de “garantizar la educación en iguales condiciones de calidad y del más alto nivel para todas las personas jóvenes” (Presidencia de la República, 2002). Al respecto, el proyecto Ley no establece algún mecanismo o figura de que incentive la permanencia y/o reincorporación a los estudios por parte de las personas jóvenes.

De acuerdo con el nivel de instrucción de las personas jóvenes ocupadas entre 18 y 25 años que se observa en la Tabla N.º 1, interesa destacar la calificación del grupo ocupacional con un nivel de instrucción de secundaria o menos -esto porque seis de cada 10 personas desempleadas cuentan con dicho nivel de instrucción y es el objeto de aplicación del proyecto SEJOVEN-. Así, el 46,22% se ocupan en actividades no calificadas o elementales, tales como: a) limpieza -en viviendas, hoteles, oficinas, lavado de vehículos, ropa, ventanas-; b) peones agropecuarios, pesqueros y forestales; c) peones de la minería, la construcción, la industria manufacturera y el transporte; d) ayudantes de preparación de alimentos; e) vendedores ambulantes; f) recolectores de desechos y otras ocupaciones elementales. Por otra parte, el 53,19% están relacionados a ocupaciones de calificación media, mientras menos de un 1,00% con ocupaciones de calificación alta.

Lo anterior se cita con el objetivo de enfatizar que una de cada tres personas jóvenes desempleadas entre 18 y 25 años -que es la población a la cual se dirige el proyecto de ley-, podría ser eventualmente contratada en ocupaciones no calificadas o elementales, de acuerdo a su nivel de instrucción en las condiciones actuales del mercado de trabajo, mientras que solo una de cada 100 en ocupaciones calificadas como altas, según se detalla en las Tabla N.º 1 y 2.

En este sentido, el proyecto de Ley buscaría atender a un sector de la fuerza de trabajo con potencialidad de insertarse en ocupaciones que, por una parte, están precarizadas y, por otra, se trata de actividades elementales que no requieren de un proceso de formación de uno a tres años para ser aprendidas por quienes las desempeñan⁶.

⁶ Se concibe al empleo precario como la relación laboral donde falta la seguridad de empleo, uno de los elementos principales del contrato de trabajo. Término que comprende el contrato temporal, ocasional, a corto plazo, estacional, a tiempo fijo, trabajo a domicilio y la subcontratación (OIT, 2002). Además comprende el incumplimiento de garantías laborales mínimas como lo son el salario mínimo, el seguro social, pago y disfrute de vacaciones, pago de horas extra, seguro por accidente, etc.

Tabla N.º 2

Costa Rica: Calificación del grupo ocupacional de las personas de 18 a 25 años según último grado académico. Junio, 2018

Ultimo grado académico	TOTAL	Calificación del grupo ocupacional		
		Ocupación calificada alta	Ocupación calificada media	Ocupación no calificada
Ninguno	0.61	0.00	0.04	0.58
Primaria incompleta	6.77	0.06	3.16	3.55
Primaria completa	28.81	0.34	12.61	15.35
Secundaria incompleta	65.55	0.17	37.39	26.75
TOTAL	100.00	0.58	53.19	46.22

Fuente: INEC: Encuesta Continua de Empleo, III Trimestre 2018.

Con ello, desde el Centro Agenda Joven prevemos que el proyecto se convierta en un mecanismo que aumente la precarización del trabajo de las personas jóvenes. En primera instancia, porque el sujeto de ley se conceptualiza como un o una aprendiz y no como un trabajador o trabajadora sujeto de derechos y garantías laborales.

Ejemplos de lo anterior, son la referencia a una remuneración en lugar de un salario, además de ello disminuida en comparación al ingreso de otras personas que desempeñen el mismo puesto -50,0% en el primer año, 65,0% en el segundo año y 80,0% en el tercer año-.

Asimismo, se hace referencia al pago de un seguro social reducido por parte del patrono -25,0% en el primer año, 50,0% en el segundo año y 75,0% en el tercer año-, sin establecerse a cuál figura corresponderá cubrir la cuota restante del seguro social.

El proyecto omite mencionar cuál sería la situación respecto a otras garantías laborales mínimas -ver nota al pie 4-.

En el conjunto de lo anterior se encuentra otra posible discrepancia con la Convención Iberoamericana de Derechos de los Jóvenes, en cuyo artículo 27 inciso 2) se señala que “los Estados parte reconocen que los jóvenes trabajadores deben gozar de iguales derechos laborales y sindicales a los reconocidos al resto de los trabajadores”. Adicionalmente, el proyecto también podría rozar con lo dispuesto en el Código de Trabajo, donde en el artículo 163 se establece que “el salario se estipulará libremente, pero no podrá ser inferior al que se fije como mínimo, de acuerdo con las prescripciones de esta ley” (Gobierno de la República, 1943).

En este sentido, el proyecto de Ley podría funcionar como un portillo legal para legitimar prácticas precarizantes del empleo juvenil que hoy en día están fuera de la legalidad.

Como se señaló párrafos atrás, el proyecto SEJOVEN no contempla al grupo etario de los 26 a 35 años. Además de lo citado en su momento, esto implica la posible competencia desleal entre los grupos etarios que componen a la población joven y que cumplen las mismas funciones. Por ejemplo, pensemos que un misceláneo de la industria hotelera con una edad comprendida entre los 26 y 35 años, con la aplicación de la Ley estaría en desventaja con una persona de entre 18 y 25 años que ingrese a la empresa a realizar las mismas actividades bajo el amparo de los mecanismos que establece el proyecto de Ley.

CONSIDERACIONES FINALES

El Centro Agenda Joven en Derechos y Ciudadanía, no avala la aprobación de este proyecto de ley, ello por lo indicado anteriormente y las siguientes razones:

1. El proyecto de ley riñe con el derecho nacional e internacional, las convenciones que defiende los derechos de las personas jóvenes, referidas al derecho al trabajo, al trato igualitario por una misma labor y precariza las condiciones laborales de las personas jóvenes.
2. Es un proyecto que beneficia principalmente a las empresas privadas, disminuyéndoles los recursos que deben invertir en cargas sociales, salarios y renta.
3. El proyecto no genera beneficios reales hacia las personas jóvenes, ni aporta al desarrollo de las comunidades y los territorios.”

2. El oficio AL-CU-2019-0029 del 03 de julio del 2019 (REF. CU-464-2019), suscrito por la señora Nancy Arias Mora, asesora legal del Consejo Universitario, en el que adiciona las siguientes observaciones que justifican la recomendación de que no se apoye el citado proyecto de Ley:

- ❖ El presente proyecto violenta de forma grosera los derechos de los trabajadores, establecidos por nuestra legislación como parte del régimen de trabajo que se aplica en nuestro país, ya que permite que a los trabajadores que se encuentren en la condición del rango de edades de este proyecto NO se le pague el salario mínimo que les corresponde y de manera simultánea concede a los patronos privados que se acojan al proyecto, la exoneración del pago de 3 obligaciones patrimoniales relacionadas con la seguridad social de país. Durante el primer año de contratación el salario a pagar es del 50% del salario mínimo obligatorio, lo que es a todas luces inconstitucional y roza con los convenios internacionales de protección a los trabajadores y a la dignidad humana.
- ❖ Autoriza la exoneración o disminución del pago de las cargas sociales, lo cual implica que los trabajadores (jóvenes desempleados y en situación de riesgo social o vulnerabilidad) no tengan un aporte completo a la seguridad

social, no cuenten con las cuotas del régimen de pensión de la Caja Costarricense de Seguro Social y en caso de enfermedad no tendrán una indemnización por incapacidad acorde con el salario que obligatoriamente se debe pagar en Costa Rica.

- ❖ Autoriza la exoneración de las cuotas de Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares Ley 8783, que dispone lo siguiente: *“Con recursos del FODESAF se pagarán de la siguiente manera programas y servicios a las instituciones del Estado y a otras expresamente autorizadas en esta Ley, que tienen a su cargo aportes complementarios al ingreso de las familias y la ejecución de programas de desarrollo social. (...)”* Es decir, se exonera de este aporte que según el artículo 3 de la ley va dirigido a programas de salud, al IMAS, al PANI, a la atención de adultos mayores y personas con discapacidad, al MEP para el programa de comedores infantiles, al INAMU para programas de formación humana para mujeres en condición de pobreza, a pacientes en fase terminal, a dar asignación familiar a trabajadores de bajos ingresos con hijos con discapacidad, a subsidios de infraestructura para las zonas indígenas del país, a la Ciudad de los Niños, al Programa de Prestaciones Alimentarias a cargo del Estado, al equipamiento de la Torre de la Esperanza del Hospital de Niños entre otros; concediendo este beneficio a favor de empresas privadas.
- ❖ Exonera el pago de las cuotas del INA que es la institución con la que se debe coordinar la capacitación de los jóvenes que las empresas decidan incorporar al sistema.
- ❖ Bajo el programa propuesto y para hacerse acreedor a las exoneraciones, las empresas pueden contratar hasta el 25% de su planilla.
- ❖ Establece como uno de los beneficios, que el patrono dará formación académica dentro de la empresa, sin embargo, esta es una obligación de todo patrono, que al contratar a un empleado le dé la capacitación académica y práctica que requiere para la realización de su trabajo, por lo que no se comprende cuál es el beneficio adicional que tendrán los jóvenes bajo este esquema.
- ❖ Se indica que le dará formación académica al trabajador joven, sin embargo, se establece como mínimo un curso de valores ciudadanos y democráticos, así como un curso de emprendedurismo y desarrollo empresarial, avalado por el Ministerio de Educación Pública. Por lo que parece que los fines de la ley no están claros.
- ❖ Cuando prohíbe el cese para los trabajadores bajo este esquema, puede estar generando una violación a la libertad ya que ni el patrono ni el trabajador podrían romper la relación laboral, bajo su propia determinación, antes del plazo establecido en la ley.
- ❖ Se crea una nueva función para la Dirección General de Inspección de Trabajo, sin embargo, no consta que dicha Dirección cuente con la capacidad de atención de la misma, por lo que podría generarse un programa de incentivos y exoneraciones para las empresas privadas que no tendría supervisión real del Estado.

- ❖ Finalmente establece un incentivo adicional que consiste en entregar un aporte adicional a las empresas que participen del sistema, desembolso que hará el Ministerio de Trabajo con cargo al presupuesto nacional.

Todo lo expuesto permite concluir que se trata de un proyecto de ley que desmejora la condición laboral de trabajadores jóvenes que están en condiciones de riesgo social y aumenta los aportes económicos a las empresas privadas y les exonera del cumplimiento de las obligaciones sociales del país, lo que refleja una desproporción en el proyecto, rozando con leyes vigentes y estableciendo disposición de fondos públicos, tanto dinero saliendo como exonerando su ingreso, sin justificación razonable, lo que hace inconsistente y por lo tanto inaceptable, el proyecto en estudio.

Por las razones indicadas, la recomendación es de no apoyar el proyecto y hacer llegar las razones que se exponen a la Comisión Permanente Especial de Juventud, Niñez y Adolescencia de la Asamblea Legislativa para su consideración.”

SE ACUERDA:

- 1. Acoger los dictámenes AL-CU-2019-0029 de la Asesoría Legal del Consejo Universitario y del Centro Agenda Joven.**
- 2. Indicar a la Comisión Permanente Especial de Juventud, Niñez y Adolescencia de la Asamblea Legislativa, que el Consejo Universitario de la Universidad Estatal a Distancia (UNED), no apoya el proyecto de “LEY DE CREACIÓN DEL SISTEMA DE EMPLEO JUVENIL (SEJOVEN) E INCENTIVOS PARA LA PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DEL EMPLEO DE PERSONAS JÓVENES”, Expediente No. 19.720, por las siguientes razones:**
 - **El proyecto de ley riñe con el derecho nacional e internacional, las convenciones que defiende los derechos de las personas jóvenes, referidas al derecho al trabajo, al trato igualitario por una misma labor y precariza las condiciones laborales de las personas jóvenes.**
 - **Es un proyecto que beneficia principalmente a las empresas privadas, disminuyéndoles los recursos que deben invertir en cargas sociales, salarios y renta.**
 - **El proyecto no genera beneficios reales hacia las personas jóvenes, ni aporta al desarrollo de las comunidades y los territorios.**
 - **El presente proyecto violenta los derechos de los trabajadores, establecidos por nuestra legislación como parte del régimen de trabajo que se aplica en nuestro país, ya que permite que a los trabajadores que se encuentren en la**

condición del rango de edades de este proyecto NO se le pague el salario mínimo que les corresponde y de manera simultánea concede a los patronos privados que se acojan al proyecto, la exoneración del pago de 3 obligaciones patrimoniales relacionadas con la seguridad social de país. Durante el primer año de contratación el salario a pagar es del 50% del salario mínimo obligatorio, lo que es a todas luces inconstitucional y roza con los convenios internacionales de protección a los trabajadores y a la dignidad humana.

- **Autoriza la exoneración o disminución del pago de las cargas sociales, lo cual implica que los trabajadores (jóvenes desempleados y en situación de riesgo social o vulnerabilidad) no tengan un aporte completo a la seguridad social, no cuenten con las cuotas del régimen de pensión de la Caja Costarricense de Seguro Social y en caso de enfermedad no tendrán una indemnización por incapacidad acorde con el salario que obligatoriamente se debe pagar en Costa Rica.**
- **Autoriza la exoneración de las cuotas de Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares Ley 8783, que dispone lo siguiente: *“Con recursos del FODESAF se pagarán de la siguiente manera programas y servicios a las instituciones del Estado y a otras expresamente autorizadas en esta Ley, que tienen a su cargo aportes complementarios al ingreso de las familias y la ejecución de programas de desarrollo social. (...)”* Es decir, se exonera de este aporte que según el artículo 3 de la ley va dirigido a programas de salud, al IMAS, al PANI, a la atención de adultos mayores y personas con discapacidad, al MEP para el programa de comedores infantiles, al INAMU para programas de formación humana para mujeres en condición de pobreza, a pacientes en fase terminal, a dar asignación familiar a trabajadores de bajos ingresos con hijos con discapacidad, a subsidios de infraestructura para las zonas indígenas del país, a la Ciudad de los Niños, al Programa de Prestaciones Alimentarias a cargo del Estado, al equipamiento de la Torre de la Esperanza del Hospital de Niños entre otros; concediendo este beneficio a favor de empresas privadas.**
- **Exonera el pago de las cuotas del INA que es la institución con la que se debe coordinar la capacitación de los jóvenes que las empresas decidan incorporar al sistema.**
- **Bajo el programa propuesto y para hacerse acreedor a las exoneraciones, las empresas pueden contratar hasta el 25% de su planilla.**

- **Establece como uno de los beneficios, que el patrono dará formación académica dentro de la empresa, sin embargo, esta es una obligación de todo patrono, que al contratar a un empleado le dé la capacitación académica y práctica que requiere para la realización de su trabajo, por lo que no se comprende cuál es el beneficio adicional que tendrán los jóvenes bajo este esquema.**
- **Se indica que le dará formación académica al trabajador joven, sin embargo, se establece como mínimo un curso de valores ciudadanos y democráticos, así como un curso de emprendedurismo y desarrollo empresarial, avalado por el Ministerio de Educación Pública. Por lo que parece que los fines de la ley no están claros.**
- **Cuando prohíbe el cese para los trabajadores bajo este esquema, puede estar generando una violación a la libertad ya que ni el patrono ni el trabajador podrían romper la relación laboral, bajo su propia determinación, antes del plazo establecido en la ley.**
- **Se crea una nueva función para la Dirección General de Inspección de Trabajo, sin embargo, no consta que dicha Dirección cuente con la capacidad de atención de la misma, por lo que podría generarse un programa de incentivos y exoneraciones para las empresas privadas que no tendría supervisión real del Estado.**
- **Finalmente establece un incentivo adicional que consiste en entregar un aporte adicional a las empresas que participen del sistema, desembolso que hará el Ministerio de Trabajo con cargo al presupuesto nacional.**

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO VI, inciso 3)

CONSIDERANDO:

1. **El oficio AL-CU-2019-0032 del 09 de julio del 2019 (REF. CU-473-2019), suscrito por la señora Nancy Arias Mora, asesora legal del Consejo Universitario, en el que brinda dictamen referente al proyecto de “LEY MARCO DEL DERECHO HUMANO A LA ALIMENTACIÓN Y DE LA SEGURIDAD ALIMENTARIA Y NUTRICIONAL”, Expediente No. 20.076, que se transcribe a continuación:**

“Resumen del proyecto:

La ley tiene como fin establecer el marco normativo para estructurar, articular y coordinar acciones de la institucionalidad pública en materia de Seguridad Alimentaria y Nutricional, cuya finalidad es tutelar y garantizar plenamente el Derecho Humano a la Alimentación y a la Seguridad Alimentaria y Nutricional de la población, con prioridad de atención a la población vulnerable. Para ello crea un Consejo Director, una Secretaría Ejecutiva, un Comité Técnico Intersectorial y de acuerdo al texto del proyecto, en estos nuevos órganos se integran los Ministerios de Agricultura y Ganadería, Salud, Educación Pública, Economía, Industria y Comercio, Trabajo y Seguridad Social, Planificación y Política Económica, Comercio Exterior y Desarrollo Humano e Inclusión Social e Instituto Mixto De Ayuda Social.

Análisis del proyecto.

El proyecto fue consultado al consultorio médico y la Dra. Karla Rojas Sáurez emitió criterio mediante oficio SM-0083-2018 indicando que *“este proyecto cumple con el propósito de garantizar y tutelar el derecho para el que fue creado, priorizando la atención a las poblaciones vulnerables.*

Sin embargo, sugiero que se revise desde el punto de vista legal, lo referente al artículo 14.- Funciones del Comité Técnico Intersectorial, inciso c) “Gestionar los recursos técnicos y financieros necesarios, provenientes de las instituciones públicas y privadas, la cooperación internacional, centros de investigación y universidades, para la ejecución de la Política de Estado de Seguridad Alimentaria y Nutricional y sus respectivos planes.”, (lo marcado en negrita no forma parte del original) puesto que, desde esta perspectiva, resulta confusa la redacción.”

Adicional a lo indicado por la Dra. Rojas el proyecto tiene algunas otras inconsistencias que no hace viable su apoyo.

1. Dos de los fines de este proyecto de ley son: a) Promover el cumplimiento de la Seguridad Alimentaria y Nutricional, como medio para alcanzar la plena realización del Derecho Humano a la Alimentación de los habitantes de la República. b) Facilitar la planificación estatal y la evaluación de las acciones financiadas con fondos públicos en materia de Seguridad Alimentaria y Nutricional (...)

La propuesta coincide con uno de los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) que se establecieron en Naciones Unidas y que Costa Rica está comprometido en alcanzarlos, siendo el ODS 2 “Hambre cero” que también se ha descrito como *“Objetivo 2: Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible”* por lo que hay que hacer acciones dirigidas al logro del mismo y al cumplimiento del compromiso de Costa Rica con los ODS.

Sin embargo, las acciones para su logro deben ser coordinadas y sobre todo ajustadas a la realidad del país.

En ese sentido, los objetivos de la ley se encuentran ya incluidos como parte de la Misión del Ministerio de Salud del Poder Ejecutivo, restando quizás la coordinación con el Ministerio de Agricultura y Ganadería para lo correspondiente al tema de la agricultura sostenible.

MINISTERIO DE SALUD

Misión

Somos la institución que dirige y conduce a los actores sociales para el desarrollo de acciones que protejan y mejoren el estado de salud físico, mental y social de los habitantes, mediante el ejercicio de la rectoría del Sistema Nacional de Salud, con enfoque de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, propiciando un ambiente humano sano y equilibrado, bajo los principios de equidad, ética, eficiencia, calidad, transparencia y respeto a la diversidad.

Ahora bien, para lograr la coordinación de acciones entre Ministerios, no es necesario aprobar una ley como la que se propone, especialmente porque crea una serie de órganos que amplían las gestiones de los funcionarios y comprometen algunas otras acciones, que deben ser priorizadas por cada uno de sus titulares responsables.

2. En el artículo 5 se incluyen definiciones entre las que se encuentra la siguiente: *“Producción sostenible: Uso eficiente de los recursos y la energía, la construcción de infraestructuras que no dañen el ambiente, la mejora del acceso a los servicios básicos y la creación de empleos verdes, justamente remunerados y con buenas condiciones laborales.”* Sin embargo, no se encuentra incluido en el programa al Minae que es el Ministerio encargado de la política ambiental.
3. En el artículo 6 se indica: *“(…) Podrán promover campañas informativas sobre el contenido alimenticio de los distintos alimentos que permitan a los consumidores, la libre elección basada en información adecuada y veraz.”* Sin embargo, esta regulación ya se encuentra incluida en la Ley de Promoción de la Competencia y Defensa Efectiva del Consumidor, en la cual se incluyen no solo las obligaciones con el consumidor, sino también las sanciones por el incumplimiento de las mismas.
4. Dentro del artículo 14 se establece esta facultad para el Comité técnico Intersectorial: *“Funciones del Comité Técnico Intersectorial (...) Gestionar los recursos técnicos y financieros necesarios, provenientes de las instituciones públicas y privadas, la cooperación internacional, centros de investigación y universidades, para la ejecución de la Política de Estado de Seguridad Alimentaria y Nutricional y sus respectivos planes. (Se suple el subrayado)* De esta norma parece deducirse

que la Universidades harán aportes mediante recursos técnicos o financieros, sin embargo, la norma no es clara y su inclusión puede generar confusiones u obligaciones que no están consideradas dentro de los presupuestos de educación, lo cual no significa que las Universidades no puedan hacerlo, pero su disposición debe estar sujeta a la decisión administrativa y estratégica de cada una de ellas.

5. El artículo 17 establece que cada ministerio que participa del Consejo Director que se crea, debe incorporar *“en su presupuesto anual, los recursos necesarios para la ejecución de las intervenciones públicas contenidas en el Plan Nacional SAN en el marco de la Política de Estado.”* Sin embargo, no queda claro cómo se hará esa disposición de recursos, siendo que el Presupuesto Nacional tiene un procedimiento legal establecido y cada Ministerio dispone de recursos para el cumplimiento de sus objetivos y funciones, por lo que, podría existir una duplicidad de presupuestación o bien una omisión al existir esta doble obligación legal.
6. Finalmente incluye un transitorio que dispone de plazas de cada Ministerio que queden vacantes por jubilación, para destinarlas al cumplimiento de lo dispuesto en este proyecto de ley, lo cual es posible que roce con otras disposiciones legales (o de menor rango) que disponen el tratamiento para estas plazas vacantes.

De lo expuesto, es importante resaltar que, si bien el objetivo general del proyecto es viable y consistente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, el presente proyecto de ley no puede apoyarse porque incluye un artículo que podría lesionar la autonomía universitaria y disponer de forma indirecta o no muy clara, un aporte económico de parte de la Universidades para los fines del mismo. En ese sentido, no puede apoyarse el proyecto y, por el contrario, debe pedirse a la Comisión encargada, que este proyecto no se tramite por tener roces de constitucionalidad que no permiten su aprobación. Lo anterior al margen de las otras inconsistencias que contiene el proyecto en análisis.”

2. El oficio SM-0083-2018 del 27 de junio del 2019, suscrito por la señora Karla Rojas Sáurez, médico jefe del Servicio Médico, en el que brinda su criterio en relación con el proyecto de ley citado, en el que indica lo siguiente:

“De conformidad con lo solicitado por parte del Consejo Universitario en oficio SCU-2019-190, sobre el dictamen afirmativo unánime del proyecto de Ley Expediente N° 20.076 “Ley Marco del Derecho Humano a la Alimentación y de la Seguridad Alimentaria y Nutricional”, me permito informar que, según criterio médico de esta jefatura, este proyecto cumple con

el propósito de garantizar y tutelar el derecho para el que fue creado, priorizando la atención a las poblaciones vulnerables.

Sin embargo, sugiero que se revise desde el punto de vista legal, lo referente al artículo 14.- Funciones del Comité Técnico Intersectorial, inciso c) *“Gestionar los recursos técnicos y financieros necesarios, provenientes de las instituciones públicas y privadas, la cooperación internacional, centros de investigación y **universidades**, para la ejecución de la Política de Estado de Seguridad Alimentaria y Nutricional y sus respectivos planes.”*, (lo marcado en negrita no forma parte del original) puesto que, desde esta perspectiva, resulta confusa la redacción.”

SE ACUERDA:

- 1. Acoger los dictámenes AL.CU-2019-0032 de la Asesoría Legal del Consejo Universitario y SM-0083-2019 del Consultorio Médico.**
- 2. Indicar a la Comisión Permanente de Asuntos Agropecuarios de la Asamblea Legislativa que el Consejo Universitario de la Universidad Estatal a Distancia (UNED), no apoya el proyecto de “LEY MARCO DEL DERECHO HUMANO A LA ALIMENTACIÓN Y DE LA SEGURIDAD ALIMENTARIA Y NUTRICIONAL”, Expediente No. 20.076, debido a que incluye un artículo que podría lesionar la autonomía universitaria y disponer de forma indirecta o no muy clara, un aporte económico de parte de las Universidades para los fines del mismo.**
- 3. Solicitar a la Comisión Permanente de Asuntos Agropecuarios que este proyecto no se tramite por tener roces de constitucionalidad, que no permiten su aprobación. Lo anterior al margen de las otras inconsistencias que contiene el proyecto en análisis.**

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO VI, inciso 4)

CONSIDERANDO:

El oficio SCU-2019-226 del 08 de julio del 2019 (REF. CU-470-2019), suscrito por Ana Myriam Shing Sáenz, coordinadora general de la Secretaría del Consejo Universitario, en el que remite la información de las postulaciones para ocupar la plaza vacante de un miembro titular de la Comisión de Carrera Administrativa.

SE ACUERDA:

Nombrar al señor Rafael Ángel Mendoza Ruiz como miembro titular de la Comisión de Carrera Administrativa, por un período de tres años, del 05 de agosto del 2019 al 04 de agosto del 2022.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO VI, inciso 5)

CONSIDERANDO:

El oficio SCU-2019-238 del 08 de julio del 2019 (REF. CU-471-2019), suscrito por Ana Myriam Shing Sáenz, coordinadora general de la Secretaría del Consejo Universitario, en el que informa que el nombramiento de la señora Nora González Chacón, como representante del Consejo Universitario ante el Consejo Editorial EUNED, venció el 15 de julio del 2019.

SE ACUERDA:

Nombrar a la señora Nora González Chacón como representante del Consejo Universitario en el Consejo Editorial EUNED, hasta el 14 de julio del 2020.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO VI, inciso 6)

CONSIDERANDO:

El oficio OPRE-636-2019 del 10 de julio del 2019 (REF. CU-478-2019), suscrito por la señora Grace Alfaro Alpízar, jefe a.i. de la Oficina de Presupuesto, en el que adjunta el oficio No. 09692 DFOE-SOC-0744 del 05 de julio del 2019, en el cual fue refrendado el Presupuesto Extraordinario No. 1-2019, por la Contraloría General de la República.

SE ACUERDA:

Remitir a la Comisión Plan Presupuesto el oficio OPRE-636-2019, referente a la aprobación del Presupuesto Extraordinario No. 1-2019

por parte de la Contraloría General de la República, para su información.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO VI, inciso 7)

CONSIDERANDO:

1. El oficio ORH.2019.272 del 10 de julio del 2019 (REF. CU-481-2019), suscrito por la señora Rosa María Vindas Chaves, jefe de la Oficina de Recursos Humanos, en el que solicita audiencia al Consejo Universitario, para tratar el problema de perfiles y de concursos para nombramientos de jefes y directores.
2. En la Comisión de Asuntos Jurídicos se está analizando el tema de perfiles de jefes y directores.

SE ACUERDA:

Solicitar a la Comisión de Asuntos Jurídicos conceder la audiencia solicitada por la señora Rosa María Vindas Chaves, jefe de la Oficina de Recursos Humanos.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO VI, inciso 8)

1. El oficio CEA-027 del 24 de junio del 2019 (REF. CU-431-2019), suscrito por la señora Wendy Garita Azofeifa, funcionaria del Centro de Educación Ambiental (CEA), en el que brinda criterio referente al proyecto de Ley “ADICIÓN DE UN ARTÍCULO 42 BIS Y UN TRANSITORIO XIII A LA LEY PARA LA GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS, No. 8839 DEL 24 DE JUNIO DE 2010, PROHIBICIÓN DE LA ENTREGA DE BOLSAS PLÁSTICAS DESECHABLES EN ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES”, Expediente No. 21.027, que se transcribe a continuación:

“En atención a la solicitud SCU-2019-200 recibida sobre el Expediente N.º 21.027, se plantean a continuación los siguientes considerandos:

1. En las últimas décadas, el crecimiento de las actividades humanas (mal llamado desarrollo) ha venido provocando serias consecuencias negativas en los ecosistemas marinos y en su

biodiversidad. Según el Foro Económico Mundial se estima que cada año terminan en los océanos ocho millones de toneladas de residuos de plástico y se prevee que esa cantidad aumente en la próxima década, hasta cubrir una superficie de 34 veces la Isla de Manhattan. Existen estudios que confirman que los plásticos representan la gran mayoría de los artículos de los residuos marinos (entre el 50% y el 80%) varados en las costas, flotando en la superficie del océano y en el fondo marino (OCDE, ENV/EPOC/ WPRPW (2015).

Así mismo, los plásticos utilizados para fines de empaque implicaron al 2013, aproximadamente el 40% de todos los plásticos en las zonas económicas más importantes del globo. Estos empaques incluyen bolsas plásticas, recipientes para todo tipo de uso, empaques de comida y afines; todos desechables (Plastic Europe, 2013). Ya es una lamentable realidad que en el planeta se hayan formado varias "islas de basura". La más conocida hasta el momento es la llamada: "Isla de Basura del Pacífico Norte", sin embargo, actualmente, y según un mapa que se está generando, ya se logran ubicar otras en el Pacífico Sur, el Atlántico Sur, el Centro del Atlántico Norte y en el Índico. Se estima que la Isla de Basura del Pacífico Norte tiene una extensión de 1,6 millones de km², es decir, 313 veces el tamaño de Costa Rica (go.nature.com/2GqMpl9).

2. Debido a todo lo anterior, la vida marina está sufriendo consecuencias letales debido a este tipo de contaminación, en la cual, los residuos de plástico prácticamente conviven y son parte de su entorno. Según la WWF, más de 700 especies en el mundo, incluyendo algunas que están en peligro crítico, han sido afectadas por el plástico y son las tortugas marinas las que más han sufrido a causa de estos residuos en su hábitat, se estima que un 52% ha ingerido este tipo de residuos causándoles la muerte. Se han hecho virales alrededor del mundo las incontables fotografías de la vida marina viéndose afectada por residuos que terminan en su hábitat como bolsas, botellas, y pajillas plásticas. La contaminación por plásticos está siendo reconocida mundialmente como una de las causas más importantes de afectación a la vida silvestre marina, provocando: atascamiento, ingestión, bioacumulación y cambios a la integridad y funcionalidad de los hábitats (More, 2008), así mismo, el plástico conlleva riesgos tóxicos para la salud humana y animal en todas las fases del ciclo de este material, como consecuencia a la exposición a las micropartículas y las sustancias químicas que las componen, afectando la calidad del aire y del agua. Además, su eliminación de los ecosistemas representa un problema ambiental muy serio.

3. Más de 30 países que cubren el 40% de las costas del mundo forman parte de la Campaña: "Mares Limpios", los cuales trabajan en leyes para disminuir el consumo excesivo de plásticos y toman otras medidas de protección tales como establecer reservas marinas o limpiar playas. Costa Rica es uno de los países que apoyan esta campaña y el actual proyecto de ley es parte de estas iniciativas requeridas para aportar soluciones reales a la contaminación por plástico.

4. Costa Rica ha sido reconocida mundialmente por ser una nación líder y vanguardista en cuanto a iniciativas en temas de conservación del ambiente y la biodiversidad. Un ejemplo de esto ha sido la creación de la Ley de Gestión Integral de Residuos Sólidos (GIRS-8839), aprobada en el 2010, lo cual ha representado un gran hito histórico importante en el país, que indica que la gestión integral de residuos debe evitar la generación de los mismos en su origen, como un medio para prevenir a proliferación de vectores relacionados con las enfermedades infecciosas y la contaminación ambiental. Dicho cuerpo normativo dispone que la primera y más importante obligación de los generadores de residuos es reducir precisamente su generación. Esta ley vino a darle herramientas a los gobiernos locales bajo el mando del Ministerio de Salud para elaborar los Planes de Gestión Integral de Residuos Sólidos y así poder mitigar y disminuir la gran cantidad de residuos generados en el país, de los cuales un gran porcentaje corresponde al plástico, por lo que este nuevo proyecto de ley viene a reforzar y a complementar este importante esfuerzo nacional.

5. Aunado a lo anterior, recientemente el pasado 13 de junio de este año se aprobó el proyecto de ley que prohíbe el uso de recipientes de estereofon en el país, por medio de la aprobación del Artículo 42 BIS a la Ley de Gestión Integral de Residuos Sólidos, lo cual representa una gran lucha y un gran logro, además de constituir un marco importante para dar pie a la aprobación de más proyectos de ley relacionadas que generarán un gran impacto en las soluciones que se requieren para el tema de la sustitución y eliminación de plásticos.

6. La Universidad Estatal a Distancia (UNED), institución autónoma y benemérita de la patria, que define en su misión un compromiso con la sociedad y el ambiente, que propone el respeto al ambiente como uno de los ejes transversales en el quehacer universitario y que de acuerdo a los compromisos asumidos desde el Programa Bandera Azul Ecológica (PBAE) y el Plan de Gestión Ambiental Institucional (PGAI), se sumó a la iniciativa de la Estrategia Nacional para la Sustitución de Plásticos de un Solo Uso y su Programa Zona Libre de Plástico de un Solo Uso, (presentada en la Semana del Reciclaje del 2017 a nivel nacional), por medio de la elaboración de la “Declaratoria de apoyo de la UNED a la estrategia nacional para la sustitución de plásticos de un solo uso y su programa zona libre de plástico de un solo uso”.

7. La Universidad Estatal a Distancia (UNED) es una institución de educación superior que tiene una responsabilidad social y un compromiso con el ambiente desde su fundación. En su misión y visión ha incorporado los asuntos ambientales y el interés en democratizar el conocimiento en esta temática, razón por la cual hoy en día el Eje Ambiente forma parte de sus políticas institucionales. Asimismo, cuenta con una Política Ambiental

Institucional establecida por el Consejo Universitario en la sesión 2112-2011, celebrada el 25 de agosto del 2011.

8.La Universidad Estatal a Distancia (UNED), a través de su Centro de Educación Ambiental (CEA), promueve una nueva cultura ambiental en la sociedad costarricense, conducente a la convivencia en armonía con el resto de seres vivientes mediante un enfoque educativo no formal, facilita el entendimiento de las relaciones ser humano-entorno y da respuesta a la problemática ambiental desde diferentes ámbitos.

De acuerdo con los considerandos planteados, la Universidad Estatal a Distancia (UNED) apoya todas aquellas iniciativas que contribuyen a promover y ejecutar acciones para mejorar las condiciones ambientales del país y que por ende contribuyan a nivel global en la mitigación de los problemas ambientales del planeta, por lo que desde esta casa de estudios se realizan los siguientes comentarios, observaciones y recomendaciones para este proyecto de ley:

1. El consumo de productos de plástico desechables aumentará conforme aumente la población y si no se toman medidas contundentes de reducción en el consumo, recolección y reciclaje, se continuará agudizando la afectación al ambiente y a la vida marina; y seguirá representando una amenaza para los ecosistemas acuáticos a nivel mundial.

2.La Ley de Gestión Integral de Residuos, N.º 8839 establece claramente una jerarquía en las acciones que deben realizarse para el adecuado manejo y gestión de los residuos, por lo que el primer paso es evitar la generación de residuos en su origen y reducir al máximo la generación de los mismos (artículo 4, incisos a y b), por lo que este proyecto de ley viene a implementar correctamente este principio de la ley.

3.Países suramericanos y centroamericanos como Chile y Panamá, ya han están dando el ejemplo al prohibir por ley la entrega bolsas plásticas de forma gratuita en las tiendas, comercios y supermercados, y según el Programa de la ONU para el Medio Ambiente (PNUMA), esta medida ayudará a reducir el volumen de los residuos marinos que afectan los océanos a nivel mundial.

4.En los últimos años y debido a la conciencia que el país ha venido desarrollando en cuanto a los daños que los productos de plástico le ocasionan al ambiente y a la salud, algunos comercios voluntariamente ya han empezado a trabajar en la eliminación y sustitución de bolsas plásticas por empaques de materiales alternativos, lo cual también ha empezado a calar y a impactar en la conciencia de los consumidores, por lo que se considera un momento oportuno y pertinente para agregar este nuevo Artículo 42 BIS y el Transitorio XIII a la Ley para la Gestión Integral de Residuos Sólidos 8839, y así promover este tipo de iniciativas concretas y contundentes, considerando que el costarricense actual tiene mayor la capacidad de aceptar y

entender la importancia de generar este tipo de cambios, sin embargo es importante trabajar muy fuerte y articuladamente en las estrategias educativas e informativas para la población.

5. Se recomienda que el incumplimiento de esta prohibición sea tomado como una infracción de mayor rango o importancia, que la de "leve" (como está estipulado en el Artículo 42 BIS), ya que siendo una infracción leve los comercios podrían no sentirse obligados o comprometidos a cumplirla.

6. Se recomienda en el Transitorio XIII desarrollar un poco más el tema de los incentivos para la reconversión productiva de las industrias dedicadas a la fabricación de bolsas plásticas desechables, con el fin de que este sector tenga más claridad al respecto y pueda visualizar este cambio como una oportunidad para crecer y mejorar su negocio sin afectar la salud del planeta.

Por lo tanto y debido a todo lo anteriormente expresado con respecto al expediente No. 21.027: "ADICION DE UN ARTICULO 42 BIS Y UN TRANSITORIO XIII A LA LEY PARA LA GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS SOLIDOS 8839 DEL 24 DE JUNIO DE 2010: PROHIBICION DE LA ENTREGA DE BOLSAS PLASTICAS DESECHABLES EN ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES", por considerar que es un proyecto de ley en favor del ambiente y sus habitantes marinos y terrestres, el Centro de Educación Ambiental brinda un dictamen unánime positivo, que avala este proyecto de ley con las observaciones y recomendaciones precitadas."

2. **El oficio AL-CU-2019-0037 del 12 de julio del 2019 (REF. CU-483-2019), suscrito por la señora Nancy Arias Mora, asesora legal del Consejo Universitario, en el que recomienda acoger el criterio del Centro de Educación Ambiental, y apoyar el proyecto de ley citado.**

SE ACUERDA:

1. **Acoger los dictámenes CEA-027 del Centro de Educación Ambiental y AL-CU-2019-0037 de la Asesoría Legal del Consejo Universitario.**
2. **Indicar a la Comisión Permanente Especial de Ambiente de la Asamblea Legislativa que el Consejo Universitario de la Universidad Estatal a Distancia (UNED), apoya el proyecto de Ley "ADICIÓN DE UN ARTÍCULO 42 BIS Y UN TRANSITORIO XIII A LA LEY PARA LA GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS, No. 8839 DEL 24 DE JUNIO DE 2010, PROHIBICIÓN DE LA ENTREGA DE BOLSAS PLÁSTICAS DESECHABLES EN ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES", Expediente No. 21.027, tomando en consideración las observaciones realizadas por el Centro de Educación Ambiental de la UNED, transcritas en el considerando No. 2 de este acuerdo.**

ACUERDO FIRME**ARTÍCULO VI, inciso 9)****CONSIDERANDO:**

- 1. El oficio ECEN-538-2019 del 03 de julio del 2019 (REF. CU-461-2019), suscrito por la señora Guisella Vargas Vargas, directora de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales, en el que remite el criterio brindado por los funcionarios Héctor Brenes Soto, Allan Fernández Hernández y Luis Alonso González Arce, del Programa de Manejo de Recursos Naturales, en relación con el proyecto de Ley “INTERPRETACIÓN AUTÉNTICA DE LOS ARTÍCULOS 19, INCISO B) Y 34 DE LA LEY FORESTAL, No. 7575, DE 5 DE FEBRERO DE 1996”, Expediente No. 21.022, que se transcribe a continuación:**

En respuesta al oficio SCU-2019-215, en el cual se solicita emitir criterio sobre proyecto de ley, expediente N°21.022 “**INTERPRETACIÓN AUTÉNTICA DE LOS ARTICULOS 19, INCISO B) Y 34 DE LA LEY FORESTAL, N°7575, DE 5 DE FEBRERO DE 1996**”, me permito emitir el criterio dado por los funcionarios Héctor Brenes Soto, Allan Fernández Hernández y Luis Alonso González Arce, del Programa de Manejo de Recursos Naturales.

Criterio

Toda actividad que pueda poner en riesgo la integridad de los ecosistemas naturales y los servicios ecosistémicos que de ellos se derivan, deber ser minuciosamente regulados, todo al amparo de las normas ya existentes las cuales velan por una adecuada salud ambiental en beneficio de la ciudadanía.

La salud pública y el derecho a un ambiente sano y ecológicamente equilibrado, se encuentran reconocidos constitucionalmente en los artículos 21, 50, 73 y 89 de la Constitución Política, así como a través de la normativa internacional, específicamente en el principio 15 de la Declaración de Río –Conferencia de Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo. Así mismo, y, en segundo lugar, el principio precautorio en materia ambiental, también conocido como “Principio In Dubio Pro Natura”, el cual conlleva a que todas las actuaciones de la administración pública en temas sensibles al ambiente, sean realizadas con el celo adecuado, para evitar riesgos y daños graves e irreversibles al Medio Ambiente. Es importante resaltar que este principio, se fundamenta en la obligación de prever y ejecutar todas las medidas precautorias para evitar todas las posibles afectaciones, que, derivadas de una actividad, puedan afectar negativamente al ambiente o la salud de las personas.

Una vez leído y analizado el Expediente N° 21.022, ley Forestal 7575, artículos 19 (b) y 34, y los artículos 2 y 3 del reglamento a dicha ley, se considera que existe una holgura desmedida en el concepto “PROYECTOS DE CONVENIENCIA NACIONAL”, específicamente en la sección donde se incluye la “minería” como una actividad que brinda beneficios a toda o gran parte de la sociedad. La ambigüedad de tal definición no dimensiona ni especifica los impactos negativos de la actividad minera y principalmente el daño permanente sobre el recurso natural. Lo anterior aunado a la sección donde se especifica a la empresa privada, como posible ejecutora de proyectos incluidos dentro de ésta ley, minimiza la probabilidad de que exista algún beneficio tangible para toda o parte de una sociedad. Por lo anterior consideramos que:

- 1- Se evidencian las posibilidades de una manipulación inadecuada del ecosistema, en este caso en terrenos de bosque y en áreas de protección del recurso hídrico
- 2- No se especifican los daños irreversibles en detrimento de los recursos naturales que causa la actividad minera.
- 3- El Reglamento a la Ley Forestal N° 7575, Decreto Ejecutivo N° 25721-MINAE, fue excesivo, en los alcances que se hacen en la definición establecida para “Conveniencia Nacional”
- 4- El Reglamento a la Ley Forestal N° 7575 tienen vicios de nulidad, por estar conteniendo reformas que difieren de la norma superior que la precede.
- 5- La actividad minera en sí, no brinda beneficios a toda o gran parte de la sociedad, es todo lo contrario.
- 6- El recurso hídrico es un bien público, por lo tanto el concepto de conveniencia nacional en el contexto planteado dentro de la ley, le resta la importancia como tal.
- 7- Es evidente la contradicción dentro del marco jurídico que desnaturaliza el sentido de protección de áreas sensibles a la conservación y preservación.

Por tanto;

- 1- Los argumentos planteados en el expediente N° 21.022, son lo suficientemente sólidos para mantener el concepto de proyectos de conveniencia nacional a aquellos referidos a, infraestructura u obras necesarias para la prestación de servicios públicos en beneficio de la colectividad.”

2. **El oficio AL-CU-2019-0033 del 10 de julio del 2019 (REF. CU-482-2019), suscrito por la señora Nancy Arias Mora, asesora legal del Consejo Universitario, en el que indica que con base en el criterio de los expertos del Programa de Manejo de Recursos Naturales de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales, recomienda que se apoye el citado proyecto de ley.**

SE ACUERDA:

1. **Acoger los dictámenes ECEN-538-2019 del Programa de Manejo de Recursos Naturales y AL-CU-2019-0033 de la Asesoría Legal del Consejo Universitario.**
2. **Indicar a la Comisión Permanente Especial de Ambiente de la Asamblea Legislativa que el Consejo Universitario de la Universidad Estatal a Distancia (UNED), apoya el proyecto de Ley “INTERPRETACIÓN AUTÉNTICA DE LOS ARTÍCULOS 19, INCISO B) Y 34 DE LA LEY FORESTAL, No. 7575, DE 5 DE FEBRERO DE 1996”, Expediente No. 21.022.**

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO VI, inciso 10) CONSIDERANDO:

1. **El oficio I.E.G-042-2019 del 3 de julio del 2019 (REF. CU-467-2019), suscrito por la señora Rocío Chaves Jiménez, directora del Instituto de Estudios de Género, en el que brinda criterio referente al proyecto de Ley “REFORMA DEL INCISO D) DEL ARTÍCULO 4 DE LA LEY No. 7801, DEL ARTÍCULO 23 DE LA LEY No. 7586, DEL ÚLTIMO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 16 Y ADICIÓN DE UN TRANSITORIO A LA LEY No. 8589, PARA EL CAMBIO CULTURAL Y EL TRABAJO CON HOMBRES EN BENEFICIO DE LAS MUJERES EN SITUACIONES EN VIOLENCIA”, Expediente No. 21.134, que se transcribe a continuación:**

“La categoría de género, conlleva una importancia y un proceso tan profundo y complejo, que aún no ha sido asimilado correctamente por quienes elaboran las políticas públicas ni tampoco por aquellos que las ponen en práctica. Una cultura de género que se supone en transición, mantiene en gran parte aún, las concepciones tradicionales que segmentan las atribuciones y comportamientos de mujeres, hombres, adolescentes, niños y niñas. En el contexto de esta cultura, donde amplios sectores de la población mantienen todavía patrones tradicionales, las pautas y actitudes en torno a los aspectos de convivencia establecen claras diferencias entre hombres y mujeres. Sin lugar a dudas, se requieren estrategias específicas que permitan trabajar con cada población, de acuerdo a sus necesidades, particularidades, y consideraciones propias. Ciertamente se ha alcanzado un nivel de conciencia social, donde la violencia contra las mujeres se visualiza como una de las manifestaciones más graves del abuso del poder, que se deriva de las desigualdades económicas, sociales, políticas y culturales existentes entre los hombres y las mujeres, sin embargo, aún nos encontramos con proyectos que desconocen la complejidad de esa desigualdad.

La violencia de género es una expresión del sistema de poder que históricamente ha discriminado a la mujer, constituyéndose

también en una violación de sus derechos y libertades fundamentales. Es un fenómeno multi-causal, un comportamiento aprendido y se trasmite por los modelos y patrones de crianza con que crecen y se desarrollan todas las personas.

El Instituto Nacional de las Mujeres, ha sido visibilizado como la institución encargada de impulsar la política nacional para la igualdad y equidad de género, desarrollando programas para las mujeres y encargándose de proteger sus derechos, consagrados así en declaraciones, convenciones y tratados internacionales. Esto, entre otras muchas funciones que le responsabilizan en específico de la propiciación de la participación de las mujeres en materia social, política, cultural y económica.

Nuestro país se ha unido a un movimiento de carácter internacional, preocupado por crear un marco jurídico de protección de los derechos de las mujeres contra la violencia; aún y cuando se ha tendido a proteger particularmente la violencia circunscrita al ámbito de las relaciones de pareja, se ha logrado el reconocimiento de los derechos de las mujeres en toda su aptitud. Logros atribuibles en gran parte a la labor desempeñada por el INAMU.

El proyecto de Ley que es objeto de análisis, propone en el artículo 1, una reforma a la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, específicamente en el artículo 4 sobre las atribuciones institucionales del INAMU, modificándose el inciso d, para que en adelante el INAMU deba coordinar las acciones e instancias existentes para ***“promover la condición de las mujeres, la equidad de género y la democracia genérica como nuevo paradigma, así como prevenir la violencia en contra de las mujeres. Estas coordinaciones las realizarán sin perjuicio de los servicios directos que la institución brinde a las mujeres bajo esos mismos principios. En materia de violencia el INAMU incluirá la ejecución de acciones para la prevención de la violencia y la concientización de los hombres, para la modificación de los patrones culturales y la construcción de nuevas masculinidades en beneficio de la condición de la mujer”*** (el resaltado no es del original).

Sobre esta reforma al inciso d, del artículo 4, se generan conceptos confusos y que podrían implicar un retroceso en el camino recorrido en la tutela de los derechos específicos de las mujeres. En primer lugar, no queda claro a que se refiere con la “democracia genérica” como un nuevo paradigma. La palabra genérica por sí sola hace referencia a algo que es general o bien un conjunto de elementos que son del mismo género. Si lo que se pretende es fomentar la participación ciudadana de las mujeres en los pilares de la democracia costarricense, dentro de los fines del artículo 3 de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, se señala la obligación del INAMU de propiciar espacios de participación política de las mujeres, por lo que no es realmente una reforma, ni es un nuevo paradigma. Pareciera

más bien apuntar por la eliminación de acciones afirmativas que ha sido necesarias implementar para garantizar la participación femenina.

Por otro lado, en este mismo punto, se incorpora la obligación del INAMU de incluir ***“la ejecución de acciones para la prevención de la violencia y concientización de los hombres, para la modificación de los patrones culturales y la construcción de nuevas masculinidades en beneficio de la condición de la mujer”*** (resaltado no es del original). En este punto es importante aclarar que la reforma propuesta parece obviar que no todos los hombres son agresores o tienen patrones de conducta que son necesarios de modificar y en segundo lugar que no todos los agresores, ofensores o victimarios lo son en igual medida.

Al respecto, el INAMU ha elaborado proyectos y programas para que instituciones públicas y organizaciones no gubernamentales se acrediten en el trabajo con ofensores de bajo perfil, función que a la fecha mantiene y es parte de su política institucional. Precisamente se circunscribe a este tipo de agresores porque existen otros ofensores, ya judicializados que son ajenos a la posibilidad de modificar sus conductas y con los cuales, los estudios psicológicos y psiquiátricos reafirman esta imposibilidad de modificación de conductas. Trabajar con ofensores requiere un carácter de especialización tal, que permita determinar la posibilidad de que se modifiquen o no conductas, haya reincidencia o pongan en riesgo de muerte a sus víctimas u otras personas, aspecto que sobrepasa la naturaleza del INAMU. En términos generales, el trabajo que hasta el momento muchas ONG's han realizado incluye a los ofensores de bajo perfil, permitiendo con ello elaborar programas especiales de trabajo y fomentando la participación ciudadana responsable por parte de estas organizaciones al trabajar en conjunto con el Estado. La presentación del proyecto de ley, se refiere a los distintos tipos de agresores, no obstante, en sus reformas propuestas, no va más allá que incluir la obligación de trabajar con todos los ofensores por igual.

En el mismo sentido, la reforma propuesta, incluye una modificación a la Ley contra la Violencia Doméstica para que el INAMU deba facilitar “por sí mismo, o a través de tercero, procesos de formación adecuados para los victimarios u ofensores, requeridos para cumplir la modificación integral de patrones y conductas lesivas a las mujeres, asignando para ello los respectivos recursos económicos de su presupuesto”.

Sobre este punto, es importante recordar, que la creación del Instituto Nacional de las Mujeres no surgió como un acto aislado o de buena voluntad política. El mandato de creación proviene de instrumentos de orden internacional que demandan su especificidad en procura de la tutela efectiva de los derechos de las mujeres como población vulnerable y en desventaja social, política, económica, de salud, trabajo, en fin, en las distintas esferas de la sociedad. En 1948, la Declaración Universal de

Derechos Humanos sentó las bases para la creación de convenciones internacionales de derechos humanos. De una manera más específica, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), junto con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, prohibió la discriminación por razón de género. La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979) es el instrumento internacional más extenso que trata los derechos de la mujer y, aunque la violencia no se aborda de modo específico, muchas de las cláusulas implican una protección ante esa violencia. En 1992, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que vigila la ejecución de esta Convención, incluyó formalmente la violencia por razón de género como una expresión de discriminación. Concretamente, la recomendación general número 19, adoptada en el XI período de sesiones (junio de 1992), trata en su totalidad de la violencia contra la mujer y de las medidas a tomar para eliminarla. En diciembre de 1993 la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (Res. A.G. 48/104, ONU, 1994), el primer instrumento internacional de derechos humanos que aborda exclusivamente este tema. La violencia contra la mujer se define como "todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada"⁷. E incluye "la violencia física, sexual y psicológica en la familia, incluidos los golpes, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación por el marido, la mutilación genital y otras prácticas tradicionales que atentan contra la mujer, la violencia ejercida por personas distintas del marido y la violencia relacionada con la explotación; la violencia física, sexual y psicológica al nivel de la comunidad en general, incluidas las violaciones, los abusos sexuales, el hostigamiento y la intimidación sexual en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros ámbitos, el tráfico de mujeres y la prostitución forzada; y la violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, dondequiera que ocurra"⁸. En septiembre de 1995, la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer adopta la Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción que dedica toda una sección al tema de la violencia contra la mujer, definiéndola en términos similares a los empleados por Naciones Unidas y considerando que la eliminación de la violencia contra la mujer es esencial para la igualdad, el desarrollo y la paz. Es dentro de este contexto, que en el año 1996 se aprueba en Costa Rica, la Ley contra la Violencia Doméstica, que refleja, en gran medida, la obligación del Estado frente a las exigencias de la Convención Belem do Pará. Finalmente, en el año 1998 se crea el INAMU, **por mandato especial**, como ente garante en Costa Rica, de los derechos de

⁷ Artículo 1. Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer . En: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/violenceagainstwomen.aspx>

⁸ Artículo 2. Op cit.

las mujeres, consagrados en declaraciones, convenciones y tratados internacionales ya expuestos.

La reforma propuesta en este proyecto de Ley, parece confundir la violencia, con la desigualdad. Con la confusión de conceptos, genera una serie de propuestas que parecen apartarnos del norte fijado por convenciones internacionales.

El proyecto propuesto consigna una modificación a la Ley de Penalización de la Violencia contra las mujeres (Ley No. 8589 aprobada en abril del dos mil siete) al pretender incluir dentro de las Obligaciones del INAMU, el diseño y financiamiento de un programa especial de atención para ofensores, ejecutado por éste o por instituciones u organizaciones públicas o privadas pero que deberá ser financiado por el mismo INAMU. Además, pretende incluir como novedad, la posibilidad de que los Jueces de la República en procesos de Violencia doméstica, ordenen el sometimiento de los presuntos agresores a los programas especiales (prerrogativa que ya realizan las autoridades judiciales a la fecha, incluyendo programas contra la Drogadicción, Alcoholismo, escuela para Padres, etc...) y crea un **TIMBRE DE NO VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES** como recargo a cobrar sobre la transferencia de automotores, revisión técnica, transferencia de armas de fuego, permisos de portación de armas, inscripción de polígonos.

Para el Instituto de Estudios de Género, es importante apoyar todas las iniciativas en pro de la tutela de los derechos de las poblaciones más vulnerables, la promoción de una cultura de paz e igualdad y la promoción de masculinidades alternativas no violentas, no obstante, el proyecto de ley propuesto, incluye funciones para las que el INAMU no fue creado ni se encuentra capacitado, obligándole a disponer de sus recursos para esos otros fines, reforma el fin primordial del Instituto, cual es trabajar por y con las mujeres, recarga económicamente a la sociedad costarricense con un nuevo tributo, e incurre en una falacia de generalización, omitiendo la especificidad del tema, los distintos tipos de personas agresoras que existen en la sociedad. Y la complejidad del abordaje profesional que se requiere.

En virtud de lo expuesto y las observaciones realizadas, el Instituto de Estudios de Género se permite expresar su inconformidad con el proyecto de Ley consultado, por lo que se sugiere respetuosamente considerar las recomendaciones hechas por esta dependencia.”

- 2. El oficio AL-CU-2019-0038 del 12 de julio del 2019 (REF. CU-484-2019), suscrito por la señora Nancy Arias Mora, asesora legal del Consejo Universitario, en el que recomienda acoger el criterio brindado por el Instituto de Estudios de Género, en relación con el citado proyecto de ley.**

SE ACUERDA:

1. Acoger el dictamen I.E.G-042-2019 del Instituto de Estudios de Género y AL-CU-2019-0038 de la Asesoría Legal del Consejo Universitario.
2. Indicar a la Comisión Permanente Especial de la Mujer de la Asamblea Legislativa que el Consejo Universitario de la Universidad Estatal a Distancia (UNED), no apoya el proyecto de Ley “REFORMA DEL INCISO D) DEL ARTÍCULO 4 DE LA LEY No. 7801, DEL ARTÍCULO 23 DE LA LEY No. 7586, DEL ÚLTIMO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 16 Y ADICIÓN DE UN TRANSITORIO A LA LEY No. 8589, PARA EL CAMBIO CULTURAL Y EL TRABAJO CON HOMBRES EN BENEFICIO DE LAS MUJERES EN SITUACIONES EN VIOLENCIA”, Expediente No. 21.134, tomando en consideración las observaciones planteadas por el Instituto de Estudios de Género en el considerando No. 1 de este acuerdo.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO VI, inciso 11)

CONSIDERANDO:

1. El oficio ECA 548-2019 del 10 de julio del 2019 (REF. CU-476-2019), suscrito por el señor Federico Quesada, director a.i. de la Escuela de Ciencias de la Administración, en el que brinda criterio referente al proyecto de Ley “ADICIÓN DE INCISO D) AL ARTÍCULO 171 DE LA LEY DEL SISTEMA FINANCIERO NACIONAL PARA LA VIVIENDA Y CREACIÓN DEL BANHVI, LEY No. 7052 DE 13 DE NOVIEMBRE DE 1986, LEY PARA LA INCORPORACIÓN DE LA VARIABLE SOCIAL DENTRO DE LOS SERVICIOS QUE BRINDA EL SISTEMA FINANCIERO NACIONAL PARA LA VIVIENDA”, Expediente No. 21.189, que se transcribe a continuación:

“A continuación se brinda respuesta al oficio SCU-2019-229-b, enviado a consulta a la Escuela de Ciencias de la Administración el día 4 de julio del año 2019. La consulta se realiza en relación al proyecto de Ley número 21189, el cual plantea una adición a la ley 7052 “Ley del Sistema Financiero Nacional para la vivienda”.

La modificación propuesta por los diputados José María Villalta Flórez-Estrada y Shirley Díaz Mejía plantea que es necesario adicionar un inciso al artículo 171 de esta ley para incluir la variable social como un elemento a considerar a la hora de otorgar crédito para la construcción de viviendas de interés social. Lo anterior se plantea con el objetivo de brindar acompañamiento y capacitación a “...las familias beneficiarias

de este tipo de créditos antes, durante y después de la ejecución de los proyectos...”.

Es importante denotar que el inicio del proyecto se encuentra acompañado de una introducción extensa, en la cual se menciona la necesidad de incluir esta variable para garantizar el mantenimiento y la mejora de la inversión pública, en particular las áreas comunes, y las zonas de esparcimiento. En la apología se destaca como una ingente necesidad, que las familias comprendan la importancia de un ambiente sano para el crecimiento comunitario, y el desarrollo. Se denota que debido a la falta de concientización en este tipo de proyectos, sobre el impacto ambiental, se ha presentado un deterioro de los proyectos urbanísticos de esta naturaleza. La adición que se presenta es la siguiente:

“...Artículo único- Se adiciona un nuevo inciso d) al artículo 171 de la Ley del Sistema Financiero para la Vivienda y creación del BANHVI (Banco Hipotecario de la Vivienda), Ley N0 7052 de 13 de noviembre de 1986 y sus reformas, que se leerá de la siguiente manera:

Artículo 171-EI BANHVI deberá velar por que el costo de la vivienda y su precio de venta se mantengan dentro de los márgenes normales para la actividad de construcción y venta de viviendas. Para este efecto, el precio máximo de venta será regulado de la siguiente manera: Para viviendas con financiación parcial o total del FOSUVI, el precio final no podrá exceder en 1.33 veces el total que resulte de sumar:

(...)

d) Costos de capacitación y acompañamiento socio-organizativo, antes, durante y después, que permitan que las familias beneficiarias de los programas de subsidio de la vivienda, en forma individual y colectiva desarrollen destrezas y habilidades que generen comunidades organizadas, seguras, solidarias, inclusivas, amigables con el ambiente, articuladas con su entorno y gobierno local, y que le den sostenibilidad a la inversión pública en vivienda e infraestructura, promoviendo con ello el mejoramiento de su calidad de vida. Se autoriza al BANHVI a financiar estos costos con recursos del FOSUVI...”

A partir de lo expuesto, no solo se considera necesario y pertinente otorgar el aval para la anterior reforma, sino que también contribuye con la difícil situación económica del país, en la cual el sector construcción para junio del año 2019 presentó una contracción del 2% (BCCR, 2019), e irónicamente uno de los sectores capaces de generar más empleo. Por otro lado, la necesidad de generar conciencia social y desarrollo en las comunidades con mayores necesidades es un elemento adicional a considerar. Se considera pertinente dar el aval al proyecto en todos sus extremos.

Banco Central de Costa Rica (2019). *Informe mensual de actividad económica*. San José, Costa Rica.”

2. El oficio AL-CU-2019-0039 del 12 de julio del 2019 (REF. CU-485-2019), suscrito por la señora Nancy Arias Mora, asesora legal del Consejo Universitario, en el que recomienda apoyar el proyecto de ley citado.

SE ACUERDA:

1. Acoger los dictámenes ECA 548-2019 de la Escuela de Ciencias de la Administración y AL-CU-2019-0039 de la Asesoría Legal del Consejo Universitario.
2. Indicar a la Comisión Permanente de Asuntos Sociales de la Asamblea Legislativa que el Consejo Universitario de la Universidad Estatal a Distancia (UNED), apoya el proyecto de Ley “ADICIÓN DE INCISO D) AL ARTÍCULO 171 DE LA LEY DEL SISTEMA FINANCIERO NACIONAL PARA LA VIVIENDA Y CREACIÓN DEL BANHVI, LEY No. 7052 DE 13 DE NOVIEMBRE DE 1986, LEY PARA LA INCORPORACIÓN DE LA VARIABLE SOCIAL DENTRO DE LOS SERVICIOS QUE BRINDA EL SISTEMA FINANCIERO NACIONAL PARA LA VIVIENDA”, Expediente No. 21.189.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO VI, inciso 12)

CONSIDERANDO:

El oficio SCI-586-2019 del 26 de junio del 2019 (REF. CU-486-2019), suscrito por el señor Julio Calvo Alvarado, presidente del Consejo Institucional del Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR), en el que transcribe el acuerdo tomado en Sesión Ordinaria No. 3125, Artículo 8 del 26 de junio del 2019, referente al pronunciamiento de ese Consejo por la invasión enfrentada por la Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

SE ACUERDA:

Dar por recibido el acuerdo del Consejo Institucional del Instituto Tecnológico de Costa Rica, referente a su pronunciamiento por la invasión enfrentada por la Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO VI, inciso 13)**CONSIDERANDO:**

El oficio AL-CU-2019-0042 del 15 de julio del 2019 (REF. CU-487-2019), suscrito por la señora Nancy Arias Mora, asesora legal del Consejo Universitario, en el que brinda dictamen solicitado en sesión 2749-2019, Art. II, inciso 7), celebrada el 11 de julio del 2019, referente al oficio ORH.2019.268 del 08 de julio del 2019 (REF. CU-479-2019), de la Oficina de Recursos Humanos, en relación con el Decreto No. 40736-MP-H-MIDEPLAN, artículo 84, publicado en el Alcance 280 en La Gaceta del lunes 20 de noviembre del 2017.

SE ACUERDA:

Analizar este asunto en el apartado de Asuntos de Trámite Urgente.

ACUERDO FIRME**ARTÍCULO VI, inciso 14)****CONSIDERANDO:**

1. El oficio ECE/2019/219 del 20 de junio del 2019 (REF. CU-439-2019), suscrito por la señora Yarith Rivera Sánchez, directora de la Escuela de Ciencias de la Educación, en el que remite el criterio técnico realizado por el personal académico de la carrera de Educación Especial, referente al proyecto de Ley “REFORMA INTEGRAL A LA LEY DE PROMOCIÓN DE LA ALTA DOTACIÓN, TALENTOS Y CREATIVIDAD No. 8899 DE 18 DE NOVIEMBRE DE 2010 Y CREACIÓN DEL CONSEJO NACIONAL DE PROMOCIÓN DE ALTA DOTACIÓN”, Expediente No. 21.151.
2. El oficio AL-CU-2019-0043 del 16 de julio del 2019 (REF. CU-490-2019), suscrito por la señora Nancy Arias Mora, asesora legal del Consejo Universitario, en el que brinda dictamen en relación con el citado proyecto de ley, e indica lo siguiente:

SE ACUERDA:

Devolver este asunto a la Asesoría Legal del Consejo Universitario, con el fin de que se solicite el criterio a la señora Krissia Morales Chacón, en relación con el proyecto de Ley “REFORMA INTEGRAL A LA LEY DE PROMOCIÓN DE LA ALTA DOTACIÓN, TALENTOS Y CREATIVIDAD No. 8899 DE 18 DE NOVIEMBRE DE 2010 Y CREACIÓN DEL CONSEJO NACIONAL DE PROMOCIÓN DE ALTA DOTACIÓN”, Expediente No. 21.151.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO VI, inciso 15)

CONSIDERANDO:

1. **El oficio DIREXTU.117-2019 del 21 de junio del 2019 (REF. CU-427-2019), suscrito por la señora Yelena Durán Rivera, directora de Extensión Universitaria, en el que remite criterio brindado por la señora Rose Mary Munguía Romero, Encargada del Programa de LESCO, referente al proyecto de “LEY DE RECONOCIMIENTO DE LA LENGUA DE SEÑAS COSTARRICENSE (LESCO)”, Expediente No. 20.767, que se transcribe a continuación:**

“El programa de Lengua de Señas Costarricense, nace como respuesta a la aplicación directa de la Ley 7600 en su artículo 50 “Derecho a la Comunicación...”. Es un programa modular de 5 niveles en el cual la persona que se inscribe aprenderá LESCO desde el primer nivel, pues las personas que imparten los cursos en el programa son profesores enseñantes de la LESCO a nivel nacional y personas sordas.

Como respuesta a esa ley, desde 1996, se ha implementado el programa LESCO en la UNED y se ha venido solicitando el reconocimiento de la Lengua de Señas Costarricense como una segunda lengua para todas aquellas personas que hayan aprobado al menos 160 horas de lecciones de LESCO y que tengan relación directa con las personas sordas o en su defecto 200 horas de aprendizaje, en caso de no tener relación con algunas personas de la comunidad sorda.

Hemos revisado diversas leyes que tienen relación con esta lengua y que todas tienen vínculo directo con las necesidades que presenta la población y la comunidad sorda, aspectos que el programa ha respondido con los programas curriculares que tiene cada uno de los niveles.

De las leyes del Estado existentes en la actualidad que se han aplicado en el programa de LESCO, podemos citar las tomadas de la Asamblea Legislativa de Costa Rica y del Poder judicial.

Decreto No.26831- Reglamento de la Ley de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad

DESCRIPCIÓN: El presente reglamento de la Ley 7600 Sobre la Igualdad de Oportunidades para las personas con Discapacidad, del 29 de mayo de 1996, establece normas y

procedimientos de obligatoria observancia para todas las instituciones públicas, privadas y gobiernos locales, quienes serán responsables de garantizar a las personas con discapacidad el ejercicio de sus derechos y deberes en igualdad de oportunidades. Las disposiciones que el mismo contiene se basan en los principios de equiparación de oportunidades, accesibilidad, participación y de no discriminación expresados en la Ley.

Ley 7600- Ley de Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad

DESCRIPCIÓN: CAPITULO VI ACCESO A LA INFORMACION Y A LA COMUNICACION

ARTÍCULO 50.- Información accesible Las instituciones públicas y privadas deberán garantizar que la información dirigida al público sea accesible a todas las personas, según sus necesidades particulares.

ARTÍCULO 59.- Programas de capacitación las instituciones públicas y las privadas de servicio público, incluirán contenidos de educación, sensibilización e información sobre discapacidad, en los programas de capacitación dirigidos a su personal.

Ley 8661- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

DESCRIPCIÓN: El propósito de la presente convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Ley N° 9303 Creación del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad CONAPDIS

DESCRIPCIÓN: ARTÍCULO 1.- Se crea el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad, en adelante CONAPDIS, como rector en discapacidad, el cual funcionará como un órgano de desconcentración máxima y personalidad jurídica instrumental, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Velará porque la lengua de Señas Costarricense sea reconocida y valorada en toda su magnitud.

Ley 9049- Ley de Reconocimiento del Lenguaje de Señas Costarricense (LESCO) como Lengua Materna

Ley N° 9171 Creación de las Comisiones Institucionales sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD) Tribunal Supremo de

Elecciones, República de Costa Rica. *. *Ley n.º 9049*. Publicada en el Alcance n.º 99 La Gaceta n.º 140 de 19 de julio de 2012.

DESCRIPCIÓN: Se reconoce la Lenguaje de Señas Costarricense (LESCO) como lengua materna

Por lo tanto, el expediente **No. 20.767 PROYECTO DE LEY DE RECONOCIMIENTO DE LA LENGUA DE SEÑAS COSTARRICENSE (LESCO)**, prácticamente, es una unificación de muchas leyes que se han venido realizando desde 1996 y que a la fecha desde el programa de LESCO, del Programa de Desarrollo Educativo de la Dirección de Extensión Universitaria de la UNED, se han venido implementando estrategias tanto en los ámbitos, curriculares, de acceso a la persona sorda en su proceso de comunicación, así como la apertura de espacios para el aprendizaje, y en cuanto a la divulgación de la Lengua interuniversitariamente e interinstitucionalmente entre otros aspectos.

Mi recomendación es que este documento sea considerado como una actualización de las leyes existentes y un mandato de respuesta inmediata a todas instancias del país. Pues se debe de tomar en cuenta que a pesar de existir la normativa gubernamental desde 1996, esta no se aplica a nivel nacional en todas sus dimensiones, ni ha existido una supervisión constante a la aplicación de estas normas.

El programa de LESCO, hace un llamado a la UNED para la efectividad y aplicación de la Ley 9049- Ley de Reconocimiento del Lenguaje de Señas Costarricense (LESCO) como Lengua Materna y a la Ley N° 9171 Creación de las Comisiones Institucionales sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD) Tribunal Supremo de Elecciones, República de Costa Rica. *. *Ley n.º 9049*. Publicada en el Alcance n.º 99 La Gaceta n.º 140 de 19 de julio de 2012., considerando el reconocimiento de la Lengua de Señas, como lengua materna a nivel de Carrera Profesional y a nivel de Carrera Administrativa para que las personas que tienen al menos 160 horas y conviven o tienen relación directa con las personas sordas o en su defecto aquellas personas que no tienen esta condición pero tienen 200 horas de aprendizaje efectivo, así como aquellas personas que tienen los estudios correspondientes comprobados como intérpretes, desde la aplicación de esta Ley “.

- 2. El oficio AL.CU-2019-0044 del 16 de julio del 2019 (REF. CU-491-2019), suscrito por la señora Nancy Arias Mora, asesora legal del Consejo Universitario, en el que recomienda apoyar lo indicado por la encargada del Programa de LESCO de la Dirección de Extensión Universitaria.**

SE ACUERDA:

1. Acoger los dictámenes DIREXTU.117-2019 de la encargada del Programa de LESCO de la Dirección de Extensión Universitaria y AL-CU-2019-0044 de la Asesoría Legal del Consejo Universitario.
2. Indicar a la Comisión Permanente Especial de Asuntos de Discapacidad y Adulto Mayor de la Asamblea Legislativa, que el Consejo Universitario de la Universidad Estatal a Distancia apoya el proyecto de “LEY DE RECONOCIMIENTO DE LA LENGUA DE SEÑAS COSTARRICENSE (LESCO)”, Expediente No. 20.767.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO VI, inciso 16)

CONSIDERANDO:

1. El oficio AL.CU-2019-0040 del 12 de julio del 2019 (REF. CU-498-2019), suscrito por la señora Nancy Arias Mora, asesora legal del Consejo Universitario, en el que brinda dictamen solicitado en sesión 2749-2019, Art. II, inciso 8), celebrada el 11 de julio del 2019, referente a la consulta planteada por la señora Guiselle Bolaños Mora, miembros del Consejo Universitario, sobre el nombramiento de la señora Gabriela Ramírez Acuña como integrante del Consejo de Becas Institucional (COBI), como representante del sector profesional administrativo, el cual se transcribe a continuación:

“Se atiende consulta planteada por la Consejala Guiselle Bolaños sobre el nombramiento de la señora Gabriela Ramírez Acuña como integrante del Consejo de Becas Institucional (COBI) como representante del sector profesional no académico.

Antecedentes:

El tema se encuentra regulado en el artículo 72 del Estatuto de Personal que indica lo siguiente:

*“ARTÍCULO 72: Del Consejo de Becas Institucional (COBI)
Créase el Consejo de Becas Institucional el cual tendrá como función principal el análisis y resolución de las solicitudes de los beneficios de estudio que le planteen los funcionarios de la UNED. Es el único órgano competente para conocer y resolver todo tipo de solicitudes en la materia, por lo que toda beca o facilidad de estudio dentro o fuera del país, debe contar con su aprobación previa.
Estará integrado por siete miembros de la siguiente manera:
a) Un funcionario con una jornada de al menos ½ tiempo completo en el desempeño de funciones académicas y con categoría profesional de al menos P3, y ser ex becario internacional, quien no podrá ejercer simultáneamente el puesto de vicerrector, director o jefe de oficina. Será nombrado*

por el Consejo Universitario por un período de dos años prorrogable por una sola vez.

- b) Un funcionario con una jornada de al menos ½ tiempo completo en el desempeño de funciones administrativas, con categoría de al menos profesional 2, quien no podrá ejercer simultáneamente el puesto de vicerrector, director o jefe de oficina. Será nombrado por el Consejo Universitario por un período de dos años prorrogable por una sola vez.
- c) Un funcionario con una jornada de al menos ½ tiempo completo en el desempeño de funciones académicas y con categoría profesional de al menos P3, quien no podrá ejercer simultáneamente el puesto de vicerrector, director o jefe de oficina. Será nombrado por el Consejo de la Vicerrectoría Académica (CONVIACA), por un período de un año prorrogable hasta un máximo de cuatro veces.
- d) Un funcionario con una jornada de al menos ½ tiempo completo en el desempeño de funciones académicas, con categoría de al menos P3, quien no podrá ejercer simultáneamente el puesto de vicerrector, director o jefe de oficina. Será nombrado por el Consejo de la Vicerrectoría de Investigación (COVI) por un período de un año prorrogable hasta por un máximo de cuatro veces.
- e) Un funcionario con una jornada de al menos ½ tiempo completo en el desempeño de funciones académicas en la Dirección de Extensión Universitaria, con categoría de al menos P2, quien no podrá ejercer simultáneamente el puesto de vicerrector, director o jefe de oficina. Será nombrado por el Consejo Institucional de Extensión, por un período de un año prorrogable hasta por un máximo de cuatro veces.
- f) El Coordinador del Centro de Capacitación en Educación a Distancia (CECED) o su representante académico.
- g) Un funcionario con al menos el grado de bachillerato universitario, representante de alguna de las organizaciones gremiales legalmente constituidas: Sindicato UNEUNED, AFAUNED, APROFUNED y Asociación UNEDPRO, quien no podrá ejercer simultáneamente el puesto de vicerrector, director o jefe de oficina, nombrado por un período de un año y escogido por estas en forma rotativa, de manera que en cada período su representante sea un miembro de una organización diferente.

La Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos o su representante, y la Dirección de Internacionalización y Cooperación (DIC) o su representante, serán invitados permanentes a las sesiones del COBI, con voz, pero sin voto.

El COBI será presidido por uno de los miembros académicos señalados en los incisos a), c), d) y e), nombrado por este órgano por un período de dos años prorrogable por una sola vez.”

En el caso de estudio, la plaza vacante que se sacó a concurso corresponde al inciso b) del artículo antes transcrito y fue convocado mediante correo remitido por la Secretaría del Consejo Universitario en fecha 05 de junio de 2019. Como se puede ver de la convocatoria, ésta se hizo de forma clara al indicar que el puesto vacante correspondía a un funcionario con al menos ½ tiempo de funciones administrativas:

De: Consejo Universitario

Enviado el: miércoles, 5 de junio de 2019 10:54 a. m.

Para: Funcionarios UNED <funcionariosu@UNED.AC.CR>

Asunto: Plaza vacante- Carrera profesional administrativa COBI

Consejo Universitario

UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA
Institución Benemérita de la Educación y la Cultura



Informa a la comunidad universitaria que se encuentran vacante las siguiente plaza:

Órgano: Consejo de Becas Institucional

Plaza vacante: 1 plaza a partir del 14 de julio. (Carrera profesional administrativa)

Fecha máxima para enviar su postulación: 19 de junio, 2018

Periodo del nombramiento: 2 años

Requisitos plaza profesional administrativa:

- Ser funcionario dedicado a tareas profesionales administrativas, al menos 1/2 tiempo
- Pertenecer a la Carrera Profesional
- Ser profesional 2, como mínimo

Los interesados deben enviar su currículum (con foto) y la adjunta debidamente llena al correo: consejouniversitario@uned.ac.cr

La colaboradora Ramírez Acuña se postuló de acuerdo a dicha convocatoria. Al mencionarse en ésta que debe ser un funcionario con nombramiento y funciones administrativas, queda claro que debe estar nombrado bajo ese régimen a diferencia de quienes pertenecen al régimen académico.

En el caso específico, como se puede constatar de la información remitida por la Oficina de Recursos Humanos, la señora Ramírez Acuña pertenece al sector académico y realiza funciones de ese orden, por lo que no puede ocupar el puesto para el cual se le nombró.

Al respecto, la Oficina de Recursos Humanos remite el oficio ORH.2019.309 en el cual adjunta el oficio ORH.USP.2019.2782 en el cual se indica la siguiente información relevante:

“Nombre: Gabriela Acuña Martínez

Cédula: 1-965-0686

Puesto: Profesora

Dependencia: Escuela de Ciencias de la Educación

Puesto en propiedad: No tiene

Sector: Profesional

Nombramientos interinos:

Del 27 de mayo del 2013 al 25 de agosto del 2013, servicios especiales, ¼ T.C.

Del 6 de setiembre del 2013 al 13/12/2013, servicios especiales, ¼ T.C.

Del 24 de enero del 2014 al 13 de mayo del 2014, servicios especiales, ¼ de T.C.

Del 23 de mayo del 2014 al 29 de agosto del 2014, servicios especiales, 1/4 de T.C.

Del 5 de setiembre del 2014 al 9 de diciembre del 2014, servicios especiales, ¼ de T.C.

Del 23 de mayo del 2015 al 16 de mayo del 2015, servicios especiales, ¼ de T.C.

Del 20 de mayo del 2015 al 31 de agosto del 2015, servicios especiales, ¾ de T.C.

Del 7 de setiembre del 2015 al 18 de diciembre del 2015, servicios especiales, T.C.

Del 23 de mayo del 2016 al 31 de agosto del 2016, servicios especiales, T.C.

Del 11 de setiembre del 2016 al 16 de diciembre del 2016, T.C.

Del 28 de enero del 2017 al 14 de mayo del 2017, servicios especiales, T.C.

Del 15 de mayo del 2017 al 14 de julio del 2017, plaza 158387 01, ½ T.C.

Del 1 de enero del 2018 al 31 de julio del 2018, 158387-01, ½ T.C.

Del 1 de agosto del 2018 al 31 de diciembre del 2018, 158387-01, ½ T.C.

Del 1 de enero del 2019 al 31 de agosto del 2018, 158387-01, ½ T.C.

*Se adjunta la clase de puesto en que la funcionaria se encuentra nombrada, la cual contiene el detalle de las funciones.” **Nota: el nombre de la funcionaria se corrige posteriormente, pero fue verificado con la Secretaría del Consejo Universitario que se trata de la misma funcionaria que se postuló para el cargo)*

En el perfil que anexa la Oficina de Recursos Humanos se indica la siguiente descripción:

“PROFESOR UNIVERSITARIO

Aprobado por el CONRE

Sesión 1559-2008, art. III, inciso 10)

Actualizado en sesión CONRE, 1779-2013, art. II, inciso 12)

NATURALEZA DEL PUESTO

Planificación, organización, ejecución e integración de labores con deberes y responsabilidades que se enmarcan dentro del proceso académico, que implica la investigación, la docencia, la extensión y la producción académica de Educación a Distancia. (...) (Se suple el resaltado)

Como referencia jurídica se cita el artículo 33 del Estatuto Orgánico que indica:

“ARTÍCULO 33: La Universidad contará con Vicerrectorías, Direcciones, Oficinas, Institutos, Centros, Secciones y las demás dependencias que los organismos competentes establezcan. Se ocuparán de las distintas tareas administrativas y académicas y serán creados o suprimidos de acuerdo con lo que establece este Estatuto. Funcionarán conforme al Manual de Organización y Funciones y los reglamentos que se dicten al respecto.” (se suple el resaltado)

Análisis del caso:

Sobre el caso concreto debo indicar que de acuerdo a la información brindada por la misma colaboradora y confirmada por la Oficina de Recursos Humanos, ella se desempeña como tutora por lo tanto pertenece al régimen académico y no al Profesional Administrativo como se indicó en la convocatoria.

A pesar de indicar la colaboradora que realiza algunas funciones administrativas, lo cierto es que lo citado por ella, corresponde a funciones propias de las labores académicas, las cuales no se escapan de requerir algunos aspectos de orden que podrían confundirse, pero que no por ello convierte su puesto, en un cargo administrativo.

Así las cosas, queda claro que la postulante no cumplía los requisitos para ser elegida en el puesto y por ello debe corregirse el error.

En fecha 9 de julio de 2019 la consejala Guiselle Bolaños plantea consulta ante la Secretaría del Consejo Universitario sobre el tema con el fin de que se revise lo actuado. Esta gestión puede ser tomada como un recurso dado que éstos no requieren mayor formalidad y que la Secretaría de Actas transcribe y presenta al seno del Consejo Universitario dicha consulta, por lo que, en aplicación de lo establecido en los artículos 57 y 58 del Estatuto Orgánico se conoce el mismo.

ARTÍCULO 57: Contra las resoluciones de las autoridades y organismos de la Universidad podrán ejercitarse los recursos de revocatoria y de apelación. Todo recurso debe plantearse por escrito.

ARTÍCULO 58: El recurso de revocatoria y de apelación subsidiaria, deberá plantearse ante el órgano que tomó la resolución dentro de los ocho días hábiles siguientes a partir de la notificación legal al interesado.

Bajo esa perspectiva, deberá revocarse el acuerdo revisado considerando que: la solicitud de revocatoria se presentó dentro del plazo, la persona nombrada mediante acuerdo 2746-2019 artículo III inciso 9) no cumple con los requisitos establecidos para el cargo en el artículo 72 del Estatuto de Personal, lo anterior se comprueba con el perfil del puesto remitido por la Oficina de Recursos Humanos y lo indicado en el cartel de convocatoria.

El acuerdo que se revisa no otorgó derechos subjetivos a la colaboradora Gabriela Ramírez, por cuanto aún no ha ejercido el cargo (el COBI no ha sesionado desde que se le comunicó el erróneo nombramiento), el mismo no es remunerado y su nombramiento estuvo viciado de nulidad ya que no cumple con los requisitos legales para el cargo. Siendo así, lo que procede es anular el acuerdo adoptado en la Sesión en sesión 2746-2019, Art. III, inciso 9), celebrada el 27 de junio del 2019 y comunicarle a la postulante que se deja sin efecto su nombramiento por las razones indicadas. Luego de dicha gestión se deberá proceder con una nueva convocatoria para la conformación del comité.

Finalmente debo indicar, que en todos los casos de nombramientos que deban ser realizados por el Consejo Universitario, se requiere que se haga una revisión preliminar de las convocatorias y todos los postulantes para someter a conocimiento del plenario únicamente aquellos casos en que se cumplan los requisitos del cargo, labor que debe realizar quien hace la convocatoria, ya sea la Oficina de Recursos Humanos o la Secretaría del Consejo Universitario, con el fin de no inducir a error al plenario ni crear expectativas en los postulantes cuando no corresponda.”

2. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2746-2019, Art. III, inciso 9), celebrada el 27 de junio del 2019 no otorgó derechos subjetivos a la funcionaria Gabriela María Ramírez Acuña.

SE ACUERDA:

1. Acoger el dictamen AL.CU-2019-0040 de la Asesoría Legal del Consejo Universitario.
2. Revocar el nombramiento de la señora Gabriela María Ramírez Acuña, como miembro del Consejo de Becas Institucional (COBI), por el sector profesional administrativo, aprobado por el Consejo Universitario en sesión 2746-2019, Art. III, inciso 9), celebrada el 27 de junio del 2019, dado que no cumple con los requisitos en el artículo 72 del Estatuto de Personal.
3. Informar este acuerdo al Consejo de Becas Institucional.
4. Agradecer a la señora Gabriela María Ramírez su interés de participar como miembro del COBI y se le insta a participar por el sector que le corresponda.
5. Solicitar a la Secretaría del Consejo Universitario divulgar nuevamente la plaza vacante de un miembro profesional administrativo en el Consejo de Becas Institucional.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO VI, inciso 17)

CONSIDERANDO:

El oficio AL.CU-2019-0045 del 17 de julio del 2019 (REF. CU-499-2019), suscrito por la señora Nancy Arias Mora, asesora legal del Consejo Universitario, en el que solicita que se deje en suspenso el acuerdo tomado en sesión 2737-2019, Art. III, inciso 1-a) celebrada el 23 de mayo del 2019, referente al Reglamento del Centro Agenda Joven, hasta que se defina la ubicación que tendrá ese Centro.

SE ACUERDA:

1. Acoger la solicitud planteada por la señora Nancy Arias Mora, asesora legal del Consejo Universitario, y se deja en suspenso la presentación de la propuesta del Reglamento del Centro Agenda Joven, hasta que se defina su ubicación.

2. **Incluir en la agenda del Consejo Universitario la discusión sobre la ubicación del Centro Agenda Joven.**

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO VI, inciso 18)

CONSIDERANDO:

El oficio V-INVES/2019-096 del 17 de julio del 2019 (REF. CU-500-2019), suscrito por la señora Rosibel Víquez Abarca, vicerrectora de Investigación, en el que informa que en sesión del Consejo de esa Vicerrectoría (COVI-2019/003), Art. 4, celebrada el 17 de julio del 2019, se acordó designar al señor Carlos Arguedas Matarrita como su representante ante el Consejo de Becas Institucional (COBI).

SE ACUERDA:

Dar por recibido el acuerdo del Consejo de Vicerrectoría de Investigación, referente a la designación del señor Carlos Arguedas Matarrita como su representante ante el Consejo de Becas Institucional (COBI).

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO VI, inciso 19)

CONSIDERANDO:

El correo electrónico del 22 de julio del 2019 (REF. CU-509-2019), remitido por la señora Nora González Chacón, miembro del Consejo Universitario, en el que remite propuesta de modificación del Reglamento de Vinculación Externa de la UNED, elaborada por las señoras Evita Henríquez Cáceres y Nora González Chacón.

SE ACUERDA:

1. **Trasladar la propuesta de modificación del Reglamento de Vinculación Externa de la UNED a la Comisión de Asuntos Jurídicos, para su análisis y presentación del dictamen respectivo ante el plenario, a más tardar el 30 de noviembre del 2019.**

2. Remitir a la administración la propuesta de reforma del Reglamento para la Vinculación Remunerada de la UNED con el Sector Externo, con el fin de que la haga del conocimiento de las unidades involucradas y presente las observaciones a la Comisión de Asuntos Jurídicos, a más tardar el 30 de setiembre del 2019.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO VI, inciso 20)

CONSIDERANDO:

El correo electrónico del 22 de julio del 2019 (REF. CU-510-2019), remitido por la señora Nora González Chacón, miembro del Consejo Universitario, en el que solicita al Consejo Universitario valorar la posibilidad de presentar en una próxima sesión el documental sobre monos de Costa Rica, producido por el señor José Pablo Castillo, productor audiovisual, la señora Magaly Rodríguez, bióloga de MARENA y el señor Roberto Roque, músico sonidista de la UNED.

SE ACUERDA:

Acoger la solicitud de la señora Nora González y se solicita a la Coordinación General de la Secretaría del Consejo Universitario, coordinar la presentación del documental en una próxima sesión del plenario.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO VI, inciso 21)

CONSIDERANDO:

1. El oficio ECEN-551-2019 del 05 de julio del 2019 (REF. CU-474-2019), suscrito por la señora Guisella Vargas Vargas, directora de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales, en el que remite el criterio brindado por los funcionarios José Roberto Santamaría Sandoval y Alfredo Solano Alfaro, referente al proyecto de "LEY MARCO PARA REGULARIZAR LA GENERACIÓN DISTRIBUIDA DE ENERGÍA A BASE DE FUENTES RENOVABLES", Expediente No. 20.969.

2. El oficio AL-CU-2019-0046 del 22 de julio del 2019 (REF. CU-511-2019), suscrito por la señora Nancy Arias Mora, asesora legal del Consejo Universitario, en el que recomienda que se acojan las recomendaciones dadas por los profesionales de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales en el oficio ECEN-551-2019, en relación con el citado proyecto de ley.

SE ACUERDA:

1. Acoger el dictamen ECEN-551-2019 de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales.
2. Enviar a la Comisión Permanente Especial de Ambiente de la Asamblea Legislativa el criterio brindada por la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales, mediante oficio ECEN-551-2019 que se adjunta a este acuerdo, en relación con el proyecto de “LEY MARCO PARA REGULARIZAR LA GENERACIÓN DISTRIBUIDA DE ENERGÍA A BASE DE FUENTES RENOVABLES”, Expediente No. 20.969.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO VI, inciso 22)

CONSIDERANDO:

El oficio AL-CU-2019-0034 del 22 de julio del 2019 (REF. CU-517-2019), suscrito por la señora Nancy Arias Mora, asesora legal del Consejo Universitario, en el que brinda el siguiente dictamen solicitado en sesión 2748-2019, Art. III, inciso 1), celebrada el 04 de julio del 2019, referente al caso de los nombramientos de los señores Régulo Solís Argumedo como director de Centros Universitarios, Luis Paulino Vargas Solís como director del Centro de Investigación en Cultura y Desarrollo, y la señora Yelena Durán Rivera como directora de Extensión Universitaria:

“Con el fin de atender el Acuerdo del Consejo Universitario adoptado en la Sesión 2748-2019 art III inciso 1) que indica “Solicitar a la señora Nancy Arias Mora, asesora legal del Consejo Universitario, que realice un análisis legal del caso de los nombramientos de los señores Régulo Solís Argumedo y Luis Paulino Vargas Solís. Además, se le solicita analizar el caso de la señora Yelena Durán Rivera, cuyo nombramiento como directora de Extensión Universitaria vence el 24 de setiembre del 2019. Dicho dictamen deberá ser enviado al Consejo Universitario a más tardar el 10 de julio del 2019. ACUERDO FIRME.”, emito el siguiente criterio para su consideración.

Antecedentes.

La solicitud de análisis jurídico surge ante la duda de si las personas que ocupan puestos con nombramientos a plazo tienen un nombramiento en propiedad o son interinos y si en esa condición, se puede extender el nombramiento por periodos temporales mientras se realiza un nuevo concurso o si debe contar con una terna para hacer el nombramiento interino.

La situación se presenta en este momento para varios casos concretos, pero es un tema que afecta a todos los puestos con nombramiento a plazo por lo que se atenderá el tema de forma general y luego se hará referencia a cada uno de los casos solicitados, de manera particular.

Análisis del tema.

El tema de la estabilidad laboral en la UNED ha sido analizado anteriormente tanto en sede judicial laboral como en sede constitucional, por lo que, me parece conveniente hacer una referencia jurisprudencial de previo, para que sirva de ilustración y fundamento para lo que se concluirá más adelante.

"(...) III.-(...). Conforme a lo expuesto, las normas contenidas en el Reglamento de Tutores de Jornada Especial, son las que regulan la relación laboral entre Tutores y la Universidad Estatal a Distancia, normas que, por referirse específicamente al desarrollo de su actividad y buen funcionamiento del servicio, están por encima de otras, que son de aplicación general, pero que ceden ante la especialidad de la materia, que regulan el relacionado reglamento. (...). No es posible aplicar otra normativa, por la autonomía en materia legislativa de que goza la Universidad Estatal, únicamente cuando se trata de normar lo relacionado con el desarrollo de los fines específicos, como es el de nombrar profesores, para impartir cursos con un horario menor de medio tiempo, por lo que no pueden ingresar a la Carrera Profesional, casos que estén regulados por un reglamento especial [...]. No debe perderse de vista que, si los artículos 192 y 84 de la Constitución Política, otorga a las Universidades Estatales y demás centros de Educación Superior autonomía legislativa, en lo que se refiere al desarrollo de sus fines, sería contrariar el espíritu que informó a la Asamblea Constituyente, al redactar las normas relacionadas, cualquier interpretación que imponga, a esos centros de enseñanza superior, nombramientos de profesores que, por cualesquier motivo, no reúnan los requisitos que se exigen para ingresar a la Carrera Profesional. La excelencia académica de los profesores que contrata, es responsabilidad, en el caso que nos ocupa, de la Universidad Estatal a Distancia y si se le impusieran los nombramientos, su responsabilidad cesaría." Voto N° 123. SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas diez minutos del siete de agosto de mil novecientos noventa y uno.

De esta sentencia rescato principalmente que se garantiza el respeto a la aplicación de la normativa interna de la Universidad, al confirmar los señores Magistrados de la Sala Segunda que la Universidad tiene autonomía en materia legislativa, es decir, que se regula a lo interno por la normativa que formalmente emita, debiendo recurrir a normativa externa o general únicamente cuando no se cuente dentro de su propia regulación, con la solución jurídica.

“(…) VII.- NECESIDAD QUE LAS UNIVERSIDADES CONSIDEREN EL TIPO DE FUNCIONARIO PÚBLICO. Obviamente, lo anteriormente indicado rige para aquellos funcionarios o servidores públicos de carrera, no siendo aplicable para los que ocupen un puesto de confianza. En efecto, los funcionarios de confianza son de libre designación y, por aplicación del principio del paralelismo de las competencias, de libre remoción, bastando que se haya perdido la confianza en el mismo. La determinación de si un funcionario es o no de confianza, es una cuestión que está librada al ordenamiento infra constitucional y a la naturaleza sustancial de sus funciones: empero, evidentemente, tal tipología (funcionarios de carrera y de confianza propia del Derecho laboral y del Derecho de la función pública) tiene importancia al momento de resolver casos concretos, de modo que le compete a las autoridades universitarias discernir cuándo están ante un funcionario de confianza y cuando no. (…)” Voto N° 2016-18087 SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las once horas diez minutos del siete de diciembre de dos mil dieciséis.

De esta sentencia, que se ha analizado en anteriores ocasiones, rescato el apartado en el que la Sala Constitucional hace referencia a que la Universidad puede hacer la distinción o determinación del tipo de funcionario público que tiene en su planilla, y también será relevante su referencia para la recomendación final.

El fundamento jurídico del tema en estudio está dispuesto en el Estatuto Orgánico según el artículo 35:
Estatuto Orgánico:

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. (Se suplen los resaltados)

En este artículo del Estatuto Orgánico se establece con claridad el régimen de estabilidad que se encuentra vigente para los funcionarios de la UNED, el cual tiene las siguientes características:

1. Existe un régimen de estabilidad con una excepción que es para los nombramientos establecidos por plazo fijo en el mismo Estatuto Orgánico.
2. Hay dos categorías de funcionarios: académicos y profesionales o no académicos (en esta última categoría están los profesionales y los administrativos)
3. En algunos puestos se ejercen cargos de autoridad lo que se reconoce como un pago adicional en el salario

4. Existen dos principios fundamentales para la estabilidad en la UNED, con la excepción dicha:
 - a. Ingreso y promoción por concurso
 - b. Remoción sólo por justa causa

Sobre la existencia del régimen de estabilidad. Ciertamente se establece desde el Estatuto Orgánico que en la UNED existe un régimen de estabilidad para los funcionarios y se delega el desarrollo de las condiciones específicas en el Estatuto de Personal, el cual analizaré más adelante.

Este régimen fue establecido en el mismo Estatuto Orgánico para todos los funcionarios de la Uned, con excepción de los puestos que se definieron con plazo desde esta norma fundamental. En el artículo 25 se enlistaron en el inciso ch) los cargos que tendrían plazo, así como su forma de elección y de remoción, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 35 antes transcrito.

Artículo 25. El Consejo Universitario es el órgano directivo superior de la Universidad. Le corresponden las siguientes funciones: (...)

*ch1) Nombrar por votación de al menos dos terceras partes del total de sus miembros a los **Directores y Jefes de las Unidades Académicas, por períodos definidos de cuatro años.***

*ch2) Nombrar a **los Directores y Jefes de las Unidades Administrativas**, por votación de al menos dos terceras partes del total de sus miembros.*

ch3) Remover de sus cargos por justa causa debidamente comprobada, a los funcionarios incluidos en los incisos ch1) y ch2), de este artículo, con votación de al menos dos terceras partes del total de sus miembros.

ch4) Que los nombramientos señalados en los incisos ch1) y ch2) podrán ser renovados por una única vez, previa participación en la lista de elegibles correspondiente

ch5) Nombrar al Auditor por tiempo indefinido, por votación de al menos dos terceras partes del total de sus miembros. Asimismo, suspender o remover al Auditor, por causa justa, conforme a lo establecido en el Art. 15 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y con una votación de al menos las dos terceras partes del total de sus miembros.

De lo transcrito hasta aquí queda claro que hay un régimen de estabilidad para quienes ocupan cargos en propiedad, pero están excluidos de dicha estabilidad quienes ocupen cargos por un plazo determinado específicamente los Jefes y Directores de Unidades Académicas que están en su cargo por 4 años (artículo 25 ch1)).

La forma de selección de estos cargos está dispuesta en el Estatuto de Personal y en el Reglamento de concursos.

Del Estatuto de Personal quiero resaltar las siguientes normas:

ARTÍCULO 5: Definiciones

En este Estatuto se entenderá por (...)

b) FUNCIONARIO: Toda persona física que preste sus servicios en forma personal y subordinada a la UNED, a cambio de un salario;

c) **FUNCIONARIO A PLAZO FIJO:** Aquel que se contrate para realizar funciones que se enmarquen dentro de los trabajos denominados a plazo fijo o por obra determinada, conforme a las previsiones legales aplicables;

ARTÍCULO 16: Ascenso

Por ascenso se entenderá la promoción de un funcionario a un puesto superior. Los ascensos se harán con base en el Reglamento de Concursos.

En el primero artículo citado, se puede leer la definición que tiene el Estatuto de Personal para el funcionario nombrado a plazo fijo como aquel a quien se le dan funciones dentro de trabajos denominados a plazo fijo conforme a las previsiones legales aplicables. Esas previsiones legales aplicables, son las disposiciones de los artículos 25 y 35 del Estatuto Orgánico que, al definir el nombramiento con plazo para esos puestos, convierte a los funcionarios que los ocupan en funcionarios a plazo fijo en ese puesto.

El artículo 16 se menciona porque es el que remite al Reglamento de Concurso para la promoción y ascenso y es ahí donde encontramos la normativa específica para la selección de jefes y directores académicos a plazo, según lo citado.

En el Reglamento de Concursos se incluyó el artículo 15 con una disposición amplia y clara de la forma de selección de los funcionarios para estos puestos.

Reglamento de Concursos:

ARTÍCULO 15:

El nombramiento de los Directores y Jefes de Oficina se regirá por las siguientes normas específicas:

a) *Corresponde al Consejo Universitario nombrar por votación de al menos dos terceras partes del total de sus miembros a los Directores y Jefes de las Unidades Académicas y Administrativas, tanto para ocupar la plaza en propiedad como en forma interina. Todo nombramiento mayor de seis meses será definido, en primera instancia, mediante concurso interno, y en segunda instancia, cuando se requiera, por concurso mixto.*

b) Para ocupar la plaza en forma interina hasta por seis meses, el Consejo Universitario nombrará directamente a quien estime conveniente siempre y cuando cumpla con los requisitos mínimos del puesto.

c) *Los requisitos básicos del puesto serán establecidos en el Manual Descriptivo de Puestos y ratificados por el Consejo Universitario.*

d) *El concurso será divulgado por la Oficina de Recursos Humanos mediante circular dirigida a la Comunidad Universitaria y mediante una publicación en un diario de circulación nacional. En estas publicaciones, se incluirán los requisitos mínimos del puesto y la información necesaria para su valoración. Se concederá un término no inferior de ocho días y no superior a 15 días hábiles para recibir las ofertas. Los oferentes que no cumplan con los requisitos básicos del Manual Descriptivo de Puestos, serán excluidos del concurso. Para tal efecto, la Oficina de recursos Humanos deberá informarles por escrito.*

e) *El Consejo Universitario aprobará la tabla general de Valoración en la que se deberán ponderar en forma equitativa aspectos tales como: experiencia general, experiencia afín al*

puesto, título, publicaciones, para capacitación, entrevista, proyecto entre otros.

f) La calificación del proyecto y la entrevista de los candidatos será llevada a cabo por una comisión nombrada por el Consejo Universitario, la cual estará integrada por al menos dos de sus miembros, por el Vicerrector respectivo o por el superior inmediato, según sea el caso. Esta Comisión elegirá entre sus miembros un coordinador. La calificación de los proyectos y de la entrevista deberá cumplirse antes de remitir al Consejo Universitario el resultado del concurso, la cual tendrá por objeto conocer los proyectos, criterios y valoraciones sobre la dirección o jefatura a la que esté concursando el candidato. Cualquier miembro del Consejo Universitario que no esté nombrado en la comisión podrá asistir a la entrevista con voz, pero sin voto, o podrá tener acceso a los proyectos, pero no podrá calificarlos. La Oficina de Recursos Humanos a través de la instancia técnica respectiva coadyuvará en todo este proceso.

g) Concluido el proceso de calificación de las ofertas, la Oficina de Recursos Humanos remitirá al Consejo Universitario el resultado del concurso consignando el puntaje obtenido por cada uno de los oferentes en orden descendente, sin recomendar a ninguno de ellos, adjuntando copia del currículum y de los atestados respectivos. Además, certificará al Consejo Universitario, que ha seguido todos los procedimientos y reglamentos que estén establecidos en el Estatuto de Personal y en las Leyes de la República.

h) En todo concurso deberán existir al menos tres oferentes que cumplan los requisitos mínimos del puesto. En caso contrario la Oficina de Recursos Humanos procederá a sacar nuevamente el concurso interno en un plazo no mayor de 10 días hábiles. De persistir la situación de no conformarse la terna, el Consejo Universitario decidirá, en un plazo máximo de un mes, si continúa el proceso del concurso con los oferentes que cumplen los requisitos mínimos del puesto o si se llevará a cabo el concurso mixto correspondiente. (Los resaltados no son del original)

En este Reglamento se encuentra dispuesto todo el proceso de selección, el concurso y demás regulaciones necesarias para estos puestos.

En el inciso b) se establece la forma de elegir cuando se está nombrando a una persona de forma interina por menos de 6 meses, y se puede deducir que es mientras se realiza el proceso de concurso, ya que se encuentra dispuesto en el mismo artículo donde se detalla el procedimiento a seguir para el nombramiento formal, que es el que corresponde al plazo dispuesto por la normativa.

Sobre este inciso b) es que se adoptó un acuerdo en la Sesión 2727-2019 del 4 de abril de 2019 en el Consejo Universitario que dispuso lo siguiente:

“Artículo IV, inciso 2) Considerando que:

- 1. Se hace necesario reforzar los mecanismos democráticos de participación en las oportunidades laborales, específicamente en las posibilidades de ascenso.*
- 2. Es preciso fortalecer la transparencia en la selección del personal idóneo cuyo nombramiento esté a cargo del*

Consejo Universitario, de conformidad con el artículo 25 del Estatuto Orgánico.

SE ACUERDA:

Toda vez que corresponda al Consejo Universitario realizar un nombramiento interino en una plaza vacante, se hará con base en una terna con los atestados de las personas elegibles, de la cual el Consejo Universitario nombrará a la persona idónea.” (el resaltado no es del original)

Esta decisión del Consejo Universitario debe adicionarse a lo dispuesto por la normativa antes citada, por lo que, únicamente resta hacer el análisis de si los puestos que son ocupados por una persona que tiene un nombramiento temporal, al finalizar el tiempo por el cual se ha nombrado, se trata de un puesto vacante o no.

De acuerdo a lo dispuesto en la normativa vigente citada, así como lo que ha decidido la Universidad para estos puestos, se puede concluir que no existan nombramientos en propiedad sino temporales para los puestos incluidos en el artículo 25 inciso ch1). En ese sentido, hago referencia a lo que dispone el Estatuto Orgánico en cuanto a los nombramientos en puestos de Directores y Jefes de las Unidades Académicas, que en el artículo 25 inciso ch 1) indica que deben ser por períodos de cuatro años.

Asimismo, la normativa relacionada, que es 1) “Estatuto de Personal”, 2) “Reglamento de Concursos” y 3) “Procedimiento para el Nombramiento de Directores y Jefes de Oficina de la Universidad Estatal a Distancia, excepto los Nombramientos de Directores (as) de las Escuelas, según lo establecido en el Art. 15 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal”; son consistentes con esta disposición y se deben aplicar cumpliendo con lo dispuesto para el trámite del concurso. Si se revisa en detalle esta normativa, incluye los plazos para iniciar los concursos, (140 días hábiles antes del vencimiento del plazo del nombramiento).

En cuanto a este tema, es posible concluir que: siendo que toda la normativa vigente está dirigida a que se tengan nombramientos temporales (de cuatro años) sin que se pueda hacer un nombramiento en propiedad, esta es la forma legal que la Universidad dispuso para estos puestos, y como ha sido reconocido y avalado por los Tribunales de Justicia que la Universidad puede definir su propia organización interna, al concluir el plazo del nombramiento estos puestos quedan vacantes.

Mientras la normativa se mantenga vigente con la redacción actual, las personas que ocupen los cargos con plazo, no tienen estabilidad en ese puesto por el plazo del nombramiento. Podrán tener estabilidad en otros cargos, ascender temporalmente por el plazo del nombramiento, y volver a su cargo con estabilidad, pero los puestos definidos por el Estatuto Orgánico como nombramientos con plazo, no tienen estabilidad y por ello, las plazas quedan vacantes nuevamente una vez que se concluye el nombramiento.

De previo a analizar cada caso de manera concreta debo hacer referencia a la resolución de la Sala Constitucional que eliminó el plazo para los puestos regulados en el inciso ch 2) del artículo 25 del

Estatuto Orgánico, por cuanto esa resolución se encuentra firme y efectivamente eliminó el plazo para los cargos del inciso ch 2) mas no para los restantes puestos, que en la normativa se mantienen con esa característica.

En dicha sentencia, el estudio y resolución se hace únicamente en relación con los puestos administrativos que se incluían en el inciso ch 2) “Nombrar a los Directores y Jefes de las Unidades Administrativas por plazos definidos de seis años...” pero nunca se analizó el tema en relación con los otros tipos de funcionarios que tiene la Universidad como son los académicos.

Si a esto agregamos la facultad que le otorga la autonomía universitaria para regular su actividad académica y sus fines, tal y como lo ratificó la Sala Segunda en la resolución antes citada sobre el nombramiento de tutores en la que indicó: “(...) Conforme a lo expuesto, las normas contenidas en el Reglamento de Tutores de Jornada Especial, son las que regulan la relación laboral entre Tutores y la Universidad Estatal a Distancia, normas que, por referirse específicamente al desarrollo de su actividad y buen funcionamiento del servicio, están por encima de otras, que son de aplicación general, pero que ceden ante la especialidad de la materia, que regulan el relacionado reglamento.(...)”, queda claro que jurídicamente es válida la diferencia entre funcionarios académicos y administrativos.

Todos los argumentos sostenidos por la Sala Constitucional sobre la estabilidad en la función pública pueden resultar aplicables a los funcionarios administrativos (criterio actual), pero no necesariamente para el sector académico, dada su especialidad y sobre todo, por ser el fin máximo de la Universidades Públicas y la razón y fundamento de la Autonomía Universitaria constitucionalmente otorgada.

En conclusión: los funcionarios nombrados en puestos cuyo nombramiento es por plazo, según lo dispone el Estatuto Orgánico (artículos 25 y 35) no ocupan el puesto como interinos sino como funcionarios a plazo fijo, sin estabilidad laboral en ese puesto y una vez concluido el plazo del nombramiento, el puesto queda vacante de nuevo, pudiendo el funcionario volver a su puesto en propiedad o aplicarse alguna de las otras normas que regula esta situación.

Mención aparte ocupan los puestos de confianza que se encuentran regulados mediante normativa expresa y no han sido objeto de estudio en este informe.

Hecho este análisis genérico, procedo a analizar los casos concretos con base en la información remitida formalmente por la Oficina de Recursos Humanos:

“a. Funcionario Luis Paulino Vargas Solís:

Estatus nombramiento actual: Ocupa actualmente el puesto de Jefe de Oficina del CICDE. Nombrado mediante acuerdo del Consejo Universitario, sesión 2443, artículo III, inciso 3, del 10/7/2015 al 9/7/2019).

Estatus y cargo que ocupa en propiedad: Ocupa en propiedad el puesto de Investigador, código 257007-00.

Fecha y acto de nombramiento que ocupa: Fue nombrado mediante acuerdo del Consejo Universitario, sesión 2443, artículo III, inciso 3), de fecha 9 de julio del 2015

Prórrogas que ha tenido el nombramiento: Fue nombrado por primera vez como Director, el 1º de setiembre del 2010, según acuerdo transcrito mediante oficio CU-2010-518. Su nombramiento ha venido siendo prorrogado por períodos de seis meses, hasta el momento de realización del concurso en julio 2010.

Información relevante: Dado que la plaza de Jefe de Oficina del CICDE (código 229036-00) no existía, los siguientes períodos lo que se le hizo fue un "recargo de funciones".

Del 1/9/2010 al 31/3/2011 (CU-2010-518)

Del 1/4/2011 al 31/7/2011 (Sesión 2084)

Del 1/8/2011 al 31/1/2012 (Sesión 2102)

Del 16/1/2012 al 31/1/2013 (sesión 2172)

A partir del 1/2/2013 se crea la plaza y se le nombra durante los siguientes períodos:

Del 1/2/2013 al 31/7/2013 (Sesión 2235, en que indican que hasta que se resuelva el concurso)

Del 1/8/2013 al 31/1/2014 (sesión 2235)

Del 1/2/2014 al 31/7/2014 (Sesión 2235)

Del 1/8/2014 al 31/1/2015 (Sesión 2235)

Del 1/2/2015 al 9/7/2015 (Sesión 2235)

A partir del 10/7/2015 concurso y nombramiento por 4 años.

En este caso concreto, dado que la plaza no existía y se pagaron las funciones como recargo, no es posible considerar esos nombramientos como parte de su permanencia en el puesto, por lo que únicamente se va a considerar lo relacionado a su nombramiento a partir del concurso en la plaza cuando ya existió.

Considerando que el único concurso para este puesto culminó con nombramiento a partir del 10/7/2015 por 4 años, su nombramiento concluyó el 09/07/2019 por lo que desde ese día el puesto se encuentra vacante.

b. Funcionario Régulo Solís Argumedo

Estatus nombramiento actual: Ocupa actualmente el puesto de Director de Centros Universitarios. Nombrado mediante acuerdo del Consejo Universitario, sesión 2441-2015, artículo IV, inciso 2)

Estatus y cargo que ocupa en propiedad: Ocupa en propiedad el puesto de Administrador de Centro Universitaria de Guápiles, código 236010-01.

Fecha y acto de nombramiento que ocupa: Fue nombrado mediante acuerdo del Consejo Universitario, sesión 2441, artículo IV, inciso 2), de fecha 2 de julio del 2015

Prórrogas que ha tenido el nombramiento: No ha tenido prórrogas

Información relevante: No hay

En este caso, el concurso se realizó y se hizo un nombramiento por 4 años a partir del 1º de agosto de 2015 con vencimiento a 4 años, por lo que, una vez concluido dicho plazo, la plaza se encontrará vacante de nuevo.

c. Yelena Durán Rivera

Estatus nombramiento actual: Ocupa actualmente el puesto de Director de Extensión Universitaria. Nombrada mediante

acuerdo del Consejo Universitario, sesión 2466-2015, artículo IV, inciso 1)

Estatus y cargo que ocupa en propiedad: Ocupa en propiedad el puesto de Profesor, código 158148-01.

Fecha y acto de nombramiento que ocupa: Fue nombrado mediante acuerdo del Consejo Universitario, sesión 2466, artículo IV, inciso 1), de fecha 24 de setiembre del 2015

Prórrogas que ha tenido el nombramiento: Ha tenido los siguientes nombramientos: Del 1/7/2011 al 30/6/2015. Concurso resuelto, en sesión 2101-2011, artículo VI, inciso 3). Del 1/7/2015 al 31/12/2015, nombramiento interino, sesión 2949, artículo III, inciso 2) A partir del 25 de setiembre 2015, actual nombramiento

Información relevante: No hay

En este caso, se han realizado varios concursos, el primero para un nombramiento del 2011 al 2015, luego se realizaron nombramientos interinos mientras se concluía el concurso, y el nombramiento actual responde al concurso que se realizó en el 2015 (concurso interno 15-10) derivado del cual se nombra a la funcionaria desde el 25 de setiembre del 2015 hasta el 24 de setiembre del 2019. Este puesto igualmente quedará vacante al concluir el nombramiento mencionado.

En todos los casos, se trata de puestos que quedan vacantes al terminar el plazo del nombramiento porque son puestos que el Estatuto Orgánico incluyó en los supuestos de excepción del artículo 35 y que se encuentran dentro de lo regulado por el artículo 25 inciso ch 1) del mismo cuerpo legal.

Finalmente debo aclarar algunos conceptos que la oficina de Recursos Humanos incluyó en el oficio ORH.2019.270 porque podrían generar confusión. Indica el oficio lo siguiente:

- 1) *“Los compañeros Luis Paulino Vargas, Regulo Solís y Doña Yelena se nombran sin que se conformara terna de elegibles, de hecho, se nombra por un proceso de 4 años y como fue por un proceso concursal a don Luis Paulino se le ha respetado su estabilidad impropia como interina (sic)”*

De la información remitida se desprende que al compañero Vargas Solís se le encargan las funciones mientras se crea la plaza de Jefe de la Oficina del CICDE, por lo que no puede considerarse como una estabilidad impropia, sino que se trató de una situación particular en la que se le pagaba un recargo de funciones, pero la plaza no existía.

Cuando la plaza se crea el 01/02/2013 se le nombra de manera interina mientras se hace el concurso, lo que tarda desde esa fecha hasta el 10/7/2015, fecha en la que se le nombra como producto del concurso interno N° 14-11 indicando: *“La valoración final de la segunda convocatoria es que don Luis Paulino Vargas Solís alcanza una nota de 76 puntos, de acuerdo a las valoraciones de la evaluación psicométrica, proyecto de desarrollo y entrevista y ejercicios situacionales.”*

Es decir, sí se hizo concurso y el funcionario alcanzó la elegibilidad. En ese caso, no consta en la información remitida por la Oficina de Recursos Humanos, el tema de la terna, sin embargo, habiendo vencido el plazo de su nombramiento, ese es un tema que carece de

interés para lo que se consulta. Lo cierto es que el nombramiento no se da como un respeto a la llamada estabilidad impropia sino como resultado del concurso en el cual el funcionario quedó elegible.

A pesar de que en este estudio no se incluye el tema de las ternas resultantes de los concursos, sugiero que se recuerde a la Oficina de Recursos Humanos que, de previo a enviar el resultado de cualquier concurso al Consejo Universitario, se debe haber realizado el procedimiento establecido en el artículo 15 del Reglamento de Concursos.

- 2) *En el caso de Don Régulo y Doña Yelena, se cumple por primera vez el vencimiento de su nombramiento, pero siendo que evidentemente es una plaza permanente y evidenciada su necesidad, por artículo 26 del código de trabajo, no procede el establecer que el nombramiento por concurso sea de plazo definido, pues persiste la necesidad.”*

Este párrafo es importante aclararlo, ya que hace una afirmación basada en la aplicación errónea de normas laborales y podría llevar a confusión al lector y a inducir a error en la toma de decisiones.

Ciertamente las plazas son permanentes y se necesitan dentro del esquema de la Universidad, pero como se indicó, la UNED tiene normativa propia interna que definió la naturaleza de los nombramientos que se hacen en ellas y siendo éstas normas (Estatuto Orgánico, Estatuto de Personal, Reglamento de Concursos y Procedimiento para nombrar jefes y directores) suficientes para resolver el asunto, no se debe recurrir al Código de Trabajo sino a las normas internas.

Por lo tanto, no puede afirmarse que *“no procede el establecer que el nombramiento por concurso sea de plazo definido, pues persiste la necesidad.”* porque en el Estatuto Orgánico se definió la posibilidad de contar con nombramientos temporales en plazas permanentes y necesarias, lo que se hace temporal es el nombramiento del funcionario que lo ocupa, pero la plaza es permanente. Esta posibilidad no sólo es válida, sino que se encuentra legalmente establecida y vigente en la normativa interna, por lo que la afirmación hecha es incorrecta y contraria a la legislación vigente.

- 3) *Indica también el oficio: “Por un derecho de costumbre, así como se respeta en no cambio de interno (sic) por interino, desde el punto de vista laboral, en la UNED una vez demostrada la idoneidad en el puesto y contando con evaluaciones de desempeño que superan el 8, no existe norma específica con la que se regule el cambiar propietario por interino, en los casos de nombramiento por concurso. Solo se puede cambiar al interino como resultado de otro proceso concursal.”*

Aclarar este párrafo es fundamental, porque es contradictorio con lo que la normativa interna establece y puede generar expectativas incorrectas en los funcionarios.

Primero es importante aclarar que la costumbre se utiliza como una fuente de derecho cuando no hay norma que regule directamente lo que se pretende analizar, pero no es una fuente primaria y no puede alegarse como fundamento cuando hay normas vigentes en contrario.

Ciertamente no es posible jurídicamente, cambiar a un funcionario que está nombrado como interino en un puesto, para poner otro interino, salvo que existan razones fundadas para hacerlo. Sin embargo, lo importante de este tema es determinar si el funcionario está nombrado como interino o si estaba ocupando un puesto de nombramiento con plazo.

En los casos analizados, como se indicó, al terminar el plazo del nombramiento ya NO es un funcionario interino, sino que la plaza queda vacante y se debe realizar el concurso nuevamente. Precisamente esto es lo que regulan tanto el Procedimiento para nombrar jefes y directores como el Estatuto Orgánico y el Estatuto de Personal, exigiendo que Recursos Humanos inicie los concursos 140 días hábiles antes del vencimiento de los nombramientos, evitando con ello que los funcionarios a los cuales se les vence el plazo caigan en una situación indefinida en la cual la Administración estaría asumiendo una responsabilidad más allá de lo dispuesto. No realizar los concursos y pretender que los funcionarios son interinos, es una situación ficticia provocada por una omisión de la administración que podría generar responsabilidad para el funcionario que lo genere y un problema de incertidumbre e ilegalidad para el funcionario que ocupa el puesto.

No puede generarse un derecho para un funcionario basado en una omisión de la administración de manera dolosa, de ser así, deberán realizarse los procedimientos administrativos que determinen la responsabilidad correspondiente y reparen los posibles daños que se generen a los funcionarios y a la Universidad, pudiendo darse incluso la posibilidad de que se configure un fraude de ley con las consecuencias estipuladas en la Ley contra la corrupción y el enriquecimiento ilícito en la función pública, artículos 5 y 6.

Si el puesto vuelve a quedar vacante y no se ha concluido el concurso, se debe aplicar lo que la normativa establece, que es nombrar un funcionario de forma interina, ante lo cual el Consejo Universitario dispuso (acuerdo vigente) que se debe presentar una terna para elegir al funcionario interino por tratarse de un puesto vacante. Pero adicionalmente, debe la Administración de manera paralela, verificar que se estén llevando a cabo los concursos, porque de no realizarse los mismos, se volvería a generar un proceso de responsabilidad recurrente (cada vez que se tenga que hacer un nombramiento interino porque los concursos no se resuelven) y determinar la responsabilidad frente a la Universidad y a los funcionarios afectados por dicha acción u omisión de quien corresponda.

Por lo anterior, no es correcto decir que es una costumbre la que garantiza que un interino se mantenga en el puesto de manera irregular, porque de ser así, sería una costumbre contraria a derecho y estaría generando responsabilidad para quienes la apliquen. Lo que

procede es aplicar la normativa y realizar las gestiones dentro de los plazos ya indicados y realizar los nombramientos que correspondan.

Dentro de ese mismo oficio, la Oficina de Recursos Humanos incluye la información relacionada con el funcionario Álvaro García Otárola, sin embargo, no se hace el análisis por cuanto no ha sido solicitado ni conocido por el Consejo Universitario y de hacerlo podría convertirse en una extralimitación de las funciones de parte de la suscrita.

Conclusiones:

- 1) La Universidad tiene autonomía en materia legislativa, es decir, que se regula a lo interno por la normativa que formalmente se emita, debiendo recurrir a normativa externa o general únicamente en los casos en que no se cuente, dentro de su propia regulación, con la solución jurídica. La autonomía universitaria le faculta para regular su actividad académica y sus fines, tal y como lo ratificó la Sala Segunda en la resolución citada sobre el nombramiento de tutores que indicó: *“(...) Conforme a lo expuesto, las normas contenidas en el Reglamento de Tutores de Jornada Especial, son las que regulan la relación laboral entre Tutores y la Universidad Estatal a Distancia, normas que, por referirse específicamente al desarrollo de su actividad y buen funcionamiento del servicio, están por encima de otras, que son de aplicación general, pero que ceden ante la especialidad de la materia, que regulan el relacionado reglamento.(...)”*, queda claro que jurídicamente es válida la diferencia entre funcionarios académicos y administrativos. Todos los argumentos sostenidos por la Sala Constitucional sobre la estabilidad en la función pública pueden resultar aplicables a los funcionarios administrativos (criterio actual), pero no necesariamente para el sector académico, dada su especialidad y, sobre todo, por ser el fin máximo de la Universidades Públicas y la razón y fundamento de la Autonomía Universitaria constitucionalmente otorgada.

- 2) El Estatuto Orgánico se establece con claridad el régimen de estabilidad que se encuentra vigente para los funcionarios de la UNED, el cual tiene las siguientes características:
 - a. Existe un régimen de estabilidad con una excepción para los nombramientos establecidos por plazo fijo en el mismo Estatuto Orgánico.
 - b. Hay dos categorías de funcionarios: académicos y profesionales (incluye profesionales y administrativos)
 - c. En algunos puestos se ejercen cargos de autoridad lo que se reconoce como un pago adicional en el salario
 - d. Existen dos principios fundamentales para la estabilidad en la UNED con la excepción dicha:
 - i. Ingreso y promoción por concurso
 - ii. Remoción sólo por justa causa

- 3) La Sala Constitucional en el Voto N° 2016- 18087 eliminó el plazo para los puestos regulados en el inciso ch 2) del artículo 25 del Estatuto Orgánico. Esa resolución se encuentra firme y efectivamente eliminó el plazo para los cargos del inciso ch 2) mas no para los restantes puestos que en la normativa se mantienen con esa característica, es decir los puestos del artículo 25 inciso ch 1) que indica: “Nombrar por votación de al menos dos terceras partes del total de sus miembros a los Directores y Jefes de las Unidades Académicas, por períodos definidos de cuatro años.”
- 4) La normativa relacionada con el tema en análisis es 1) Estatuto de Personal, 2) Reglamento de Concursos y 3) Procedimiento para el Nombramiento de Directores y Jefes de Oficina de la Universidad Estatal a Distancia, excepto los Nombramientos de Directores (as) de las Escuelas, según lo establecido en el Art. 15 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal; normas que son consistentes y se deben aplicar cumpliendo con lo dispuesto para el trámite del concurso, incluyendo los plazos para iniciarlos (140 días hábiles antes del vencimiento del plazo del nombramiento).
- 5) El Consejo Universitario adoptó un acuerdo en la Sesión 2727-2019 del 04 de abril de 2019 en el cual se dispuso lo siguiente: “Artículo IV, inciso 2) Considerando que: *Se hace necesario reforzar los mecanismos democráticos de participación en las oportunidades laborales, específicamente en las posibilidades de ascenso. Es preciso fortalecer la transparencia en la selección del personal idóneo cuyo nombramiento esté a cargo del Consejo Universitario, de conformidad con el artículo 25 del Estatuto Orgánico.*
SE ACUERDA: Toda vez que corresponda al Consejo Universitario realizar un nombramiento interino en una plaza vacante, se hará con base en una terna con los atestados de las personas elegibles, de la cual el Consejo Universitario nombrará a la persona idónea.” Esta decisión del Consejo Universitario debe adicionarse a lo dispuesto por la normativa antes citada para efectos de hacer los nombramientos.
- 6) De acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente, así como lo que ha decidido la Universidad para estos puestos, no existen nombramientos en propiedad sino temporales para los puestos incluidos en el artículo 25 inciso ch1). Hago referencia a lo que dispone el Estatuto Orgánico en cuanto a los nombramientos en puestos de Directores y Jefes de las Unidades Académicas, que en el artículo 25 inciso ch 1) indica que deben ser por períodos definidos de cuatro años.
- 7) Con base en la normativa indicada, los funcionarios nombrados en puestos cuyo nombramiento es por plazo, según lo dispone el Estatuto Orgánico (artículos 25 y 35)

no ocupan el puesto como interinos sino como funcionarios a plazo fijo, sin estabilidad laboral en ese puesto y una vez concluido el plazo del nombramiento, el puesto queda vacante de nuevo, pudiendo el funcionario volver a su puesto en propiedad o aplicarse alguna de las otras normas que regula esta situación.

- 8) En todos los casos específicos consultados se concluye que, se trata de puestos que quedan vacantes al terminar el plazo del nombramiento, porque son puestos que el Estatuto Orgánico incluyó en los supuestos de excepción del artículo 35 y que se encuentran dentro de lo regulado por el artículo 25 inciso ch 1) del mismo cuerpo legal. Por lo tanto, se deben haber iniciado los concursos con base en lo dispuesto en el “Procedimiento para el Nombramiento de Directores y Jefes de Oficina de la Universidad Estatal a Distancia, excepto los Nombramientos de Directores (as) de las Escuelas, según lo establecido en el Art. 15 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal”, así como en el Estatuto de Personal, el Reglamento de Concursos y el Estatuto Orgánico. Y para el nombramiento de un funcionario interino en el puesto vacante, mientras se realiza el concurso, se debe aplicar lo dispuesto por la normativa vigente y por el Consejo Universitario.

Dejo así rendido el dictamen solicitado y quedo a su disposición para lo que consideren.”

SE ACUERDA:

1. **Acoger el dictamen AL-CU-2019-0034 de la Asesoría Legal del Consejo Universitario.**
2. **Aclarar que en los casos específicos de los señores Régulo Solís Argumedo, Luis Paulino Vargas Solís y Yelena Durán Rivera, se trata de puestos que quedan vacantes al terminar el plazo del nombramiento, ya que son puestos que el Estatuto Orgánico incluyó en los supuestos de excepción del artículo 35 y que se encuentran dentro de lo regulado por el artículo 25 inciso ch 1) del mismo cuerpo legal. Por lo tanto, se deben haber iniciado los concursos con base en lo dispuesto en el “Procedimiento para el Nombramiento de Directores y Jefes de Oficina de la Universidad Estatal a Distancia, excepto los Nombramientos de Directores (as) de las Escuelas, según lo establecido en el Art. 15 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal”, así como en el Estatuto de Personal, el Reglamento de Concursos y el Estatuto Orgánico. Asimismo, para el nombramiento de un funcionario interino en el puesto vacante, mientras se realiza el concurso, se debe aplicar lo dispuesto por la normativa vigente y acuerdos del Consejo Universitario en esta materia.**

3. **Agradecer al señor Luis Paulino Vargas Solís el trabajo realizado durante su gestión como director del Centro de Investigación en Cultura y Desarrollo.**
4. **Agradecer al señor Régulo Solís Argumedo el trabajo realizado durante su gestión como director de Centros Universitarios.**

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO VI, inciso 23)

CONSIDERANDO:

El oficio DAES-OAS-2019-289 del 24 de julio del 2019 (REF. CU-518-2019), suscrito por la señora Silvia Barrenechea Azofeifa, jefe a.i. de la Oficina de Atención Socioeconómica, en el que solicita una prórroga de dos meses para presentar el informe solicitado por el Consejo Universitario en sesión 2711-2019, Art. III, inciso 5) del 24 de enero del 2019 (oficio CU.2019-034) referente a la caracterización de la población becaria de la UNED por condición socioeconómica.

SE ACUERDA:

Conceder la prórroga solicitada por la señora Silvia Barrenechea Azofeifa, jefe a.i. de la Oficina de Atención Socioeconómica, y se le autoriza entregar el informe referente a la caracterización de la población becaria de la UNED por condición socioeconómica, solicitado en sesión 2711-2019, Art. III, inciso 5), a más tardar el 30 de setiembre del 2019.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO VI, inciso 24)

CONSIDERANDO:

El oficio V.P.2019-037 del 24 de julio del 2019 (REF. CU-519-2019), suscrito por el señor Álvaro García Otárola, vicerrector de Planificación, en el que, en respuesta al acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2714-2019, Art. IV, inciso 2) celebrada el 07 de febrero del 2019 (CU.2019-057), adjunta el Análisis del Superávit que ha tenido la Universidad desde el año 2014 al 2018, según el oficio O.C.P.2019-007 (REF. CU-032-2019) de la Oficina de Control del Presupuesto.

SE ACUERDA:

Solicitar al señor Álvaro García Otárola, vicerrector de Planificación que en una próxima sesión del Consejo Universitario realice una presentación del informe sobre el análisis del superávit que ha tenido la Universidad desde el 2014 al 2018. Para tal efecto, se solicita a la Coordinación General de la Secretaría del Consejo Universitario fijar la fecha de esta presentación.

ACUERDO FIRME**ARTÍCULO VI, inciso 25)****CONSIDERANDO:**

El oficio O.J.2019-327 del 26 de julio del 2019 (REF. CU-521-2019), suscrito por la señora Ana Lucía Valencia, jefe a.i. de la Oficina Jurídica, en el que brinda dictamen solicitado por el Consejo Universitario en sesión 2705-2018, Art. III, inciso 1) celebrada el 15 de noviembre del 2018, referente a la consulta planteada por la Oficina de Recursos Humanos, mediante oficio ORH.2018.473 del 29 de octubre del 2018 (REF. CU-841-2018), en relación con el proceso de concurso del jefe de la Oficina de Contabilidad, solicitado en sesión 2699-2018, Art. III, inciso 4) del 25 de octubre del 2018, que se transcribe a continuación:

“Por medio de oficio CU-2018-785, se remitió a esta Oficina consulta planteada por la Oficina de Recursos Humanos, referente al proceso de concurso para el jefe de la Oficina de Contabilidad.

La consulta de la Oficina de Recursos Humanos, presentada al Consejo Universitario por medio de oficio OR.2018.473 indicaba:

“Mediante el acuerdo comunicado en oficio CU-2013-651, se había solicitado la apertura del concurso para la selección del jefe de la oficina de contabilidad el cual, como es conocido había quedado en suspenso. No obstante, mediante oficio CU-2018-753, se nos solicita la ejecución del acuerdo anterior, por lo que les agradecería indicarme si se trata de continuar con el proceso de concurso del 2013, o bien la solicitud es para que iniciemos un proceso nuevo”.

Sobre lo anterior indicamos:

1. El acuerdo comunicado mediante oficio CU-2018-753 fue impugnado por el señor Chaves Quesada, específicamente nos referimos al acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2699-2018, Art. III, inciso 4), punto 2, celebrada el 25 de octubre del 2018, en el que se solicita a la Oficina de Recursos

Humanos que inicie el proceso de concurso para el nombramiento del puesto de la jefatura de la Oficina de Contabilidad.

2. Por medio de oficio O.J.2019-218, esta oficina emitió criterio referente al recurso de revocatoria y apelación en subsidio interpuesto por el funcionario Carlos Chaves Quesada.
3. En acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2735-2019, Art. II, inciso 1) celebrada el 16 de mayo del 2019, se acogió el dictamen O.J.2019-218 de esta Oficina y se declara con lugar el recurso de revocatoria interpuesto por el funcionario Chaves Quesada, se revocó el punto 2 del acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2699-2018, Art. III, inciso 4), punto 2, celebrada el 25 de octubre del 2018 y se reconoció la propiedad por tiempo indefinido al funcionario Carlos Chaves, como jefe de la Oficina de Contabilidad, desde el momento en que se nombró en dicho puesto por primera vez, a saber, el 5 de noviembre del 2007.

Con base en lo anteriormente expuesto, es criterio de esta Oficina que la consulta realizada por la Jefe de Recursos Humanos, carece de interés actual por cuanto al existir en la actualidad un jefe de la Oficina de Contabilidad nombrado en propiedad no es necesario realizar el concurso dicho.”

SE ACUERDA:

1. **Acoger el dictamen O.J.2019-327 de la Oficina Jurídica.**
2. **Tomar nota de la consulta de la Oficina de Recursos Humanos en el oficio ORH.2018.473 y no tomar ninguna resolución, ya que este asunto carece de interés actual, por cuanto no es necesario realizar el concurso de la jefatura de la Oficina de Contabilidad, dado que en la actualidad existe un jefe nombrado en propiedad.**

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO VI, inciso 26)

CONSIDERANDO:

La nota del 29 de julio del 2019 (REF. CU-523-2019), suscrita por la señora Carolina Amerling Quesada, miembro del Consejo Universitario, en el que solicita que se tomen las acciones necesarias para realizar en tiempo y forma los nombramientos cuyo plazo ya venció o está por vencer. Además, solicita que para realizar nombramientos interinos de jefatura o dirección, se proceda de acuerdo con lo aprobado por el Consejo Universitario en sesión 2727-2019, Art. IV, inciso 2) del 4 de abril del 2019, en lo que se refiere a la conformación de una terna.

SE ACUERDA:

Tomar nota de la solicitud planteada por la señora Carolina Amerling, dado que este asunto fue analizado en la presente sesión.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO VI, inciso 27)

CONSIDERANDO:

La nota del 30 de julio del 2019 (REF. CU-526-2019), suscrita por la señora Marlene Víquez Salazar, miembro externo del Consejo Universitario, en el que solicita al rector y presidente del Consejo Universitario dar respuesta al acuerdo tomado en sesión 2537-2016, Art. II, inciso 2-a) del 18 de agosto del 2016, referente a la propuesta de escala de salarios para todo el sector profesional, incluyendo las autoridades de la Universidad, y que se transcribe a continuación:

“30 de julio, 2019

Señor
Rodrigo Arias Camacho
Rector y Presidente del Consejo Universitario
UNED

Estimado don Rodrigo:

Reciba un cordial saludo de la suscrita. Por este medio, en mi condición de miembro externo del Consejo Universitario de la UNED, le solicito de la manera más respetuosa, dar respuesta al acuerdo que este órgano colegiado tomó en la sesión 2537-2016, Art. II, inciso 2-a) celebrada el 18 de agosto del 2016, referente a la propuesta de escala de salarios para todo el sector profesional, incluyendo las autoridades de la Universidad, que a la fecha no se ha cumplido. Este acuerdo en lo que interesa indica:

“CONSIDERANDO:

1. El dictamen de la Comisión Plan Presupuesto, sesión 313-2014, Art. IV), celebrada el 25 de noviembre del 2014, y aprobado en firme en la sesión 315-2014 del 02 de diciembre del 2014 (CU.CPP.2014-099), en el que da respuesta al acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2218-2012, Art. II, inciso 1-b) del 29 de noviembre del 2012, sobre la propuesta de escala de salarios para todo el sector profesional,

en concordancia con el Manual Descriptivo de Puestos actualizado. (El subrayado no es del original)

2. La importancia de contar con un estudio técnico sobre el impacto financiero institucional que se presenta para los próximos 5, 10 y 15 años, incluyendo las posibles medidas que se requiera adaptar para valorar su viabilidad y sostenibilidad.

SE ACUERDA: Solicitar a la Administración que, a más tardar el 31 de marzo del 2017, remita al Consejo Universitario un estudio sobre el impacto financiero que se tendría con la aplicación de la propuesta de escala salarial para el sector profesional presentado por la Comisión Plan Presupuesto, para periodos de 5, 10 y 15 años. El estudio debe contemplar, adicionalmente, las recomendaciones sobre posibles medidas necesarias a ser adoptadas por la Universidad, con el fin de determinar su viabilidad y sostenibilidad. / ACUERDO FIRME" (El subrayado no es del original)

Como es de su conocimiento, la suscrita, en el Informe de gestión 2012-2017, entregado al Consejo Universitario el 11 de octubre, 2017 (REF.CU:686-2017), indicó en ese entonces, el incumplimiento de la Administración que se tenía al respecto.

La solicitud anterior, la hago fundamentada en los siguientes aspectos:

- 1) El punto 3 del acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2218-2012, Art. II, inciso 1-b) del 29 de noviembre del 2012, en el cual se indica:

"3). Comunicar el presente acuerdo a la Gerencia del Área de Denuncias e Investigaciones, de la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa, de la Contraloría General de la República, adjuntando a esta comunicación la copia certificada de lo solicitado en el Oficio No.9656 (DFOE-DI-2859) de fecha 20 de setiembre del 2012, incluyendo las minutas 089, 090, 091 y 092, 2012, de las sesiones de la Comisión de Asuntos Jurídicos."

Como se puede observar, este órgano colegiado certificó ante la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa de la Contraloría General de la República (CGR) la ruta a seguir para regular de manera clara el pago de las autoridades (Rector y Vicerrectores), según recomendación dada por la Oficina Jurídica, mediante Oficio O.J.2012-107, de fecha 18 de abril, 2012, punto 4 (REF: CU-217-2012), el cual fue acogido en la sesión 2187-2012, Artículo IV, inciso 1), de fecha 14 de agosto, 2012.

- 2) Para lo anterior, el Consejo Universitario en la sesión 2218-2012, Art. II, inciso 1-b) del 29 de noviembre del 2012, punto 2, acuerda hacer efectiva la aplicación del artículo 74 del Estatuto de Personal para todo el sector profesional incluyendo las autoridades, y con ello regular dicha materia, con la finalidad de evitar a futuro situaciones como la presentada.

- 3) Lo establecido en el Reglamento del Título III de la Ley 9635 (Decreto Ejecutivo N° 41564-MIDEPLAN-H, de fecha 11 de febrero 2019) y su reforma (Decreto Ejecutivo N° 41729-MIDEPLAN-H, de fecha 22 de mayo, 2019), en el cual el Poder Ejecutivo incluye a las universidades públicas sin indicarse de manera explícita en la Ley 9635, y, como consecuencia de ello, los señores rectores de las cinco universidades públicas presentaron una demanda con medida cautelar ante el Juzgado Contencioso Administrativo, específicamente, una acción de nulidad contra el artículo 1° inciso h) y del artículo 3° de citado Reglamento.
- 4) La capacidad financiera actual de la UNED de acuerdo con los ingresos que recibe del FEES y de otras fuentes, como son las rentas propias creadas por ley a favor de esta universidad o producto de la venta de servicios derivados de la actividad ordinaria de la institución, o, por medio de fondos externos.
- 5) La preocupación de la suscrita del incumplimiento que se tiene de un acuerdo del Consejo Universitario ante la CGR, referente a los salarios del sector profesional de la UNED, que incluye las remuneraciones de las autoridades universitarias, el cual es urgente resolver, así como, el cuestionamiento que vivencia en la actualidad el Sistema Universitario Estatal, en particular, la Autonomía Universitaria que gozan todas las universidades públicas.”

SE ACUERDA:

Remitir a la administración la nota del 30 de julio del 2019 (REF. CU-526-2019), presentada por la señora Marlene Víquez Salazar, miembro externo del Consejo Universitario, para su atención.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO VI, inciso 28)

CONSIDERANDO:

La propuesta de Reglamento para el nombramiento de Directores y Jefes mediante el inciso ch1) del artículo 25 del Estatuto Orgánico de la UNED, excepto el nombramiento de Director (a) de Escuela, (REF. CU-530-2019), presentada por la señora Marlene Víquez Salazar, miembro externo del Consejo Universitario.

SE ACUERDA:

Remitir a la Comisión de Asuntos Jurídicos la propuesta de Reglamento para el nombramiento de Directores y Jefes, presentada

por la señora Marlene Víquez Salazar, con el fin de que la analice y brinde un dictamen al plenario a más tardar el 31 de octubre del 2019.

ACUERDO FIRME

AMSS***