

**UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA
CONSEJO UNIVERSITARIO**

18 de agosto, 2016

ACTA No. 2537-2016

PRESENTES: Luis Guillermo Carpio Malavasi, quien preside
Carolina Amerling Quesada
Nora González Chacón
Álvaro García Otárola
Marlene Víquez Salazar
Guiselle Bolaños Mora
Alfonso Salazar Matarrita
Bryan Villalta Naranjo, vicepresidente FEUNED

INVITADOS

PERMANENTES: Ana Myriam Shing, coordinadora general Secretaría
Consejo Universitario
Celín Arce Gómez, jefe de la Oficina Jurídica
Karino Lizano Arias, auditor interno

AUSENTE: Mario Molina Valverde, con justificación

INVITADA: Ana Lorena Carvajal Pérez, jefe a.i
Oficina de Recursos Humanos

Se inicia la sesión al ser las nueve horas y siete minutos en la sala de sesiones del Consejo Universitario.

I. APROBACIÓN DE LA AGENDA

LUIS GUILLERMO CARPIO: Buenos días. Iniciamos la sesión 2537-2016 de hoy 18 de agosto del 2016, con la agenda que ustedes tienen para su consideración. Sin embargo, antes de iniciar tenemos la justificación de doña Saylen Auslin y, por lo tanto, la estaría sustituyendo Bryan Villalta Naranjo, vicepresidente de la Federación de Estudiantes. Si no hay oposición, don Bryan puede ingresar.

MARLENE VÍQUEZ: Buenos días. Me parece conveniente que el correo que ella envió quede en actas.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Sí, voy a leerlo.

“El día de hoy así como el de mañana, no podré asistir a las sesiones convocadas debido a que debo atender asuntos de índole personal y por lo tanto no estaré ejerciendo mi labor como presidenta de la Federación de estudiantes de la UNED, ni en la institución, ni en otro lugar de territorio nacional; por tal motivo en mi ausencia temporal, estará a cargo el señor vicepresidente Bryan Villalta Naranjo. Sin más por el momento y esperando haber respondido satisfactoriamente a sus inquietudes y consultas, me despido. / Gracias y que tengan una linda semana.”

También para que quede registrado un correo de don Mario Molina, que dice lo siguiente:

“Buenos días, Ana Myriam, don Luis Guillermo e Ivania!

Les informo que decidí tomar este día como vacación (18-08-2016) debido a que el sábado en horas de la tarde tuve un accidente de tránsito en mi carrito nuevo y desde el domingo me he venido sintiendo mal de la columna, pues padezco de hernia lumbar entre L1-L2, según consta en mi expediente médico de la UNED.

Además de ello, necesito tiempo para hacer algunos trámites en relación con el accidente.

En consecuencia, les solicito no votar el nombramiento de la DEFE hasta que el CU esté completo.

Yo estoy bien, directamente no tuve ningún golpe y el accidente no fue muy aparatoso, pero, es muy probable que la tensión vivida me haya afectado.

Saludos cordiales, que estén bien,

Mario Molina.”

El señor Bryan Villalta Naranjo, vicepresidente de la Federación de Estudiantes, ingresa a la sala de sesiones.

Tenemos que incluir un dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo con respecto a la política institucional contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia de la Universidad Estatal a Distancia.

También quiero decirles que yo le solicitaría a este Consejo Universitario que pudiéramos ver lo del artículo 5. Doña Ana Lorena Carvajal, con quien veníamos trabajando la propuesta de la modificación del Estatuto de Personal y del transitorio, me dijo ayer que había una salida para que las personas que están pegadas en las colas de los concursos no vayan a ser excluidos por gente externa, y que lo iban a manejar por medio del registro de elegibles, que está reglamentado, y que ella estaría de acuerdo con que se votara la propuesta que hace la Comisión de Asuntos Jurídicos, con un breve cambio nada más.

De manera que si ustedes gustan, con ese argumento con el que me di por satisfecho en el tanto no se vea afectada la gente que está siendo expulsada de la universidad por traer gente externa, lo podríamos analizar si están de acuerdo como primer punto de los dictámenes de comisiones.

¿No hay más observaciones a la agenda? No hay, entonces la damos por aprobada.

Se modifica la agenda quedando de la siguiente manera:

I. APROBACION DE LA AGENDA

II. DICTAMENES DE COMISIONES PERMANENTES Y COMISIONES ESPECIALES

1. COMISION DE ASUNTOS JURÍDICOS

- a. Modificación del artículo 5 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal. Además, propuesta del señor Rector para la modificación de dicho artículo. CU.CAJ-2016-021 y REF.CU. 293-2016
- b. Modificaciones Reglamento Fondo FEUNED. CU-CAJ-2014-034
- c. Modificación del artículo 9 del Reglamento del Consejo Asesor Interno de la Dirección de Asuntos Estudiantiles. CU.CAJ-2015-002
- d. Convenio Marco de Cooperación entre la Universidad Estatal a Distancia y Asociación Mesa Nacional Indígena de Costa Rica para el Desarrollo de Proyectos de Cooperación Conjunta. CU.CAJ-2016-020
- e. Solicitud de autorización para elaborar propuesta de modificación al Reglamento Gastos de Viaje y Transporte en el Interior del País para estudiantes de la UNED. CU.CAJ-2016-022
- f. Aprobar el cambio de nombre de Programa de Valoración de la Gestión Administrativa y del Riesgo Institucional (PROVAGARI) por Programa de Control Interno (PROCI). CU.CAJ-2016-028
- g. Reglamento para la Operación y Mantenimiento del Sistema de Control Interno de la UNED. CU.CAJ-2016-029

2. COMISION PLAN PRESUPUESTO

- a. Propuesta de escala salarial para el sector profesional. Además, nota del Auditor Interno, en el que solicita una revaloración salarial y solicitud para analizar con carácter prioritario esta propuesta-CU.CPP-2014-099, REF. CU-029-2015 y CU.CPP-2016-001
- b. Aranceles en las diferentes actividades desarrolladas por el Programa de Agenda Joven. CU.CPP-2015-048
- c. Informe sobre las acciones realizadas en la implementación de los Lineamientos de Política Institucional 2015-2019, elaborado por el CPPI. CU.CPP-2016-018
- d. Informes de las modificaciones presupuestarias desde el segundo trimestre del 2014 al cuarto trimestre del 2015 enviados por la Oficina de Presupuesto. CU.CPP-2016-021
- e. Informes de Ejecución Presupuestaria de la FEUNED desde el 30 de junio del 2012 hasta el 31 de diciembre del 2015. CU.CPP-2016-022
- f. Acuerdo de aprobación del POA Presupuesto Ordinario para el Ejercicio Económico 2013. CU.CPP-2016-023
- g. Ejecución Presupuestaria durante el 2011 y 2012 a nivel de Programa y por origen de fondos UNED-FONDOS DEL SISTEMA CONARE. CU.CPP-2016-024
- h. Propuesta de mayoría y de minoría sobre los aranceles de las asignaturas del Sistema de Estudios de Posgrado para los estudiantes que residen en el exterior, tanto nacionales como extranjeros. CU.CPP-2016-029

3. COMISION DE POLITICAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRATIVO

- a. Excitativa para valorar la pertinencia de analizar el Reglamento de Dedicación Exclusiva. CU.CPDOyA-2016-004
- b. Informe de Labores de la Auditoría Interna correspondiente al año 2015. CU.CPDOyA-2016-023
- c. Propuesta de perfil para el Director del Centro de Investigaciones en Educación (CINED). CU.CPDOyA-2016-035
- d. Sobre las inquietudes expuestas por la Vicerrectoría Ejecutiva referente al Reglamento Responsabilidad de los funcionarios de la

UNED en relación con los activos asignados a su cargo en forma temporal o permanente”. CU.CPDOyA-2016-038

4. COMISION DE POLITICAS DE DESARROLLO ACADEMICO

- a. Procedimiento para aprobar los programas de técnico en las diferentes instancias de la universidad. (Continuación) CU.CPDA-2016-018

5. COMISION DE POLITICAS DE DESARROLLO ESTUDIANTIL Y CENTROS UNIVERSITARIOS

- a. Propuesta de modificación de algunos artículos del Reglamento General de Becas para Estudiantes de Pregrado y Grado de la UNED”. CU.CPDEyCU-2016-019
- b. Solicitud a la Administración sobre el Informe final “Capacidad de los Centros Universitarios en atención e infraestructura para personas con capacidades especiales”. CPDEyCU-2015-009
- c. Informe del Centro de Investigación y Evaluación Institucional denominado: “Elementos contextuales de los centros universitarios para la asignación de becas en los cursos de inglés del centro de idiomas de la UNED.” CU.CPDEyCU-2016-002
- d. Aclaración sobre algunas dudas de la Jefa a.i. de la Oficina de Presupuesto en relación con el artículo 5 del Reglamento General de Becas para Estudiantes de Pregrado y Grado de la UNED. CU.CPDEyCU-2016-018

6. COMISION ESPECIAL PARA RESPONDER A LAS INTERROGANTES DEL SR. CARLOS MORGAN.

Nota de la Comisión especial conformada en sesión 2499-2016, Art. III, inciso 7) celebrada el 25 de febrero, 2016, para que presente un dictamen sobre los oficios presentados por el señor Carlos Morgan en dos líneas, una a partir de acuerdos del Consejo Universitario relacionados a los planteamientos y por otro lado manifestando las dudas que se han mantenido desde el inicio del proceso en relación con la destitución de la consejal Isamer Sáenz y proponer una solución que proteja la representación estudiantil. REF. CU. 173-2016

7. COMISION ESPECIAL PARA LA TRANSFORMACION DE LA VICERRECTORIA DE PLANIFICACION

Propuesta de acuerdo para la transformación de la Vicerrectoría de Planificación en una Vicerrectoría de Planificación y Desarrollo. REF.

CU. 108-2013 (Invitado: señor Edgar Castro, vicerrector de planificación)

II. DICTAMENES DE COMISIONES PERMANENTES Y COMISIONES ESPECIALES

1. COMISION DE ASUNTOS JURÍDICOS

a. Modificación del artículo 5 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal. Además, propuesta del señor Rector para la modificación de dicho artículo.

Se retoma el dictamen de la Comisión de Asuntos Jurídicos, sesión 229-2016, Art. V, inciso 1), celebrada el 11 de mayo del 2016 y aprobado en firme en sesión 230-2016 (REF. CU.CAJ-2016-021), en el que da respuesta al acuerdo del Consejo Universitario, sesión 2453-2015, Art. III, inciso 11) celebrada el 13 de agosto del 2015, donde remite oficio CR.2015.631 del 7 de agosto del 2015 (REF. CU-540-2015), suscrito por la señora Theodosia Mena Valverde, secretaria del Consejo de Rectoría (CONRE), en el que transcribe el acuerdo tomado por este Consejo, en sesión 1871-2015, Artículo III, inciso 6), celebrada el 13 de julio del 2015, por medio del cual plantea propuesta de modificación del artículo 5 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal.

LUIS GUILLERMO CARPIO: La propuesta que nos hace la comisión dice:

CONSIDERANDO:

1. El dictamen de la Comisión de Asuntos Jurídicos, sesión 229-2016, Art. V, inciso 1), celebrada el 11 de mayo del 2016 y aprobado en firme en sesión 230-2016 (REF. CU.CAJ-2016-021), en el que da respuesta al acuerdo del Consejo Universitario, sesión 2453-2015, Art. III, inciso 11) celebrada el 13 de agosto del 2015, donde remite oficio CR.2015.631 del 7 de agosto del 2015 (REF. CU-540-2015), suscrito por la señora Theodosia Mena Valverde, Secretaria del Consejo de Rectoría (CONRE), en el que transcribe el acuerdo tomado por este Consejo, en sesión 1871-2015, Artículo III, inciso 6), celebrada el 13 de julio del 2015, por medio del cual plantea propuesta de modificación del artículo 5 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal.
2. Lo discutido en la Comisión de Asuntos Jurídicos en las sesiones 208-2015, celebrada el 23 de setiembre del 2015 y 209-2015 celebrada el 07 de octubre del 2015 referente a la propuesta enviada por el CONRE (REF. CU-540-2015).

3. Lo establecido en el artículo 57 del Reglamento del Consejo Universitario y sus comisiones, a saber:

“...Cuando se trate de propuestas de reglamentos nuevos o de modificación de los existentes en los que se normen aspectos que involucren el funcionamiento de instancias o dependencias específicas, la comisión que dictamine las propuestas respectivas deberá contar únicamente con el criterio de la instancia o dependencia de la que se trate.”
4. El análisis de las observaciones de la comunidad universitaria en la sesión 219-2016 celebrada el 17 de febrero del 2016 sobre la propuesta de modificación al artículo 5 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal (REF SCU-2015-312).
5. Lo establecido en el artículo 6 del Reglamento del Consejo Universitario y sus Comisiones, a saber:

“d. Enviar a consulta a todos los miembros del Consejo Universitario el dictamen sobre los reglamentos o sus modificaciones, que surja una vez concluido el procedimiento establecido en el artículo 57 del presente reglamento, con la finalidad de que cada miembro en un plazo no mayor a 10 días hábiles, envíe a la comisión las observaciones respectivas. El dictamen final que elabore la Comisión deberá considerar las observaciones de los miembros del Consejo que hayan llegado en dicho período.”
6. La comisión de Asuntos Jurídicos en sesión 219-2016, Art III, inciso 1), del 17 de febrero del 2016 remite a los miembros del Consejo universitario la propuesta de modificación al artículo 5 del reglamento de concursos para la selección de personal.
7. La Comisión de Asuntos Jurídicos no recibió ninguna observación por parte de los miembros del Consejo Universitario en relación a la propuesta de modificación al artículo 5 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal.
8. En las sesiones 229-2016 y 230-2016 se analiza el dictamen de modificación al artículo 5 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal.
9. El primer párrafo del artículo 10 del Estatuto de Personal establece que:

“Gozarán de la condición de elegibles los candidatos que superen las pruebas de selección, las que serán diseñadas, aplicadas y calificadas de conformidad con las normas técnicas establecidas. Para llenar vacantes se procederá de conformidad con lo que establece el Reglamento de Concursos. Es responsabilidad del superior inmediato, recomendar al candidato más adecuado para el puesto dentro de la terna correspondiente.”
10. El artículo 17 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal indica:

“La Oficina de Recursos Humanos declarará inopia cuando no se haya podido conformar la terna, por no haber suficientes candidatos o porque no hayan alcanzado la condición de elegibles cuando menos tres de ellos.”

SE ACUERDA:

Aprobar la siguiente modificación al artículo 5 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal:”

La propuesta es que se apruebe tal y como está en la comisión y debo dejar constancia que me doy por satisfecho con los criterios que doña Ana Lorena va a presentar por escrito posteriormente en razón de que esta reforma, acompañado de los reglamentos de concurso y los registros de elegibles, podría permitir que las personas que se están viendo perjudicadas por el ingreso de terceros, de gente externa, no vayan a ser desplazados de sus puestos.

Lo único que me pide es que donde dice que “la Oficina de Recursos Humanos procederá...” agregar ahí “de oficio”, y continúa “a publicar nuevamente el concurso interno en un plazo no mayor a 10 días hábiles. De persistir la inopia se procederá a convocar a concurso mixto, excepto las referentes a Directores y Jefes de Oficina, las que se regulan de conformidad con lo establecido en el Artículo 15 del presente reglamento.”

MARLENE VÍQUEZ: La duda que tengo es con respecto a cuál es la interpretación que está haciendo doña Ana Lorena al Reglamento de Concursos para la Selección de Persona, porque la única instancia que tiene la competencia para hacer interpretaciones del articulado es este Consejo Universitario.

Le interpreté, de la intervención que usted tuvo señor rector, que ella lo está manejando por el registro de elegibles, al menos eso fue lo que le interpreté.

El artículo 4 del Reglamento de Concursos establece: “El sistema de concursos se empleará para llenar todas las plazas vacantes autorizadas y para formar el registro de elegibles.”

Si yo me voy al artículo 19 de ese reglamento se indica cuando es posible omitir el concurso, que no tiene que ver por supuesto con jefes y directores y dice lo siguiente:

La Oficina de Recursos Humanos podrá prescindir del concurso cuando:

a) La plaza vacante pueda ser llenada mediante traslado, en los términos que establece el Estatuto de Personal.

b) Cuando en los registros existan tres o más candidatos elegibles para el puesto de que se trate, siempre que hayan adquirido esa condición en los últimos seis meses, en cuyo caso se elaborará la terna con base en dichos candidatos.

.....”

La duda que me surge es qué está interpretando ella por terna y sí me gustaría que quedara claro que si hay que hacer alguna interpretación de algún articulado de este reglamento, que se haga con la interpretación correcta, como tiene que ser, dada por este Consejo Universitario, porque también usted el otro día mencionó acá y así se lo interpreté, que le habían dicho, no sé si la misma doña Ana Lorena u otra persona conocedora de esta temática, que terna no significaba necesariamente tres personas, sin embargo en el inciso b) del artículo 19 del Reglamento de Concursos sí es muy claro cuando dice “Cuando en los registros existan tres o más candidatos elegibles para el puesto de que se trate, siempre que hayan adquirido esa condición en los últimos seis meses, en cuyo caso se elaborará la terna con base en dichos candidatos.”

De alguna manera lo que aquí se está diciendo es que mínimo deben haber tres personas para que haya terna y aunque ella puede dar una interpretación diferente, yo sí agradecería que ese documento escrito que ella va a hacer, ya que creo que el Consejo Universitario está haciendo una modificación del artículo 5 del Reglamento de Concursos, claro está, pero tiene que ser con base en lo que está establecido en ese reglamento y no con una interpretación específica de la Oficina de Recursos Humanos, sino con una interpretación que sea propia de este Consejo Universitario.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Lo que yo estoy proponiendo que lo aprobemos de esa manera. Lo que la Oficina de Recursos Humanos haga posteriormente de cómo podría interpretar es algo que no ha hecho, o sea, estamos adelantándonos a los acontecimientos.

La idea es tramitarlo así, lo que ella me explica es que estas personas no se van a ver afectadas que es lo que a mí me interesa y yo con eso me quedo satisfecho.

Lo otro es que la llamemos y que nos de una explicación, algo breve, que siempre es prudente y conveniente tener a los especialistas aquí para que nos haga una presentación y se retire posteriormente y continuamos la discusión.

Creo que es absolutamente válido, la idea es llegar a un punto, lo que se vaya a hacer, si va a interpretar o no va a interpretar, no es eso, me dice que hay mecanismos que respetando este artículo tal y como se está aprobando, esas personas no son necesariamente expulsadas de la Universidad, que eso es lo que a mí me interesa.

ALFONSO SALAZAR: Lo que usted acaba de proponer era lo mismo que yo iba a decir, ya que usted mencionó que hay mecanismos propios de la administración en el cual estas personas no se van a ver afectadas radicalmente con la presencia de personas externas, lo conveniente es que doña Ana Lorena nos acompañe y que nos amplíe la información que usted recibió de parte de ella. Creo que eso es muy pertinente en este momento.

LUIS GUILLERMO CARPIO: ¿Les parece?, ¿no hay objeción?, creo que es prudente porque la situación es delicada, pero si existe una forma yo estoy de acuerdo en aprobarlo de esta manera. Hacemos una pausa para llamar a doña Ana Lorena Carvajal.

Se hace una pausa para que doña Ana Lorena Carvajal se incorpore a la sesión.

Al ser las 9:41 a.m., ingresa la señora Ana Lorena Carvajal, jefe a.i. de la Oficina de Recursos Humanos y se regresa a la sesión.

Le damos la bienvenida a doña Ana Lorena Carvajal, muchas gracias por atender nuestro llamado. Estamos viendo la posible modificación al artículo 5 del Reglamento de Concursos. Yo le hacía ver al Consejo la preocupación que fue la que detuvo la discusión, porque estaba haciendo una propuesta diferente, es la preocupación no solo mía, de que algunas personas que tienen años de estar en la Universidad y no han encontrado la posibilidad de ascender a la hora de sacar el concurso, y que se han tenido que ir o que se va a externo, están en el riesgo de quedar excluidos porque sabemos que para cualquier plaza de la UNED van a llegar 30 o 40 oferentes y la posibilidad de clasificar con gente que está muy calificada de afuera, siempre es un riesgo.

Les decía que la preocupación que yo había manifestado en este Consejo, estaba satisfecha de acuerdo a una conversación que tuvimos ayer, sin necesidad de caer en aspectos de orden técnico, agregando únicamente la solicitud suya para que dijera “de oficio”, pero lo que quería era que usted explicara un poco en qué consiste, ¿por qué usted considera que quedando así es más que suficiente?, por lo que le doy la palabra.

ANA ALORENA CARVAJAL: Buenos días. Yo estuve leyendo el acta donde se discutió ese tema de la reforma del artículo 5.

Le decía a don Luis Guillermo que me parece que la propuesta de la Comisión de Asuntos Jurídicos está bien porque por un lado permite la doble publicación y por otro lado, también garantiza lo que decía don Alfonso, y creo que también doña Marlene, en el sentido de que haya competencia, o sea, que esto no va a ser que con un solo candidato se pueda nombrar, porque debe garantizarse lo que establece el artículo 192 de la Constitución Política. Entonces, me parece bien.

Con la preocupación de don Luis, le decía que no hay ningún problema porque la Oficina de Recursos Humanos lo que había venido haciendo era sacando

concursos específicos. Cuando uno saca un concurso específico, también tiene que especificar el perfil.

Por ejemplo, el Manual de Puestos dice para un analista de servicios universitarios, “Licenciatura en una carrera que lo faculte para el desempeño del puesto”, pero puede ser que a la hora de sacar un concurso específico, al jefe le interese que sea en administración con énfasis en contabilidad, nada más. Eso cierra demasiado las posibilidades y entonces puede darse eso que decía don Luis, que haya gente que no tenga los requisitos para participar y haya solo un candidato y tenga que salir mixto.

Lo que hemos venido hablando con Lilliana Picado, es que de ahora en adelante lo manejemos como registro de elegibles por si hay la necesidad por ejemplo de un analista, entonces que con un registro de elegibles podamos llenar todas las vacantes de analistas que haya en la Universidad.

Esto va a permitir que se haga con el registro de elegibles y además con el Manual Descriptivo del Puesto, que son requisitos genéricos, entonces eso va a permitir que la gente pueda participar, darle más oportunidad a la gente.

Con los jefes estamos trabajando con capacitación para decirles cuándo se debe especificar un perfil y cuándo es mejor trabajar con el Manual Descriptivo de Puestos.

En otras palabras, con esta reforma eso nos va a permitir retomar todos los concursos que tenemos ahí y sacarlos con registro de elegibles, que es lo mismo, es un proceso concursal nada más que repito, el registro de elegibles es con la parte genérica del Manual Descriptivo de Puestos y si acaso no se llenara o que hubiera algún problema, con esta reforma nos permitiría volver a repetir el proceso concursal antes de pensar a sacarlo a externo. Eso va a permitir mucho dar estabilidad a la gente para llenar los interinazgos o darles la propiedad a los interinazgos.

MARLENE VÍQUEZ: Buenos días doña Ana Lorena y muchas gracias por estar acá.

Lo que me interesa que quede constando en actas y garantizarme, ya que el Consejo Universitario está haciendo una modificación bajo supuestos que se han interpretado de la normativa interna de la UNED, en particular lo que establece el Estatuto de Personal y el Reglamento de Concursos para la Selección de Personal, quiero hacer unas preguntas muy concretas.

Con esta modificación que se está haciendo, porque que se agregue la palabra “de oficio” no afecta en nada, solamente se hace una primera convocatoria y es lo mismo que está establecido en el artículo 15 para las jefaturas y direcciones, siempre se ha hecho lo mismo, ese no es el asunto.

La inquietud de esta servidora está esencialmente en que se debe respetar el artículo 192 de la Constitución Política, como usted muy bien lo indicó, que es el principio de idoneidad y el hecho es que además hay que evitar la endogamia que es una de las preocupaciones que tenemos algunos miembros, que eventualmente se contrate una persona de manera interina y después ya puede concursar, mientras que otros costarricenses que no tuvieron la oportunidad de ingresar de manera interina por compañerismos, amistades o algo, se ven limitados a poder participar con condiciones que puede superar a los internos.

Soy defensora ciento por ciento de la estabilidad laboral y así lo establece el artículo 35 del Estatuto Orgánico, pero también soy defensora de que los procesos concursales o de nombramientos de las universidades públicas y de cualquier institución tiene que ser transparente y garantizando que se está respetando el artículo 33 de la Constitución Política que es el trato igualitario y, por otro lado, el artículo 192.

Al margen del artículo 35 del Estatuto Orgánico que ya mencioné que habla de estabilidad laboral y que toda persona tiene que ingresar mediante un concurso.

En el artículo 6 del Estatuto de Personal se indica que el ingreso debe ser mediante un concurso y debe haber una terna, no lo estoy leyendo textualmente pero ahí está establecido.

En el artículo 10 del mismo Estatuto de Personal, en el último párrafo se establece que las jefaturas deben hacer la recomendación de acuerdo con la terna, están obligados, por lo menos expresar la opinión o el criterio al respecto.

Si me voy al artículo 4 del Reglamento de Concursos se menciona “El sistema de concursos se empleará para llenar todas las plazas vacantes autorizadas y para formar el registro de elegibles...”, aquí es donde está el término “registro de elegibles”, y fue lo que le interpreté a doña Lilliana Picado, puede hacerse mediante el registro de elegibles, de una manera más amplia y esto permitiría darle la estabilidad a algunos funcionarios, lo cual comparto. No tengo ningún problema.

En el artículo 17 de este mismo Reglamento de Concursos, se define qué es inopia y por eso es que en la propuesta de modificación se indica “en los alcances del artículo 17 de este reglamento”, porque en el artículo 17 se indica textualmente:

“La Oficina de Recursos Humanos declarará inopia cuando no se haya podido conformar la terna, por no haber suficientes candidatos o porque no hayan alcanzado la condición de elegibles cuando menos tres de ellos.”

En otras palabras, vuelvo a repetir, la terna tiene que ser de al menos tres. En algún momento aquí se había mencionado que una terna podrían ser dos o qué se yo, pero de acuerdo con nuestra normativa interna es de tres. Lo que me quiero garantizar es que usted nos diga si efectivamente una terna son tres personas, si estoy equivocada o no.

En el artículo 19 de este mismo reglamento se indica en el inciso b) lo siguiente, que es cuando se omite el concurso:

“La Oficina de Recursos Humanos podrá prescindir del concurso cuando:

a) La plaza vacante pueda ser llenada mediante traslado, en los términos que establece el Estatuto de Personal.

b) Cuando en los registros existan tres o más candidatos elegibles para el puesto de que se trate, siempre que hayan adquirido esa condición en los últimos seis meses, en cuyo caso se elaborará la terna con base en dichos candidatos.”

La preocupación que me surge es que cuando doña Lilliana Picado, encargada de la Unidad de Reclutamiento y Selección de Personal, ha indicado que se hace por medio del registro de elegibles, sin embargo, el Estatuto Orgánico y el Estatuto de Personal dice que es por concurso.

El registro de elegibles es un mecanismo sustitutivo que habría que ver cómo va a sustituir el concurso, porque aquí se dice: “Cuando en los registros existan tres o más candidatos elegibles para el puesto de que se trate, siempre que hayan adquirido esa condición en los últimos seis meses, en cuyo caso se elaborará la terna con base en dichos candidatos”, de alguna manera implícitamente está diciendo que deben haber al menos tres candidatos, pero observen que el mismo artículo 19 usa las dos palabras, se omite el concurso si hay un registro de elegibles, que al menos haya tenido una duración de los seis meses.

En síntesis, lo que quisiera es que usted me garantice que efectivamente estas personas que van a adquirir esa estabilidad laboral a la cual tienen derecho, porque tienen años de estar en esta universidad en condiciones de interinazgo que no está bien, y que de alguna manera han demostrado la idoneidad en el puesto, para mí, por haber estado tantos años ahí.

El asunto es que por normativa sí tenemos que garantizarnos que esos registros de elegibles de alguna manera se están conformando porque están teniendo la condición de elegible, y la condición de elegible es que la persona está cumpliendo con el artículo 192 de la Constitución Política. ¿Estamos de acuerdo?

Lo otro es que cuando aquí se habla de terna, es que de acuerdo con la normativa institucional no puede haber un registro de elegibles, o sea, con la inopia tiene que haber mínimo tres personas y, por el otro lado, se puede omitir el concurso si hay un registro de elegibles, pero tiene que haber por lo menos tres personas que cumplan con el principio de idoneidad.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Quiero aclararle a doña Marlene que fui yo el que hizo un comentario al margen, inclusive ni siquiera estábamos en sesión, de que algunas personas interpretan que las ternas no necesariamente son de tres personas. Fui yo el que lo dijo, hay autores que dicen que la terna es una lista de elegibles, no necesariamente de tres, pueden ser dos, cuatro o seis y sin

embargo, aquí está reglamentado que la terna es tres y eso es lo que se debe respetar, pero fui yo el que lo dijo.

En ningún momento es que estoy pidiendo que se interprete o que la Oficina de Recursos Humanos está interpretando que sea de manera diferente, pero sí hay autores de recursos humanos que lo dicen.

ALFONSO SALAZAR: Yo entiendo a doña Ana Lorena, a mí me quedó claro. ¿Qué me quedó claro? Yo leo los artículos 16 y 17 del mismo reglamento, dice:

“La Oficina de Recursos Humanos, de oficio convocará a concurso cuando haya menos de tres candidatos elegibles en el correspondiente registro, o cuando se prevea la insuficiencia de éste dada la necesidad de llenar a corto plazo una o más plazas.”

O sea hay dos opciones para llamar a una persona, tiene que haber un registro de elegibles, más de tres candidatos y puede llamar a concurso. ¿Qué pasa en el uso del artículo 5? El artículo 5 está ligado al artículo 17.

El artículo 5 dice lo siguiente:

“Las plazas de la Carrera Administrativa así como las pertenecientes a la Carrera Profesional se llenarán mediante concurso interno. En caso de que, una vez llevado a cabo el concurso interno, se declare inopia en los alcances del artículo 17 de este Reglamento, se llevará a cabo el concurso mixto correspondiente, excepto las referentes a Directores y Jefes de Oficina.”

El artículo 17 dice lo siguiente:

“La Oficina de Recursos Humanos declarará inopia cuando no se haya podido conformar la terna, por no haber suficientes candidatos o porque no hayan alcanzado la condición de elegibles cuando menos tres de ellos.”

En otras palabras, si se usa el registro de elegibles, en caso de que al abrir un concurso los que se presentan no son suficientes, son dos en vez de tres personas, entonces esta reforma el artículo, abre la posibilidad de hacer el concurso interno, pero basándose en la lista de elegibles las cuáles tienen condiciones más amplias que la lista o las condiciones que la jefatura puso para el puesto específico.

Me queda claro que abriendo la puerta a un segundo concurso de oficio, le permite a la Oficina de Recursos Humanos usar la lista de elegibles en razón de un puesto, lo cual beneficia fundamentalmente al personal interno de la Universidad, que es uno de los elementos que hemos defendido en este Consejo Universitario, principalmente en el caso de jefes y directores.

Aquí se reformó el Estatuto de Personal para que en caso de inopia, el Consejo decidiera si continúa con el concurso, inclusive con una persona.

Entonces, dentro de esa filosofía está enmarcado eso. Es como defender al personal interno de tal manera que sea a través del mismo concurso, pero a través del registro de elegibles, que según le entendí a doña Ana Lorena, es mucho más amplio para la participación y que permita que el personal interno pueda participar, siempre van a haber tres como mínimo, considero que los elegibles abren la posibilidad de que no se quede sin nadie, que se quede con uno o dos candidatos.

Considero tal y como está y como ha sido explicado por doña Ana Lorena, que esta reforma viene a ayudar a que la institución si ya en una última instancia y en un caso particular tiene que salir a concurso mixto, entonces, no queda más, lo importante es que se está resguardando la participación del personal interno de la Universidad, que es algo fundamental que la institución debe resguardar y que don Luis ha defendido a capa y espada y creo que este Consejo ha seguido esa línea sin violar ni la normativa, ni lo que establece la Constitución en el ámbito de participación por idoneidad en esto.

GUISELLE BOLAÑOS: Buenos días doña Lorena, muchas gracias por aceptar venir.

Le agradezco muchísimo las explicaciones que nos dio, me queda muy claro que el procedimiento establecido para los concursos no está afectando la normativa institucional, sin embargo, tenemos recientes experiencias de que muchas veces la normativa se aplica según la interprete quien esté en un puesto determinado, la Oficina de Recursos Humanos tiene que tener un manual de procedimientos y mi sugerencia sería que ese procedimiento que usted está explicando y que no contradice para nada el Reglamento de Concursos quede como una práctica de la Oficina de Recursos Humanos, ya que puede llegar otra persona a interpretar la norma como se le ocurra y esto pueda llegar a traer problemas serios.

Mi sugerencia es que esto se oficialice como un procedimiento interno de la Oficina de Recursos Humanos porque estoy consciente de que esto llega a salvaguardar la permanencia de personas que han estado en la Universidad por cuatro, cinco, seis años, etc., que no tienen propiedad y que eventualmente podrían ser afectadas, lo cual siempre me ha parecido una injusticia porque si una persona ha sido nombrada por tanto tiempo es porque muestra idoneidad en el puesto y porque le conviene a la Universidad tenerla, porque si no en el primer nombramiento hubiera ido para afuera.

NORA GONZÁLEZ: Tengo una inquietud y quiero que me la aclare porque usted es la experta en ese procedimiento. Cuando hay un concurso las jefaturas solicitan o elaboran junto con la Oficina de Recursos Humanos las características específicas que se requieren para ese puesto y el registro de elegibles se forma de acuerdo al manual de puestos, entonces, una jefatura solicita algún requisito muy específico dentro de las especificaciones y categoría de ese manual de puestos profesional o administrativo, si se va a conformar una terna con los dos mecanismos, cómo se haría para acoplar las especificaciones que tenía eventualmente la jefatura con un registro de elegibles que es más amplio.

ANA LORENA CARVAJAL: Bueno doña Marlene, el registro de elegibles es un proceso concursal, tanto el concurso específico como el registro de elegibles parten del mismo criterio que es la búsqueda de la idoneidad y sobre esto están ya definidas las bases de selección, que son aquellos factores que van a ser analizados y comparados para definir cuál candidato o candidata es idóneo en el puesto.

Bajo lo mencionado anteriormente, le contesto que no hay ningún problema porque ambos parten de idoneidad y efectivamente, si en un registro de elegibles no hay al menos tres personas no puede nombrarse, tiene que salir a concurso mixto ya que ahí no habría forma de llenar esa vacante.

Entonces, como bien lo decía don Alfonso, no hay ningún problema, cumple con el artículo 192 de la Constitución Política, con todo el Reglamento de Concursos y con el artículo 35 del Estatuto Orgánico, cuál es la única diferencia entre concurso de una plaza y registro de elegibles, que el concurso es para llenar una vacante en específico y con el registro de elegibles puedo llenar varios puestos que pertenecen a una misma clase en el Manual Descriptivo de Puestos, esa es la única diferencia, pero parten de lo mismo, del mismo criterio de idoneidad, del mismo análisis de las bases de selección, entonces, en ese sentido no hay problema.

Con lo que decía doña Guiselle, ya fue aprobado por el Consejo de Rectoría, el Manual de Procedimientos y ya está publicado en la web, porque no es que estemos inventando el agua tibia, pero por costumbre se viene utilizando solamente el concurso y debería utilizarse más el registro de elegibles, entonces, como ya está en el reglamento dentro del Manual de Procedimientos que aprobó el CONRE y publicado en la web, ya ahí está el concepto de registro de elegibles y la forma en que se realiza.

Con respecto a lo que indica doña Nora, son diferentes, si un jefe quisiera sacar a concurso una plaza en específico y nosotros tenemos varias solicitudes de la misma clase de puesto, lo que le diríamos al jefe es que recurra al registro de elegibles, porque así es un mismo esfuerzo para llenar varias vacantes dentro de la institución, ahora habrán puestos muy específicos, por ejemplo, se me ocurre regente donde solo hay un puesto, eso necesariamente tendría que salir a concurso y con las especificaciones que nos diga el jefe, pero la mayoría de puestos que son clases anchas y polifuncionales como analista de servicios universitarios, asistente de servicios universitarios, etc., que los encontramos en toda la Universidad, lo ideal ahí es no recurrir al concurso sino más bien al registro de elegibles y aprovechar ese esfuerzo para llenar varias vacantes.

NORA GONZÁLEZ: Escuchando la explicación inicial se deduce una cosa, si vamos a hacer los concursos internos con registro de elegibles eso sería un concurso mixto, porque los que están en registro de elegibles no están nombrados.

ANA LORENA CARVAJAL: El registro de elegibles es interno, es para llenar vacantes con personal interno, el concurso mixto es el que se hace tanto interno como externo y ahí no podría haber registro de elegibles porque es concurso, a menos que quiera conformar un registro de elegibles para tener dentro del banco de elegibles para futuras contrataciones ahí sí se puede utilizar el registro de elegibles externo, pero nosotros lo que estamos proponiendo es utilizar la figura del registro de elegibles para llenar todas las vacantes internas.

El banco de oferentes son todas aquellas solicitudes que tenemos en la Oficina de Recursos Humanos y que no han sido evaluadas desde la perspectiva de bases de selección, es decir, no se les aplica una prueba ni nada, no se ha determinado en esas personas la idoneidad, el registro de elegibles son aquellas personas que se les ha aplicado todas las pruebas y tenemos quienes sí son idóneos para ocupar esa vacante.

MARLENE VÍQUEZ: Creo que tengo claro lo que significa el Manual Descriptivo de Puestos y lo que define el Estatuto de Personal con respecto a las clases de puestos, el artículo 74 define que es la clase y esto permitió definir la estructura ocupacional de la UNED.

La pregunta que quiero hacer es directa, no he podido encontrar en la web el Manual Descriptivo de Puestos de la UNED, lo había ubicado en su momento en el año 2015, pero actualmente no lo logro encontrar, no sé dónde lo puedo encontrar, de tal manera que, dada esta modificación que se está haciendo y que esta acta es pública, me parece que es muy importante que los funcionarios y funcionarias de la Universidad tengan acceso a cuál es el Manual Descriptivo de Puestos y cuáles son esas clases anchas, por decirlo así, que permitiría que muchas personas pueden participar para un puesto determinado, independientemente de las distintas dependencias. Porque el que tengo y que logré bajar del portal de la UNED fue en el año 2015 y estaba actualizado hasta el 2012, me gustaría que usted me dijera dónde lo puedo acceder porque no lo he podido encontrar.

ANA LORENA CARVAJAL: Entran a la página web en vicerrectorías, luego a la Oficina de Recursos Humanos, después a la Unidad de Servicios al Personal y por último a documentos y ahí está. Ya hice la solicitud a la Dirección de Tecnología de Información y Comunicaciones para que lo suban a la página principal.

MARLENE VÍQUEZ: La vez pasada lo busqué en documentos y ahí estaba, le agradecería porque pueda ser que sea torpe a la hora de manejar la página web de la UNED, pero lo he buscado donde está la cejilla de buscar y también, todo el procedimiento que usted indicó, pero no me aparece, puede que haya un error en el portal o que a veces tenemos problemas a la hora de acceder, pero sí le agradecería porque ese documento es de vital importancia para todos los funcionarios y funcionarias de la Universidad.

ANA LORENA CARVAJAL: De hecho ahí está.

LUIS GUILLERMO CARPIO: ¿Alguna otra consulta a doña Ana Lorena?

Eso sería doña Lorena, muchas gracias.

Al ser las 10:11 a.m., se retira de la sala de sesiones del Consejo Universitario la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefe a.i. de la Oficina de Recursos Humanos.

¿Alguna otra observación a la propuesta y a las explicaciones?

NORA GONZÁLEZ: Nada más indicar que es una propuesta muy inteligente lo que se está planteando, resuelve un problema serio que tiene la UNED.

LUIS GUILLERMO CARPIO: De manera que si no hay más observaciones, los que estén a favor manifiéstelo, queda en firme.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo.

ARTICULO II, inciso 1-a)

CONSIDERANDO:

- 1. El dictamen de la Comisión de Asuntos Jurídicos, sesión 229-2016, Art. V, inciso 1), celebrada el 11 de mayo del 2016 y aprobado en firme en sesión 230-2016 (REF. CU.CAJ-2016-021), en el que da respuesta al acuerdo del Consejo Universitario, sesión 2453-2015, Art. III, inciso 11) celebrada el 13 de agosto del 2015, donde remite oficio CR.2015.631 del 7 de agosto del 2015 (REF. CU-540-2015), suscrito por la señora Theodosia Mena Valverde, secretaria del Consejo de Rectoría (CONRE), en el que transcribe el acuerdo tomado por este Consejo, en sesión 1871-2015, Artículo III, inciso 6), celebrada el 13 de julio del 2015, por medio del cual plantea propuesta de modificación del artículo 5 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal.**
- 2. Lo discutido en la Comisión de Asuntos Jurídicos en las sesiones 208-2015, celebrada el 23 de setiembre del 2015 y 209-2015 celebrada el 07 de octubre del 2015 referente a la propuesta enviada por el CONRE (REF. CU-540-2015).**

3. Lo establecido en el artículo 57 del Reglamento del Consejo Universitario y sus comisiones, a saber:

“...Cuando se trate de propuestas de reglamentos nuevos o de modificación de los existentes en los que se normen aspectos que involucren el funcionamiento de instancias o dependencias específicas, la comisión que dictamine las propuestas respectivas deberá contar únicamente con el criterio de la instancia o dependencia de la que se trate.”

4. El análisis de las observaciones de la comunidad universitaria en la sesión 219-2016 celebrada el 17 de febrero del 2016 sobre la propuesta de modificación al artículo 5 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal (REF SCU-2015-312).

5. Lo establecido en el artículo 6 del Reglamento del Consejo Universitario y sus Comisiones, a saber:

“d. Enviar a consulta a todos los miembros del Consejo Universitario el dictamen sobre los reglamentos o sus modificaciones, que surja una vez concluido el procedimiento establecido en el artículo 57 del presente reglamento, con la finalidad de que cada miembro en un plazo no mayor a 10 días hábiles, envíe a la comisión las observaciones respectivas. El dictamen final que elabore la Comisión deberá considerar las observaciones de los miembros del Consejo que hayan llegado en dicho período.”

6. La comisión de Asuntos Jurídicos en sesión 219-2016, Art III, inciso 1), del 17 de febrero del 2016 remite a los miembros del Consejo universitario la propuesta de modificación al artículo 5 del reglamento de concursos para la selección de personal.

7. La Comisión de Asuntos Jurídicos no recibió ninguna observación por parte de los miembros del Consejo Universitario en relación a la propuesta de modificación al artículo 5 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal.

8. En las sesiones 229-2016 y 230-2016 se analiza el dictamen de modificación al artículo 5 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal.

9. El primer párrafo del artículo 10 del Estatuto de Personal establece que:

“Gozarán de la condición de elegibles los candidatos que superen las pruebas de selección, las que serán diseñadas, aplicadas y calificadas de conformidad con las normas técnicas establecidas. Para llenar vacantes se procederá de conformidad con lo que establece el Reglamento de Concursos. Es responsabilidad del superior inmediato, recomendar al candidato más adecuado para el puesto dentro de la terna correspondiente.”

10. El artículo 17 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal indica:

“La Oficina de Recursos Humanos declarará inopia cuando no se haya podido conformar la terna, por no haber suficientes candidatos o porque no hayan alcanzado la condición de elegibles cuando menos tres de ellos.”

SE ACUERDA:

Aprobar la siguiente modificación al artículo 5 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal:

Artículo 5: (Reglamento de Concursos para la Selección de Personal)

Las plazas vacantes se llenarán mediante concurso interno. En caso de que se declare inopia el concurso interno, en los alcances del artículo 17 de este reglamento, la Oficina de Recursos Humanos procederá de oficio a publicar nuevamente el concurso interno en un plazo no mayor a 10 días hábiles. De persistir la inopia se procederá a convocar a concurso mixto, excepto las referentes a Directores y Jefes de Oficina, las que se regulan de conformidad con lo establecido en el Artículo 15 del presente reglamento.

ACUERDO FIRME

MARLENE VÍQUEZ: Quiero que conste en actas que estoy de acuerdo con la propuesta que viene de la Comisión de Asuntos Jurídicos, el análisis que se hizo en la comisión fue con base en el respeto a la normativa de lo que establece el artículo 35 del Estatuto Orgánico, los artículos 6 y 10 del Estatuto de Personal y los artículos 17 y 19 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal.

Todos los demás dictámenes de la Comisión de Asuntos Jurídicos quedan pendientes de análisis.

2. COMISION PLAN PRESUPUESTO

a. Propuesta de escala salarial para el sector profesional. Además, nota del auditor interno, en la que solicita una revaloración salarial y solicitud para analizar con carácter prioritario esta propuesta.

Se conoce 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. III, 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.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Está la propuesta de la escala salarial para el sector profesional.

He insistido en la necesidad de que esto no sea analizado hasta que tengamos un panorama financiero institucional global y eso se parte desde que tengamos un Fondo Especial para la Educación Superior aprobado. De manera que, les agradezco que esto no se valore porque si no lográramos un acuerdo con el gobierno nos vamos a ver extremadamente restringidos para el futuro y hay que tomar otro tipo de valoraciones. De manera que, lo someto a votación.

MARLENE VÍQUEZ: Comparto su preocupación señor rector, pero sí es importante que los miembros del Consejo Universitario tengan conocimiento de que se tuvo que constituir esta propuesta y llevó un proceso bastante extenso por una situación que se dio con la Contraloría General de la República. Me parece que en algún momento la Universidad debe dar una respuesta clara a la Contraloría de que en esta universidad se está cumpliendo con el artículo 74 del Estatuto de Personal y que no solamente se paga para el rector y los vicerrectores y para el resto de los funcionarios no se está respetando este artículo con respecto al pago del salario.

Es una petición muy respetuosa, pero una vez definida esta situación y la estabilidad financiera de la institución se analice la propuesta idónea para esta universidad, de manera que se pueda responder a una resolución que había tomado en su momento la Contraloría.

LUIS GUILLERMO CARPIO: En eso somos coincidentes doña Marlene, solo que implica un incremento global importante de salarios y todavía no sabemos cuáles

son las potestades y prioridades que podríamos tener con base en el presupuesto que nos podría llegar, a razón también de los ajustes que tiene la Universidad en donde estamos haciendo el análisis y no está nada fácil bajar el crecimiento vegetativo que está en este momento para arriba de 7%.

ALFONSO SALAZAR: Formé parte de la Comisión Plan Presupuesto durante el desarrollo de esta propuesta. Definitivamente, por ser una propuesta de carácter financiero va a tocar no solamente la parte financiera presente de la institución sino la del futuro también.

Una de las cosas que nos faltó como comisión es que debe haber un estudio de factibilidad financiera, es decir, aquí hay aumentos significativos y creo que el Consejo debería tener un estudio de factibilidad mínimo para los próximos quince años, porque si no se hace con base en esta propuesta un estudio de cómo va a afectar a la Universidad dentro de un año, diez años, quince años, etc., lo que aquí se está planteando de tomar un acuerdo por parte de este Consejo Universitario es muy difícil.

Esto se presentó después de mucho trabajo y análisis, pero generando los posibles montos que en algunos casos no era mucho y en otros casos con el tiempo se hace más porque son porcentuales.

Ese estudio no está establecido, me gustaría que en vez de tirar esto para adelante tomáramos un acuerdo en que se le solicite a la administración que con base en esa propuesta que no ha sido aprobada por este Consejo Universitario se haga un estudio de impacto de factibilidad financiera de la institución, que abarque los próximos quince años, porque si esta reforma se hace no va a cambiar de un año a otro porque son al Estatuto de Personal y quedan de manera permanente por varios años y su impacto se va sintiendo porque los montos son porcentuales y este efecto es a largo plazo y acumulativo, a su vez, es importante saber en qué condiciones debería estar la Universidad en quince años para soportar este asunto.

Por otro lado, la parte importante es que el número de puestos ahí señalados, puede que dentro de los próximos quince años no cambie, pero el número de personas que se van a ver beneficiadas sí va a cambiar por las condiciones de carrera profesional, etc.

Creo que deberíamos, como Consejo Universitario, solicitar en esta propuesta un estudio que no sea a corto plazo, el cual le va a permitir a la administración y al mismo Consejo Universitario conocer cuáles son las condiciones financieras para el 2017 y las posibilidades para los demás años, del FEES y el ingreso propio que es también fluctuante, entonces, no estaríamos dejando esto en el seno del Consejo Universitario sino ya en un proceso de estudio para valorar esa factibilidad y el impacto que puede acarrear.

Por otro lado, la propuesta radica más en el sector profesional que en cualquier otro sector de la institución, por lo tanto, no abarca a toda la Universidad y al no ser así es algo que este Consejo debe tomar en consideración máxime que se trata de un ajuste bien importante desde el punto de vista profesional.

Estaría proponiendo que se tome como considerandos la propuesta de la Comisión Plan Presupuesto y la necesidad de conocer el impacto que podría traer en la institución una propuesta de este tipo y como acuerdo solicitar a la administración proceder a un estudio al cual se le puede dar un plazo de seis o siete meses, que es más o menos el arranque de un posible estudio dentro de la dinámica institucional y en donde podríamos tener alguna respuesta parcial en ese lapso.

LUIS GUILLERMO CARPIO: ¿Es una propuesta concreta don Alfonso?

ALFONSO SALAZAR: Sí, señor.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Voy a dar algunos argumentos que a mi criterio son buenos e importantes que los tengan para entender mejor.

Presupuestariamente, las universidades estamos en una coyuntura que tarde o temprano tenía que llegar, el crecimiento exponencial con el que veníamos viviendo tenía que llegar a un momento en que se nos iba a poner un techo. Las universidades son las únicas instituciones que no han sufrido la crisis financiera que ha tenido el país y en el 2004 cuando aspirábamos a que el gobierno o el Estado invirtiera 1.5% del Producto Interno Bruto para le FEES era una aspiración muy loable y extremadamente buena, países muy grandes son los que están invirtiendo montos similares, sin embargo, es muy probable que entre todas las negociaciones que estemos haciendo y la aspiración que teníamos de llegar al 2015 en 1.5% se traslade al 2020 y eso lo estamos aceptando, porque el país está viviendo una crisis que nos afecta a todos y no podemos ignorarla.

Llegar a 1.5% del PIB significa que vamos a crecer con el crecimiento de la producción nacional y las tasas del crecimiento del PIB nominal que incluye la inflación en los últimos años, la cual ha rondado entre 7% y 8%, eso nos podría decir que podríamos sobrevivir siempre y cuando se den algunas acciones fundamentales, la primera de ellas, como ya lo he explicado también, que dentro de nuestro crecimiento vegetativo que oscila entre 7% y 8% tiene que buscarse la forma para que en el 2019 o 2020 en este caso si se logra expandir, estemos bajándolo a 4%, que empecemos a tomar ciertas medidas.

He manifestado públicamente una preocupación específica y es la forma cómo impacta la carrera administrativa, en el informe de labores pasado, hicimos un ejercicio que no habíamos hecho antes, de cómo crecían las diferentes carreras proporcionalmente y es impactante lo que crece la carrera administrativa con respecto a la carrera profesional, no es que sea malo solo que no estimula el

crecimiento personal, el profesional y la producción o una elaboración de conocimiento, que es lo que nosotros queremos.

Estamos haciendo estudios, hemos hecho algunas sesiones, pero no es fácil cómo alcanzarlo porcentualmente, ya que radicalmente las medidas tienen que ser muy fuertes y no van a ser aceptadas, por lo que tenemos que buscar otras maneras y ante ese panorama difícilmente podría pensar que sea viable, que haya otras formas de expansión salarial o masa salarial sin antes tener claro cuáles van a ser los acuerdos de restricción.

Me gustaría que toda expansión en términos de salario esté basada en la promoción del crecimiento intelectual, que las personas que están escribiendo, las que están indexando tengan algún tipo de estímulo que en este momento no está muy claro, me gustaría buscar la forma de promover eso ya que tenemos un índice muy bajo de indexación de revistas, de artículos, pero que cada vez tenemos más y ya tenemos seis revistas indexadas, sin embargo, versus la Universidad de Costa Rica que tiene más de 200, lógicamente los recursos no son comparables, esas son las cosas que quiero plantear.

Me parece bien la propuesta de don Alfonso que vaya en concordancia con ese cambio de *status* presupuestario que ya es algo vigente, el techo de que se nos va a incrementar, ojalá las universidades sigamos colaborando para que la producción nacional aumente y eso nos va a favorecer indirectamente con el presupuesto.

No hay que perder de vista que para el 2018 en el segundo semestre logremos establecer la semestralización, estamos trabajando en eso y ya me reuní con las Escuelas y estamos haciendo una comisión, porque eso también nos va a afectar, pero a la hora de sumar y restar no es tanto, siempre va a haber una restricción de ingreso, pero debemos partir por un principio que para mí es el ideal y es que el estudiante matricule más, eso nos va a dar una compensación, la cuatrimestralización está matando al estudiante, sin embargo, hay un sector de estudiantes que no va a aceptar esto. La transición ya se inició, ya hay muchas semestralizaciones que se están dando, pero el estudiante tiene que comprender que las pausas son favorables para organizarse, para poder tener las 15 o 16 semanas efectivas de un curso que en este momento se restringen a 13.

Esas son las cosas que tenemos que analizar, el tema es todo un taller, un debate grande, tengo mis problemas con los gremios, con las asociaciones y con el sindicato, tengo que empezar a trabajarlos con ellos y tengo que analizar la perspectiva legal que todavía no la he consultado con don Celín, pero ya tengo algunos elementos, por ejemplo, la anualidad está definida dentro de nuestro Estatuto como un derecho y al analizar un derecho, un incentivo y un beneficio tienen elementos muy diferentes, la anualidad tiene que empezar a tener una gradualidad en donde se vaya reduciendo.

Quisiera que la dedicación exclusiva no se presentara como ese 45% que nos está matando hacia afuera en el buen sentido, pero no es buen reflejo, prefiero buscar la forma para incrementar las bases salariales sin estirar más la problemática y bajar la dedicación exclusiva en un 30% cambiando algunas reglas del juego también, pero son cosas que tenemos que analizar.

NORA GONZÁLEZ: Creo que sería muy importante agregar a la propuesta de don Alfonso un estudio más desde el punto de vista del recurso humano, en lo que afectaría esto a la calidad y a la estabilidad de los profesionales de la UNED, porque es muy fácil presagiar dadas todas las condiciones económicas y las proyecciones de inestabilidad que tenemos en el ingreso.

El resultado de ese informe va a ser que vamos a seguir con el aumento y el crecimiento vegetativo, por lo que va a ser muy difícil tomar un acuerdo desde esta comisión, ese informe nos va a justificar y no a aprobar esto que se indica acá.

Es muy importante saber cuál es la viabilidad económica para aprobarlo tal y como está acá, pero creo que debemos sopesar con el costo de lo no tangible de las decisiones que nosotros tomamos, aunque afecte desde el punto de vista económico. No sé cuál es la instancia a la que se le pudiera solicitar un informe, puede ser la Oficina de Recursos Humanos, pero no sé si implementa investigación para que nos pueda dar insumos en ese sentido o el Centro de Investigación y Evaluación Institucional, pero creo que es importante sopesar esa información con un elemento de si eso afectaría o no el rendimiento profesional y la calidad de los profesionales a los cuales nosotros podríamos dejar de forma permanente dentro de la UNED, dado que en otras universidades podrían tener mejores condiciones salariales.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Me gustaría más bien darle otro enfoque doña Nora, de que con estas condiciones, cómo podemos lograr que exista una promoción y motivación al funcionario o al personal, porque desde toda teoría el salario no es motivación, lo llega a ser en periodos muy cortos, por ejemplo, nosotros tuvimos un incremento salarial este año de más o menos 3%, uno de los más altos comparado con todo el sector público y aun así hay personas que se sienten insatisfechas porque el aumento es muy poco.

Creo que sí debe existir un elemento de motivación y promoción al personal, hay algo que siempre me ha preocupado y no hemos encontrado fórmula para que alguien lo haga, es el de los cuadros de relevos, aquí no existe, quitamos a dos jefaturas, quién sube, porque eso sería lo natural que dentro del grupo alguien estuviera listo y preparado para asumir, pero eso no existe y nos está pasando, cómo dentro de este marco de restricción presupuestaria se pueden establecer políticas y actividades de promoción y de estímulo para crecimiento profesional y personal de los funcionarios.

ÁLVARO GARCÍA: También apoyo la propuesta de don Alfonso porque creo que esto es algo que debe analizarse, porque tiene una serie de componentes,

algunos de los cuales incluso como fueron establecidos, la comisión lo vio antes de que yo estuviera en la comisión y algunos no los entendí bien, no estaría de acuerdo tal y como están postulados porque afecta el crecimiento vegetativo, con lo que estoy de acuerdo es que tiene algunos elementos que son importantes para motivar a las personas a acceder a ciertos puestos, un ejemplo, lo que gana las jefaturas por cargo de autoridad.

En algún momento se ha dicho que muchas personas no quieren participar en los puestos de jefatura por el Consejo Universitario, porque el proceso es muy engorroso y traumático, sin embargo, lo que hay que tener en cuenta es que lo que gana un jefe actualmente de diferente con otro de sus pares que sea P2 es un poco más de doscientos mil colones por mes y esto es un incentivo muy bajo para personas que después van a tener que enfrentarse a una serie de responsabilidades, requerimientos con el personal y otras cosas que requieren de un incentivo.

Me parece que es algo importante, lo malo es que este análisis es bastante difícil porque en términos económicos o microeconómicos de la Universidad hay una serie de factores que intervienen como la anualidad, la cesantía y otras cosas que incrementan otros rubros que la universidad desembolsa y que, sin embargo, no son rubros que afectan directamente la motivación a las personas a acceder a otros puestos.

Con respecto a las publicaciones, está la situación de que las personas tengan o no la motivación para escribir, esto aquí no es obligatorio, cuando uno ve por ejemplo, lo que es ser un profesor universitario en otras partes del mundo que incluso es uno de los puestos más estresantes y más reconocidos porque las personas están obligadas a producir intelectualmente todos los años y si no lo hacen pierden el *status* porque no es algo para siempre, aquí uno puede acceder a ciertos puestos sin publicaciones, me parece que hace falta políticas al respecto.

El otro problema que hemos tenido históricamente aquí es que los incentivos se dan para siempre, como la anualidad y entonces, no se valora, hay otras cosas que deberían tomarse en cuenta.

El análisis es bastante difícil no es solo decir cuánto va a incrementarse esto sino también, cuáles serían las contramedidas que habría que tomar para hacerlo viable, porque si nada más vamos a hacer un análisis de si hay viabilidad para hacer esto probablemente le vaya a decir que no, sin embargo, habría que establecer cuáles serían algunas de las medidas que le dan salud financiera a la Universidad y que son necesarias para que un proyecto como este o unas medidas como estas sean viables.

MARLENE VÍQUEZ: Primero que nada expresar que estoy de acuerdo totalmente con la propuesta que hace don Alfonso. Fue mucho el esfuerzo que trabajó la Comisión Plan Presupuesto atendiendo una petición que fuera transparente y desde nuestro punto de vista viable para la Universidad, porque siempre debo

decir que en la comisión lo que se ha defendido es la preservación institucional y la sostenibilidad de una propuesta que no vaya a comprometer a futuro a la Universidad. Por eso la propuesta de don Alfonso me parece muy sabia y oportuna porque nos permitiría visualizar este punto.

Quiero hacer varias aclaraciones porque si no tenemos conocimiento de la propuesta en general se podría interpretar equivocadamente, esto es muy coincidente con lo que ha expresado el señor rector, que indica que lo que más le preocupa es que una propuesta de este tipo vaya a afectar el crecimiento vegetativo de la institución, en donde el crecimiento vegetativo es el pago de las anualidades que es de 5%, el pago que se tiene adicional del beneficio de la dedicación exclusiva, etc.

LUIS GUILLERMO CARPIO: La carrera administrativa también.

MARLENE VÍQUEZ: En el caso de la carrera administrativa estamos de acuerdo, solo que esta propuesta es solamente para el sector profesional, como muy bien lo indicó el señor rector hay una gran desventaja entre el mecanismo que se paga al sector profesional con el administrativo.

Quiero hacer una aclaración, el propósito de esta propuesta nunca fue incrementar el crecimiento vegetativo actual de la Universidad que está establecido para el sector profesional sino lo que se hizo fue, después de mucha discusión y muchos estudios, definir un artículo 91 bis que es el salario de contratación para el sector profesional, que es con fundamento en el artículo 74 del Estatuto de Personal, en donde se indica:

“Para la valoración de los puestos se establecerá una escala de salarios por categorías en concordancia con el Manual Descriptivo de Puestos. Para cada categoría de la escala estará definido el correspondiente salario base y el aumento porcentual o paso que se derive en virtud de los reconocimientos a que se hace referencia en el artículo 30. Acorde con lo que establecen los artículos 40 del Convenio de Coordinación de la Educación Superior y 29 de este Estatuto, dicha escala deberá ser revisada cada vez que: a) El Gobierno decrete nuevos salarios mínimos o reajustes salariales. b) Las demás universidades estatales modifiquen los salarios de sus funcionarios. c) Se llegue a un acuerdo con las organizaciones sindicales internas. En todo caso, la escala se deberá revisar al menos una vez al año, y sus modificaciones estarán a cargo del Consejo Universitario.”

Qué es lo que estamos diciendo, que lo que se hizo fue una propuesta de levantar las bases salariales, pero no se está afectando el crecimiento por anualidades ni dedicación exclusiva, aquí lo que hay es un salario base para tal costo, esto se hizo para determinados puestos donde hay coordinación, jefaturas, etc., porque en la UNED no es atractivo ser director o jefe dado que su salario depende de su ascenso en régimen universitario, aquí lo que se hizo fue todo lo contrario, es decir, hay un salario de contratación, por eso los cuadros que salen ahí del modelo que se definió, con respecto a las anualidades se toma en cuenta el artículo 30 del Estatuto de Personal en su cuarto párrafo, el cual dice:

“Cada paso por los otros conceptos incluidos en este artículo, tendrán un valor del 5% del salario correspondiente a la categoría universitaria que ocupe el funcionario.”

O sea, que la anualidad se pagará con base en la carrera profesional que tienen actualmente, entonces, no se está afectando, ¿me logro explicar? En la propuesta se dice que el salario de la categoría se hace con base en el artículo 30 del Estatuto de Personal y la dedicación exclusiva con lo que indica el reglamento correspondiente, en donde dice que la dedicación exclusiva se pagará en 45% con base en la categoría profesional correspondiente y no en el puesto.

Si este Consejo a futuro, por una propuesta de la administración, se ve obligado a hacer una modificación al monto de la anualidad o al porcentaje de pago de la dedicación exclusiva la propuesta sigue siendo válida, todo dependiendo de la categoría profesional que tenga el funcionario o funcionaria actualmente, porque el resto no se ve afectado. En la propuesta se dice además, el salario base de la categoría profesional que posea el funcionario corresponderá al salario de contratación de su puesto, cuando dicho salario base sea superior al salario de contratación respectivo, es decir, si una persona está en un puesto de director de Escuela y a esa persona se le está dando un salario de contratación solo que si este salario es inferior al salario que tiene ya en carrera académica o profesional como la P4 se le tiene que respetar, esto porque se está trabajando con montos muy cercanos a los de P3.

Les hago la aclaración y les agradecería a los compañeros y compañeras que se tomen el esfuerzo de leerla con detenimiento porque lo que se está haciendo es levantar las bases salariales, en términos en los que nosotros tratamos de rescatar las preocupaciones del señor rector, o sea, era levantar las bases salariales, pero sin afectar el crecimiento vegetativo donde las anualidades, la dedicación exclusiva y cualquier otro beneficio se pagaría con base no en el salario de la contratación sino en el salario que tiene la persona en carrera profesional.

Me parece importante, don Luis, compañeros y compañeras de este Consejo, que quede escrito y que la propuesta de don Alfonso esté dirigida a la administración en este caso al señor rector, para que se giren las instrucciones y se haga el estudio bajo estos parámetros, para poder decir: -bueno, a mí me indicaron que esto no afecta el crecimiento vegetativo-, le puedo asegurar señor rector que esto no afecta actualmente el crecimiento vegetativo, más bien lo que hace es levantar las bases salariales con la categoría del puesto, pero no la carrera profesional, ni la anualidad, ni la dedicación exclusiva, si más adelante este Consejo debe modificar el monto de la anualidad o el porcentaje de la dedicación exclusiva eso sería aparte, no afectaría el modelo que aquí se está proponiendo y las reformas eventuales que habría que hacer en el Estatuto de Personal.

GUISELLE BOLAÑOS: Me parece muy importante todo lo que los compañeros han manifestado acá, porque desde que esto está en primer lugar en la Comisión

Plan Presupuesto me di a la tarea de analizar esta propuesta y creo que como miembros del Consejo Universitario cabe una responsabilidad enorme sobre cómo se promueven cambios en la estructura presupuestaria para efectos de pago de salarios de los funcionarios llámese anualidades, prestaciones, etc., que eventualmente llegan a comprometer a la Universidad en su manifestación como institución pública, además, de cómo los presupuestos restringidos no permiten hacer frente a esas cosas y eventualmente, como dice don Luis, llegará un momento en que sí hay que bajar la anualidad, el número de años que se paguen de prestaciones y eso no lo va a aceptar fácilmente el funcionario porque si no es un derecho ya es una costumbre y ya se oficializa dentro de la Universidad.

No estoy de acuerdo con don Luis en que aquí no se estimula la elaboración del conocimiento, eso sí se estimula si las personas quieren hacerlo, el problema es, como dijo don Álvaro, que no se exige y al no exigirse es opcional. Hace pocos días conversaba con doña Marlene sobre qué es un catedrático en esta universidad y eso sí me preocupa, ya que para ser catedrático se tiene que dar cátedra y aquí ahora es ser profesional 5, independientemente de que tenga o no experiencia docente, entonces, si quiero ser catedrático en una universidad y si quiero avanzar tengo que sacrificar mi tiempo, nunca para avanzar en carrera profesional pude escribir dentro de la jornada laboral, a mí me daban las madrugadas en la casa escribiendo y para eso se necesita sacrificio, pero sabía que venía un beneficio tanto económico como profesional, porque la carrera profesional sí garantiza que si usted cumple los requisitos usted avanza, si usted no avanza es porque no los cumple porque no lo ha querido hacer.

No creo que el número de revistas indexadas o no sea el que tenga que dar ese aporte, usted busca dentro y fuera del país y puede publicar perfectamente. La preocupación de don Luis de qué es lo que se proyecta hacia afuera es lo que me preocupa como miembro externo de este Consejo, la opinión de la población en general es que los universitarios somos privilegiados, un día de estos estaba en foro de presidentes y secretarios generales del Magisterio y todo el tiempo es los universitarios son privilegiados, las pensiones de lujo son de los universitarios, etc., con lo cual uno siempre tiene que estar aclarando cuál es la situación del funcionario universitario en términos de aporte a los regímenes de pensión o de lo que sea, pero esa es la percepción general; si hacia afuera se sabe y se publica ya saben que don Otto Guevara va a decir: -la UNED paga 20 años de prestaciones, las anualidades son de 5%, etc.-, él está tomando a la Universidad de Costa Rica como parámetro y en el efecto dominó van todas las cinco universidades estatales.

Honestamente, cuando leí esta propuesta no dudo del trabajo que hizo la Comisión Plan Presupuesto y sé lo que significa llegar a un acuerdo de este tipo y todo lo demás, pero me pregunto ¿cuáles son las implicaciones de esto en la masa salarial y en las finanzas de la Universidad?, ¿cuáles son las implicaciones de esto en la permanencia de la Universidad como opción para estudiantes de bajos recursos y de las poblaciones a las cuales tenemos que llegar? Por qué se

tienen que dar las cosas puestas y no decirle a las personas: -usted quiere ser profesional 4 o profesional 5, escriba, publique, analice, investigue, etc.-.

Bajo esas condiciones no se están negando los ascensos, pero a pesar de que doña Marlene dice que es el aumento a la base haciendo un ejercicio rápido y numérico es un impacto tremendo lo que esto significa en la parte administrativa, obviamente, como don Luis ya lo dijo, siempre va por encima y creo que hay que ser muy cuidadosos en esos ascensos.

Me llamó mucho la atención un día de estos que venían unos documentos para solucionar una problemática y veía que un día lo suben y al otro día la bajan, entonces, dónde están los criterios, esto es dinero del pueblo, una comisión tiene que ser muy seria porque los ascensos en carrera administrativa o profesional tienen que estar plenamente justificados porque no es que hoy lo rechazo y mañana lo subo sin necesidad de que hayan ni siquiera a veces recursos.

Hay cosas que creo, puestas sobre la balanza, pero de esta propuesta creo que hay que hacer un estudio muy serio, totalmente de acuerdo con don Alfonso de que se haga un estudio proyectivo donde haya índices incluso de crecimiento, ojalá índices de cómo esto va a afectar y fundamentalmente cómo afecta la masa salarial que es el principal elemento negativo para las finanzas de la Universidad.

CAROLINA AMERLING: No quito mérito al acuerdo de la Comisión Plan Presupuesto, pero es un acuerdo del 2014 donde han cambiado las condiciones del entorno de qué es lo que viene a afectar. Sí estoy de acuerdo en tomar este acuerdo que está proponiendo don Alfonso.

Don Luis indica que hay que hacer una estrategia en cuanto a promoción de personal y eso sí es cierto, los cuadros de relevo son muy importantes, pero siento que la estrategia debe incluir que las personas hagan conciencia en la Universidad ya que no la hay, tenemos que pensar en la situación económica, aquí las personas hacen su trabajo hasta aquí y de ahí no pasan, pero también hay personas con las que uno se quita el sombrero, que trabajan y si usted les dice que tienen que hacer este otro trabajo lo hacen, pero hay otros que si no se les ponen asistente hasta ese punto llegan, entonces, de ahí es ese montón de puestos que se van creando.

De aquí a un futuro más bien lo que congelaría es el ingreso de personal, si se empieza a decir que con los funcionarios que tenemos se pone a trabajar la Universidad no hay necesidad de ingreso de personal, como en la casa cuando uno dice que hay que ordenarse con los gastos y hay que hacerlo. Pienso que por qué no se congela el ingreso de personal, se trabaja con lo que tenemos, los programas académicos se tienen que acreditar porque es necesaria la acreditación, la calidad no se tiene que disminuir en ningún momento, la calidad académica no la vamos a bajar, la oferta de cursos tampoco, pero que respondan a las necesidades del país, en donde hayan programas que estén acorde y no tener por tener un plan de estudios que no responde a ninguna necesidad.

No sé si tenemos que llegar al punto de valorar muy bien los pagos por servicios profesionales o el apoyo de las horas estudiantes como para subsanar, no sé, pero hay que hacer una estrategia y tiene que ser a corto plazo, porque las personas tienen que ser conscientes de lo que se viene, hay que entender que no hay plata y para sostenernos tenemos que hacer esto, poner de nuestra parte.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Coincido con usted doña Carolina, hay algo fundamental que es detener el crecimiento, creo que lo hemos logrado en muchos de estos años, hay áreas que son débiles, pero hay otras áreas en donde tengo la mayor certeza de que sobran personas.

Si lográramos establecer un mapeo de condiciones, pero es muy difícil lograrlo, pero sí deberíamos hacer el esfuerzo, por ejemplo, tengo demasiado cuidado en restringir las plazas administrativas, de hecho las que están congeladas son administrativas de personas que se han jubilado o han fallecido, de acuerdo a la autorización que me dio el Consejo, en las académicas no he detenido ninguna por el hecho de que es la esencia y es responsabilidad de quien lo solicita.

Más bien que el acuerdo fuera solicitarle a la administración que haga una propuesta global que contenga todas las preocupaciones que se han manifestado en esta sesión, orientada a buscar una visualización de la condición financiera de la Universidad y la posibilidad de implementación de la propuesta que está aquí vigente, porque hay que analizarlo todo, me comprometo a tener para dentro de quince días el acuerdo global para una propuesta integral de análisis y la posibilidad de implementación.

Es la propuesta de don Alfonso sumado a todas las preocupaciones que hemos establecido, incluyendo las mías y que el acuerdo del Consejo Universitario oriente el estudio, que no sea solo un estudio de factibilidad sino que lo oriente a la disminución del gasto vegetativo, a la promoción y estímulo de los funcionarios, a la producción de conocimiento, del trabajo intelectual, etc., hacia eso iría.

ALFONSO SALAZAR: Sí y no, cuidado nos perdemos en el margen. La problemática institucional es muy compleja, ustedes toman carrera profesional y se dan cuenta de que si le ponen una luz a cada uno de los profesionales su desarrollo es totalmente aleatorio, no tiene una constante con el tiempo, para este año pueden pasar equis cantidad de profesionales en subir de categoría y en otros años puede que ninguno, la movilidad desde el punto de vista de las condiciones de las personas es extremadamente compleja.

Lo que tenemos sobre la mesa es una propuesta de escala salarial, qué es lo que hay que hacer factible, retomaría algunas de las cosas que se han mencionado acá siempre y cuando no nos salgamos del objetivo fundamental, cuál es el objetivo fundamental de la propuesta, creo que doña Marlene lo hizo muy concreto, es modificar el salario base, entonces, ese salario base está pensado sobre elementos de puestos específicos y ahí están enumerados, clasificados,

estudiados y muchos de ellos tienen un perfil definido, sobre ese fondo no vamos a tocar nada de los puestos sino simplemente su salario base.

Si el Consejo Universitario aprobara esta propuesta con solo ver la modificación del salario base el costo es muy alto, requerimos un estudio de impacto financiero para periodos de cinco, diez o quince años, porque lo único tangible son los números matemáticos que van a tomar los profesionales especialistas y los van a trasladar a las condiciones actuales con el personal y puestos actuales a estas nuevas bases y proyectarlo con movilidad de personal, con crecimiento vegetativo, que es lo que debe incluir, eso va a dar numéricamente resultados.

Eso es lo único tangible y medible, es lo técnicamente posible, no hay otra forma. El estudio debe incluir recomendaciones sobre posibles medidas necesarias para ser adoptadas por la Universidad en todos los ámbitos en los que hemos hablado, como restringir la dedicación exclusiva, porque esto impacta sobre la forma en como esto se suma a la base, presentar un nuevo perfil de anualidades, como lo ha planteado el señor rector y algunos compañeros y compañeras acá, que vaya más acorde con la labor que se realiza.

Creo es que no debemos alejarnos de la base fundamental de la propuesta porque estaríamos entrando a analizar un estudio más amplio de las debilidades institucionales, muchas de las cuales tienen percepción no muy objetiva porque no es numérica, en qué sentido, tiene percepción de cómo voy a medir el incentivo específico para el ascenso a carrera, para eso tengo que ver cuáles son todas las condiciones de carrera profesional que no se está analizando en esta propuesta.

Más bien propondría que tomáramos ese acuerdo y que se iniciara el estudio cuanto antes ya que permitiría a este Consejo Universitario darse una idea sobre ese impacto financiero, qué cambios son los que se requieren, porque soy consciente de que así como está planteado no puede aplicarse, creo que todos los que estamos aquí somos conscientes de que por la parte financiera y presupuestaria de la Universidad no es aplicable, pero para no cerrar las puertas hagamos el estudio y entonces vemos, qué medidas son las que se requieren para que pudiera ser aplicable, esto lo mencionó también don Álvaro, no es solamente decir que no es aplicable, no es eso, nos va a dar una visión de que esto es necesario, la Universidad tiene límites, pero podríamos cambiar ciertas cosas que nos permitan llegar a este cambio.

No lo haría más amplio, mi propuesta es:

“Solicitar a la Administración realizar un amplio 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 posible aplicación.”

La idea es que dentro de ese estudio hayan recomendaciones sobre medidas que debe tomar la Universidad para que se determine si es posible aplicarlo y eso es lo que necesita este Consejo Universitario para tomar una decisión, no haría más de eso porque ampliar este estudio es no terminar y creo que lo que queremos es tener algo sobre esta propuesta de escala salarial.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Comprendo su preocupación y es obvio que se busque un resultado de esa manera don Alfonso. Interpreto de lo que usted propone que nada más es hacerlo de esa manera, qué debe la Universidad para poder implementar esto, así le entendí, creo que es al revés, no puedo decir si esto se puede implementar cuando no tengo, por ejemplo una escala de inversión institucional y estamos trabajándola, porque aquí casi lo que se tendría que hacer es una proyección lineal de impacto más de gastos que de ingresos cuando no sabemos cuáles van a ser los ingresos, el estudio se puede hacer y realmente como usted lo plantea es sencillo, pero hay que tomar en cuenta la funcionalidad y la aplicación para llevarlo a la práctica para que tenga resultados, pero ante la situación de crisis del país.

ALFONSO SALAZAR: Si me permite voy a aclararle:

“El estudio debe contemplar, adicionalmente, las recomendaciones sobre posibles medidas necesarias a ser adoptadas por la Universidad, con el fin de determinar su posible aplicación.”

¿Qué significa esto? precisamente su preocupación don Luis. Nosotros tenemos el estudio eminentemente financiero, ahora, qué requiere la universidad, un PIB de 1.6, inversiones en tal cosa, reducir la anualidad, etc., esto para poder que este monto se requiera aplicar, qué otras recomendaciones pueden existir, que la propuesta presenta ciertos porcentajes y que puedan ser reducidos y así podría aplicarse, esa es la idea que nazca de un estudio técnico la posibilidad para aplicarlo y no la obligación, si este estudio demuestra que solo haciendo cambios drásticos en la intuición, tal y como está presentada.

Entonces, el Consejo en su momento decidirá si reduce los porcentajes, si somete a consideración un nuevo planteamiento, etc., todo lo que puede el Consejo en su potestad decidir, pero en este momento creo que si se contempla esos elementos de inversión y no solamente de gastos, porque nosotros dependemos del Fondo Especial para la Educación Superior y en una institución que no va a tener un FEES seguro para los próximos cinco años no se puede tocar, porque no sabe qué dinero va a tener para poder, inclusive pagar los salarios en las condiciones en las que está actualmente, todo eso es parte de este estudio don Luis.

NORA GONZÁLEZ: Estoy de acuerdo con el planteamiento desde el punto de vista financiero, en donde se hace lo que podría implicar para la UNED, porque incluso, como bien lo dice don Alfonso, no hay que aprobar hoy lo que aquí se establece, porque cuando estuve viendo los porcentajes de aumento en cada una de las categorías es mucho y en este contexto a agosto del 2016, es bastante

oneroso y uno podría proyectar que conforme pasan los años dada la inestabilidad financiera se dé un mayor problema.

Creo importante tomar en cuenta la parte de la percepción de los salarios que no motiven algún tipo de crecimiento en estos rubros o por ejemplo, disminuir la dedicación exclusiva, etc., creo que sería muy importante analizar el efecto de eso en los profesionales que eventualmente podrían ingresar a trabajar en la UNED y los que se van, eso como dice don Alfonso no se puede medir con una percepción, pero ese planteamiento es como el gran conflicto que hay en el método de la ciencia donde se establece si solamente el único dato viable es el dato cuantificable que es una posición muy positivista de lo que es el método de la ciencia porque nadie puede negar un dato bien hecho, a partir de la percepción aplicando métodos más cualitativos que no tenga una validez y que no nos puedan arrojar información importante para tomar decisiones.

Creo que podemos intuir por dónde podría llegar el resultado de ambas investigaciones y creo que hay un problema financiero serio en la Universidad, que se debería tomar muy en cuenta y por supuesto no estoy diciendo con esto que no se acoja la propuesta de don Alfonso.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Hay intenciones, lo único que podemos hacer es enriquecerla porque no quiero que nos pongan a hacer un trabajo que al final no va a servir para nada más que ver una proyección a futuro, porque un elemento que estamos ahorita discutiendo sobre los indicadores del Banco Mundial, se está dando una contracción de estudiantes nuevos, los índices de la bonanza demográfica y la promoción de bachillerato están cayendo y eso es un elemento fundamental porque dependemos mucho de los aranceles de los estudiantes y vamos a incrementar la promoción y la divulgación, pero es una estrategia que nos tiene que llevar a un porcentaje determinado, ya la UCR, UNA y la UTN se están quedando con cupos en ciertas carreras, a nosotros nos está bajando el ingreso, las personas están teniendo atracción a las carreras técnicas, la UTN tiene salidas laterales desde técnicos y las personas lo están viendo como una oportunidad para salir a trabajar rápido, ya no solo la profesionalización y eso hay que trabajarlo, pero podemos construirlo sobre esta base.

GUISELLE BOLAÑOS: Dije desde el principio estaba de acuerdo con la propuesta de don Alfonso, pero entiendo perfectamente que la propuesta de la Comisión Plan Presupuesto es sobre un aumento de la base salarial de la carrera profesional de la Universidad en términos porcentuales, pero en esta discusión hemos visto que eso no se puede hacer sino se abarca de manera más integral la problemática de toda la Universidad y no es salirnos del tema don Alfonso, es que para tomar una decisión sobre ese aspecto tan puntual como lo dice usted que es nada más aumentar un porcentaje sobre la base salarial, pero para eso necesitamos muchísima información.

Don Luis estaba haciendo un compendio de todo lo que se ha discutido y sí creo que es información importante, no tengo el conocimiento necesario y completo de

la situación de la Universidad desde el punto de vista administrativo y económico para poder decir: -bueno, se puede aprobar o no esta propuesta-, entonces, cuando tenga suficiente información, no importa que eso vaya más allá y que trascienda lo que dice el acuerdo, pero a nosotros nos va a servir, no es que vamos a tomar tres acuerdos en ese momento, uno sobre anualidades, uno sobre base, etc., ¡no! vamos a tomar el acuerdo sobre lo que está proponiendo la Comisión Plan Presupuesto, pero con la condición de que a mí me van a brindar toda la información que me permita tener un panorama completo, eso era lo que sentí que estaba haciendo don Luis y por eso estaba pidiendo quince días para traer una propuesta de acuerdo que abarcara eso y eso fue lo que le entendí.

Como don Alfonso lo está poniendo se limita y se restringe mucho los campos que se van a investigar y es más fácil hacerlo así, pero es más difícil para nosotros tomar una decisión, quisiera información mucho más completa, más expedita, donde pueda decir: -si esto pasa, esto va a llegar a tal cosa-, pero si lo restringimos perdemos la oportunidad primero de conocer una situación de una universidad sobre la cual constantemente estamos tomando decisiones y que no pueden ser a la ligera porque corremos el riesgo de tomar una decisión sobre un cambio salarial en las bases que no responda a la realidad de una universidad que va a enfrentar luego problemas para cumplir con esas ofertas.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Don Alfonso planteó la palabra estudio de factibilidad, para mí ese estudio involucra todas las variables, entonces, no sé cómo lo podemos plantear.

El estudio de factibilidad contiene elementos no solo presentes sino también futuros y las variables de influencia, inclusive las legales, las operativas, etc., entonces, si lo podemos aclarar y restringir a algo específico, porque creo que la preocupación de don Alfonso es válida y más que todo es cuál es el impacto presupuestario de esto a un periodo definido.

MARLENE VÍQUEZ: Quiero en esto ser muy clara y quisiera no polemizar, pero la preocupación que me da es que nosotros cuando iniciamos a este Consejo Universitario a finales del año 2012 fue por una resolución de la Contraloría General de la República, entonces, lo que me preocupa es que tenemos algo que no le hemos podido contestar a la Contraloría, precisamente porque en la UNED no se aplica el artículo 74 del Estatuto de Personal, que es el pago de una escala salarial y solo se hace para determinadas autoridades, esa fue la denuncia, porque solo hay escala salarial para los vicerrectores y rector y para el resto de los funcionarios de la universidad no hay con base en lo que establece el artículo 74.

Lo que tratamos era de cumplir lo que está en la normativa y tratamos con el mayor esfuerzo posible, con el apoyo de las personas de presupuesto y de la Dirección Financiera buscar una propuesta que no afectara el crecimiento vegetativo, porque es un porcentaje que depende del artículo 30 del Estatuto de Personal y del Reglamento de Dedicación Exclusiva, lo que define esta propuesta

es un salario de contratación que no afecta ni la dedicación exclusiva ni el pago de las anualidades.

Entonces, me parece importante esta propuesta como dice muy bien doña Guiselle: -está quieto el 2014-, imagínense que aquí hay propuestas que llevan años, pero es importante que este Consejo también le demuestre a la Contraloría y a la comunidad universitaria que se han hecho esfuerzos para establecer la viabilidad de una mejora en la estructura salarial y en el pago al sector profesional, muy bien se ha dicho aquí que el sector administrativo asciende con mucha facilidad mientras que el sector profesional no, también, se nos ha dicho acá que muchas jefaturas y direcciones tienen un salario que depende del ascenso en carrera universitaria y no depende de las responsabilidades que tiene el puesto específico y todo eso se hizo con base en esas diferenciaciones que, efectivamente, había que considerar, como que un director de Escuela o uno financiero tienen responsabilidades que le da el mismo puesto que está ejerciendo.

Creo que hay una propuesta en la mesa es un borrador en limpio que se hizo con mucho esfuerzo que debería la administración de analizarlo y decir: -bueno, no es posible ni a cinco, diez o quince años-, pero nos tienen que decir por qué, doña Guiselle dice que no tenemos la información, claro, pero la información nos la tienen que dar cuando se hagan los estudios proyectivos de cinco, diez o quince años y decirnos: -estos son los posibles escenarios-.

Agregaría al acuerdo solicitar a la administración, uno, realizar un amplio análisis etc., y dos, en caso de que no sea viable de acuerdo con los diferentes escenarios analizados presentar una propuesta que sea viable a este Consejo Universitario, con eso no tengo ningún problema, pero el punto es que después de tanto esfuerzo que se ha hecho no me gusta que al final se vaya a eliminar o desechar y siempre las personas que se ven beneficiadas específicamente por determinados puestos se mantiene igual, pero para los demás puestos, las demás jefaturas, etc., no se está haciendo lo mismo, nadie quiere participar en los puestos de jefatura, hay directores y directoras financieras, permíteme la expresión, que tienen que velar por el manejo de los recursos financieros y ganan menos que un director de Escuela, por qué, porque no han tenido la oportunidad de ascender en el régimen de carrera universitaria.

Entonces, sí quiero decir que observen ustedes que a los miembros internos del Consejo Universitario se les paga un sobresueldo por el ejercicio del cargo, que es el salario base de un P1 y así está establecido por el Estatuto Orgánico y eso tuvo que llevarse a la Asamblea Universitaria Representativa para que se discutiera por las responsabilidades que tiene. Sí considero que se le podría agregar a la propuesta la preocupación que pude interpretar de las palabras del señor Rector, que diga:

“Solicitar a la administración:

- a. Realizar un amplio 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 posible aplicación.
- b. En caso de que no sea viable la administración presente a este Consejo Universitario una propuesta.”

Pero que tengamos que responderle a la Contraloría General de la República, porque voy a terminar el periodo en esta universidad como miembro de este Consejo Universitario y cuando voy a dar el informe de labores por un mandato de la Contraloría nunca pudimos responder y a mí eso me parece que no es posible, o sea, se hizo un gran esfuerzo por eso les agradecería que se le agregue una segunda parte en los términos que quiere don Luis Guillermo, que si los elementos para la primera parte no son viables y hay que desecharla pues le diga al Consejo Universitario cómo sería posible la aplicación del artículo 74 del Estatuto de Personal, porque así se le respondió a la Contraloría en un primer acuerdo en diciembre o en noviembre del 2012, donde se le dice que se va a hacer una revisión de la escala salarial y va a ser con base en el artículo 74 y no con base en el artículo 92 del Estatuto de Personal.

Simplemente, agradecería una situación de esas porque sí me preocupa que el día de mañana se deje en evidencia que nosotros no tuvimos la capacidad de poder dar una respuesta en ese sentido.

NORA GONZÁLEZ: Si la base de esta propuesta que viene de la Comisión Plan Presupuesto es responder a la Contraloría como se indica en el considerando uno de este acuerdo, donde solicitan una propuesta de escala de salarios que sea viable y sostenible, entonces, si ese es el origen de este trabajo que se hizo en esa comisión lo que se tiene que acordar me parece, es que hagan una revisión de la propuesta de manera que indiquen cuál es la viabilidad y la sostenibilidad de esa propuesta que se está haciendo y que indiquen ahí mismo, qué condiciones podrían ser las que deberían de tener la propuesta que se hace para que sea viable y sostenible.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Cuando hablamos del impacto financiero es sobre cuál es el monto que hay que establecer, la viabilidad y la sostenibilidad es otra cosa, pero que no es ajena a esto, entonces, puedo decir: -esto va a costar cuatro mil quinientos millones de colones a cinco años ¿es viable y sostenible?-, ahí es decir sí o no.

Lo que podemos hacer es agregar esos términos ahí y en esas condiciones sí estoy de acuerdo, no estoy obviando ni archivando este estudio doña Marlene, lo que pasa es que en este momento tan complejo el pensar en venir a redefinir y mejorar la plazas de los jefes cuando por lo menos yo estoy analizando cómo

hago para estabilizar el régimen administrativo, para mí es doble discurso, trato de mejorar a unos en perjuicio de otros y eso es en lo que no me acomodo, o sea, las variables que tengo en este momento en la cabeza en mi función de rector son los escenarios que vivo con los gremios, con el gobierno, con los sindicatos, la disminución de la matrícula, la posible cuatrimestralización, etc., esto para mí es un elemento más que viene a hacer más complejo todo el panorama.

En el término de que si se analiza para ver si hay viabilidad y sostenibilidad como lo dice doña Nora estoy de acuerdo, acomodemos el tono, pero debe de quedar muy claro que en realidad nosotros no daríamos un estudio para ver qué podemos disminuir para darle viabilidad a esto. Otra de las cosas que me está preocupando es que me voy en tres años, pero quiero dejar un plan de inversión para los próximos diez años, esta universidad necesita dejar inversión para las sedes universitarias, para renovación de equipo, etc., porque tuvimos que restringirnos del 2011 al 2013 y los equipos están obsoletos tenemos que renovarlos ahora, todo eso hay que mejorarlo, por eso es mi duda, esa es la nebulosa que tengo doña Marlene.

Pienso que hay dos cosas por las que las personas no quieren participar para jefaturas, uno es porque no es ninguna ganga salarial y dos no quieren exponerse al Consejo Universitario, pero también, hay otra cosa que aquí hay administrativos cinco que son licenciados, estaba atendiendo un caso y estábamos viendo como una posibilidad para que optara para una jefatura interina y no le resulta pasarse de administrativo cinco a profesional.

Tratemos de mejorar esto para tratar de salir de este tema, la propuesta dice:

“Solicitar a la administración realizar un amplio 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 para ser adoptadas por la Universidad, con el fin de determinar su viabilidad y sostenibilidad.”

MARLENE VÍQUEZ: Parto del supuesto con la propuesta de que al incorporarse con el fin de determinar su viabilidad y sostenibilidad es tomando en consideración los ingresos de las transferencias del Estado a la UNED y además, los ingresos propios de la universidad, que son los diferentes escenarios que van a tener que analizarse. Sí quiero aclarar que cuando se habla de viabilidad y sostenibilidad es con base en los ingresos que recibe la UNED, como el FEES Institucional, la Ley 8457, los fondos del sistema y los ingresos propios que incluye la matrícula de los estudiantes.

LUIS GUILLERMO CARPIO: El acuerdo quedaría con los cambios, de la siguiente manera:

“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.”

ALFONSO SALAZAR: Habrá que cambiar el considerando dos, para que se lea de la siguiente manera:

“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”

Quiero señalar lo siguiente, esta no es una propuesta que nace de la administración, esta nace después de mucha consulta, de mucho análisis por parte de la Comisión Plan Presupuesto desde el año 2013 o sea, se hizo un gran esfuerzo y lo que este Consejo está recogiendo de esa propuesta es sometiéndola a un estudio de impacto financiero que debe ser hecho por la administración que le va a permitir valorar y a mí me gustó el cambio que se hizo su viabilidad y sostenibilidad.

Porque con base en eso habrá suficiente información para tomar las decisiones que le corresponden al Consejo para responder a una escala salarial.

Creo que así como quedó el Consejo está al menos apoyando así el trabajo que una de sus comisiones realizó durante mucho tiempo y que habría que valorar su aplicación y se está recurriendo a la administración para esa valoración. Porque es como corresponde, más cuando se va a tocar el bolsillo de los trabajadores.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Esa sería la posibilidad, espero que de consenso se tomara en cuenta todo lo discutido hoy, porque es amplio, también y, lógicamente, pesara mucho el acuerdo que se tome con el gobierno entre hoy y el martes porque eso viene a determinar mucho el futuro del presupuesto de los próximos cinco años.

CAROLINA AMERLING: Es muy importante lo que usted dijo al final don Luis sobre el crecimiento demográfico y sobre el ingreso de estudiantes para considerarlo ahí, eso sí es muy importante. Como los técnicos están exigiendo en las ofertas.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Ante la preocupación que planteó la señora Carolina Amerling sobre la expansión, podríamos llegar inclusive a plantear una universidad con menos estudiantes en el futuro, pero con más acciones para la promoción, la graduación, la titulación.

Someto a votación la propuesta de acuerdo en estos términos, la cual se aprueba en firme.

* * *

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTICULO II, inciso 2-a)

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. III, 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.**
- 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.**

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

Todos los demás dictámenes de la Comisión Plan Presupuesto quedan pendientes de análisis.

Al ser las 11:45 a.m. se hace un receso

Al ser las 12:01 p.m. se retoma la sesión

LUIS GUILLERMO CARPIO: A razón del tiempo solicito autorización para ampliar la sesión hasta por 30 minutos.

El punto 4. Comisión de Políticas de Desarrollo Académico, los programas de técnico en las diferentes instancias de la Universidad. (Continuación) CU.CPDA-2016-018, lo dejamos pendiente.

El punto 5. Comisión de Asuntos Jurídicos ya se vio.

La Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Centros Universitarios, punto a) Propuesta de modificación de algunos artículos del Reglamento General de Becas para Estudiantes de Pregrado y Grado de la UNED". CU.CPDEyCU-2016-019. Eso lleva una discusión amplia.

3. COMISION DE POLITICAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRATIVO

a. Excitativa para valorar la pertinencia de analizar el Reglamento de Dedicación Exclusiva.

Se conoce el dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, sesión 570-2016, Art. V), inciso 1-a, celebrada el 03 de febrero del 2016, y aprobado en firme en la sesión 571-2016 del 17 de febrero del 2016 (CU.CPDOyA-2016-004), en el que da respuesta al acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2461-2015, Art. IV, inciso 3-a) del 10 de setiembre del 2015, (CU-2015-527) donde se solicita a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo enviar a consulta de la comunidad universitaria la propuesta de modificación del artículo 11 del Reglamento de Dedicación Exclusiva".

LUIS GUILLERMO CARPIO: La Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, el punto a) excitativa para valorar la pertinencia de analizar el Reglamento de Dedicación Exclusiva. CU.CPDOyA-2016-004

Don Álvaro, eso es muy general, discutamos eso y luego hacemos el cierre de la sesión para analizar que se quiere con eso, porque me gustaría ahora que vayamos a analizar el presupuesto que definamos que va pasar con la dedicación exclusiva en la UNED.

Tenemos una lista de casi 80 personas, le cedo la palabra al señor Álvaro García, coordinador de la Comisión.

ÁLVARO GARCÍA: Procedo a leer la propuesta de acuerdo de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, de fecha 17 de febrero del 2016, oficio CU.CPDOyA-2016-004.

“Le transcribo el acuerdo tomado por la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo en sesión 570-2016, Art. V, inciso 1-a), celebrada el 03 de febrero del 2016 y aprobado en firme en sesión 571-2016, celebrada el 17 de febrero del 2016

SE ACUERDA recomendar al plenario la siguiente propuesta de acuerdo:

CONSIDERANDO:

1. El acuerdo del Consejo Universitario tomado en sesión 2461-2015, Art. IV, inciso 3-a), celebrada el 10 de setiembre del 2015, (CU-2015-527), donde que solicita a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo enviar a consulta de la comunidad universitaria la propuesta de modificación del artículo 11 del “Reglamento de Dedicación Exclusiva”. (CU.CPDOyA-2015-021).
2. El pronunciamiento de la Procuraduría General de la República, de fecha 13 de octubre del 2009, suscrito por la Sra. Grettel Rodríguez Fernández, Procuradora Adjunta (C-282-2009), donde regula el beneficio de la dedicación exclusiva para la instituciones públicas, cubiertas por la Autoridad Presupuestaria.

SE ACUERDA hacer una excitativa al Consejo Universitario, para que valore la pertinencia de analizar el Reglamento de Dedicación Exclusiva, con base en lo que establece el dictamen de la Procuraduría General de la República (C-282-2009), la cual incluye jurisprudencia de la Sala Constitucional.”

LUIS GUILLERMO CARPIO: Esa jurisprudencia qué es, podríamos verla, porque si la comisión nos está haciendo la excitativa para ver la pertinencia.

MARLENE VÍQUEZ: En el dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo se adjunta el dictamen de la Procuraduría General de la República.

En las conclusiones después del análisis donde se menciona toda la jurisprudencia al respecto se llega a dicho dictamen que voy a indicar cuál es, es el C-282-2009 del 13 de octubre del 2009 es del señor Fernando Rivera Solano, auditor general del Instituto Costarricense de Turismo.

Donde se analizó, obviamente, que esto es para una institución que pertenece a la autoridad presupuestaria, pero a nosotros nos pareció interesante en el sentido que era lo que estaba indicando este dictamen al respecto.

Las conclusiones son las siguientes y están al final dice lo siguiente:

“III. CONCLUSIONES:

Con base en lo antes expuesto, este Órgano Asesor concluye lo siguiente:

1. A la luz de lo establecido en el Decreto 23669, Normas de Aplicación de la Dedicación Exclusiva por las Instituciones Empresas Públicas Cubiertas por el Ámbito de la Autoridad Presupuestaria, el contrato de dedicación exclusiva firmado por el funcionario y la Administración únicamente incluye la profesión por la cual fue nombrado el servidor público.”

Para nosotros esto era muy importante aquí doña Giselle puede ayudarme era el asunto que una persona podía ser nombrada como Licenciado en Educación, pero con una Licenciatura específica en algo y el puesto era para determinadas actividades, lo que está incluyendo es únicamente la profesión para la cual fue nombrado el servidor público. Continúo leyendo:

- “2. Bajo esta inteligencia, en aquellos casos en que el servidor tenga más de una profesión, como regla de principio, el funcionario que ostente más de una profesión y que haya firmado un contrato de dedicación exclusiva con la administración, puede ejercer la profesión que no ha sido cubierta por el contrato suscrito.”

Esto es algo que se ha discutido en el seno del Consejo y se ha conocido que si una persona puede ser politóloga o puede ser abogada y en ese sentido la UNED la contrato como politóloga no como abogada y, por lo tanto, puede ejercer la profesión de abogada en esos términos. A pesar de que tiene dedicación exclusiva.

Y el punto es que el Reglamento de Dedicación Exclusiva que tiene la UNED le impide el ejercicio profesional independientemente en todas, suena más a prohibición no en los términos que se le paga el porcentaje de prohibición, sino que prohibición de todo su conocimiento profesional y en realidad debería ser exclusivo en la profesión que tiene la persona. Continúo leyendo el dictamen:

- “3. Decimos que la anterior es una regla de principio, toda vez que el servidor siempre se encontrará cubierto por las responsabilidades éticas derivadas de su función, y que le impiden ponerse en una situación de conflicto de intereses, por lo que el ejercicio privado de cualquier otra profesión que ostente el servidor, sea remunerada o ad honorem, estará restringido por éstas responsabilidades éticas que resultan inherentes al cargo que ostenta.

4. Se reconsideran de oficio las opiniones jurídicas OJ-067-2005 del 26 de mayo del 2005 y OJ-029-2006 del 7 de marzo del 2006, únicamente en cuanto señalan que el contrato de dedicación exclusiva suscrito en aplicación del decreto 23669, incluye cualquier otra profesión que ostente el servidor público.

5. Se aclara el dictamen C-103-2009 del 16 de abril del 2009, en el sentido de que el caso de los funcionarios cubiertos por el Decreto 23669, en virtud del principio de legalidad, no resulta posible incorporar cláusulas en el contrato suscrito entre la Administración y el funcionario en las cuales el segundo se comprometa a no desempeñar cualquier otra profesión liberal que ostente y para la cual no fue contratado. Ello por cuanto en el caso específico del Decreto 23669, el contenido del contrato de dedicación exclusiva está expresamente establecido en el decreto en mención, por lo que la administración se encuentra inhibida para efectuar cualquier modificación que extienda los alcances del decreto”.

Lo que quiero decir es que la propuesta de acuerdo que hace la Comisión Plan Presupuesto no se podría entender sino se comprende qué es el decreto, el asunto es que si se van a la normativa institucional.

Quiero que vean el análisis que hizo la comisión, el reglamento de dedicación exclusiva de la UNED establece lo siguiente:

“ARTICULO 1:

Se entenderá por Dedicación Exclusiva el compromiso que adquiere el profesional para dedicar todo su esfuerzo intelectual y profesional a la Universidad. Por tanto el funcionario acogido a este Reglamento se abstendrá de ejercer en forma particular y remunerada, las siguientes actividades (con las excepciones que luego se dirán):”

¿Cuál es el asunto? Hay una gran diferencia que se le está diciendo que todo el esfuerzo intelectual y profesional puede tener una o dos carreras o profesión, todo tiene que estar dedicado a la institución

Si ese es el espíritu de lo que debe prevalecer en el Reglamento de Dedicación Exclusiva y así lo considera tanto la administración como este Consejo no hay ningún problema.

Nos llamó la atención en el caso concreto ante el acuerdo que envió este Consejo Universitario, por que vea que el acuerdo del Consejo universitario indica:

“CONSIDERANDO:

1. El acuerdo del Consejo Universitario tomado en sesión 2461-2015, Art. IV, inciso 3-a), celebrada el 10 de setiembre del 2015, (CU-2015-527), donde que solicita a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo enviar a consulta de la comunidad universitaria la propuesta de modificación del artículo 11 del “Reglamento de Dedicación Exclusiva”. (CU.CPDOyA-2015-021).”

A nosotros nos dijeron hagan una propuesta de modificación del artículo 11 del Reglamento de Dedicación Exclusiva y llévenlo a la comunidad, si nosotros lo

llevamos, nos preguntamos qué es lo que dice este artículo 11 para ubicarnos, dice:

“ARTICULO 11: El funcionario que se acoja a la Dedicación Exclusiva, podrá ejercer excepcionalmente su profesión o profesiones en las siguientes circunstancias; siempre y cuando no haya superposición horaria con su jornada ordinaria de trabajo.”

Vuelve a reiterar que es “todo el esfuerzo intelectual y profesional de la persona siempre y cuando no haya superposición horaria con su jornada ordinaria de trabajo.”

Nosotros dijimos, antes de mandar a consulta esto con las propuestas que se quisieron hacer hay que preguntarle al Consejo Universitario ¿hay pronunciamientos de la Procuraduría, instituciones que son pagadas para la autoridad presupuestaria?

La dedicación exclusiva solo se puede aplicar para la profesional para la cual el funcionario que fue contratado, no para las demás profesiones.

¿Quiere mantener el Consejo Universitario lo que está actualmente? o ¿quiere de alguna manera valorar la pertinencia de lo que está diciendo la Procuraduría General de la República en este caso específico? esa es la consulta.

Si ustedes nos dicen que se remita a la comisión pero hay un principio básico que sustenta a partir del artículo 1 y 11 en realidad es lo que está dándole sustento o el fundamento jurídico en el que se fundamenta el pago de la dedicación exclusiva.

ALFONSO SALAZAR: Leyendo la amplia documentación sobre, inclusive, resoluciones de la Sala Segunda de la Corte de Justicia parece factible en la normativa nacional que solo aquella profesión ligada a la contratación de la persona que es la única en la cual estaría, llamémoslo así, limitada a no ejercer de manera independiente.

Sin embargo, aquí hay un término que se señala en esta documentación se presenta en la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en el ejercicio de la función pública, en donde se habla de la prohibición para ejercer profesiones liberales. Al final del párrafo dice:

“Dentro del presente artículo quedan comprendidas las otras profesiones que el funcionario posea aunque no constituyan requisito para ocupar el respectivo cargo”

En otras palabras, hay una ley en donde se establece prohibiciones en el ejercicio de profesiones liberales. El artículo 14 contra el enriquecimiento ilícito en la función pública, que son para el presidente de la República, el vicepresidente, ministros, contralor, subcontralor, etc., esta Ley de lo que habla es de prohibición, entonces ¿cómo debe verse la dedicación exclusiva?

Este análisis viene también en esta documentación, debe verse como una prohibición para otorgar.

La dedicación exclusiva no es un derecho del funcionario, es un beneficio que se establece vía contrato que es la aceptación tácita de una condición para recibir un beneficio, eso es lo que hace el funcionario.

Firma ese contrato, respondo a ese contrato y a la hora de cumplirlo recibo el beneficio de parte de la Universidad si lo incumplo la Universidad me quita el beneficio hasta me puede castigar, eso es lo que en síntesis se puede pensar sobre eso.

Habría que valorar si la dedicación exclusiva como beneficio, porque es bastante porcentaje que se le da a una persona para dedicar exclusivamente su trabajo a la Universidad.

Si uno valora el fondo de la dedicación exclusiva puede caer en el peligro de pensar que se vuelva un derecho porque resulta que hay muchos funcionarios que no tienen dedicación exclusiva, pero que trabajan en su jornada exclusivamente para la Universidad.

Y eso en nuestra Universidad es una realidad hay funcionarios “de escritorio” que tienen obligatoriamente que estar las ocho horas diarias cumpliendo sus labores y no pueden salirse de ese horario para hacer cualquier otra labor personal, cualquier otra labor la hacen fuera de horario.

¿Qué significó para mí desde que conocí este régimen de dedicación exclusiva en la Universidad de Costa Rica? Significó que todo mi trabajo con las excepciones establecidas iba a ser dedicado a la Universidad y que por eso me iban a pagar, en la UCR es 30% aquí es 45%. Uno firma ese compromiso, conforme pasa el tiempo aparecen estos matices.

Para mí el régimen de dedicación exclusiva es un régimen de prohibición no es un régimen de requisito de contratación. Porque si usted tiene varias profesiones y está sirviéndole a la Universidad en una determina profesión entonces va a trabajar para la Universidad solo exclusivamente con esa profesión y puede trabajar afuera con las otras profesiones.

No, porque si es dedicación exclusiva es lo que en el fondo tendría que hacer, el tiempo laboral tiene que dedicarle su profesión a la Universidad el número de horas para la cual fue nombrado.

En mi opinión, no es cierto que puede ejercer otras profesiones académicas, considero que el régimen de dedicación exclusiva como un beneficio que se le está dando al funcionario para que dedique el tiempo exclusivamente a la Universidad, independientemente de las profesiones que tenga y además vean

hoy ya lo escuchamos acá cuando usted está en un puesto el registro de elegibles es tan amplio que usted para un puesto puede tener todo un conjunto de profesiones y de cosas para un determinado puesto y si solicita dedicación exclusiva para eso.

El concepto de dedicación exclusiva para mí es lo que aquí establece el concepto de no para ejercer profesiones liberales en la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en el ejercicio de la función pública y la Universidad hace sus excepciones ¿quiénes quedan exentos de ellos? Entonces el artículo indica ¿cuáles son las excepciones?

Lo que creo con esta propuesta es que debe hacerse el análisis dentro de ese contexto, un análisis amplio dentro de la ley nacional dentro de la dedicación exclusiva en la función pública y dedicación exclusiva en la Universidad.

Con solo que ya en la Universidad se escoja un porcentaje diferente ya hace de la norma universitaria un elemento diferente a la norma nacional que es 65%, en la Universidad es 45%,

Creo que es solicitarle a la Comisión Plan Presupuesto hacer el análisis sobre el reglamento de dedicación exclusiva, con base en los términos planteados por la Procuraduría General de la República.

Hacer un análisis a la propuesta que permita abrir el ejercicio de otras profesiones dentro del beneficio de la dedicación exclusiva o no abrirlo, la Universidad tiene toda la potestad de cerrarlo o abrirlo, porque al final, sobre esa norma es la que se hace el contrato no solo bajo la norma nacional sino existiera un reglamento de dedicación exclusiva, la Universidad no podría otorgar dedicación exclusiva, tendría que basarse en la norma nacional para otorgarla.

Yo solicitaría que con base a eso, en vez de valorar la pertinencia sería más bien solicitar a la Comisión analizar la Reglamentación de Dedicación Exclusiva con base en el planteamiento de la Procuraduría.

MARLENE VÍQUEZ: Voy a hacer una aclaración que me parece importante y es el hecho de que este Consejo Universitario modificó el Reglamento de Dedicación Exclusiva, el artículo 11 precisamente fue modificado en la sesión No. 2498, Art. II, inciso 2-c) del 25 de febrero del 2016, este Consejo lo aprobó.

De tal manera que la intención de esta modificación era incluir que los funcionarios pudiesen laborar con FUNDEPREDI para la elaboración de proyectos específicos etc., dado que el Consejo Universitario también estaba en discusión el Reglamento de Vinculación Externa Remunerada.

Ya esa inclusión para el caso específico con FUNDEPREDI, pero además este dictamen tiene fecha del 15 de setiembre del 2015 cuando fue modificado en febrero del 2016.

La propuesta que estamos viendo ahora de esta excitativa que se le hace al Consejo Universitario es otra, simplemente es una propuesta que viene de la Comisión del 17 de febrero, en la cual tenemos muy claro que cualquier comisión del Consejo Universitario por reglamento no puede por iniciativa propia analizar un asunto específico que no le ha sido remitido por el plenario del Consejo.

El dictamen que se está viendo hoy, es de fecha 17 de febrero del 2016, pero es una excitativa, en otras palabras, es solicitando la autorización al Consejo Universitario, va en esos términos.

Es el acuerdo que se había tomado sobre la modificación del Reglamento de Dedicación Exclusiva y es decir se acuerda hacer una excitativa al Consejo Universitario.

Es un acuerdo de la Comisión solicitándole una autorización a este plenario para que valore la pertinencia de analizar el Reglamento de Dedicación Exclusiva con base a lo que establece el dictamen de la Procuraduría General de la Republica C-282-2009 la cual incluye jurisprudencia de la Sala Constitucional.

Esto por cuanto el análisis que surgió con el Reglamento de Vinculación Externa remunerada se nos informó no se ocurre así o no.

Que hay funcionarios que consideran que ellos tienen dos profesiones y, por lo tanto, al tener dos profesiones pueden ejercer con la UNED una y tener la dedicación exclusiva y pueden ejercer la segunda profesión en otra parte porque se fundamentan en jurisprudencia de la Sala Constitucional.

Va en esos términos no es que nosotros estamos diciendo que se haga en esos términos sino ¿cuál es el espíritu que está sustentando el reglamento de dedicación exclusiva de la UNED? si es en los términos que lo dice don Alfonso si es en los términos que nosotros lo hemos interpretado en la nota, que todo el esfuerzo profesional debe ser dedicado y así debe ser para que si eventualmente hay personas que lo están interpretando a lo interno de la UNED de otra manera pues que este Consejo sea muy claro al respecto.

GUISELLE BOLAÑOS: Parte de lo que iba a decir ya lo dijo doña Marlene Víquez, en realidad lo que se está presentando a conocimiento del plenario es una excitativa porque cuando nosotros analizábamos el Reglamento de Vinculación Externa estábamos planteando precisamente el trabajo con FUNDEPREDI y de hecho está así:

“Para desarrollar programas o proyectos de vinculación externa de interés de la Universidad los cuales se ejecutan y financian por medio de la FUNDEPREDI al amparo del convenio entre la UNED y FUNDEPREDI por un máximo de ¼ de tiempo pagado por esa fundación.”

Ese inciso c) que se le estaba adicionando al artículo 11 no estaba considerado, decía que el funcionario que se acoja a la dedicación exclusiva puede ejercer excepcionalmente su profesión o profesiones para ejercer labores académicas en la UNED o en las restantes universidades estatales.

Para cursos de capacitación, asesoría cuando ejerza su profesión en asuntos personales para ser miembro de comisiones o juntas directivas y lo que le agregamos fue el inciso c) porque si no se perdía el espíritu del Reglamento de Vinculación Externa.

Cuando esto vino al Consejo lo que se nos solicitó es que lo enviáramos a consulta a la comunidad universitaria, pero cuando estábamos haciendo ese proceso, surgió la inquietud dentro de las observaciones que nos hicieron de que quien tuviera dos profesiones no se podía limitar por las dos sino por la que se le estaba pagando.

La Licda. Ana Lucia de la Oficina Jurídica nos dijo que ella nos buscaba toda la documentación y en eso aparecieron estos dictámenes. Nosotros no estamos cambiando el Reglamento de Dedicación Exclusiva ni le cambiamos el espíritu en ese momento, estamos solicitando al plenario que diga si conviene revisar ese Reglamento a la luz de lo que establece estos dictámenes de la Procuraduría o si se queda tal y como está.

Lo que este Consejo tiene que decidir es ¿lo dejamos como está o a la luz de lo que dice la procuraduría hacemos una nueva propuesta? con lo cual llegaríamos a un concepto de dedicación exclusiva sobre una profesión y no sobre las que tenga la persona que es la que don Alfonso Salazar no comparte.

Que para él es dedicar todo su esfuerzo a la institución que es la que le está pagando la dedicación exclusiva y así hasta hoy, porque el artículo 11 lo que dice es: "... su profesión o profesiones" Ahí está contemplada más de una profesión.

Así como está, estamos en el concepto que usted tiene don Alfonso, la excitativa a este Consejo es que si le autorizan o no a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo a hacer un análisis del Reglamento de Dedicación Exclusiva bajo esta nueva perspectiva si este Consejo dice que no, queda como está. Eso es todo lo que tiene que definir el Consejo.

NORA GONZÁLEZ: Creo que deberíamos tener cuidado a la hora de definir los términos, cuando hablamos de dedicación exclusiva y cuando se hace la relación de las normas.

Me da la impresión de que a veces tendemos a meter en un saco la prohibición de la dedicación exclusiva y son situaciones legalmente distintas.

Nosotros podríamos pensar que la dedicación exclusiva es como tal no es un derecho sino una prórroga que podría verse incluso como un incentivo laboral para una persona.

De manera tal que se dedique exclusivamente en sus labores probablemente que por las características de las funciones que ejercen determinado puesto se requiere que esté dedicada y que todo su conocimiento lo entregue a su trabajo.

Pero cuando hablamos de prohibiciones ya estaríamos entrando a otro ámbito que tiene que ver eventualmente llamémoslo como una especie de conflicto de competencias entre la labor que eventualmente podría ejercer una persona en el ejercicio de su carrera liberal que puede ser de servicios y que puede entrar en conflicto con las labores que desempeña en una institución y a nivel privado.

Pensemos en los magistrados de la Corte Suprema de Justicia que siendo abogados es una carrera liberal no se les prohíba el ejercicio liberal de su profesión y que trabajen para el Gobierno y de forma privada.

Creo que es diferente la relación y por la complejidad de lo que implica este razonamiento me parece que esto debería ir a la Comisión de Asuntos Jurídicos y no a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo.

LUIS GUILLERMO CARPIO: El tema se las trae, hay que redefinir cosas, voy a dar mi criterio personal de acuerdo a lo que he vivido. La dedicación exclusiva de la UNED se ha convertido en una forma de estabilizar el salario base más que una restricción.

Abogaría por no darle la dedicación exclusiva al recién graduado debe tener por lo menos una residencia profesional de cinco años por decir algo. Porque no tiene sentido que una persona que no ha hecho carrera profesional, que no ha tenido desarrollo profesional que le estemos prohibiendo hacerlo sino que se restrinja única y exclusivamente a lo que tiene la UNED, no hay crecimiento.

No hay una medida de valoración ni de comparación con otros sectores similares a su carrera.

Sí creo que, inclusive, la dedicación exclusiva debería ser dos o tres áreas diferenciadas y es para el sector administrativo de apoyo si es para el administrativo profesional que esté ejerciendo o si es para el académico.

Creo también que la dedicación exclusiva no debería limitar ciertas posibilidades de crecimiento de la persona, por ejemplo si yo tengo dedicación exclusiva estoy dedicado, pero me surge una posibilidad de recibir clases en Harvard, pero tal vez lo que me van a pagar allá es casi que simbólico como para sobrevivir en un curso determinado y yo tengo que perder esa posibilidad por dedicarme exclusivamente a la UNED.

Tiene que haber un equilibrio es la palabra de hecho en la vida todo lo que no tiene equilibrio se desfasa y se muere, pero sí creo que deberíamos valorar esa posibilidad.

He pensado también que la dedicación debería ser de 30% y 15% adicional para que apoyen la docencia, investigación, debería haber una diferencia, que tuvieran 30% todos y el que apoya la docencia aunque sea cuidar exámenes pueda optar a ese 15% que hay que reglamentar. Son muchas cosas que uno ve y creo que deberían valorarlas en algún momento.

MARLENE VÍQUEZ: Me parece muy bien lo que acaba de decir, es más, nosotros le hicimos esta solicitud al plenario, porque nos llamó la atención ese pronunciamiento de la Procuraduría, pero en el contexto de la UNED me parece muy bien lo que usted está proponiendo.

Más bien, diría que la propuesta de acuerdo no sería lo que nosotros estamos trayendo que sería exclusivamente considerando el pronunciamiento de la Procuraduría sino más bien solicitarle a la administración una propuesta de revisión del Reglamento de Dedicación Exclusiva en los términos que usted lo ha expuesto en esta sesión.

En el análisis podríamos inclusive considerar el dictamen, pero esa propuesta considero que usted la ponga en blanco y negro y se lo presente al Consejo Universitario para que la remita a alguna de las comisiones y podamos analizarla, inclusive, eso se lo digo ahora porque podríamos durar hasta un año por el trabajo que lleva.

La administración en su gestión podría tener una propuesta y solución ante una eventualidad que usted requiera por que el proceso es muy largo, hay que analizarlo, mandarlo a consulta, aplicar el artículo 57, luego el artículo 6 del Reglamento del Consejo y al final que venga una propuesta al Consejo que usted la tenga en el momento oportuno.

Me parece que no hay que esperar a lo último, todo lo contrario, comparto mucho lo que usted ha dicho, no es solamente el criterio de la Procuraduría que es algo muy específico sino en los términos que son viables para la administración.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Me gustaría que tomen en cuenta lo que dije hoy, puedo más bien traerlo razonado y presentarlo a este Consejo para que sea un insumo, pero que eso se construya más en la Comisión que desde la administración porque creo que no tenemos, por lo menos en esta etapa, capacidad como para dedicarnos a algo tan puntual.

GUISELLE BOLAÑOS: Una vez que tengamos ese estudio, tendremos más insumos para analizar el tema de la dedicación exclusiva.

Podría ser más bien que el acuerdo que tomemos sería en términos de posponer la resolución sobre esta solicitud, esperando ese estudio económico que se haga que va a considerar como uno de sus elementos la dedicación exclusiva.

Porque si, eventualmente, vemos que eso es un disparador del gasto increíble con unos índices altísimos, entonces más bien habría que considerar una restricción en los términos que si tienen dos funciones y tiene dedicación exclusiva que no pueda cumplir la otra.

Porque entonces eso podría disminuir más bien la demanda de la dedicación exclusiva, pienso que podríamos posponer eso, es solamente si este Consejo considera que la comisión revisara o no el reglamento de dedicación exclusiva

Y como vamos a tener elementos de aquí a febrero del año entrante, sobre el comportamiento de la dedicación exclusiva, dentro del presupuesto institucional esto podría ser a *posteriori*.

LUIS GUILLERMO CARPIO: Me comprometo a traer razonado por escrito lo que expresé y que sigamos la discusión en la otra sesión, no tenemos que apresurarnos para poder llegar a una buena conclusión.

Este dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo queda pendiente para una próxima sesión.

Se levanta la sesión al ser las doce horas con cuarenta y dos minutos.

LUIS GUILLERMO CARPIO MALAVASI
PRESIDENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO

IA / KM / AS **