

**27UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA
CONSEJO UNIVERSITARIO**

16 de mayo, 2019

ACTA No. 2736-2019

PRESENTES: Rodrigo Arias Camacho, quien preside la sesión
Gustavo Amador Hernández
Nora González Chacón
Carolina Amerling Quesada
Guiselle Bolaños Mora
Vernor Muñoz Villalobos
Older Montano García

INVITADOS

PERMANENTES: Ana Myriam Shing Sáenz, coordinadora general
Secretaría Consejo Universitario
Nancy Arias Mora, asesora legal del Consejo Universitario
Karino Lizano Arias, auditor interno

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

I. APROBACIÓN DE LA AGENDA

RODRIGO ARIAS: Buenas tardes. Damos inicio a la sesión 2736-2019, de hoy 16 de mayo del 2019, seis miembros del Consejo Universitario presentes, el auditor y la asesora legal.

Tenemos en primer lugar la aprobación de la agenda, hay tres oficios adicionales para incluir, uno de doña Ana Myriam Shing, el SCU-141-2019, en relación con dos peticiones que hubo al Consejo hace mucho tiempo y que habían quedado pendientes de atender, vinculados con un concurso de jefaturas administrativas.

Tenemos una nota de doña Rosa Vindas, el ORH-168-2019 vinculado con los acuerdos del perfil de la Escuela Ciencias de la Administración y Escuela Ciencias de la Educación que se aprobaron la semana pasada, con una propuesta de adecuación al acuerdo del año 2004.

Además, un correo de doña Carolina Amerling Quesada, sobre las comisiones. ¿Algo adicional? No hay, entonces aprobamos la agenda con esas incorporaciones.

Se modifica la agenda quedando de la siguiente manera:

I. APROBACIÓN DE LA AGENDA

II. APROBACIÓN DE ACTA No. 2733-2019 y 2734-2019

III. CORRESPONDENCIA, REF. CU-325-2019

1. Oficio del coordinador de la Comisión de Carrera Profesional, en el que indica que esa comisión requiere de al menos un medio tiempo de la carga académica del coordinador y de un octavo de tiempo de la carga académica de cada uno de sus miembros. REF. CU-302-2019
2. Correo electrónico de la señora Maricruz Corrales Mora, vicerrectora Académica, en el que adjunta el informe de su viaje a Belice, en representación del señor rector, a la CXII Sesión Ordinaria del Consejo Superior Universitario Centroamericano (CSUCA). REF. CU-303-2019
3. Oficio de la directora del Sistema de Estudios de Posgrado, en el que presenta una propuesta de articulado referente al período de aplicación del examen de candidatura, con el fin de que sea contemplada en el nuevo Reglamento General Estudiantil. REF. CU-304-2019
4. Oficio de la jefe de la Oficina de Recursos Humanos, en el que hace una prevención en relación con nombramientos bajo el artículo 25, inciso ch2) del Estatuto Orgánico. REF. CU-310-2019
5. Oficio de la jefe de la Oficina de Recursos Humanos, en el que indica que por principio de obediencia, procederá a la ejecución de los acuerdos tomados por el Consejo Universitario en la sesión 2725-2019, Art. IV, incisos 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 y 21, en los que se acogen parcialmente los recursos de revisión presentados por algunos funcionarios, contra el perfil del director o directora de la Escuela de Ciencias de la Educación. REF. CU-311-2019
6. Oficio de la jefe de la Oficina de Recursos Humanos, en el que informa que aplicando el Principio de *In dubio pro operario*, tramitará por principio de obediencia los acuerdos tomados por el Consejo Universitario en sesión 2728-2019, Art. III, inciso 4) 13), 14) y 15) del 10 de abril del 2019, referentes a los nombramientos interinos de directores y jefes del área administrativa. REF. CU-312-2019

7. Oficio de la jefe a.i. del Centro de Investigación y Evaluación Institucional (CIEI), en el que remite el Informe Descriptivo “Acercamiento al perfil tecnológico del estudiante de la UNED. Resultados de encuesta aplicada a estudiantes matriculados durante el II Cuatrimestre del 2018”. REF. CU-314-2019
8. Oficio de la coordinadora general de la Secretaría del Consejo Universitario, en el que informa que se recibió recurso de revocatoria con apelación en subsidio, en contra del acuerdo tomado por el CONRE en sesión 2025-2019, artículo I, inciso 2) celebrada el 4 de marzo del 2019. Además, informa que fue enviado a la Oficina Jurídica para el dictamen respectivo. REF. CU-316-2019
9. Oficio de la asesora legal del Consejo Universitario, referente al proyecto de “LEY DE PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA NACIONALIDAD COSTARRICENSE DE LA PERSONA INDÍGENA TRANSFRONTERIZA Y GARANTÍA DE INTEGRACIÓN DE LA PERSONA INDÍGENA TRANSFRONTERIZA”, Expediente No. 20.554. Además, oficio de la directora de Extensión Universitaria, en el que adjunta el criterio referente al citado proyecto de ley. También el oficio de la coordinadora del Área de Gestión de Pueblos Indígenas del Acuerdo de Mejoramiento Institucional (AMI). REF. CU-318-2019, REF. CU-238-2019 y REF. CU-233-2019
10. Oficio de la asesora legal del Consejo Universitario, referente al proyecto de Ley “ADICIÓN DE UN CAPÍTULO DE ACCESO A LA JUSTICIA A LA LEY 7600 DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD”, Expediente No. 20.840. Además, oficio de la directora de Asuntos Estudiantiles, referente al citado proyecto de ley. REF. CU-320-2019 y REF. CU-226-2019
11. Oficio del señor rector, en el que adjunta la lista de nombramientos de direcciones y jefaturas con su respectivo vencimiento, remitida por la Oficina de Recursos Humanos. REF. CU-322-2019
12. Oficio del señor rector, en el que remite el borrador de Convenio marco de cooperación entre la Universidad Estatal a Distancia y la Asociación de Desarrollo Específico para la Construcción, Mantenimiento y Administración del Centro Diurno del Adulto Mayor de Mercedes Norte de Heredia. REF. CU-323-2019
13. Oficio de la coordinadora general de la Secretaría del Consejo Universitario, en el que remite las solicitudes planteadas por los funcionarios Yirlania Quesada Boniche y Francisco Durán Montoya desde el 2017, referentes a sus nombramientos como jefe de la Oficina de Contratación y Suministros, y director de Tecnología de la Información y Comunicaciones, respectivamente. REF. CU. 330-2019

14. Oficio de la jefe de la Oficina de Recursos Humanos, en el que solicita se establezca aclaración del perfil para efectos de Directores de Escuela, por cuanto el de la Escuela de Educación, es diferente al de la Escuela de Administración; y al que se hace referencia del 2004. REF.CU. 334-2019
15. Correo electrónico de la señora Carolina Amerling Quesada, en el que solicita la modificación del artículo 46 del Reglamento del Consejo Universitario y sus comisiones. REF.CU. 331-2019

IV. ASUNTOS DE TRÁMITE URGENTE

1. Oficio del auditor interno, en el que solicita la opinión del Consejo Universitario sobre varios tópicos de Auditoría de la Ética. REF.CU. 773-2018
2. Oficio del Auditor Interno, en el que remite el Informe Final X16-2015-01 denominado "Estudio Especial en atención a la denuncia remitida por la Contraloría General de la República relacionada con "... supuestos casos de nepotismo presentados en la Universidad Estatal a Distancia". REF. CU-296-2019
3. Discusión y elaboración de lineamientos que justifiquen la separación del régimen de carrera profesional de la UNED en dos regímenes, uno profesional académico y otro profesional administrativo sea realizada a nivel de plenario." CU-2018-201
4. Oficio SCU-2019-006 de la coordinadora general de la Secretaría del Consejo Universitario, en el que remite la información referente a los siguientes puntos pendientes de análisis en relación con los nombramientos de directores y jefes del área administrativa: (REF. CU-010-2019)
 - ✓ Nota del señor Vernor Muñoz referente al artículo 25 inciso ch2) del Estatuto Orgánico. REF.CU. 477-2018
 - ✓ Propuesta presentada por la señora Carolina Amerling, relacionada con el nombramiento de jefes y directores administrativos en la Universidad. REF.CU.473-2018
 - ✓ Oficio R-345-2017 del 23 de marzo del 2017, suscrito por el señor rector, Luis Guillermo Carpio Malavasi, en el que presenta propuesta de reforma del Artículo 25, incisos ch1), ch3) y ch4 y Artículo 35 del Estatuto Orgánico, así como un transitorio. REF. CU-174-2017
 - ✓ Dictamen de la Comisión de Asuntos Jurídicos en el que traslada al plenario, documentos relacionados con el nombramiento de directores y jefes del área administrativa. CU.CAJ-2019-023

V. INFORMES DEL SEÑOR RECTOR Y MIEMBROS DEL CONSEJO UNIVERSITARIO

1. Informe del señor Gustavo Amador Hernández, consejal interno, referente a la X Feria Internacional del Libro.
2. Informe de la señora Carolina Amerling Quesada, consejal interna, referente a la Convención de Centros Universitarios.

II. APROBACIÓN DE ACTA No. 2733-2019 y 2734-2019

RODRIGO ARIAS: Tenemos las actas Nos. 2733-2019 y 2734-2019 para aprobación. ¿Observaciones de fondo? No hay entonces aprobamos las actas.

Se aprueban las actas Nos. 2733-2019 y 2734-2019 con observaciones de forma.

III. CORRESPONDENCIA

Se conoce la propuesta de acuerdo (REF.CU. 325-2019) presentada por la coordinación de la Secretaría del Consejo Universitario, en relación con la correspondencia recibida que se detalla a continuación:

1. **Oficio del coordinador de la Comisión de Carrera Profesional, en el que indica que esa comisión requiere de al menos un medio tiempo de la carga académica del coordinador y de un octavo de tiempo de la carga académica de cada uno de sus miembros.**

Se conoce el oficio CCP.362.2019 del 26 de abril del 2019 (REF. CU-302-2019), suscrito por el señor Wagner Peña Cordero, coordinador de la Comisión de Carrera Profesional, en el que transcribe el acuerdo tomado en sesión No.11, artículo 4, del 30 de abril del 2019, en el que indica que esa comisión requiere de al menos un medio tiempo de la carga académica del coordinador y de un octavo de tiempo de la carga académica de cada uno de sus miembros. Además, informa que se continúa a la espera del asesor legal que se recomendó en el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en la sesión 2666-2018, Art. V, inciso 3-a) del 31 de mayo del 2018.

RODRIGO ARIAS: La propuesta de acuerdo que tenemos es:

“Remitir a la administración de la solicitud de la Comisión de Carrera Profesional, para lo que corresponde.”

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III, inciso 1)

CONSIDERANDO:

El oficio CCP.362.2019 del 26 de abril del 2019 (REF. CU-302-2019), suscrito por el señor Wagner Peña Cordero, coordinador de la Comisión de Carrera Profesional, en el que transcribe el acuerdo tomado en sesión No. 11, artículo 4, del 30 de abril del 2019, en el que indica que esa comisión requiere de al menos un medio tiempo de la carga académica del coordinador y de un octavo de tiempo de la carga académica de cada uno de sus miembros. Además, informa que se continúa a la espera del asesor legal que se recomendó en el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en la sesión 2666-2018, Art. V, inciso 3-a) del 31 de mayo del 2018.

SE ACUERDA:

Remitir a la administración de la solicitud de la Comisión de Carrera Profesional, para lo que corresponde.

ACUERDO FIRME

2. **Correo electrónico de la señora Maricruz Corrales Mora, vicerrectora Académica, en el que adjunta el informe de su viaje a Belice, en representación del señor rector, a la CXII Sesión Ordinaria del Consejo Superior Universitario Centroamericano (CSUCA).**

Se conoce el correo electrónico del 07 de mayo del 2019 (REF. CU-303-2019), suscrito por la señora Maricruz Corrales Mora, vicerrectora Académica, en el que adjunta el informe de su viaje a Belice, en representación del señor rector, a la CXII Sesión Ordinaria del Consejo Superior Universitario Centroamericano (CSUCA), que se realizó los días 10 y 11 de abril del año en curso.

RODRIGO ARIAS: La propuesta de acuerdo que tenemos es:

“Dar por recibido el informe presentado por la señora vicerrectora Académica, Maricruz Corrales Mora, referente a su participación en la CXII Sesión Ordinaria del Consejo Superior Universitario Centroamericano (CSUCA), que se realizó los días 10 y 11 de abril del año en curso, en Belice.”

GUSTAVO AMADOR: Yo estuve revisando brevemente el informe de la señora vicerrectora, pero el comentario básico es que celebro mucho que estemos participando activamente en estas instancias de integración de la educación superior, y de los objetivos que tiene, a pesar de las discrepancias que puede haber entre las universidades.

Yo sentía con don Luis Guillermo una tendencia a más bien a tener una participación muy menoscabada en estos organismos, y creo que la UNED tiene mucho que decir y reitero, celebro que estemos activamente participando en estas instancias, a pesar que, en efecto existen serias discrepancias con universidades hermanas y con la orientación política que cada sociedad está viviendo, pero siempre con los esfuerzos de la integración centroamericana que debemos respaldarlos.

GUISELLE BOLAÑOS: En relación con lo que acaba de externar don Gustavo, tal vez en algún momento dentro de las sesiones de acá, don Luis Guillermo externó su malestar por la no presencia del CSUCA en conflictos gordos como el del Salvador, pero no que la UNED no participara, siempre ha participado, de hecho, en el CSUCA creo que la UNED lidera todo lo que es referente a educación a distancia.

Más bien la participación ha sido siempre muy activa, siempre ha estado presente, pero lo que don Luis Guillermo dijo en una oportunidad fue que externó su malestar de que el CSUCA no se hiciera presente en temas tan graves como la violación de los derechos de los estudiantes en Nicaragua y en Honduras, que los están matando y que el CSUCA no se pronuncia, pero que hay participación de la UNED gracias a Dios siempre la ha habido, y es muy fortalecida y creo que la UNED tiene mucho prestigio a nivel de la región.

RODRIGO ARIAS: De hecho, hay un punto que tenía que ver con el desarrollo de la educación a distancia en Centroamérica, y lo que señala doña Maricruz expresamente dice que, dentro de los resultados a los que hay que darle seguimiento, es el compromiso de la UNED para fortalecer el liderazgo en educación a distancia, ahora con la maestría respectiva, esta que esté en proceso de rediseño, porque es con un programa académico donde fortalecemos el liderazgo.

Entonces, utilizando la maestría respectiva puesta en oferta también para las universidades miembros del CSUCA y con ello igualmente asesorar en el mejoramiento del marco regulador del tema que se hizo con anterioridad, parcialmente según lo analizado en una comisión de educación a distancia, pero ahora un punto a favor, creo que sustenta más sólidamente ese papel de la

UNED, es hacerlo a partir de un programa como la maestría en educación a distancia, además muy actualizada y en línea.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III, inciso 2)

CONSIDERANDO:

El correo electrónico del 07 de mayo del 2019 (REF. CU-303-2019), suscrito por la señora Maricruz Corrales Mora, vicerrectora Académica, en el que adjunta el informe de su viaje a Belice, en representación del señor rector, a la CXII Sesión Ordinaria del Consejo Superior Universitario Centroamericano (CSUCA), que se realizó los días 10 y 11 de abril del año en curso.

SE ACUERDA:

Dar por recibido el informe presentado por la señora vicerrectora Académica, Maricruz Corrales Mora, referente a su participación en la CXII Sesión Ordinaria del Consejo Superior Universitario Centroamericano (CSUCA), que se realizó los días 10 y 11 de abril del año en curso, en Belice.

ACUERDO FIRME

- 3. Oficio de la directora del Sistema de Estudios de Posgrado, en el que presenta una propuesta de articulado referente al período de aplicación del examen de candidatura, con el fin de que sea contemplada en el nuevo Reglamento General Estudiantil.**

Se conoce el oficio SEP-058-2019 del 06 de abril del 2019 (REF. CU-304-2019), suscrito por la señora Jenny Seas Tencio, directora del Sistema de Estudios de Posgrado, en el que, en atención al acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2718-2019, Art. II, inciso 1-b) celebrada el 28 de febrero del 2019, presenta una propuesta de articulado referente al período de aplicación del examen de candidatura, con el fin de que sea contemplada en el nuevo Reglamento General Estudiantil.

RODRIGO ARIAS: La propuesta de acuerdo que tenemos es:

“Remitir a la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico el oficio SEP-058-2019, con el fin de que sea considerado en el análisis de la propuesta de Reglamento General Estudiantil que está en estudio en esa comisión.”

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III, inciso 3)

CONSIDERANDO:

El oficio SEP-058-2019 del 06 de abril del 2019 (REF. CU-304-2019), suscrito por la señora Jenny Seas Tencio, directora del Sistema de Estudios de Posgrado, en el que, en atención al acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2718-2019, Art. II, inciso 1-b) celebrada el 28 de febrero del 2019, presenta una propuesta de articulado referente al período de aplicación del examen de candidatura, con el fin de que sea contemplada en el nuevo Reglamento General Estudiantil.

SE ACUERDA:

Remitir a la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico el oficio SEP-058-2019, con el fin de que sea considerado en el análisis de la propuesta de Reglamento General Estudiantil que está en estudio en esa comisión.

ACUERDO FIRME

- 4. Oficio de la jefe de la Oficina de Recursos Humanos, en el que hace una prevención en relación con nombramientos bajo el artículo 25, inciso ch2) del Estatuto Orgánico.**

Se conoce el oficio O.R.H-2019-136 del 25 de abril del 2019 (REF. CU-310-2019), suscrito por la señora Rosa María Vindas Chaves, jefe de la Oficina de Recursos Humanos, en el que hace una prevención en relación con nombramientos bajo el artículo 25, inciso ch2) del Estatuto Orgánico.

RODRIGO ARIAS: La propuesta de acuerdo que tenemos es:

“Trasladar al apartado de Asuntos de Trámite Urgente el oficio O.R.H-2019-136 de la Oficina de Recursos Humanos, con el fin de que se incluya con la documentación que se encuentra analizando el Consejo Universitario, en relación con el nombramiento de jefes y directores del área administrativa.”

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III, inciso 4)

CONSIDERANDO:

El oficio O.R.H-2019-136 del 25 de abril del 2019 (REF. CU-310-2019), suscrito por la señora Rosa María Vindas Chaves, jefe de la Oficina de Recursos Humanos, en el que hace una prevención en relación con nombramientos bajo el artículo 25, inciso ch2) del Estatuto Orgánico.

SE ACUERDA:

Trasladar al apartado de Asuntos de Trámite Urgente el oficio O.R.H-2019-136 de la Oficina de Recursos Humanos, con el fin de que se incluya con la documentación que se encuentra analizando el Consejo Universitario, en relación con el nombramiento de jefes y directores del área administrativa.

ACUERDO FIRME

5. Oficio de la jefe de la Oficina de Recursos Humanos, en el que indica que por principio de obediencia, procederá a la ejecución de los acuerdos tomados por el Consejo Universitario en la sesión 2725-2019, Art. IV, incisos 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 y 21, en los que se acogen parcialmente los recursos de revisión presentados por algunos funcionarios, contra el perfil del director o directora de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Se conoce el oficio O.R.H-2019-141 del 06 de abril del 2019 (REF. CU-311-2019), suscrito por la señora Rosa María Vindas Chaves, jefe de la Oficina de Recursos Humanos, en el que indica que por principio de obediencia, procederá a la ejecución de los acuerdos tomados por el Consejo Universitario en la sesión 2725-2019, Art. IV, incisos 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 y 21, en los que se acogen parcialmente los recursos de revisión presentados por algunos funcionarios, contra el perfil del director o directora de la Escuela de Ciencias de la Educación.

RODRIGO ARIAS: La propuesta de acuerdo que tenemos es:

“Dar por recibido el oficio O.R.H-2019-141 de la Oficina de Recursos Humanos.”

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III, inciso 5)

CONSIDERANDO:

El oficio O.R.H-2019-141 del 06 de abril del 2019 (REF. CU-310-2019), suscrito por la señora Rosa María Vindas Chaves, jefe de la Oficina de Recursos Humanos, en el que indica que por principio de obediencia, procederá a la ejecución de los acuerdos tomados por el Consejo Universitario en la sesión 2725-2019, Art. IV, incisos 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 y 21, en los que se acogen parcialmente los recursos de revisión presentados por algunos funcionarios, contra el perfil del director o directora de la Escuela de Ciencias de la Educación.

SE ACUERDA:

Dar por recibido el oficio O.R.H-2019-141 de la Oficina de Recursos Humanos.

ACUERDO FIRME

6. Oficio de la jefe de la Oficina de Recursos Humanos, en el que informa que aplicando el Principio de *In dubio pre operario*, tramitará por principio de obediencia los acuerdos tomados por el Consejo Universitario en sesión 2728-2019, Art. III, inciso 4) 13), 14) y 15) del 10 de abril del 2019, referentes a los nombramientos interinos de directores y jefes del área administrativa.

Se conoce el oficio O.R.H-2019-142 del 06 de mayo del 2019 (REF. CU-312-2019), suscrito por la señora Rosa María Vindas Chaves, jefe de la Oficina de Recursos Humanos, en el que informa que aplicando el Principio de *In dubio pre operario*, tramitará por principio de obediencia los acuerdos tomados por el Consejo Universitario en sesión 2728-2019, Art. III, inciso 4) 13), 14) y 15) del 10 de abril del 2019, referentes a los nombramientos interinos de directores y jefes del área administrativa.

RODRIGO ARIAS: La propuesta de acuerdo que tenemos es:

“Dar por recibido el oficio O.R.H-2019-142 de la Oficina de Recursos Humanos.”

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III, inciso 6)

CONSIDERANDO:

El oficio O.R.H-2019-142 del 06 de mayo del 2019 (REF. CU-312-2019), suscrito por la señora Rosa María Vindas Chaves, jefe de la Oficina de Recursos Humanos, en el que informa que aplicando el Principio de *In dubio pro operario*, tramitará por principio de obediencia los acuerdos tomados por el Consejo Universitario en sesión 2728-2019, Art. III, inciso 4) 13), 14) y 15) del 10 de abril del 2019, referentes a los nombramientos interinos de directores y jefes del área administrativa.

SE ACUERDA:

Dar por recibido el oficio O.R.H-2019-142 de la Oficina de Recursos Humanos.

ACUERDO FIRME

7. **Oficio de la jefe a.i. del Centro de Investigación y Evaluación Institucional (CIEI), en el que remite el Informe Descriptivo “Acercamiento al perfil tecnológico del estudiante de la UNED. Resultados de encuesta aplicada a estudiantes matriculados durante el II Cuatrimestre del 2018”.**

Se conoce el oficio CIEI-039-2019 del 06 de mayo del 2019 (REF. CU-314-2019), suscrito por la señora Rosberly Rojas Campos, jefe a.i. del Centro de Investigación y Evaluación Institucional (CIEI), en el que remite el Informe Descriptivo “Acercamiento al perfil tecnológico del estudiante de la UNED. Resultados de encuesta aplicada a estudiantes matriculados durante el II Cuatrimestre del 2018”, elaborado por la investigadora Carol González Villarreal.

RODRIGO ARIAS: La propuesta de acuerdo que tenemos es:

“Remitir a la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Centros Universitarios el Informe Descriptivo “Acercamiento al perfil tecnológico del estudiante de la UNED. Resultados de encuesta aplicada a estudiantes matriculados durante el II Cuatrimestre del 2018”, enviado por el CIEI, con el fin de que lo analice y brinde un dictamen al plenario a más tardar el 31 de julio del 2019.”

Creo que este periodo es muy corto, mejor lo cambiamos para el 31 de agosto. Además, quería pedir que incorporemos una segunda parte del acuerdo, que es invitar a doña Rosberly a presentarlo en el plenario del Consejo Universitario. Creo que tiene información muy interesante que podemos aquí verla e incluso darle eventualmente alguna orientación a la misma comisión. Eso no va en detrimento que en la comisión pueda presentarlo, puesto que hay otros miembros, pero me parece muy valioso que nosotros veamos esa identificación de las

posibilidades tecnológicas que tienen los estudiantes según lo que se recabó en la encuesta del año pasado.

GUSTAVO AMADOR: Que bueno el estudio porque particularmente a mí se me están cayendo algunos paradigmas, por ejemplo, en la Escuela Ciencias de la Administración, en un curso de licenciatura que tienen que llevar todos los estudiantes de todos los énfasis, es un curso que tiene una matrícula por cuatrimestre de 172 estudiantes, recientemente se han entregado nuevos servicios en la docencia, y particularmente el uso de simuladores, de un simulador donde hay una inversión importante en la universidad.

Pero ¿cuáles son los resultados de este cuatrimestre?, algunos datos que hemos compartido con los profesores que tienen a cargo este proyecto de los simuladores en la cátedra de estrategia empresarial 2. Que parte significativa de nuestros estudiantes de licenciatura acceden a las plataformas y a los servicios, al simulador desde su casa de habitación. No desde un centro universitario, ni de un café internet, es desde su casa de habitación con su computadora personal.

¿Qué es lo importante de esto?, que es un curso de licenciatura que se imparte en todo el país, aquí hay datos de todo el país, de estudiantes que han permanecido en nuestro sistema, son estudiantes que están en nivel de licenciatura.

Entonces creo que este estudio también nos puede arrojar algunas luces para ver cuál es el uso de las tecnologías de información de nuestros estudiantes. Comparto esos datos de un curso de la Escuela Ciencias de la Administración de licenciatura que se lleva en todos los niveles.

RODRIGO ARIAS: Me parece que los datos que tiene este informe es importante que nosotros los veamos acá, creo que da información valiosa para procesos de tomas de decisiones, sobre todo en materia de políticas vinculadas con incorporación con herramientas tecnológicas o atención y acompañamiento a la población estudiantil.

Por eso les propongo que pongamos un segundo punto, en el cual se invite a doña Rosberly a hacer una presentación del informe al plenario del Consejo Universitario en una próxima sesión.

¿Estamos de acuerdo en incorporarlo? Todos de acuerdo y en firme.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III, inciso 7)

CONSIDERANDO:

El oficio CIEI-039-2019 del 06 de mayo del 2019 (REF. CU-314-2019), suscrito por la señora Rosberly Rojas Campos, jefe a.i. del Centro de Investigación y Evaluación Institucional (CIEI), en el que remite el Informe Descriptivo “Acercamiento al perfil tecnológico del estudiante de la UNED. Resultados de encuesta aplicada a estudiantes matriculados durante el II Cuatrimestre del 2018”, elaborado por la investigadora Carol González Villarreal.

SE ACUERDA:

1. Remitir a la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Centros Universitarios el Informe Descriptivo “Acercamiento al perfil tecnológico del estudiante de la UNED. Resultados de encuesta aplicada a estudiantes matriculados durante el II Cuatrimestre del 2018”, enviado por el CIEI, con el fin de que lo analice y brinde un dictamen al plenario a más tardar el 31 de agosto del 2019.
2. Invitar a la señora Rosberly Rojas Campos, jefe a.i. del Centro de Investigación y Evaluación Institucional (CIEI) y a la señora Carol González Villarreal, investigadora del CIEI, a una próxima sesión del Consejo Universitario, con el fin de que realicen la presentación del citado estudio.

ACUERDO FIRME

8. Oficio de la coordinadora general de la Secretaría del Consejo Universitario, en el que informa que se recibió recurso de revocatoria con apelación en subsidio, en contra del acuerdo tomado por el CONRE en sesión 2025-2019, artículo I, inciso 2) celebrada el 4 de marzo del 2019. Además, informa que fue enviado a la Oficina Jurídica para el dictamen respectivo.

Se conoce el oficio SCU-2019-140 del 10 de mayo del 2019 (REF. CU-316-2019), suscrito por Ana Myriam Shing Sáenz, coordinadora general de la Secretaría del Consejo Universitario, en el que informa que se recibió recurso de revocatoria con apelación en subsidio, en contra del acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría en sesión 2025-2019, artículo I, inciso 2) celebrada el 4 de marzo del 2019. Además, informa que fue enviado a la Oficina Jurídica para el dictamen respectivo.

RODRIGO ARIAS: La propuesta de acuerdo que tenemos es:

“Dar por recibida la información brindada por la coordinación general de la Secretaría del Consejo Universitario.”

Se conocerá aquí cuando esté el informe de la Oficina Jurídica.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III, inciso 8)

CONSIDERANDO:

El oficio SCU-2019-140 del 10 de mayo del 2019 (REF. CU-316-2019), suscrito por Ana Myriam Shing Sáenz, coordinadora general de la Secretaría del Consejo Universitario, en el que informa que se recibió recurso de revocatoria con apelación en subsidio, en contra del acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría en sesión 2025-2019, artículo I, inciso 2) celebrada el 4 de marzo del 2019. Además, informa que fue enviado a la Oficina Jurídica para el dictamen respectivo.

SE ACUERDA:

Dar por recibida la información brindada por la coordinación general de la Secretaría del Consejo Universitario.

ACUERDO FIRME

9. **Oficio de la asesora legal del Consejo Universitario, referente al proyecto de “LEY DE PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA NACIONALIDAD COSTARRICENSE DE LA PERSONA INDÍGENA TRANSFRONTERIZA Y GARANTÍA DE INTEGRACIÓN DE LA PERSONA INDÍGENA TRANSFRONTERIZA”, Expediente No. 20.554. Además, oficio de la directora de Extensión Universitaria, en el que adjunta el criterio referente al citado proyecto de ley. También el oficio de la coordinadora del Área de Gestión de Pueblos Indígenas del Acuerdo de Mejoramiento Institucional (AMI).**

Se conoce el oficio AL.CU-2019-007 del 10 de mayo del 2019 (REF. CU-318-2019), suscrito por la señora Nancy Arias Mora, asesora legal del Consejo Universitario, en el que remite dictamen referente al proyecto de “LEY DE PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA NACIONALIDAD COSTARRICENSE DE LA PERSONA INDÍGENA TRANSFRONTERIZA Y GARANTÍA DE INTEGRACIÓN DE LA PERSONA INDÍGENA TRANSFRONTERIZA”, Expediente No. 20.554.

Se retoma el oficio DIREXTU.066-2019 del 03 de abril del 2019 (REF. CU-238-2019), suscrito por la señora Yelena Durán Rivera, directora de Extensión Universitaria, en el que adjunta el criterio referente al citado proyecto de ley.

Además, se retoma el oficio UCPI-AGPI del 01 de abril del 2019 (REF. CU-233-2019), suscrito por la señora María Sofía Chacón Sánchez, coordinadora del Área de Gestión de Pueblos Indígenas del Acuerdo de Mejoramiento Institucional (AMI), en el que emite su criterio en relación con el citado proyecto de ley.

NANCY ARIAS: Este es un proyecto de ley que vino en consulta, que revisé y vi los criterios de ellos, y dice lo siguiente:

“De acuerdo a lo solicitado por el Consejo Universitario he revisado el proyecto de ley citado en la referencia y al respecto emito el siguiente criterio:

El proyecto de ley en consulta al día de hoy se encuentra dictaminado con dictamen afirmativo de mayoría y agendado para ser conocido en el Plenario de la Asamblea Legislativa.

En términos generales el proyecto tiene un objetivo muy noble, necesario y acorde con el respeto y garantía de los Derechos Humanos, brindando protección de manera especial a los grupos vulnerables como lo son, en este particular, los grupos indígenas y las migrantes indígenas de zonas transfronterizas.

En la revisión general del proyecto no se encuentran situaciones que vulneren de modo alguno la autonomía universitaria por lo que no hay razones para oponerse. No obstante, sí considero importante hacer dos observaciones al mismo, de la forma que se detalla de seguido:

- I) Incorporar la observación hecha por la Dra. Yelena Durán Rivera Directora de Extensión Universitaria en su oficio DIREXTU.066.2019 en los siguientes términos:

“La propuesta aprobada en la Comisión Legislativa, aunque se ajusta a una interpretación literal de las normas internacionales que ha reconocido el país, no cubre toda la realidad y los derechos de los pueblos indígenas, por ejemplo el derecho a doble nacionalidad para los pueblos cuyo (s) territorio (s) fueron divididos artificialmente por la delimitación fronteriza, que en nuestro país incluye a bribris de Talamanca (al poner al río Yorkín como límite en 1933, una parte del territorio quedó en la parte panameña) y ngöbes que siempre han estado y transitado entre ambas partes de la frontera en la zona sur. Otros que estaban también por ambas partes de la línea limítrofe del norte son los chorotegas y

malekus, pero en este caso no hay vínculos activos actualmente entre las poblaciones de ambos lados.”

- II) Adicionalmente hacer la observación de que si bien en los informes que constan en la página de la Asamblea Legislativa se puede ver que hicieron consulta a los pueblos indígenas en los términos del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) que en su artículo 6 establece el deber de los Estados de “consultar a los pueblos interesados, mediante procedimientos apropiados y en particular a través de sus instituciones representativas, cada vez que se prevean medidas legislativas o administrativas susceptibles de afectarles directamente”, lo cierto es que no consta en el expediente que la misma haya sido efectiva y que los pueblos beneficiarios hayan manifestado su conformidad con la nueva legislación. En respeto y garantía de los Derechos Humanos de esta población, debe garantizarse que la consulta sea por los medios apropiados, en el lenguaje de los consultados y que se haya comprendido, de lo contrario, no resultaría posible considerar que se respetó el derecho de estas poblaciones a opinar sobre el mismo. Por lo anterior, sugiero que de previo a someter el proyecto al procedimiento legislativo se verifique y se deje constancia de que dicha consulta cumple con los requisitos y garantías establecidos a nivel internacional para proteger a los pueblos indígenas.

Con las observaciones hechas, recomiendo al Consejo la aprobación del proyecto venido en consulta.”

Esta última observación es porque ahí dice que se hizo la consulta en la Asamblea Legislativa, pero dice que se hizo con base en el Convenio de la OIT, en realidad me parece que era como un requisito que lo llenaron de mero trámite, y esto es muy importante porque es una garantía de los derechos de las poblaciones indígenas, en muchos lugares de hace la consulta, ellos no entienden, no se le hace a la persona que es representante de su cultura, entonces es como que no les preguntaran.

Es una observación, al final no sé si la aceptarán o no, pero por lo menos que quede dicho.

RODRIGO ARIAS: ¿Alguna duda? Entonces lo aprobamos, así como se indica.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III, inciso 9)

CONSIDERANDO:

1. **El oficio AL.CU-2019-007 del 10 de mayo del 2019 (REF. CU-318-2019), suscrito por la señora Nancy Arias Mora, asesora legal del Consejo Universitario, en el que remite dictamen referente al proyecto de “LEY DE PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA NACIONALIDAD COSTARRICENSE DE LA PERSONA INDÍGENA TRANSFRONTERIZA Y GARANTÍA DE INTEGRACIÓN DE LA PERSONA INDÍGENA TRANSFRONTERIZA”, Expediente No. 20.554, que se transcribe a continuación:**

“De acuerdo a lo solicitado por el Consejo Universitario he revisado el proyecto de ley citado en la referencia y al respecto emito el siguiente criterio:

El proyecto de ley en consulta al día de hoy se encuentra dictaminado con dictamen afirmativo de mayoría y agendado para ser conocido en el Plenario de la Asamblea Legislativa.

En términos generales el proyecto tiene un objetivo muy noble, necesario y acorde con el respeto y garantía de los Derechos Humanos, brindando protección de manera especial a los grupos vulnerables como lo son, en este particular, los grupos indígenas y las migrantes indígenas de zonas transfronterizas.

En la revisión general del proyecto no se encuentran situaciones que vulneren de modo alguno la autonomía universitaria por lo que no hay razones para oponerse. No obstante, sí considero importante hacer dos observaciones al mismo, de la forma que se detalla de seguido:

- I) Incorporar la observación hecha por la Dra. Yelena Durán Rivera Directora de Extensión Universitaria en su oficio DIREXTU.066.2019 en los siguientes términos:

“La propuesta aprobada en la Comisión Legislativa, aunque se ajusta a una interpretación literal de las normas internacionales que ha reconocido el país, no cubre toda la realidad y los derechos de los pueblos indígenas, por ejemplo el derecho a doble nacionalidad para los pueblos cuyo (s) territorio (s) fueron divididos artificialmente por la delimitación fronteriza, que en nuestro país incluye a bribris de Talamanca (al poner al río Yorkín como límite en 1933, una parte del territorio quedó en la parte panameña) y ngöbes que siempre han estado y transitado entre ambas partes de la frontera en la zona sur. Otros que estaban también por ambas partes de la línea limítrofe del norte son los

chorotegas y malekus, pero en este caso no hay vínculos activos actualmente entre las poblaciones de ambos lados.”

- II) Adicionalmente hacer la observación de que si bien en los informes que constan en la página de la Asamblea Legislativa se puede ver que hicieron consulta a los pueblos indígenas en los términos del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) que en su artículo 6 establece el deber de los Estados de “consultar a los pueblos interesados, mediante procedimientos apropiados y en particular a través de sus instituciones representativas, cada vez que se prevean medidas legislativas o administrativas susceptibles de afectarles directamente”, lo cierto es que no consta en el expediente que la misma haya sido efectiva y que los pueblos beneficiarios hayan manifestado su conformidad con la nueva legislación. En respeto y garantía de los Derechos Humanos de esta población, debe garantizarse que la consulta sea por los medios apropiados, en el lenguaje de los consultados y que se haya comprendido, de lo contrario, no resultaría posible considerar que se respetó el derecho de estas poblaciones a opinar sobre el mismo. Por lo anterior, sugiero que de previo a someter el proyecto al procedimiento legislativo se verifique y se deje constancia de que dicha consulta cumple con los requisitos y garantías establecidos a nivel internacional para proteger a los pueblos indígenas.

Con las observaciones hechas, recomiendo al Consejo la aprobación del proyecto venido en consulta.”

2. **El oficio DIREXTU.066-2019 del 03 de abril del 2019 (REF. CU-238-2019), suscrito por la señora Yelena Durán Rivera, directora de Extensión Universitaria, en el que adjunta el criterio referente al citado proyecto de ley, el cual indica lo siguiente:**

“La propuesta aprobada en la Comisión Legislativa, aunque se ajusta a una interpretación literal de las normas internacionales que ha reconocido el país, no cubre toda la realidad y los derechos de los pueblos indígenas, por ejemplo el derecho a doble nacionalidad para los pueblos cuyo (s) territorio (s) fueron divididos artificialmente por la delimitación fronteriza, que en nuestro país incluye a bribris de Talamanca (al poner al río Yorkín como límite en 1933, una parte del territorio quedó en la parte panameña) y ngöbes que siempre han estado y transitado entre ambas

partes de la frontera en la zona sur. Otros que estaban también por ambas partes de la línea limítrofe del norte son los chorotegas y malekus, pero en este caso no hay vínculos activos actualmente entre las poblaciones de ambos lados.”

3. El oficio UCPI-AGPI del 01 de abril del 2019 (REF. CU-233-2019), suscrito por la señora María Sofía Chacón Sánchez, coordinadora del Área de Gestión de Pueblos Indígenas del Acuerdo de Mejoramiento Institucional (AMI), en el que emite su criterio en relación con el citado proyecto de ley, el cual se transcribe a continuación:

“Por este medio se emite criterio ante la consulta sobre el proyecto de ley **“Ley de protección del derecho a la nacionalidad de la persona indígena y garantía de integración de la persona indígena transfronteriza”**.”

Dicho criterio se emite con respaldo del equipo que integra el Área de Gestión de Pueblos Indígenas del AMI y se basa en el conocimiento legal y respaldo que debe asumirse en relación con los diversos derechos humanos de los pueblos indígenas.

Considerando que:

1. Costa Rica ratifica el Convenio 169 de la OIT en noviembre del año 1992, Convenio sobre pueblos indígenas y tribales del año 1989 que establece los diversos derechos que deben reconocerse a las poblaciones indígenas y en relación con lo analizado se destaca:
 - a. Artículo 32 Los gobiernos deberán tomar medidas apropiadas, incluso por medio de acuerdos internacionales, para facilitar los contactos y la cooperación entre pueblos indígenas y tribales a través de las fronteras, incluidas las actividades en las esferas económica, social, cultural, espiritual y del medio ambiente.
2. La constitución política fue reformada en su artículo primero que reza de la siguiente manera “Costa Rica es una República democrática, libre, independiente, multiétnica y pluricultural.”
3. Existe jurisprudencia en el tema, tal es el caso de la sentencia 1786-93 desde el año 1993 de la Sala IV en que se resolvió sobre la situación especial en la que se encuentran los indígenas guaimíes.
4. La Universidad Estatal a Distancia considera en su misión ofrecer educación superior a todos los sectores de la población, especialmente a aquellos

que por razones económicas, sociales, geográficas, culturales, etarias, de discapacidad o de género, requieren oportunidades para una inserción real y equitativa en la sociedad.

5. Acuerdos universitarios de la UNED 1868-2007 del 15 de Junio del año 2007 y 1807-2006 del del 5 de Abril del 2006,acuerdos que versan sobre politicas institucionales para la población indígena.
6. Entre otros reconocimientos de los derechos de la población indígena a nivel Estatal y Universitario

Por tanto:

1. Un proyecto de ley como el analizado reconoce los derechos de los pueblos indígenas en relación con tener un documento de identidad en especial para aquellos que se ubican en zonas fronterizas y que con ello se pueda facilitar el acceso a otros derechos tales como el acceso a la salud, educación, vivienda entre muchos otros.
2. Para la Universidad Estatal a Distancia este reconocimiento legal de la población permite facilitar el ingreso de la población a la universidad y la posibilidad de asignación de recursos de apoyo para su ingreso y permanencia en la educación superior.
3. Asimismo conociendo que en la actualidad hay presencia de la población autoidentificada indígena en 26 de los 36 Centros Universitarios de la UNED un proyecto de ley de este tipo respalda a la población y a las diversas instancias de la universidad.
4. Reconociendo que la UNED cuenta con la mayor presencia de población indígena en relación con las otras universidades, un total 598 estudiantes autoidentificados al cierre del año 2018 y que además es la única con presencia de los 8 pueblos del país y otros, es que apoyar este tipo de iniciativa es consecuente con el quehacer universitario, que se ha destacado por el acompañamiento para ingreso, permanencia y pertinencia del trabajo con la población.
5. Sobre el documento del proyecto presentado se recomienda tener consideraciones como:
 - a. Destacar culturas indígenas y no en singular dado que contamos con 8 pueblos y 24 territorios, además de población indígenas de otras zonas geográficas.

- b. Resaltar que la integración de la población se debe de dar desde los diversos ámbitos como: social, económica, política y cultural.
- c. Promover que en los diversos procesos exista acompañamiento de la población y que se utilicen mecanismos como el de la consulta indígena que ha sido validado en el país y responde a las formas de trabajo con la población indígena.
- d. Los territorios cuentan con presencia de estudiantes universitarios de la UNED así como profesionales graduados en diversas disciplinas por lo que sería muy valioso se considere que la población que labore en las acciones planteadas en el proyecto sea indígena.”

SE ACUERDA:

1. **Acoger los dictámenes de AL.CU-2019-007 de la Oficina Jurídica, DIREXTU.066-2019 de la Dirección de Extensión Universitaria y UCPI-AGPI del Área de Gestión de Pueblos Indígenas del Acuerdo de Mejoramiento Institucional (AMI).**
2. **Indicar a la Comisión Permanente Especial de Derechos Humanos de la Asamblea Legislativa, que el Consejo Universitario de la Universidad Estatal a Distancia apoya el proyecto de “LEY DE PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA NACIONALIDAD COSTARRICENSE DE LA PERSONA INDÍGENA TRANSFRONTERIZA Y GARANTÍA DE INTEGRACIÓN DE LA PERSONA INDÍGENA TRANSFRONTERIZA”, Expediente No. 20.554. No obstante, se solicita tomar en consideración las siguientes observaciones:**
 - a) **La propuesta aprobada en la Comisión Legislativa, aunque se ajusta a una interpretación literal de las normas internacionales que ha reconocido el país, no cubre toda la realidad y los derechos de los pueblos indígenas, por ejemplo el derecho a doble nacionalidad para los pueblos cuyo (s) territorio (s) fueron divididos artificialmente por la delimitación fronteriza, que en nuestro país incluye a bribris de Talamanca (al poner al río Yorkín como límite en 1933, una parte del territorio quedó en la parte panameña) y ngöbes que siempre han estado y transitado entre ambas partes de la frontera en la zona sur. Otros que estaban también por ambas partes de la línea limítrofe del norte son los chorotegas y malekus, pero en este caso no hay vínculos activos actualmente entre las poblaciones de ambos lados.**

- b) Si bien en los informes que constan en la página de la Asamblea Legislativa se puede ver que hicieron consulta a los pueblos indígenas en los términos del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) que en su artículo 6 establece el deber de los Estados de *“consultar a los pueblos interesados, mediante procedimientos apropiados y en particular a través de sus instituciones representativas, cada vez que se prevean medidas legislativas o administrativas susceptibles de afectarles directamente”*, lo cierto es que no consta en el expediente que la misma haya sido efectiva y que los pueblos beneficiarios hayan manifestado su conformidad con la nueva legislación. En respeto y garantía de los Derechos Humanos de esta población, debe garantizarse que la consulta sea por los medios apropiados, en el lenguaje de los consultados y que se haya comprendido, de lo contrario, no resultaría posible considerar que se respetó el derecho de estas poblaciones a opinar sobre el mismo. Por lo anterior, se sugiere que de previo a someter el proyecto al procedimiento legislativo, se verifique y se deje constancia de que dicha consulta cumple con los requisitos y garantías establecidos a nivel internacional para proteger a los pueblos indígenas.

ACUERDO FIRME

10. Oficio de la asesora legal del Consejo Universitario, referente al proyecto de Ley “ADICIÓN DE UN CAPÍTULO DE ACCESO A LA JUSTICIA A LA LEY 7600 DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD”, Expediente No. 20.840. Además, oficio de la directora de Asuntos Estudiantiles, referente al citado proyecto de ley.

Se conoce el oficio AL.CU-2019-008 del 13 de mayo del 2019 (REF. CU-320-2019), suscrito por la señora Nancy Arias Mora, asesora legal del Consejo Universitario, en el que remite dictamen referente al proyecto de Ley “ADICIÓN DE UN CAPÍTULO DE ACCESO A LA JUSTICIA A LA LEY 7600 DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD”, Expediente No. 20.840.

Se conoce el oficio DAES-066-2019 del 28 de marzo del 2019 (REF. CU-226-2019), suscrito por la señora Raquel Zeledón Sánchez, directora de Asuntos

Estudiantiles, en el que adjunta el criterio emitido por la señora Yolanda Morales, mediante oficio OFODE-015-2019, referente al citado proyecto de ley.

NANCY ARIAS: Este dictamen dice lo siguiente:

“De acuerdo a lo solicitado por Consejo Universitario he revisado el proyecto de ley citado en la referencia y emito el siguiente informe:

Resumen del proyecto:

“La iniciativa de ley tiene por objeto asegurar el acceso a la justicia para todas aquellas personas con discapacidad, mediante la incorporación de un nuevo capítulo a la Ley N°7600 sobre esa materia en específico. Para el tema de análisis, es importante retomar los resultados obtenidos del censo nacional que data de 2011, año en que la población total ascendía a 4.301.712 habitantes, de los cuales 603.212 personas presentaban alguna discapacidad, tales como dificultad para ver, oír, hablar, caminar o subir gradas, utilización de las extremidades superiores, así como también de tipo intelectual y mental, lo que representa, según se expone en el proyecto, un 14% del total de la población, dato muy similar al 15% estimado por el Banco Mundial sobre la cantidad de personas en el mundo con discapacidad. Pese a que desde el año 1996, Costa Rica cuenta con la Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad, Ley N°7600, éste instrumento según lo señala la proponente, fue omiso al no contemplar dentro de su articulado el tema del acceso a la justicia para que las personas con discapacidad hagan valer sus derechos, utilizando los mecanismos que ya han sido definidos en el Poder Judicial, sin embargo, agrega, muchas personas acuden a esos servicios siendo que los funcionarios judiciales no tienen un conocimiento pleno sobre cuáles son las medidas de acceso e inclusividad que deben brindarse a esta población en particular. El proyecto de ley plantea también la promoción de campañas informativas sobre los derechos a los que tendrían acceso estas personas, tales como la comunicación de la información en lenguajes, visualización, Braille, LESCO, y otros formatos como pictogramas. Además, se propone que los procedimientos, actuaciones y requisitos sean simplificados, considerando la amplitud en las dimensiones de accesibilidad, la protección a las víctimas con discapacidad, y brindar asesoría y orientación.” (Resumen del proyecto de ley de la Asamblea Legislativa elaborado por: Katia Peñaranda Sánchez, Asesora Parlamentaria, con la supervisión de Bernal Arias Ramírez, Jefe del Área Jurídico Social. Revisión y autorización final: Fernando Campos Martínez, Director a.i., Departamento de Estudios, Referencias y Servicios Técnicos de la Asamblea Legislativa.)

Análisis del Proyecto:

El proyecto de ley incluye un capítulo sobre el Acceso a la Justicia en la Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad, Ley N°7600. El acceso a la Justicia para este sector de la población ha sido un problema durante muchos años porque no se cuenta con recursos aptos para hacer posible el acceso para quienes tienen alguna discapacidad.

Para las personas con discapacidad muchas veces es el entorno el que les agrava el acceso a lo que necesitan. Por ello el proyecto resulta útil y acorde con los compromisos nacionales e internacionales que ha adquirido Costa Rica en el tema de discapacidad (Convención Americana sobre Derechos Humanos, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo, Las Reglas de Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad” Reglas de Brasilia, La Declaración de la Política de Accesibilidad para las personas con discapacidad en el Poder Judicial aprobado por Corte Plena, Ley N°9379 “Ley para Promoción de la Autonomía Personal de las Personas con Discapacidad”, Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad, Ley N°7600”)

El proyecto está dirigido de manera específica al acceso a la justicia por lo que es aplicable a quienes participen de algún modo en ese campo.

El proyecto también fue consultado con la oficina de Orientación y Desarrollo Estudiantil y la Licda. Yolanda Morales Quesada Jefa remitió criterio suscrito por la Máster. Raquel Zeledón Sánchez, Directora de Asuntos Estudiantiles mediante oficio DAES-066-2019 en los siguientes términos:

- ❖ *Desde una perspectiva de derechos humanos y considerando todos los espacios sociales de los cuales forma parte la persona con discapacidad, no puede ni debe entenderse la justicia como un eje aislado, de la normativa que regula las condiciones de equiparación y accesibilidad para las personas con discapacidad.*
- ❖ *Se requiere una estructura país, pública, social e inclusiva, que promueva todas las dimensiones de accesibilidad en los servicios que se brinden.*
- ❖ *Es fundamental un marco jurídico que fortalezca la autonomía y ejercicio de la plenitud individual, mediante los apoyos y requerimientos de la persona con discapacidad, para lograr un claro, entendido y efectivo acceso a la justicia.*
- ❖ *Todos los espacios e instituciones públicas deben considerar y acatar la normativa referente a la persona con discapacidad, cuyos principios fundamentales son la igualdad de oportunidades, la no discriminación, el ejercicio de los derechos y deberes, y el máximo desarrollo del potencial humano.*

Por tanto

Se considera un deber garantizar a la población costarricense con discapacidad, el acceso a la justicia en igualdad de oportunidades y condiciones inclusivas, por lo que adicionar un capítulo de acceso a la Justicia a la Ley 7.600 “De Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad” es de importancia prioritaria y relevante. Toda persona, desde el enfoque de igualdad de oportunidades y condiciones de equidad, forma parte desde las diferentes vinculaciones de los procesos y sistemas públicos nacionales, los cuales deben promover condiciones accesibles e inclusivas que fortalezcan el máximo desarrollo del potencial humano.”

En general el proyecto no tiene elementos que afecten o impongan limitaciones o perjudiquen la autonomía universitaria por lo que recomiendo se apoye el proyecto.

De forma paralela sugiero se remita el mismo a la Oficina Jurídica para que verifique si es de aplicación el proyecto para lograr un verdadero acceso a la justicia para las personas con discapacidad que deban de alguna forma interactuar o recibir servicios jurídicos de parte de la Universidad. De ser así, sugiero se recomiende la adopción de las medidas necesarias para dar cumplimiento al proyecto de ley en caso de ser aprobado.”

RODRIGO ARIAS: ¿Alguna observación? Entonces se aprueba.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III, inciso 10)

CONSIDERANDO:

- 1. El oficio AL.CU-2019-008 del 13 de mayo del 2019 (REF. CU-320-2019), suscrito por la señora Nancy Arias Mora, asesora legal del Consejo Universitario, en el que remite dictamen referente al proyecto de Ley “ADICIÓN DE UN CAPÍTULO DE ACCESO A LA JUSTICIA A LA LEY 7600 DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD”, Expediente No. 20.840, que se transcribe a continuación:**

“De acuerdo a lo solicitado por Consejo Universitario he revisado el proyecto de ley citado en la referencia y emito el siguiente informe:

Resumen del proyecto:

“La iniciativa de ley tiene por objeto asegurar el acceso a la justicia para todas aquellas personas con discapacidad, mediante la incorporación de un nuevo capítulo a la Ley N°7600 sobre esa materia en específico. Para el tema de análisis, es importante retomar los resultados obtenidos del censo nacional que data de 2011, año en que la población total ascendía a 4.301.712 habitantes, de los cuales 603.212 personas presentaban alguna discapacidad, tales como dificultad para ver, oír, hablar, caminar o subir gradas, utilización de las extremidades superiores, así como también de tipo intelectual y mental, lo que representa, según se expone en el proyecto, un 14% del total de la población, dato muy similar al 15% estimado por el Banco Mundial sobre la cantidad de personas en el mundo con discapacidad. Pese a que desde el año 1996, Costa Rica cuenta con la

Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad, Ley N°7600, éste instrumento según lo señala la proponente, fue omiso al no contemplar dentro de su articulado el tema del acceso a la justicia para que las personas con discapacidad hagan valer sus derechos, utilizando los mecanismos que ya han sido definidos en el Poder Judicial, sin embargo, agrega, muchas personas acuden a esos servicios siendo que los funcionarios judiciales no tienen un conocimiento pleno sobre cuáles son las medidas de acceso e inclusividad que deben brindarse a esta población en particular.

El proyecto de ley plantea también la promoción de campañas informativas sobre los derechos a los que tendrían acceso estas personas, tales como la comunicación de la información en lenguajes, visualización, Braille, LESCO, y otros formatos como pictogramas. Además, se propone que los procedimientos, actuaciones y requisitos sean simplificados, considerando la amplitud en las dimensiones de accesibilidad, la protección a las víctimas con discapacidad, y brindar asesoría y orientación.”
(Resumen del proyecto de ley de la Asamblea Legislativa elaborado por: Katia Peñaranda Sánchez, Asesora Parlamentaria, con la supervisión de Bernal Arias Ramírez, Jefe del Área Jurídico Social. Revisión y autorización final: Fernando Campos Martínez, Director a.i., Departamento de Estudios, Referencias y Servicios Técnicos de la Asamblea Legislativa.)

Análisis del Proyecto:

El proyecto de ley incluye un capítulo sobre el Acceso a la Justicia en la Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad, Ley N°7600. El acceso a la Justicia para este sector de la población ha sido un problema durante muchos años porque no se cuenta con recursos aptos para hacer posible el acceso para quienes tienen alguna discapacidad.

Para las personas con discapacidad muchas veces es el entorno el que les agrava el acceso a lo que necesitan. Por ello el proyecto resulta útil y acorde con los compromisos nacionales e internacionales que ha adquirido Costa Rica en el tema de discapacidad (Convención Americana sobre Derechos Humanos, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo, Las Reglas de Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad” Reglas de Brasilia, La Declaración de la Política de Accesibilidad para las personas con discapacidad en el Poder Judicial aprobado por Corte Plena, Ley N°9379 “Ley para Promoción de la Autonomía Personal de las Personas con Discapacidad”, Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad, Ley N°7600”)

El proyecto está dirigido de manera específica al acceso a la justicia por lo que es aplicable a quienes participen de algún modo en ese campo.

El proyecto también fue consultado con la oficina de Orientación y Desarrollo Estudiantil y la Licda. Yolanda Morales Quesada Jefa remitió criterio suscrito por la Máster. Raquel Zeledón Sánchez, Directora de Asuntos Estudiantiles mediante oficio DAES-066-2019 en los siguientes términos:

- ❖ *Desde una perspectiva de derechos humanos y considerando todos los espacios sociales de los cuales forma parte la persona con discapacidad, no puede ni debe entenderse la justicia como un eje aislado, de la normativa que regula las condiciones de equiparación y accesibilidad para las personas con discapacidad.*
- ❖ *Se requiere una estructura país, pública, social e inclusiva, que promueva todas las dimensiones de accesibilidad en los servicios que se brinden.*
- ❖ *Es fundamental un marco jurídico que fortalezca la autonomía y ejercicio de la plenitud individual, mediante los apoyos y requerimientos de la persona con discapacidad, para lograr un claro, entendido y efectivo acceso a la justicia.*
- ❖ *Todos los espacios e instituciones públicas deben considerar y acatar la normativa referente a la persona con discapacidad, cuyos principios fundamentales son la igualdad de oportunidades, la no discriminación, el ejercicio de los derechos y deberes, y el máximo desarrollo del potencial humano.*

Por tanto

Se considera un deber garantizar a la población costarricense con discapacidad, el acceso a la justicia en igualdad de oportunidades y condiciones inclusivas, por lo que adicionar un capítulo de acceso a la Justicia a la Ley 7.600 "De Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad" es de importancia prioritaria y relevante. Toda persona, desde el enfoque de igualdad de oportunidades y condiciones de equidad, forma parte desde las diferentes vinculaciones de los procesos y sistemas públicos nacionales, los cuales deben promover condiciones accesibles e inclusivas que fortalezcan el máximo desarrollo del potencial humano."

En general el proyecto no tiene elementos que afecten o impongan limitaciones o perjudiquen la autonomía universitaria por lo que recomiendo se apoye el proyecto.

De forma paralela sugiero se remita el mismo a la Oficina Jurídica para que verifique si es de aplicación el proyecto para lograr un verdadero acceso a la justicia para las

personas con discapacidad que deban de alguna forma interactuar o recibir servicios jurídicos de parte de la Universidad. De ser así, sugiero se recomiende la adopción de las medidas necesarias para dar cumplimiento al proyecto de ley en caso de ser aprobado.”

2. El oficio DAES-066-2019 del 28 de marzo del 2019 (REF. CU-226-2019), suscrito por la señora Raquel Zeledón Sánchez, directora de Asuntos Estudiantiles, en el que adjunta el criterio emitido por la señora Yolanda Morales, mediante oficio OFODE-015-2019, referente al citado proyecto de ley, el cual indica:

“En respuesta al Oficio DAES-063-2019, en el cual se señala solicitud según oficio SCU-2019-096 sobre criterio al Proyecto de Ley: Expediente N° 20.840” Adición de un capítulo de acceso a la justicia a ley 7600 de igualdad de oportunidades para personas con discapacidad”, me permito manifestar mi criterio mediante los siguientes aspectos:

- ✓ Desde una perspectiva de derechos humanos y considerando todos los espacios sociales de los cuales forma parte la persona con discapacidad, no puede ni debe entenderse la justicia como un eje aislado, de la normativa que regula las condiciones de equiparación y accesibilidad para las personas con discapacidad.
- ✓ Se requiere una estructura país, pública, social e inclusiva, que promueva todas las dimensiones de accesibilidad en los servicios que se brinden.
- ✓ Es fundamental un marco jurídico que fortalezca la autonomía y ejercicio de la plenitud individual, mediante los apoyos y requerimientos de la persona con discapacidad, para lograr un claro, entendido y efectivo acceso a la justicia.
- ✓ Todos los espacios e instituciones públicas deben considerar y acatar la normativa referente a la persona con discapacidad, cuyos principios fundamentales son la igualdad de oportunidades, la no discriminación, el ejercicio de los derechos y deberes, y el máximo desarrollo del potencial humano.

Por tanto

Se considera un deber garantizar a la población costarricense con discapacidad, el acceso a la justicia en igualdad de oportunidades y condiciones inclusivas, por lo

que adicionar un capítulo de acceso a la Justicia a la Ley 7.600 “De Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad” es de importancia prioritaria y relevante.

Toda persona, desde el enfoque de igualdad de oportunidades y condiciones de equidad, forma parte desde las diferentes vinculaciones de los procesos y sistemas públicos nacionales, los cuales deben promover condiciones accesibles e inclusivas que fortalezcan el máximo desarrollo del potencial humano.”

SE ACUERDA:

- 1. Acoger los dictámenes AL.CU-2019-008 de la asesora legal del Consejo Universitario y OFODE-015-2019 de la Oficina de Orientación y Desarrollo Estudiantil de la Dirección de Asuntos Estudiantiles.**
- 2. Indicar a la Comisión Permanente Especial de Asuntos de Discapacidad y Adulto Mayor de la Asamblea Legislativa que el Consejo Universitario de la Universidad Estatal a Distancia (UNED), apoya el proyecto de Ley “ADICIÓN DE UN CAPÍTULO DE ACCESO A LA JUSTICIA A LA LEY 7600 DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD”, Expediente No. 20.840.**

ACUERDO FIRME

- 11. Oficio del señor rector, en el que adjunta la lista de nombramientos de direcciones y jefaturas con su respectivo vencimiento, remitida por la Oficina de Recursos Humanos.**

Se conoce el oficio R-0451-2019 del 14 de mayo del 2019 (REF. CU-322-2019), suscrito por el señor rector, Rodrigo Arias Camacho, en el que, en atención al acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2734-2019, Art. III, inciso 15), celebrada el 9 de mayo del 2019, adjunta la lista de nombramientos de direcciones y jefaturas con su respectivo vencimiento, remitida por la Oficina de Recursos Humanos.

RODRIGO ARIAS: La propuesta de acuerdo que tenemos es:

“Trasladar este asunto al apartado de Asuntos de Trámite Urgente.”

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III, inciso 11)

CONSIDERANDO:

El oficio R-0451-2019 del 14 de mayo del 2019 (REF. CU-322-2019), suscrito por el señor rector, Rodrigo Arias Camacho, en el que, en atención al acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2734-2019, Art. III, inciso 15), celebrada el 9 de mayo del 2019, adjunta la lista de nombramientos de direcciones y jefaturas con su respectivo vencimiento, remitida por la Oficina de Recursos Humanos.

SE ACUERDA:

Trasladar este asunto al apartado de Asuntos de Trámite Urgente.

ACUERDO FIRME

- 12. Oficio del señor rector, en el que remite el borrador de Convenio marco de cooperación entre la Universidad Estatal a Distancia y la Asociación de Desarrollo Específico para la Construcción, Mantenimiento y Administración del Centro Diurno del Adulto Mayor de Mercedes Norte de Heredia.**

Se conoce el oficio R-0452-2019 del 14 de mayo del 2019 (REF. CU-323-2019), suscrito por el señor rector, Rodrigo Arias Camacho, en el que remite el borrador de Convenio marco de cooperación entre la Universidad Estatal a Distancia y la Asociación de Desarrollo Específico para la Construcción, Mantenimiento y Administración del Centro Diurno del Adulto Mayor de Mercedes Norte de Heredia.

RODRIGO ARIAS: La propuesta de acuerdo que tenemos es:

“Remitir a la Comisión de Asuntos Jurídicos el borrador de Convenio marco de cooperación entre la Universidad Estatal a Distancia y la Asociación de Desarrollo Específico para la Construcción, Mantenimiento y Administración del Centro Diurno del Adulto Mayor de Mercedes Norte de Heredia, con el fin de que lo analice y brinde un dictamen al plenario a más tardar el 31 de julio del 2019.”

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III, inciso 12)

CONSIDERANDO:

El oficio R-0452-2019 del 14 de mayo del 2019 (REF. CU-323-2019), suscrito por el señor rector, Rodrigo Arias Camacho, en el que remite el borrador de Convenio marco de cooperación entre la Universidad Estatal a Distancia y la Asociación de Desarrollo Específico para la Construcción, Mantenimiento y Administración del Centro Diurno del Adulto Mayor de Mercedes Norte de Heredia.

SE ACUERDA:

Remitir a la Comisión de Asuntos Jurídicos el borrador de Convenio marco de cooperación entre la Universidad Estatal a Distancia y la Asociación de Desarrollo Específico para la Construcción, Mantenimiento y Administración del Centro Diurno del Adulto Mayor de Mercedes Norte de Heredia, con el fin de que lo analice y brinde un dictamen al plenario a más tardar el 31 de julio del 2019.

ACUERDO FIRME

Se aprueba en firme los acuerdos propuestos para la correspondencia, con las modificaciones realizadas en esta sesión.

- 13. Oficio de la coordinadora general de la Secretaría del Consejo Universitario, en el que remite las solicitudes planteadas por los funcionarios Yirlania Quesada Boniche y Francisco Durán Montoya desde el 2017, referentes a sus nombramientos como jefe de la Oficina de Contratación y Suministros, y director de Tecnología de la Información y Comunicaciones, respectivamente.**

Se conoce el oficio SCU-2019-141 del 15 de mayo del 2019 (REF. CU-330-2019), suscrito por Ana Myriam Shing Sáenz, coordinadora general de la Secretaría del Consejo Universitario, en el que solicita que se retome los casos de las solicitudes planteadas por la señora Yirlania Quesada Boniche y el señor Francisco Durán Montoya, en relación con sus nombramientos en las jefaturas de la Oficina de Contratación y Suministros, y director de Tecnología de Información y Comunicaciones, respectivamente.

RODRIGO ARIAS: Este oficio SCU-2019-141 suscrito por la coordinadora general de la Secretaría del Consejo Universitario, dice lo siguiente:

“Con el fin de que sea retomado por el Consejo Universitario, les remito las solicitudes planteadas por los funcionarios Yirlania Quesada Boniche y Francisco Durán Montoya desde el 2017, referentes a sus nombramientos como jefe de la Oficina de Contratación y Suministros, y director de Tecnología de la Información y Comunicaciones, respectivamente.

Les informo que ambas solicitudes se dejaron pendientes a la espera de la contratación de un abogado externo. No obstante, no se concretó la solicitud del Consejo Universitario.

Por tal motivo recomiendo que se solicite el dictamen jurídico correspondiente, con el fin de definir la situación de cada uno de estos funcionarios.”

¿Qué pasó en aquel momento?, que don Celín se inhibió porque él estaba también en una jefatura administrativa y recusó a toda la Oficina Jurídica, porque él era el jefe de todos, entonces no se podía atender con los recursos legales propios de la universidad.

Se estaba a la espera también del análisis que iba a ser un abogado externo en relación con el voto de la Sala Constitucional que, en ese momento, después llegó el análisis de un abogado externo, pero nunca se retomó el asunto de ellos dos. En este momento a partir de hoy tenemos un marco legal diferente dentro de la universidad, entonces creo que ahora sí corresponde pedirle a la asesora del Consejo Universitario, que lo analice a la luz de lo que tenemos definido hasta este momento.

¿Están de acuerdo que lo pasemos a la asesora legal? Todos de acuerdo y lo aprobamos en firme.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III, inciso 13)

CONSIDERANDO:

El oficio SCU-2019-141 del 15 de mayo del 2019 (REF. CU-330-2019), suscrito por Ana Myriam Shing Sáenz, coordinadora general de la Secretaría del Consejo Universitario, en el que solicita que se retome los casos de las solicitudes planteadas por la señora Yirlania Quesada Boniche y el señor Francisco Durán Montoya, en relación con sus nombramientos en las jefaturas de la Oficina de Contratación y Suministros, y director de Tecnología de Información y Comunicaciones, respectivamente.

SE ACUERDA:

Solicitar a la asesora legal del Consejo Universitario, señora Nancy Arias, que analice la situación laboral de los funcionarios Yirlania Quesada Boniche y Francisco Durán Montoya, y brinde un dictamen a este Consejo, a más tardar el 15 de junio del 2019.

ACUERDO FIRME

- 14. Oficio de la jefe de la Oficina de Recursos Humanos, en el que solicita se establezca aclaración del perfil para efectos de Directores de Escuela, por cuanto el de la Escuela de Educación, es diferente al de la Escuela de Administración; y al que se hace referencia del 2004.**

Se conoce el oficio ORH.2019.168 del 13 de mayo del 2019 (REF. CU-334-2019), suscrito por la señora Rosa María Vindas Chaves, jefe de la Oficina de Recursos Humanos, en el que solicita aclaración de los perfiles de los directores o directoras de la Escuela de Ciencias de la Educación y de la Escuela de Ciencias de la Administración, aprobados por el Consejo Universitario en sesión 2733-2019, Artículo II, inciso 2-a) y 2-b), respectivamente.

RODRIGO ARIAS: Este oficio de la Oficina de Recursos Humanos dice:

“PARA: Señores miembros, Consejo Universitario
DE Mag. Rosa María Vindas Ch., Jefa Recursos Humanos
ASUNTO: Aclaración de los Acuerdos CU-2019-282 y CU-2019-283.
FECHA: 13 de mayo del 2019
OFICIO ORH. 2019.168
.....

Con respecto al acuerdo CU-2019-282 tomado en sesión 2733-2019, Artículo II, inciso 2-a), y el acuerdo CU-2019-283 tomado en sesión 2733-2019, Artículo II, inciso 2-b), celebrada el 09 de mayo del año en curso, solicito se establezca aclaración del perfil para efectos de Directores de Escuela, por cuanto el de la Escuela de Educación, es diferente al de la Escuela de Administración; y al que se hace referencia del 2004.

De hecho, revisando bien con el acuerdo del Director de la Escuela de Administración, dicho acuerdo tampoco concuerda totalmente con el perfil del 2004, pues deja una serie de elementos esenciales que se tenían como requisito indispensable.

Solicito me colaboren al respecto, para saber cuál de todos los perfiles finalmente será el que se aplique políticamente, con la preocupación que hemos advertido de dejar Especialidad o Maestría, pues en algunos casos cabe la posibilidad de que el colegio profesional no les permita colegiarse,

pero ya eso técnicamente se ha prevenido, por lo que se procederá por principio de obediencia.

No obstante, si ya que se va a tomar la decisión política de un perfil, sin criterio técnico, solicito que el mismo sea homogéneo como perfil del puesto Director de Escuela, donde solo varía de uno a otro la especialidad.

La verdad es que doña Rosa tiene razón en lo que nos indica vinculado a esos dos acuerdos, porque nosotros hicimos referencia al acuerdo del 2004 revalidado en el 2017. Ese era un acuerdo amplio en cuanto a los requisitos para ocupar los puestos de director de escuela, pero aquí nos concentramos en ver la parte del requisito académico, y no vimos que todo fuera consecuente en los otros conceptos con lo acordado en el 2004 en cuanto al perfil para jefes o directores de unidades académicas.

Entonces tenemos que hacer una modificación en ambos acuerdos, tanto en el perfil de la Escuela Ciencias de la Administración como en el perfil de la Escuela Ciencias de Educación, para que como requisito indispensable se indica “licenciatura, especialidad o maestría en ciencias de la educación o ciencias de la administración”, según el caso que corresponde.

Después, requisito indispensable para ser coherentes con el 2004, “al menos cinco años de experiencia en actividades relacionadas con la docencia, extensión, investigación o producción de materiales didácticos”, ese es igual en ambos casos. Está diferente en lo que nosotros aprobamos.

Otro requisito es, “al menos tres años de experiencia en la gestión de las funciones del proceso administrativo, planeación, dirección, ejecución y control”, igual en ambos casos.

Eso nosotros no lo teníamos establecido así porque nos concentramos mucho en el punto académico, y el acuerdo del 2004 es mucho más amplio, incorpora todos estos elementos.

Requisito legal obviamente “miembro activo del colegio profesional respectivo”, y con este requisito se supera la advertencia que hace doña Rosa, si el colegio no le da la inscripción como miembro del colegio a un bachiller, no puede participar, no cumple el requisito legal obligatorio, entonces lo de ella es una prevención que realmente en la práctica no tiene efectos, porque el requisito es que esté colegiado, porque hay colegios que efectivamente es licenciatura lo que admiten, no bachiller.

Al ser las 2:58 pm, la señora Guiselle Bolaños Mora, consejal externa, se retira de la sala de sesiones del Consejo Universitario.

Como requisitos deseables tiene “doctorado, profesional 4 o superior, manejo de instrumental de un idioma extranjero, conocimiento y manejo de sistemas de información, experiencia en la dirección y ejecución de proyectos”, eso queda igual en ambos perfiles.

Competencia “liderazgo, coordinación, pensamiento estratégico, planificación y seguimiento, negociación y manejo de conflictos”.

Condiciones del puesto, “tener disponibilidad horaria de acuerdo con los intereses y necesidades de la universidad, haber recibido o estar en disposición de recibir el curso de Ética en la Función Pública e Inducción a la universidad, y disponibilidad para desplazarse a diferentes zonas del país o fuera del país”.

Con estos ajustes, aprobando de esta manera ambos perfiles, lo hacemos totalmente consecuente con los acuerdos del 2004 y 2017.

Entonces aprobamos los cambios en los perfiles. Todos de acuerdo y los aprobamos en firme.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III, inciso 14)

CONSIDERANDO:

- 1. El oficio ORH.2019.168 del 13 de mayo del 2019 (REF. CU-334-2019), suscrito por la señora Rosa María Vindas Chaves, jefe de la Oficina de Recursos Humanos, en el que solicita aclaración de los perfiles de los directores o directoras de la Escuela de Ciencias de la Educación y de la Escuela de Ciencias de la Administración, aprobados por el Consejo Universitario en sesión 2733-2019, Artículo II, inciso 2-a) y 2-b), respectivamente.**
- 2. Deben establecerse en el Manual Descriptivo de Puestos los perfiles generales para los jefes y directores de las unidades administrativas y académicas, aprobados por el Consejo Universitario en sesión 1706-2004, Art. IV, inciso 6) del 14 de mayo del 2004.**

SE ACUERDA:

Modificar los perfiles del director o directora de la Escuela de Ciencias de la Educación y de la Escuela de Ciencias de la Administración, aprobados en la sesión 2733-2019, Artículo II, inciso 2-a) y 2-b), respectivamente, de la siguiente manera:

PERFIL DIRECTOR O DIRECTORA DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN:

Requisitos	
<p align="center">Director(a) de la Escuela de Ciencias de la Educación</p> <p align="center">(Plazo de nombramiento 4 años)</p>	<p>Requisitos indispensables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Licenciatura, Especialidad o Maestría en Ciencias de la Educación. <input checked="" type="checkbox"/> Al menos cinco años de experiencia en actividades relacionadas con la docencia, extensión, investigación o la producción de materiales didácticos. <input checked="" type="checkbox"/> Al menos tres años de experiencia en la gestión de las funciones del proceso administrativo (planeación, dirección, ejecución y control). <input checked="" type="checkbox"/> Tener disponibilidad horaria de acuerdo con los intereses y necesidades de la Universidad. <input checked="" type="checkbox"/> Haber recibido o estar en disposición de recibir el curso de Ética en la Función Pública. <p>Requisito legal:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Miembro activo del colegio profesional respectivo. <p>Requisitos deseables</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Doctorado <input checked="" type="checkbox"/> Profesional 4 o superior <input checked="" type="checkbox"/> Manejo instrumental de un idioma extranjero <input checked="" type="checkbox"/> Conocimiento en el manejo de sistemas de información <input checked="" type="checkbox"/> Experiencia en la dirección y ejecución de proyectos <p>Competencias: liderazgo, coordinación, pensamiento estratégico, planificación y seguimiento, negociación y manejo de conflictos.</p> <p>Condición del puesto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Haber recibido o estar en disposición de recibir el curso de Inducción. <input checked="" type="checkbox"/> Disponibilidad para desplazarse a diferentes zonas del país o fuera del país.

PERFIL DIRECTOR O DIRECTORA DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN

	Requisitos
<p>Director(a) de la Escuela de Ciencias de la Administración</p> <p>(Plazo de nombramiento 4 años)</p>	<p>Requisitos indispensables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Licenciatura, Especialidad o Maestría en Ciencias de la Administración. <input checked="" type="checkbox"/> Al menos cinco años de experiencia en actividades relacionadas con la docencia, extensión, investigación o la producción de materiales didácticos. <input checked="" type="checkbox"/> Al menos tres años de experiencia en la gestión de las funciones del proceso administrativo (planeación, dirección, ejecución y control). <input checked="" type="checkbox"/> Tener disponibilidad horaria de acuerdo con los intereses y necesidades de la Universidad. <input checked="" type="checkbox"/> Haber recibido o estar en disposición de recibir el curso de Ética en la Función Pública. <p>Requisitos deseables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Doctorado <input checked="" type="checkbox"/> Profesional 4 o superior <input checked="" type="checkbox"/> Manejo instrumental de un idioma extranjero <input checked="" type="checkbox"/> Conocimiento en el manejo de sistemas de información <input checked="" type="checkbox"/> Experiencia en la dirección y ejecución de proyectos <p>Competencias: liderazgo, coordinación, pensamiento estratégico, planificación y seguimiento, negociación y manejo de conflictos.</p> <p>Condición del puesto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Haber recibido o estar en disposición de recibir el curso de Inducción. <input checked="" type="checkbox"/> Disponibilidad para desplazarse a diferentes zonas del país o fuera del país.

ACUERDO FIRME

15. Correo electrónico de la señora Carolina Amerling Quesada, en el que solicita la modificación del artículo 46 del Reglamento del Consejo Universitario y sus comisiones.

Se conoce el correo electrónico del 16 de mayo del 2019 (REF. CU-331-2019), enviado por la señora Carolina Amerling Quesada, miembro del Consejo Universitario, en el que informa que la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico y la Comisión de Asuntos Jurídicos han valorado la posibilidad de sesionar alternando cada 15 días en un horario de 8:00 a.m. a 12:00 m.d., con la debida consulta de su disponibilidad a los vicerrectores y representantes estudiantiles que integran estas comisiones. Por lo tanto, solicita que se modifique el artículo 46 del Reglamento del Consejo Universitario y sus Comisiones.

RODRIGO ARIAS: Le cedemos la palabra a doña Carolina para que nos explique este correo.

CAROLINA AMERLING: Buenas tardes. Este correo lo envié porque doña Nora González y mi persona nos pusimos de acuerdo en hacer más efectivo las sesiones de los martes en la mañana, donde doña Nora es la coordinadora de la Comisión de Asuntos Jurídicos y yo soy la coordinadora de la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico y nos dimos cuenta que dos horas a veces es demasiado poco, más que todo cuando hay visitas en las comisiones.

Entonces, valoramos la posibilidad se sesionar alternando cada 15 días en un horario de 8 a 12 md., esto con la debida consulta a los vicerrectores y representantes estudiantiles en cuando a su disponibilidad.

Revisando el artículo 46 del Reglamento del Consejo Universitario y sus comisiones, la redacción debería modificarse para poder acatar tal disposición.

Es por esto que solicito se lleve a cabo la modificación al respecto, para que pueda llevarse a cabo la iniciativa.

Yo conversé con doña Nancy temprano y nosotros aquí en plenario sí podemos acordarlo el día de hoy.

El artículo 46 dice: “Las comisiones permanentes deberán **sesionar al menos una vez a la semana**, ...”, esta es la redacción que nos puede afectar.

Ahora, doña Guiselle está coordinando una comisión que está modificando el Reglamento del Consejo Universitario y sus comisiones, pero eso duraría como dos meses para que sea aprobado, entonces si pudiéramos aprobarlo ahora mismo, se les agradecería mucho.

NANCY ARIAS: Don Older había dicho que necesitaba consultarlo.

OLDER MONTANO: Con respecto a la situación, efectivamente ayer tuvimos sesión ordinaria de Junta Directiva de la Federación de Estudiantes (FEUNED), e igual nosotros y lo he reiterado en muchas ocasiones, como Federación somos muy respetuosos de la normativa, y pensando en el producto final que se puede obtener con esta decisión, estaríamos completamente en disposición, más que nuestros representantes estudiantiles a la hora de postularse como representantes estudiantiles, les pedimos una carta de disponibilidad donde ellos lo manifiesten como tal. Entonces no veríamos ningún problema con eso.

Sí me parece que se haga en una sola sesión de cuatro horas, no que se hagan dos sesiones el mismo día, porque nosotros como Federación, mediante un dictamen de la Oficina Jurídica en su momento nos habían indicado que, si se sesionaba en dos ocasiones el mismo día, era contraproducente. Entonces respetando y manteniendo esa misma línea, estaríamos completamente anuentes a colaborar con una adecuada gestión de las comisiones, pero que ojalá se pudiera realizar una sesión de 4 horas.

NANCY ARIAS: Es la misma observación que tenía, separarlo en dos sesiones pareciera que no fuera posible, podría ser un fraude de ley, tendría que ser una única sesión que en todo caso contando las sesiones que se pueden son máximo 8, pareciera que no se altera el número.

Sugeriría que revisáramos que fuera al menos dos veces al mes, porque entonces es mínimo cada quince días, dos al mes y si se quiere sesionar más se puede hacer, pero tienen que valorarlo ustedes que son los que lideran las comisiones si así les funciona.

RODRIGO ARIAS: En relación con el reglamento, cómo lo podemos aprobar.

NANCY ARIAS: Es una modificación al reglamento, no tiene consulta más que a ustedes.

RODRIGO ARIAS: Procedemos de conformidad con la solicitud que nos hacen la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico y Comisión de Asuntos Jurídicos, se propone modificar el artículo 46 del Reglamento del Consejo para que indique que las comisiones permanentes deberán sesionar al menos dos veces al mes, todo lo demás se mantiene igual.

NANCY ARIAS: Eso había que enviarlo a consulta a todos los miembros del Consejo Universitario, pero como están aquí prescindimos de la consulta.

RODRIGO ARIAS: Los que estén a favor manifiéstense, queda en firme.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III, inciso 15)

CONSIDERANDO:

El correo electrónico del 16 de mayo del 2019 (REF. CU-331-2019), enviado por la señora Carolina Amerling Quesada, miembro del Consejo Universitario, en el que informa que la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico y la Comisión de Asuntos Jurídicos han valorado la posibilidad de sesionar alternando cada 15 días en un horario de 8:00 a.m. a 12:00 m.d., con la debida consulta de su disponibilidad a los vicerrectores y representantes estudiantiles que integran estas comisiones. Por lo tanto, solicita que se modifique el artículo 46 del Reglamento del Consejo Universitario y sus Comisiones.

SE ACUERDA:

Modificar el artículo 46 del Reglamento del Consejo Universitario y sus Comisiones, de la siguiente manera:

ARTÍCULO 46: (Reglamento Consejo Universitario y sus Comisiones)

Las comisiones permanentes deberán sesionar al menos dos veces al mes, el día y hora que la misma comisión determine, según acuerdo de las dos terceras partes de sus miembros. La convocatoria a sesiones se hará por escrito, con 24 horas de antelación, excepto cuando las dos terceras partes de sus miembros acuerden prescindir de dicho trámite. La comisión puede suspender alguna sesión, por acuerdo de las dos terceras partes de sus miembros o por acuerdo de plenario. En ausencia del coordinador éste será sustituido por el miembro de mayor edad, salvo otra decisión tomada por las dos terceras partes de sus miembros.

ACUERDO FIRME

V. ASUNTOS DE TRÁMITE URGENTE

1. Oficio del auditor interno, en el que solicita la opinión del Consejo Universitario sobre varios tópicos de Auditoría de la Ética.

Se conoce el oficio AI-141-2018 del 03 de octubre del 2018 (REF. CU-773-2018), suscrito por el señor Karino Alberto Lizano Arias, Auditor Interno, en el que solicita la opinión del Consejo Universitario sobre varios tópicos relacionados con la Auditoría de la Ética y solicita responder en forma colegiada el cuestionario adjunto.

RODRIGO ARIAS: Es referente al oficio del auditor interno, en el que solicita la opinión del Consejo Universitario sobre varios tópicos de Auditoría de la Ética.

KARINO LIZANO: Para recapitular el Consejo Universitario en el año anterior encargó a la Auditoría Interna un estudio sobre auditoría de la ética institucional, para efectuar este trabajo tomamos la decisión de aplicar los instrumentos que diseñó para tal efecto la Contraloría General de la República y aplicamos una encuesta a los funcionarios en general, otra a los titulares subordinados y también al jerarca; por razones de agenda y otras situaciones el jerarca no había dado respuesta y estamos en este momento para que ustedes tengan la oportunidad de llenar este instrumento.

Sobre materia de ética hay mucho que decir, hablar y es muy extenso, pero básicamente y a modo resumen la ética encuentra sus raíces en el artículo 11 de la Constitución Política, donde se consignan los principios de legalidad y eficiencia como base para una rendición de cuentas de todos los funcionarios públicos, concretamente y en forma taxativa indica:

“Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad. Están obligados a cumplir los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella. Deben prestar juramento de observar y cumplir esta Constitución y las leyes. La acción para exigirles la responsabilidad penal por sus actos es pública. La Administración Pública en sentido amplio, estará sometida a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, con la consecuente responsabilidad personal para los funcionarios en el cumplimiento de sus deberes. La ley señalará los medios para que este control de resultados y rendición de cuentas opere como un sistema que cubra todas las instituciones públicas.”

Esta normativa fue complementada por otra de menor rango, por ejemplo, la Ley General de la Administración Pública, la Ley contra la Corrupción, la Ley del Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, la misma Ley Orgánica de la Procuraduría de la República y últimamente con la Ley de Control Interno, en donde en su artículo 13, inciso a) establece lo siguiente en relación al jerarca y los titulares subordinados como un deber:

“Mantener y demostrar integridad y valores éticos en el ejercicio de sus deberes y obligaciones, así como contribuir con su liderazgo y sus acciones a promoverlos en el resto de la organización, para el cumplimiento efectivo por parte de los demás funcionarios.”

La Contraloría General de la República emitió directrices específicas para realizar la auditoría de la ética y también, incorporó un decreto ejecutivo que se emitió para regular este tema.

La ética en el sistema de control interno en el inciso b) del artículo 2 de la Ley de Control Interno define lo siguiente:

“Ambiente de control: conjunto de factores del ambiente organizacional que deben establecer y mantener el jerarca, los titulares subordinados y demás funcionarios, para permitir el desarrollo de una actitud positiva y de apoyo para el control interno y para una administración escrupulosa.”

Específicamente, en lo tocante al punto de la ética el inciso a) y b) del artículo 13 de esa misma ley establece lo siguiente:

a) Mantener y demostrar integridad y valores éticos en el ejercicio de sus deberes y obligaciones, así como contribuir con su liderazgo y sus acciones a promoverlos en el resto de la organización, para el cumplimiento efectivo por parte de los demás funcionarios.

b) Desarrollar y mantener una filosofía y un estilo de gestión que permitan administrar un nivel de riesgo determinado, orientados al logro de resultados y a la medición del desempeño, y que promuevan una actitud abierta hacia mecanismos y procesos que mejoren el sistema de control interno.”

Se configurará lo que la Contraloría General de la República denomina un marco institucional en materia ética que lo define como el conjunto de factores formales e informales que conceptualizan y materializan la filosofía, los enfoques, el comportamiento y la gestión ética en una institución. Presenta los siguientes componentes el programa ético, el ambiente ético y la integración de la ética en los sistemas de gestión.

El programa ético incluye factores formales en materia de ética tales como la declaración de los valores, el código de ética, la misión y visión, indicadores de gestión de ética, la estrategia de implementación que constituye a su vez los compromisos, las políticas y los programas regulares para actualizar y renovar el compromiso de la organización con respecto a la estructura ética y esas políticas, así mismo, contempladas en la estrategia están referidas al menos a los siguientes temas la divulgación del marco ético, acciones y responsables, revisión, actualización, seguimiento de programa, manejo de fraude y corrupción, tratamiento de conflictos de interés, manejo de consultas presuntamente

antiéticas, gestión de recurso humano, compromiso con el control interno y responsabilidad social, entre otros tópicos.

Por su parte el otro componente de ese marco es el denominado ambiente ético, se manifiesta mediante los valores compartidos, las creencias y los comportamientos por parte de los distintos integrantes de la organización y comprende los factores informales vigentes en la organización en materia ética tales como el clima organización, el estilo gerencial, los modelos de toma de decisión y manifestaciones verbales y comportamientos.

Finalmente, la integración de la ética en los sistemas de gestión, el componente se refiere a la incorporación de controles en materia ética en los sistemas y procedimientos utilizados en las áreas de particular sensibilidad y disposición a riesgos, ejemplo de esas áreas mayormente expuestas a riesgos podrían ser la Oficina de Recursos Humanos en materia de reclutamiento y selección, en la parte de administración financiera, la preparación y disposición de fondos, en contratación administrativa todos los procesos licitatorios, en la transferencia de recursos el manejo de esos recursos transferidos que se ajuste a los fines previstos para lo cual deben propiciarse los mecanismos atinentes, otorgamientos de permisos por un lado debe garantizarse que los funcionarios encargados de conceder los mismos no hagan uso indebido de sus facultades y por otro, debe girarse que el permiso sea utilizado correctamente por quien lo ha recibido, trámites administrativos, manejo de información confidencial, actividades en las que se da una alta injerencia política y atención de denuncias y comunicaciones sobre eventuales conductas antiéticas.

Como responsables de la ética todos en la organización tenemos una cuota de responsabilidad en materia ética, los funcionarios llamémoslo de nivel inferior los que no tienen cargo de autoridad tienen una amplia responsabilidad en materia ética y básicamente, la administración activa en el campo de establecer el programa ético, promover su observancia, fortalecer los componentes del marco ético, el jerarca debe convertirse en el líder del esfuerzo y apoyarse en los titulares subordinados.

Como complemento es recomendable señalar un agente catalizador que generalmente son las comisiones de ética y valores, nosotros como auditoría también tenemos una responsabilidad en este asunto de la ética en cuanto a la realización de auditorías, suministros de asesorías y emisión de servicios preventivos en materia ética.

Cada funcionario de la organización tiene una responsabilidad en su condición de servidor público.

En mayor abundancia se puede revisar la guía técnica para el desarrollo de la ética denominada GT01-2008 emitida por la Contraloría General de la República y ahí pueden ampliar los diferentes tópicos.

El cuestionario que la Contraloría propone aplicar a la administración superior se enfoca en el concepto de marco ético institucional y los tres componentes son el programa ético, el ambiente ético y la integración de la ética en los sistemas de gestión.

Las instrucciones son muy sencillas, responder a todas las preguntas de forma clara y con la mayor transparencia.

Es para el Consejo Universitario por lo que el cuestionario es colegiado.

RODRIGO ARIAS: Sería elaborar una propuesta de respuesta a las 21 consultas que tiene este cuestionario.

GUSTAVO AMADOR: Coincide que ayer en la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo recibimos al señor Andrey Pineda, que es el coordinador de la Comisión de Ética y Valores de la UNED.

Siento que la UNED, la organización como un todo ha dado unos pasos significativos.

RODRIGO ARIAS: La comisión estuvo inactiva mucho tiempo.

GUSTAVO AMADOR: Casualmente, don Andrey nos solicitaba que acuerpáramos a la comisión en dos sentidos, primero, que es una comisión permanente y como tal tiene que estar adscrita al Consejo Universitario, segundo, darle la reglamentación de las comisiones permanentes para que logren cometer su objetivo. Actualmente, están por acuerdos del Consejo de Rectoría (CONRE) y sin lugar a dudas han emprendido un trabajo muy arduo, sistemático y riguroso con una adecuada metodología donde toda la estructura de la UNED se involucra como bien señala el señor Auditor.

NORA GONZÁLEZ: En el mismo sentido de lo que está diciendo don Gustavo. En realidad, lo que sucede es que esa comisión debe de ser aprobada como comisión permanente aprobada por el Consejo Universitario y no por el Consejo de Rectoría.

Para adecuarnos a la legislación nacional se debe de crear una comisión con estas condiciones que sea permanente, la que a su vez debe tener la reglamentación correspondiente para su conformación, para el funcionamiento, obligatoriedad, responsabilidades, etc.

Se había aprobado un plan de trabajo por este Consejo Universitario cuando ellos presentaron el cual fue remitido a la administración para que la diera el apoyo para su implementación. Creo que se aprobó en julio del 2018, se envió a la administración, pero no se implementó el procedimiento, por lo que el señor Andrey está solicitando generar una instancia para la ejecución de todas esas actividades. Lo que acordamos fue darles un apoyo político, llamar a todas las

instancias involucradas en las propuestas de trabajo que tienen, que lleguen a la comisión, exponerles el trabajo para que la comisión arranque y eso en el cumplimiento del acuerdo del Consejo Universitario.

La propuesta que hizo esta comisión es bastante compleja y abarca toda la Universidad y ahí es donde sí se requiere el apoyo de toda la administración.

RODRIGO ARIAS: Obviamente, todo responde a un proceso histórico donde se conformó la comisión, donde la UNED estuvo súper activa con la Comisión Nacional de Rescate de Valores de aquel entonces, donde se hizo un manual de principios éticos.

Lamentablemente, la comisión estuvo inactiva durante muchos años, pero en los últimos años se volvió activar, obviamente, requiere el mayor apoyo por parte del Consejo Universitario ojalá que a partir de las respuestas de este cuestionario el Consejo asuma un papel más protagónico y activo en la promoción de ese ambiente ético y adecuado para el desempeño de la Universidad como jerarca institucional y apoyando la comisión con los pasos que tengan que darse más adelante.

Por ahora lo que corresponde es la respuesta al cuestionario, el cual ya había sido planteado hace tiempo, incluso, don Karino nos había anunciado hace algún tiempo que como el Consejo no respondía iba a proceder con las otras personas que sí lo habían hecho, pero nos está dando un poco de tiempo extra para que atendiéramos la parte nuestra, creo que es algo que no tiene que repetirse sino asumirlo como corresponde.

KARINO LIZANO: Casualmente, porque este mismo órgano me encargó el estudio y después de haber realizado la aplicación de instrumentos a prácticamente 1600 funcionarios y a todos los titulares subordinados, también todo el proceso de tabulación de la información y redactado los resultados, justamente, solo me quedaba por aplicar al Consejo Universitario. La opinión del jerarca es indispensable para ese tipo de estudios, por eso con mucho gusto paralizamos esa labor y vamos a retomar ese insumo para entregar un informe lo más completo posible.

Los que estén a favor manifiéstense, queda en firme.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO IV, inciso 1)

CONSIDERANDO:

El oficio AI-141-2018 del 03 de octubre del 2018 (REF. CU-773-2018), suscrito por el señor Karino Alberto Lizano Arias, Auditor Interno, en el que solicita la opinión del Consejo Universitario sobre varios tópicos relacionados con la Auditoría de la Ética y solicita responder en forma colegiada el cuestionario adjunto.

SE ACUERDA:

Encargar a la Rectoría, a la coordinación general de la Secretaría del Consejo Universitario y a la asesoría legal de este Consejo, para que, a más tardar el 15 de junio del 2019, presenten una propuesta de respuesta a las preguntas incluidas en el cuestionario relacionado con la Auditoría de la Ética, enviado por la Auditoría Interna.

ACUERDO FIRME

2. **Oficio del Auditor Interno, en el que remite el Informe Final X16-2015-01 denominado “Estudio Especial en atención a la denuncia remitida por la Contraloría General de la República relacionada con “... supuestos casos de nepotismo presentados en la Universidad Estatal a Distancia”.**

Se conoce el oficio AI-107-2019 del 30 de abril del 2019 (REF. CU-296-2019), suscrito por el señor Karino Alberto Lizano Arias, Auditor Interno, en el que remite el Informe Final X16-2015-01 denominado “Estudio Especial en atención a la denuncia remitida por la Contraloría General de la República relacionada con “... supuestos casos de nepotismo presentados en la Universidad Estatal a Distancia”.

RODRIGO ARIAS: Es referente al oficio del Auditor Interno, en el que remite el Informe Final X16-2015-01 denominado “Estudio Especial en atención a la denuncia remitida por la Contraloría General de la República relacionada con “... supuestos casos de nepotismo presentados en la Universidad Estatal a Distancia”.

KARINO LIZANO: Tiene que ver con el informe final que se elabora por parte de la Auditoría Interna con ocasión que se recibió una denuncia en la Contraloría General de la República y el órgano contralor dispone el traslado a la unidad fiscalizadora de la Universidad.

El objetivo general es investigar los hechos denunciados y determinar la suficiencia y cumplimiento de la normativa institucional que regula el tema objeto de examen.

Los objetivos específicos son evaluar la Planilla de la UNED, para identificar funcionarios que presenten lazos de parentesco por consanguinidad y afinidad y determinar mediante método estadístico una muestra, y revisar el proceso concursal o de selección realizado por la Oficina de Recursos Humanos en los nombramientos consignados en el punto anterior.

El alcance del estudio va del período a revisar del 01 de enero 2014 al 31 de enero 2015, ampliándose en los casos que se consideró necesario.

El estudio se efectuó de conformidad con las Normas Generales de Auditoría para el Sector Público, emitidas por la Contraloría General de la República mediante resolución R-DC-64-2014.

Como antecedentes la Contraloría General de la República cursa traslado de denuncia a la Auditoría Interna, para que se investigue la contratación de parientes de funcionarios por consanguinidad o afinidad, calificado por la persona denunciante como "...supuestos casos de Nepotismo, que se produce en la UNED", concretamente indicó:

"El artículo 192 de la Constitución Política de Costa Rica establece "los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada (...)". No obstante en la UNED, se da un fenómeno preocupante y es el nepotismo, entendido este como la preferencia que tienen ciertos funcionarios para dar empleos a familiares o amigos, sin importar el mérito para ocupar el cargo, sino su lealtad o alianza; dejando de lado a otros costarricenses que podrían cumplir con la idoneidad constitucional y superar los méritos. Si la Contraloría General de la República hace un análisis de los funcionarios(as) nombrados en la UNED, podrá comprobarse que al interior de la universidad existen familias completas que laboran para la universidad, lo cual fomenta un "clientelismo político" que afecta la gestión universitaria... La situación descrita, desde nuestra óptica roza con lo establecido en el artículo 192 de la Constitución Política; pues, es muy extraño que en la UNED haya tantos nombramientos de personas que pertenecen a la misma familia, además, la autonomía universitaria establecida en el artículo 84 de la Constitución Política no autoriza a las universidades públicas a violentar el bloque de legalidad que las rige, como por ejemplo los artículos 33 y 56 de la Constitución Política, como es el derecho a no ser discriminado y al derecho al trabajo que tienen todos (as) los costarricenses...."

Mediante oficio AI-177-2015 del 08 de diciembre del 2015, esta Auditoría Interna solicitó criterio legal a la Procuraduría General de la República en aras de ampliar sobre el concepto y alcances del nepotismo, y nombramientos bajo la modalidad a plazo fijo.

A manera de resumen y algunos miembros de este Consejo Universitario recordarán que para esas fechas se entregó el informe preliminar, fue discutido en este órgano, el Consejo se polarizó prácticamente la mitad decía que sí había

nepotismo y la otra mitad que no, se acogieron las recomendaciones del informe preliminar de manera parcial, sin embargo, luego fue presentado un recurso de revisión a ese acuerdo y se acogió por lo que se quedó a la espera de que la Auditoría Interna presentara el informe final y que tomara en cuenta las observaciones que había formulado este órgano.

Las observaciones que fueron recibidas y en las que más hizo énfasis el Consejo Universitario fue que no se consignara el nombre de funcionarios a quienes no se les hubiere probado algún tipo de irregularidad en el nombramiento y el Consejo queda a la espera del informe final.

Eso ocurre en diciembre del 2015, se generó mucha polémica en torno al concepto de nepotismo, tenía muchas acepciones y depende del criterio que se utilizara daba pie para que una parte de este órgano interpretara que sí había y otra que no.

Quiero ser muy sincero, involuntariamente el informe de auditoría presentaba una omisión, nosotros no concluimos si había o no, nos enfocamos en la causa y para subsanar esta situación es que apenas se toma ese acuerdo del Consejo Universitario. Tomé la decisión de formular una consulta a la Procuraduría General de la República en aras de obtener un criterio externo, independiente y objetivo, que me ampliara un poco sobre el concepto y alcances del nepotismo y los nombramientos a plazo fijo.

La Procuraduría General de la República brinda respuesta dos años después y emite el dictamen C-069-2017 del 03 de abril del 2017, del cual se extrae lo siguiente:

“Recuérdese que los principios constitucionales que configuran el régimen estatutario o de empleo público, cubren a todos los servidores al servicio del Estado, tanto de la Administración Central, como de la descentralizada y autónoma (resolución N° 1119-90 de las 14:00 hrs. de 18 de setiembre de 1990, Sala Constitucional), por lo que en el ejercicio de su potestad normativa, la Universidad Estatal a Distancia está sujeta al ordenamiento jurídico general, lo cual no significa inmunidad frente a los principios que regentan en el empleo público, pues la autonomía organizativa prevista en el artículo 84 constitucional no es óbice para que el legislador haya diseñado reglas de empleo público comunes para todos los funcionarios de la Administración Pública –según lo determinó la Sala Constitucional en la resolución 2016018087 op. cit.

Es claro entonces que la función pública está regentada por un conjunto de valores, principios y normas de un alto contenido ético y moral, con el propósito de garantizar la imparcialidad, la objetividad (véanse, entre otros, los votos números 1749-2001 y 5549-99 del Tribunal Constitucional, los cuales, aunque referidos a las incompatibilidades, tienen un alcance general), la independencia y **evitar incluso el nepotismo en el ejercicio de la función pública, como típica manifestación de conflicto de intereses**. Y desde esta perspectiva, se busca “(...) dotar de

independencia a los servidores públicos, a fin de situarlos en una posición de imparcialidad para evitar el conflicto de intereses y la concurrencia desleal.” (Véase el voto n.º 3932-95). En esta materia, evidentemente, el interés público prevalece sobre el interés particular (véanse el voto n.º 5549-95).”

Ahora bien, aunque la expresión “nepotismo”, tiende a ser usada de una manera amplia, como favoritismo en la asignación de contratos, concesiones o en el disfrute de privilegios vinculados con la administración del Estado, **en el presente caso interesa su acepción cerrada que alude una preferencia desmedida o exagerada por favorecer a parientes en cargos o empleos públicos y que se aplica estrictamente a una situación en la cual una persona usa su poder público con el fin de obtener un favor, con frecuencia un trabajo, para un miembro de su familia. Por ello, la prohibición del nepotismo no es un criterio de “no familiares”, pero sí le prohíbe a un servidor público usar o abusar de su posición pública para obtener trabajos para los miembros de su familia en una relación de supervisión-subordinación directa. (El resaltado no es del original).”**

La comunicación Preliminar de los resultados de la Auditoría y Conferencia Final el estudio fue remitido en carácter preliminar con oficio AI-142-2015 y recibido en la Secretaría del Consejo Universitario el 29 de setiembre del 2015.

En la Sesión No. 2468-2015, celebrada el 01 de octubre, artículo V. Asuntos de trámite urgente, inciso 1), este servidor presentó en forma verbal los resultados del estudio. Incluye actas No. 2481 y No. 2487.

Finalmente, el Consejo Universitario mediante Acuerdo CU-2015-665 de la sesión 2487-2015, art. II-A, celebrada el 10 de diciembre del 2015, presentó sus observaciones al Informe Preliminar.

De los resultados el primer hallazgo el 2.1 de la cantidad de funcionarios que presentan relaciones de parentesco en la UNED. Con el fin de determinar la cantidad de funcionarios que presentan relaciones de parentesco por consanguinidad y afinidad en la UNED, esta Auditoría realizó una revisión del archivo maestro de empleados al 31 de enero del 2015 suministrado por la Unidad de Planillas de la Oficina de Recursos Humanos, que a esa fecha registraba 1841 funcionarios.

En dicho archivo, se logró determinar un total de 128 relaciones de parentesco por consanguinidad y afinidad dentro de la UNED; en el siguiente cuadro se muestra el resumen de la distribución y su porcentaje:

Cuadro No. 1
Universidad Estatal a Distancia
Parentescos determinados por la Auditoría
Al 31 de enero de 2015

Parentesco	Cantidad	%
Consanguinidad	84	66%
Afinidad	44	34%
TOTALES	128	100%

Fuente: Base de Datos de Unidad de Planillas y procesada por la Auditoria

Las 128 relaciones de parentesco determinadas por esta Auditoria, involucran a 223 funcionarios de la universidad y representan un 12.11% del total de funcionarios ($223 / 1841 \times 100 = 12.11\%$)

De los 223 funcionarios al alcance del presente estudio, 164 (73.54%) estaban nombrados en propiedad, mientras que los restantes 59 (26.46%) ocupan un puesto en condición de "Plazo Fijo".

El siguiente cuadro muestra el resumen de las diferentes relaciones de parentesco encontradas por esta Auditoria Interna:

Cuadro No. 2
Universidad Estatal a Distancia
Desglose de relaciones de parentesco determinadas por la Auditoria
Al 31 de enero de 2015

Parentesco	Cantidad de relaciones	%
Hermanos (as)	50	39,06%
Esposos	33	25,78%
Madre / hijo (a)	13	10,16%
Padre / hijo (a)	12	9,38%
Cuñados (as)	8	6,25%
Tío (a) / sobrino	5	3,91%
Padre-madre / hijo	2	1,56%
Primos	2	1,56%
Suegra / yerno	2	1,56%
Suegro / nuera	1	0,78%
TOTAL	128	100,00%

Fuente: Base de Datos de Unidad de Planillas y procesada por la Auditoria

De la cantidad total de las relaciones de parentesco indicadas en el cuadro anterior, 31 corresponden a relaciones sobrevivientes que involucran a 62 funcionarios, entendiéndose éstas como aquellas que se dan con carácter de afinidad, posterior a su ingreso a laborar en la UNED. En el siguiente cuadro se muestra el desglose de estas relaciones:

Cuadro No. 3
Universidad Estatal a Distancia
Desglose de relaciones sobrevivientes determinadas por la Auditoria
Al 31 de enero de 2015

Parentesco	Cantidad de relaciones	%
Esposos	21	16.40%
Cuñados (as)	7	5.46%
Suegra / yerno	2	1.56%
Suegro / nuera	1	0.78%
TOTAL	31	24.21%

Fuente: Base de Datos de Unidad de Planillas y procesada por la Auditoria
Los % se calculan con base al total de relaciones (128).

Sobre el particular, el Estatuto de Personal de la UNED establece en el artículo 6, los requisitos generales de ingreso, entre ellos el siguiente:

Para ingresar como funcionario se requerirá:

(...)

d) Cumplir con la condición de que el cónyuge ni familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, laboren en la misma instancia jerárquica (dependencia administrativa o académica), programa o cátedra, en sentido restrictivo.

Asimismo, no podrá existir relación jerárquica directa entre el cónyuge o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

El criterio emitido por la Procuraduría General de la República, según el Dictamen C-275-2012 del 22 de noviembre de 2012, ante consulta realizada por la Empresa de Servicios Públicos de Heredia, S.A. (ESPH, S.A.) sobre si *“... se ajusta a derecho la costumbre que ha privado en dicha empresa de nombrar a hijos o parientes cercanos de los funcionarios bajo ciertas premisas, indica en sus conclusiones lo siguiente:*

(...)

2. Se aclara que lo anterior no lleva consigo la imposibilidad de que se contrate a un familiar de quien ya presta servicios en la ESPH, S.A., siempre que en esa contratación se respeten los principios constitucionales de igualdad, publicidad, nombramiento a base de idoneidad comprobada, imparcialidad, transparencia, y objetividad; y además que no se genere con ello conflicto de intereses, lo cual ocurriría si existen relaciones de jerarquía, de fiscalización o de vigilancia entre los familiares.

(El subrayado no es del original).

Sobre el tema denunciado que alude expresamente al **“nepotismo”**, se trae a colación el concepto brindado por la Procuraduría General de la República (en adelante PGR), en su dictamen C-069-2017 del 03 de abril del 2017, en los siguientes términos:

“Ahora bien, aunque la expresión “nepotismo”, tiende a ser usada de una manera amplia, como favoritismo en la asignación de contratos, concesiones o en el disfrute de privilegios vinculados con la administración del Estado, en el presente caso interesa su acepción cerrada que alude una preferencia desmedida o exagerada por

favorecer a parientes en cargos o empleos públicos y que se aplica estrictamente a una situación en la cual una persona usa su poder público con el fin de obtener un favor, con frecuencia un trabajo, para un miembro de su familia. Por ello, la prohibición del nepotismo no es un criterio de “no familiares”, pero sí **le prohíbe a un servidor público usar o abusar de su posición pública para obtener trabajos para los miembros de su familia en una relación de supervisión-subordinación directa.** (El subrayado y resaltado no es del original).

La Auditoría Interna basó su revisión en 128 relaciones de parentesco que involucran a 223 funcionarios y determinó el cumplimiento de la restricción establecida en el artículo 6, inciso d) del Estatuto de Personal, relacionada con la condición de que ni familiares ni cónyuges hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad laboren en la misma instancia jerárquica, ni exista relación de jerarquía directa (subordinación), verificándose que todos los elementos de la muestra revisados cumplían con lo establecido en la normativa anterior *-que fue considerada por la Sala Constitucional mediante Resolución N° 2009003115 del 25 de febrero del 2009 como una “norma prohibitiva del nepotismo...”-*, no encontrando esta Unidad Fiscalizadora evidencia documental de casos que se enmarquen dentro de la práctica denominada nepotismo, en particular, la prohibición de que funcionarios familiares laboren bajo la relación de supervisión – subordinación directa, en los términos del dictamen C-069-2017.

2.1.1 De la utilización del nombramiento a plazo fijo

De las 128 relaciones de parentesco mencionadas anteriormente, se determinó una muestra aleatoria compuesta por 26 funcionarios que ostentan la condición de ser familiar de otros que ya laboraban en la UNED, revisándose en el expediente de personal los siguientes aspectos:

- Modo de ingreso, (concurso, registro de elegibles, oficio de la jefatura solicitante, acuerdo CONRE, entre otros).
- Tipo de nombramiento (plazo fijo, interino, ad honorem u otro).
- Histórico de nombramientos. (Código de plaza y nombre de puesto).
- Carrera Universitaria (administrativo o profesional).
- Período de nombramiento.

En la contratación inicial (**primer ingreso**), todos los nombramientos se efectuaron a plazo fijo, en forma directa, con un oficio emitido por el titular de la dependencia que solicitó el nombramiento o por acuerdo del CONRE, por períodos que comprenden desde doce días hasta un año; en algunos casos en la acción de personal no se evidencia número de referencia del documento que justificara el ingreso.

Además, se determinó que el oficio donde se solicita realizar el nombramiento, no se encuentra archivado en el expediente de personal, siendo éste el principal justificante.

A continuación, en el siguiente cuadro se muestra el resumen:

Cuadro N° 4
Universidad Estatal a Distancia
Nombramiento de los familiares de funcionarios
Al 31 de enero de 2015

Documento tramitado	Cantidad	%
Oficio de dependencia	19	73%
Acuerdo CONRE	2	9%
No indica	5	18%
TOTALES	26	100%

Fuente: Base de Datos Unidad de Planillas y procesada por la Auditoria

Sobre los nombramientos a plazo fijo o por tiempo determinado, la Ley N°2 – Código de Trabajo, establece lo siguiente:

ARTÍCULO 26.- El contrato de trabajo sólo podrá estipularse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Si vencido su término subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se tendrá como contrato por tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador, aquél en que es permanente la naturaleza de los trabajos. (El subrayado no es del original).

ARTÍCULO 27.- No puede estipularse el contrato de trabajo por más de un año en perjuicio del trabajador; pero si se tratare de servicios que requieran preparación técnica especial, la duración podrá ser, en las mismas condiciones, hasta de cinco años. No obstante, todo contrato por tiempo fijo es susceptible de prórroga, expresa o tácita. Lo será de esta última manera por el hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios con conocimiento del patrono. (El subrayado no es del original).

Por su parte, la normativa universitaria define lo siguiente en relación al ingreso y promoción del personal:

El Estatuto Orgánico, en su artículo 35:

(...)

Se establecen los **principios de ingreso y promoción por concurso** y de remoción sólo por justa causa, debidamente comprobada **salvo los nombramientos que este Estatuto establezca por plazo definido**. (Lo resaltado no es del original)

Y sobre el nombramiento a plazo fijo establece lo siguiente:

El Estatuto de Personal de la UNED en su artículo 5:

“ARTÍCULO 5: Definiciones

En este Estatuto se entenderá por:

c) **FUNCIONARIO A PLAZO FIJO**: ¿Aquel que se contrate para realizar funciones que se enmarquen dentro de los trabajos denominados a plazo fijo o por obra determinada, conforme a las previsiones legales aplicables;_(El subrayado y resaltado no es del original).

A mayor abundancia, el dictamen C-069-2017 del 03 de abril del 2017, emitido por la PGR, sobre nombramiento a plazo fijo, señala:

“Por todo ello se insiste en que la contratación de personas asalariadas por tiempo determinado, sea en el Sector Público o en el Privado, debe ser excepcional y dependerá de la naturaleza y de las necesidades del servicio o de la función a realizar y, en principio, no puede ser mayor de un año.

...

Como puede inferirse de lo expuesto, este tipo de contrataciones a plazo fijo, por su especial y excepcional naturaleza, no podrían usarse indebidamente para que tales empleados o trabajadores estén ejerciendo funciones regulares que, estricta y exclusivamente, deben ser realizadas por personal regular o de carrera administrativa, y por ello no debieran de superar el año.”.

Dicho dictamen concluye:

2.- Como una clara excepción al régimen de mérito o estatutario, puede existir otro tipo de empleados o trabajadores eventuales regidos por el Derecho común, a quienes por su especial naturaleza no permanente, al ser contratados por los procedimientos de licitación pública, licitación abreviada o contratación directa, para cubrir necesidades temporales o transitorias de plazo fijo, no mayor de un año –salvo excepciones-, u obra determinada (servicios o consultorías), amparados a partidas de sueldos por servicios especiales o jornales ocasionales (contratados por servicios o consultorías), quedan excluidos de la garantía de estabilidad de la carrera administrativa y de procesos concursales depuradores propios de la selección del personal estatutario. (El subrayado no es del original).

Dicho lo anterior, es claro que el nombramiento a plazo fijo debe tener al menos las siguientes características:

- Desempeñar funciones de naturaleza temporal, excepcional, no permanente.
- Se contrata por obra determinada. (Servicios y Consultorías).
- Cubre necesidades temporales no mayores a un año, salvo excepciones, originadas en servicios que requieran preparación técnica especial, hasta un máximo de cinco años.
- Se excluye de la garantía de la carrera administrativa.
- Se excluye de los procesos concursales propios de la selección del personal permanente.
- Al vencimiento del plazo estipulado (no mayor a un año), termina la relación sin responsabilidad para ninguna de las partes.

Del análisis efectuado, se determinó que la Oficina de Recursos Humanos utilizó el tipo de nombramiento a plazo fijo y en forma directa para contratar de **primer ingreso** y hasta por doce meses *-con prórrogas consecutivas que en algunos casos superan períodos comprendidos entre los tres y los diez años-*, personas asalariadas que ejercen **funciones regulares de naturaleza permanente**, en un puesto de un **titular o vacante**, contraviniendo la naturaleza del trabajo a realizar, lo señalado en el artículo 5 del Estatuto de Personal, los artículos 26 y 27 del Código de Trabajo y el dictamen de la PGR C-069-2017.

Las contrataciones inicialmente no superan el año, pero son sujeto de prórrogas consecutivas de nombramiento y se convierten en tiempo indefinido. Adicionalmente, de conformidad con el artículo 7, adquieren el derecho a participar en los concursos internos.

A continuación, se transcribe:

ARTÍCULO 7:

Podrán participar en los concursos internos todos los funcionarios nombrados en propiedad y aquellos nombrados interinamente, a plazo fijo o ad honorem que tengan como mínimo tres meses consecutivos o seis meses alternos de laborar en la Universidad". (El subrayado no es del original).

Con vista en lo anterior, se determinó que los nombramientos a plazo fijo, *en las clases de puestos analizadas (Ver anexo N°1)*, no se ajustan a la naturaleza de dicha contratación, por los siguientes motivos:

1. Las funciones desempeñadas no son temporales, excepcionales u ocasionales. Además, todos los nombramientos fueron prorrogados consecutivamente acumulando períodos que superan el año, y en algunos casos, diez años y tres meses.
2. Los funcionarios contratados están adscritos al régimen de la carrera universitaria (administrativa y profesional).
3. Los nombramientos a plazo fijo obedecen a la sustitución del titular de la plaza, por motivo de ascenso, permiso con o sin goce de salario, incapacidad o plaza vacante.

Las contrataciones anteriores que, en función de la naturaleza permanente del trabajo o servicio a realizar, responden a una sustitución bajo las características de la figura denominada "funcionario interino", la cual carece de regulaciones en la UNED, y se define como:

"La figura del servidor interino ha sido concebida con el fin de hacer posible la sustitución temporal de los servidores públicos regulares, garantizando de esta forma la continuidad de la labor del Estado, motivo por el cual, aunque se haya nombrado interinamente durante varios años a un servidor no adquiere un derecho que obligue a la Administración a nombrarlo en propiedad, o a seguirlo nombrando en otros cargos. En este punto es importante distinguir las categorías de interinos: los interinos para sustituir funcionarios en propiedad (es decir, interinos en plazas no vacantes) y los interinos en plazas vacantes. En el primer supuesto, del nombramiento en sustitución del propietario, la designación está subordinada a la

eventualidad del regreso al puesto del funcionario titular, en cuyo caso debe cesar la designación del interino, ya que ese tipo de nombramiento no le es oponible al propietario. En caso de plazas vacantes, el servidor interino goza de una estabilidad relativa o impropia, en el sentido de que no puede ser cesado de su puesto a menos que se nombre en él a otro funcionario en propiedad. (Véase, entre otras, la resolución 867-91 de las 15:08 horas del 03 de mayo de 1991). (C-138-2017 PGR del 16 de junio del 2017).

Adicionalmente, al ser contratados en su primer ingreso a plazo fijo, los funcionarios nombrados -*sean familiares o no, de los que ya laboran en la UNED-*, de conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Reglamento de Concursos para la Selección del Personal, están exonerados del concurso, aspecto que se consideraría acorde con el bloque de legalidad, en el tanto, esos funcionarios a plazo fijo hayan sido realmente contratados hasta por doce meses y para realizar funciones temporales, excepcionales, no permanentes. El artículo 4 del Reglamento para la Selección de Personal, dispone:

ARTÍCULO 4: El sistema de concursos se empleará para llenar todas las plazas vacantes autorizadas y para formar el registro de elegibles. Abarcará todas las clases de puestos existentes en el Manual de Clasificación de Puestos, excepto los de Rector, Vicerrector, Auditor y puestos pertenecientes a los Centros Universitarios y Programas de Laboratorio, con jornadas iguales o menores a medio tiempo pertenecientes a la Carrera Administrativa. De igual forma quedan cubiertos por dicha excepción, los nombramientos a plazo fijo o interinos que no excedan los doce meses o los períodos máximos establecidos en la designación de los encargados de cátedra, encargados de programa u homólogos y los nombramientos en puestos de confianza. (El subrayado no es del original).

Aunado a lo anterior, la Oficina de Recursos Humanos no dispone de “registros de elegibles” para las clases de puestos que presentan mayor rotación, tales como guardas, choferes, misceláneos, auxiliares administrativos, asistentes de servicios universitarios, analistas universitarios, entre otros, con la finalidad de proporcionar a las jefaturas que presentan pedimento de personal, sea interino o permanente, ternas de candidatos que hayan superado las pruebas respectivas y demostrado su idoneidad para el puesto. Al respecto, el Reglamento de Concursos para la Selección de Personal en sus artículos 4 y 16 señala:

ARTÍCULO 4: El sistema de concursos se empleará para llenar todas las plazas vacantes autorizadas y para formar el registro de elegibles.

Artículo 16: 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.

Esta Auditoría verificó el nombramiento inicial y actual de los 26 casos de familiares de funcionarios, determinando lo siguiente:

- 18 casos (69%), estuvieron nombrados inicialmente en condición de plazo fijo, por periodos superiores a un año y tres meses hasta siete años y siete meses. A la fecha están nombrados en propiedad.
- 08 casos (31%) aún mantienen la condición de nombramiento a Plazo fijo; por períodos superiores a un año y hasta diez años y tres meses.

En el anexo N° 1 se muestra el detalle del histórico de los nombramientos, para los 26 casos valorados:

A pesar de lo enunciado en el artículo 35 del Estatuto Orgánico, al establecer los principios de ingreso y promoción por concurso y lo normado en el Estatuto de Personal en su artículo 5 en cuanto a la definición de “funcionario a plazo fijo”, concepto que es concordante con los artículos 26 y 27 de la Ley N°2, Código de Trabajo, otra normativa de menor rango, el Reglamento de Concursos para la Selección de Personal en su artículo 4, introduce con su sola mención, sin aportar regulaciones al respecto, la figura del “nombramiento interino”, en los siguientes términos:

ARTÍCULO 4:

El sistema de concursos se empleará para llenar todas las plazas vacantes autorizadas y para formar el registro de elegibles. Abarcará todas las clases de puestos existentes en el Manual de Clasificación de Puestos, **excepto** los de Rector, Vicerrector, Auditor y puestos pertenecientes a los Centros Universitarios y Programas de Laboratorio, con jornadas iguales o menores a medio tiempo pertenecientes a la Carrera Administrativa. De igual forma quedan cubiertos por dicha excepción, los nombramientos a plazo fijo o interino que no excedan los doce meses o los períodos máximos establecidos en la designación de los encargados de cátedra, encargados de programa u homólogo y los nombramientos en puestos de confianza. (El subrayado y resaltado no es del original)

El Estatuto de Personal en su artículo 5 establece la definición de “funcionario a plazo fijo” y en su artículo 6 señala los requisitos de ingreso que le resultan aplicables. Sin embargo, no contiene la definición de “funcionario interino” en su artículo 5, y en su artículo 6 es carente de los requisitos de ingreso respectivos, siendo que en atención a la naturaleza de la función a desempeñar - *permanente en el caso de los funcionarios interinos o temporal en el caso de los funcionarios a plazo fijo*-, existen diferencias sustanciales, que también se manifiestan en su forma de contratación.

Aunado a lo anterior, la UNED no cuenta con procedimientos escritos, debidamente aprobados por el Consejo de Rectoría, para la contratación (reclutamiento y selección) de funcionarios interinos (sustitución temporal de los servidores públicos regulares por motivo de cadenas, incapacidades, permisos, entre otros del titular, o en caso de vacante, por el período mientras se realiza el concurso). Tampoco para la contratación de funcionarios a plazo fijo, ocasionando que todo nombramiento se realice a

plazo fijo, indistintamente, si corresponde a una sustitución temporal en función permanente o a una ocasional.

En resumen, los nombramientos a plazo fijo son una excepción al régimen de méritos o estatutario, son trabajadores contratados mediante procedimientos directos para cubrir necesidades temporales de plazo fijo u obra determinada (servicios, consultorías) y se remunera por partidas de servicios especiales o jornales ocasionales, no se incorporan en la carrera universitaria y no son nombrados producto de un proceso concursal de selección de personal. (Dictamen C-69-2017).

El funcionario interino es el que ejerce *"temporalmente un determinado cargo, hasta tanto sea nombrado el servidor regular correspondiente; o bien, es el llamado a atender las funciones del titular del puesto, que se encuentra incapacitado por enfermedad, o por un riesgo de trabajo, o se encuentra disfrutando de un permiso sin goce de salario según lo previsto en el artículo 37, incisos c), d), k), y j) del Estatuto de Servicio Civil, y en los supuestos del artículo 33 y 34 de su Reglamento"* (dictamen C-054-98).

“ De la muestra analizada se concluye que la contratación en forma directa y de primer ingreso de los funcionarios nombrados a plazo fijo *-familiares o no, de los que ya prestan sus servicios en la UNED-*, se realizó al amparo del artículo 4 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal; sin embargo, en la práctica dichos nombramientos se utilizan para realizar funciones regulares de naturaleza permanente; la mencionada contratación no se ajusta a funciones temporales, excepcionales u ocasionales, en los términos que lo establece el artículo N° 5 del Estatuto de Personal y el artículo N° 26 del Código de Trabajo.”

2.1.2 Sobre la participación de funcionarios a plazo fijo, interinos y ad honorem en los concursos internos

El Reglamento de Concursos para la Selección de Personal en su artículo 7, permite la participación en los concursos internos de todos los funcionarios nombrados en propiedad y aquellos nombrados interinamente, **a plazo fijo o ad honorem** que tengan como mínimo tres meses consecutivos o seis meses alternos de laborar en la Universidad.

Sobre este particular, se comparte el criterio que funcionarios nombrados en propiedad e interinos puedan participar en los concursos internos para realizar nombramientos en propiedad; sin embargo, en cuanto a los funcionarios de plazo fijo (servicios especiales, consultorías) y ad honorem, no se encontró evidencia sobre el asidero legal que permite su participación en **concursos internos**, en razón de la naturaleza excepcional de sus servicios.

Sobre la participación de funcionarios interinos en concursos internos, el tema fue examinado por la PGR en dictamen C-035-2015 del 24 de febrero del 2015, determinando que tales servidores pueden ser nombrados mediante concurso interno, reiterando el criterio sostenido por este Órgano Asesor mediante el dictamen C-166-2013 del 26 de agosto del 2013, el cual, en lo que interesa, dispone...”.

A partir del año 2013 por medio de esta resolución funcionarios interinos ya pueden participar en concursos internos, y antes del 2013 no podían participar.

Continúo leyendo:

"I. SOBRE LOS CONCURSOS INTERNOS Y LA PARTICIPACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS INTERINOS. CAMBIO DE CRITERIO

No obstante, lo expuesto, la Sala Constitucional ha modificado su criterio, señalando que resulta contrario con el Derecho de la Constitución, el que se establezca una diferencia entre funcionarios interinos y funcionarios en propiedad, a efectos de que se les permita acceder a los concursos internos efectuados dentro de las corporaciones municipales.

"...En otras palabras, el derecho a participar no se debe limitar en función de la naturaleza del nombramiento; sino que tiene derecho también el funcionario interino a que se le tome en cuenta para participar, con arreglo a las disposiciones legales y reglamentarias aplicables, en los concursos convocados para llenar la plaza que le interesa, claro está, siempre y cuando reúna los requisitos exigidos para ello y cuente con la condición de elegible. (En ese sentido ver la sentencia de la Sala Constitucional número 5010 de 15:52 horas, del 6 de setiembre de 1994). (El subrayado no es del original).

Adicionalmente, el Reglamento de Concursos para la Selección de Personal, indica lo siguiente:

ARTÍCULO 4: El sistema de concursos se empleará para llenar todas las plazas vacantes autorizadas y para formar el registro de elegibles. Abarcará todas las clases de puestos existentes en el Manual de Clasificación de Puestos, excepto los de Rector, Vicerrector, Auditor y puestos pertenecientes a los Centros Universitarios y Programas de Laboratorio, con jornadas iguales o menores a medio tiempo pertenecientes a la Carrera Administrativa. De igual forma quedan cubiertos por dicha excepción, **los nombramientos a plazo fijo o interinos que no excedan los doce meses** o los períodos máximos establecidos en la designación de los encargados de cátedra, encargados de programa u homólogos y los nombramientos en puestos de confianza. (Lo subrayado y resaltado no es del original).

Por otro lado, señala:

ARTÍCULO 19: La Oficina de Recursos Humanos podrá prescindir del concurso cuando:

d) En el caso de funcionarios que estén desempeñando un puesto **a plazo fijo o interino el cual ganaron mediante concurso**, y dicho

puesto se convierte en una plaza permanente, salvo cuando se trate de Directores y Jefes de Oficina.

La excepción establecida en el artículo 4, de no realizar concurso para el nombramiento a plazo fijo o interino que no excedan los doce meses guarda concordancia con el siguiente enunciado:

“No tendría sentido nombrar funcionarios públicos mediante el sistema de méritos por un período determinado, por cuanto, no se les garantiza la estabilidad en el puesto consustancial al derecho de acceso y permanencia en la función pública.” (Resolución de la Sala Constitucional 2016010887).

Sin embargo, lo establecido en el inciso d) del artículo 19 del mencionado Reglamento, no es concordante y se contrapone al artículo 4 y a la Resolución citada, por cuanto dispone el concurso para nombramientos a plazo fijo o interino.

3. CONCLUSIONES

- 3.1 En el estudio realizado por la Auditoría, se logró determinar la existencia de 128 relaciones familiares de las cuales 84 corresponden a relaciones de consanguinidad y 44 de afinidad (de éstas 31 corresponden a relaciones sobrevinientes). Las relaciones involucran un total de 223 funcionarios de los 1841 que registra el archivo maestro “Base de datos de la Unidad de Planillas”, aportado por la Oficina de Recursos Humanos, y no se encontró evidencia documental de casos de nepotismo, en los términos que lo define la PGR en su dictamen C-069-2017. (Ver resultado 2.1)
- 3.2 El Estatuto de Personal, artículo 5, es omiso del concepto “funcionario interino” y su uso; el artículo 6, solo tipifica los requisitos de ingreso correspondientes al plazo fijo y carece de los requisitos de ingreso del funcionario interino. (Resultado 2.1.1)
- 3.3 La figura de nombramiento a plazo fijo es utilizada en forma directa para la contratación de funcionarios *-sean familiares o no, de los funcionarios de la UNED-*, **para ejecutar labores de naturaleza permanente**; inicialmente, estos nombramientos se realizan por períodos que no superan el año, luego son sujeto de prórrogas consecutivas que alcanzan en algunas ocasiones hasta diez años, demostrando que dicha contratación no obedece a funciones temporales, excepcionales u ocasionales, tal como lo refiere el artículo 5 del Estatuto de Personal al definir “funcionario a plazo fijo” concordante con el artículo 26 del Código de Trabajo.
Adicionalmente, después de superar tres meses consecutivos o seis alternos en la UNED, adquieren el derecho a participar en los concursos internos para llenar plazas vacantes y obtener la propiedad. (Ver resultado 2.1.1)
- 3.4 No se encontró evidencia del fundamento legal que de soporte al artículo 7 del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal, en cuanto a la participación de funcionarios nombrados a

plazo fijo (servicios especiales, consultorías) y ad honorem, en los concursos internos. (Resultado 2.1.2)

- 3.5 Se determinó que hay una contraposición en el Reglamento de Concursos para la Selección de Personal, entre sus artículos 4 y el 19, inciso d), sobre la utilización del concurso para el nombramiento de funcionarios a plazo fijo e interinos. (Resultado 2.1.2).
- 3.6 **La contratación directa y de primer ingreso** de los casos analizados, mediante la figura de nombramiento a plazo fijo, para realizar labores de **naturaleza permanente**, violenta los principios de igualdad, publicidad, nombramiento a base de idoneidad comprobada, imparcialidad, transparencia, objetividad y violenta el derecho fundamental del resto de la población del libre acceso a los cargos públicos en condiciones de igualdad. que deben privar en los procesos de reclutamiento y selección de personal en el sector público costarricense. (Ver resultado 2.1.1; 2.1.2).

4. RECOMENDACIONES

Al Consejo Universitario:

- 4.1 Realizar un análisis de los artículos 5 y 6 del Estatuto de Personal y generar las modificaciones correspondientes a:
- a) Artículo 5: Definiciones. Incorporar el concepto de funcionario interino y las disposiciones que regulen el uso de este tipo de nombramiento.
 - b) Artículo 6: Requisitos de Ingreso. Establecer los requisitos de ingreso aplicables a un nombramiento interino.
 - c) Valorar los requisitos de ingreso establecidos para el nombramiento a plazo fijo, en el artículo 6 del Estatuto de Personal, y concordarlos con las previsiones legales aplicables (artículo 26 del Código de Trabajo, artículo 5 del Estatuto de Personal y Dictamen C-069-2017), según la naturaleza de la función. (Resultado 2.1.1)
- 4.2 Concordar el artículo 4 y el 19, inciso d) del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal, sobre la utilización del concurso para el nombramiento de funcionarios a plazo fijo e interino. (Resultado 2.1.2)
- 4.3 Encargar a la Administración (Consejo de Rectoría), la emisión y aprobación de los procedimientos respectivos para regular el proceso de nombramiento de funcionarios interinos y de plazo fijo. (Resultado 2.1.1)
- 4.4 Solicitar el criterio de la Oficina Jurídica sobre el asidero legal que permite la participación de funcionarios nombrados a plazo fijo (por servicios especiales / consultorías) y ad honorem en los concursos internos, y de ser improcedente, realizar la modificación respectiva. (Reglamento de Concursos para la Selección de Personal, Artículo 7). (Resultado 2.1.2).”

Se anexan dictamen de la Procuraduría General de la República y quedo en la mejor disposición para atender las consultas que ustedes tengan a bien formular.

RODRIGO ARIAS: Gracias don Karino. Debemos de tramitar las recomendaciones que el informe presenta con todos los antecedentes que don Karino leyó.

Unas son para el Consejo Universitario y que tienen que ver con modificaciones en los documentos legales de administración de personal, Estatuto de Personal, Reglamentos de Concursos y Selección de Personal.

Creo que lo que corresponde es remitir este informe a la administración para lo que corresponde y particularmente lo de procedimientos, es hacer una revisión general de todo lo que indica el informe.

También sería remitirlo a la Comisión de Asuntos Jurídicos los tres puntos específicos que le corresponden, que es la concordancia, revisión o modificación de la normativa interna.

KARINO LIZANO: Quería hacer énfasis en que a pesar de que el tema en su oportunidad fue muy polémico, tratamos de sentarnos en la causa porque la normativa permite el nombramiento tanto de los funcionarios familiares y otros que ya laboran en la UNED como de particulares.

Desde ese punto de vista la normativa no guarda ningún favoritismo para un familiar de un funcionario, es una oportunidad de mejora que hay que introducir en los cuerpos normativos de la universidad en materia de reclutamiento y selección de personal.

Consideramos nosotros que, hay que fortalecer y diferenciar lo que es nombramientos a plazo fijo e interinos, porque todos están actualmente en una sola bolsa y la naturaleza de las funciones es diferente.

Cuando vamos al artículo 4 que exonera del concurso a los plazos fijos y si tomamos en cuenta que el plazo fijo es todo, las personas sean familiares o no, básicamente entran por un oficio de una jefatura, porque también se da la otra condición, de que la Oficina de Recursos Humanos no tiene registros de elegibles debidamente conformados para entregar a los jefes que solicitan personal una terna.

Todas estas situaciones de configuran y al final generan estas situaciones. Hay una realidad y no se puede negar, hay un número de funcionarios que son familiares de otros que ya laboran en la universidad y eso es visible a toda vista, pero revisando los procesos y procedimientos por medio de los cuales fueron contratados a esas personas no se les puede achacar ningún tipo de responsabilidad, es el sistema el que está dispuesto en este momento para que se den esas situaciones.

Creo que con la implementación de estas medidas y controles se va a fortalecer porque para los plazos fijos habrá que tomar una serie de consideraciones desde el punto de vista de la auditoría hicimos una revisión exhaustiva en cuanto a la participación de funcionarios a plazo fijo, ad honorem e interinos en concursos, y encontramos asidero legal en el caso de los funcionarios interinos, pero es a partir del año 2013 a la fecha y nuestros reglamentos son del año 1984.

O sea, históricamente se han dado esas concesiones, pero no a uno en particular sino a todos.

En el caso de los funcionarios a plazo fijo que el Código de Trabajo expresamente los refiere a los que son nombrados para consultorías y obra determinada que tiene un principio y fin previsto porque vienen a hacer una tarea específica, son los funcionarios atípicos o sea los ocasionales, y para eso nosotros no encontramos evidencia de su participación en concursos internos.

De ahí es que estemos recomendando que se la haga la consulta a la Oficina Jurídica en aras de esclarecer esto que nosotros no logramos determinar ese fundamento legal.

Lo demás son medidas de corte administrativo que puede perfectamente hacer este Consejo Universitario y la administración en lo que corresponde a los procedimientos para regular este tipo de selección de personal, tanto interinos como a plazo fijo, por lo menos al día de hoy no así años atrás cuando se hizo el estudio, la Oficina de Recursos Humanos está tratando de realizar por la vía de correo electrónico, algo que ellos llaman procesos de atracción y desde el punto de vista de la técnica de recursos humanos es válido, sin embargo no encuentra asidero legal en un procedimiento que esté oficializado y que esté aprobado por el Consejo de Rectoría, de tal suerte que se configura en una especie de práctica no documentada.

De ahí la importancia de documentar estos procesos y oficializarlos.

RODRIGO ARIAS: Eso es parte de los procedimientos que hay que revisar según el punto que recomienda don Karino a la administración.

Me satisface su conclusión, en el sentido de que no encuentra casos de nepotismo como tal, lo cual no significa que todo sea perfecto y todo es mejorable, y eso se debe abordar.

NORA GONZÁLEZ: Cuando ingresé al Consejo Universitario en el año 2015 fue la segunda gran discusión que se tuvo, la primera fue la de los estudiantes y la segunda fue el tema de nepotismo.

En esa ocasión, al menos mi posición, que fue muy clara y la sostengo ahora, es que en el estudio que hace la auditoría se muestran vínculos familiares de

diferente nivel consanguinidad y afinidad, pero no se prueba el nepotismo como tal.

Entonces si tengo que resolver una denuncia de nepotismo y no se aprueba el nepotismo, entonces, aunque identifique que hay otros procedimientos o se comenten algunas otras situaciones que deben ser revisadas, la denuncia como tal uno la tiene que desechar porque no se prueba el delito que está acusando.

Lo que me llama la atención, y aquí hago una observación hacia la Contraloría General de la República, porque no entiendo como la Contraloría General de la República acepta dar pie a una denuncia como esta que es una persona que no se identifica a la persona que principio estaría cometiendo el delito.

Porque una institución no comete el delito de tráfico de influencias o la UNED no comete el delito de nepotismo, o sea son delitos que cometen las personas de manera individual son delitos de dolo y me llama mucho la atención cómo con esa denuncia le instruyen en este caso a la auditoría generar una investigación al respecto, si era muy evidente que desde los mismos argumentos que se estaban esbozando en la denuncia eso no tenía cabida, o sea no se podía llegar a concluir eso, porque no se estaba acusando a quién realmente debía acusarse ni se estaba señalando que ciertos departamentos o personas como tal.

Eso me llama la atención porque a usted le han hecho trabajar junto con su personal en identificar procedimientos en función de un delito que la conclusión tiene que ser esa porque desde el inicio la denuncia está mal planteada.

Me llama la atención por qué eso fue posible si era algo que a la UNED no le fue posible acusar de nepotismo y por qué la Contraloría General de la República lo acepta e indica que se haga la investigación y no se está acusando a un individuo de nepotismo. Eso me genera curiosidad. Sin querer entrar en el fondo.

Por otro lado, es cierto que quizá nosotros deberíamos de hacer una revisión del procedimiento, ahí sería la administración la que analice.

Pero nosotros tenemos que ver que en esos procedimientos no se vayan a lesionar los derechos que tienen las personas de solicitar empleo donde hay una oferta donde eventualmente puedan trabajar, independientemente de que tengan familiares cercanos trabajando en esa institución, a menos que sea y como usted bien lo plantea en su informe, que sea un puesto donde haya una relación directa laboral, de jefatura, etc., como bien usted lo planteó de subordinación.

Pero si la posibilidad es de ingresar a concursos o presentar curriculum para que sean tomados en cuenta en actividades diferentes, habría que tener mucho cuidado en ese procedimiento porque no se trata de lesionar los derechos a otra persona por ello.

Creo que hay un trabajo bastante importante en lo que usted realiza, identificado todas estas relaciones y la UNED tiene sus características que la hacen un lugar bastante particular. Son 128 relaciones familiares, son un 12%.

RODRIGO ARIAS: Muchas relaciones son luego de haber ingresado. No será familiares cuando ingresaron, se casaron dentro de la institución.

NORA GONZÁLEZ: Aparte de reconocer el trabajo de investigación que se hizo, y las recomendaciones donde advierte procedimientos que llevan a la toma de decisiones.

Solo advertir que, en el tema de no lesionar, eso es para cuando se hagan los procedimientos, los derechos al trabajo que tienen las otras personas y lo curioso de la Contraloría General de la República que al final genere el proceso de investigación.

KARINO LIZANO: En relación con lo que manifiesta doña Nora, en realidad la Contraloría General de la República tiene recursos muy limitados para atender la gran cantidad de denuncias que reciben prácticamente en forma diaria, entonces ha dispuesto como mecanismo del traslado de la denuncia a las autoridades internas y a nosotros como auditores nos exigen realizar la investigación del caso.

RODRIGO ARIAS: Ellos no discriminan todo lo trasladan.

KARINO LIZANO: Nosotros somos los que hacemos un análisis porque ellos todo lo trasladan.

OLDER MONTANO: Es sumamente complaciente escuchar el informe que nos da el auditor. Es importante estar vigilantes en esa área de no llegar a incurrir en error.

Lo que quiero es hacer un llamado que hay muchos estudiantes que gradúa esta universidad y en ese período se crea un sentimiento y ellos sueñan y desean ver como internamente trabajar en la UNED y servirle a la institución desde adentro. La crítica es que no salen concursos externos o si salen son en forma esporádica, por lo general son concursos internos.

No sé cómo se podría mejorar esta parte porque son muchos los estudiantes que gradúa la institución y desean ver cómo le aportan. Incluso, nos han consultado a nosotros como Federación, cómo incorporarse y ayudar a la institución hasta de forma ad honorem. Entonces tal vez en esa área cómo se podría hacer o ver que le podemos contestar a esas personas estudiantes graduadas que nos hacen ese tipo de consultas.

KARINO LIZANO: Es muy interesante lo que señala don Older.

El artículo 192 de la Constitución Política establece ese derecho que tienen todos los ciudadanos a participar en los puestos de las instituciones. Hay instituciones autónomas como el INAMU que, en las disposiciones normativas, establece que toda plaza de nueva creación debe llenada mediante concurso externo, entonces no son todas porque es hasta contraproducente para el funcionario interno, porque el concurso interno es un mecanismo del estímulo para ascender, pero toda plaza nueva que se crea tiene que sacarse a concurso externo y eso es una forma de darle oportunidad a la ciudadanía y estar participando.

Pero también si analizamos a profundidad el informe y hacemos una división de lo que es un funcionario a plazo fijo y lo que es un funcionario interino, y los colocamos conforme los requisitos que deben de cumplir para las funciones que se deben de contratar, nos daríamos cuenta que algunos funcionarios que están ingresando por la vía del papel, o sea que el jefe dice que contraten a cierta persona al puesto de misceláneo, guarda, chofer u oficinista, porque es a plazo fijo sin concurso, por seis meses.

Cuando ya tienen seis meses tiene el derecho a participar en diferentes concursos, entonces esa persona puede participar y puede quedar en una plaza a plazo fijo, porque aquí una cantidad de cadenas y que eso es una situación importante, puede quedar ahí y se va quedando, y así es como se han dado casos.

Por ejemplo, algo rutinario a final de año se ocupan hacer inventarios de activos en toda la universidad, entonces supongamos que mi hermano, por ejemplo, no tiene empleo y es una persona preparada en contabilidad con mucha experiencia y además amplios conocimientos y experiencia en informática.

Esa persona ingresa a la universidad sea en forma ad honorem o a plazo fijo, sin embargo luego de los tres meses adquiere el derecho de participar en cualquiera de los otros plazos fijos y es así como se puede colar y es así como un ad honorem se brinca todo ese proceso y por eso hay que tener cuidado en las figuras y cómo utilizarlas, lo mismo con los plazos fijos una persona que sea sumamente capacitada ingresa a un plazo fijo como un misceláneo u oficinista, rápido lo ve en otro lado y como el sistema es vulnerable, y sin que haya mala intención, entonces rápidamente va a haber un familiar o un conocido de esa persona y así se da en todas las unidades.

RODRIGO ARIAS: Gracias a don Karino.

Creo que sí corresponde trasladar este asunto a la administración para los puntos respectivos sobre todo con lo que tiene que ver con procedimientos y a la Comisión de Asuntos Jurídicos para lo que es modificación de normativa como es Estatuto de Personal, Reglamento de Concursos y Selección de Personal, y la concordancia que tiene que darse con algunos artículos.

Me parece muy importante clarificar el uso de algunos términos como lo solicita don Karino, lo cual es esencial para que podamos mejorar el cumplimiento de la normativa que eso siempre es factible irlo mejorando poco a poco.

Creo que aquí nos da una oportunidad de avanzar en ese campo, de ganar en transparencia en el acceso a un trabajo dentro de la universidad que respondería un poco a la inquietud de don Older y que lo veamos como tal.

Dichosamente la respuesta concreta a la denuncia es que no hay nepotismo, pero si hay mucho espacio para mejorar y eso es lo que se debe considerar.

Me parece que el informe está muy bien hecho. Sería remitir este informe a la administración y a la Comisión de Asuntos Jurídicos. Se aprueba.

Me gustaría que este informe sea expuesto en el Consejo de Rectoría.

* * *

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO IV, inciso 2)

CONSIDERANDO:

El oficio AI-107-2019 del 30 de abril del 2019 (REF. CU-296-2019), suscrito por el señor Karino Alberto Lizano Arias, Auditor Interno, en el que remite el Informe Final X16-2015-01 denominado “Estudio Especial en atención a la denuncia remitida por la Contraloría General de la República relacionada con “... supuestos casos de nepotismo presentados en la Universidad Estatal a Distancia”.

SE ACUERDA:

- 1. Acoger las recomendaciones de la Auditoría Interna, incluidas en el Informe Final X16-2015-01 denominado “Estudio Especial en atención a la denuncia remitida por la Contraloría General de la República relacionada con “... supuestos casos de nepotismo presentados en la Universidad Estatal a Distancia”.**

2. **Solicitar a la Comisión de Asuntos Jurídicos que en un plazo de tres meses (31 de agosto del 2019):**
 - a) **Analice los artículos 5 y 6 del Estatuto de Personal, con el fin de generar las modificaciones correspondientes, tomando en consideración los siguientes aspectos:**
 - **Artículo 5: Definiciones. Incorporar el concepto de funcionario interino y las disposiciones que regulen el uso de este tipo de nombramiento.**
 - **Artículo 6: Requisitos de Ingreso. Establecer los requisitos de ingreso aplicables a un nombramiento interino.**
 - **Valorar los requisitos de ingreso establecidos para el nombramiento a plazo fijo, en el artículo 6 del Estatuto de Personal, y concordarlos con las previsiones legales aplicables (artículo 26 del Código de Trabajo, artículo 5 del Estatuto de Personal y Dictamen C-069-2017), según la naturaleza de la función.**
 - b) **Concordar el artículo 4 y el 19, inciso d) del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal, sobre la utilización del concurso para el nombramiento de funcionarios a plazo fijo e interino.**
3. **Encargar a la administración (Consejo de Rectoría) que en un plazo de seis meses (30 de noviembre del 2019) emita y apruebe los procedimientos respectivos para regular el proceso de nombramiento de funcionarios interinos y de plazo fijo.**
4. **Solicitar a la Oficina Jurídica que a más tardar el 30 de junio del 2019, brinde su criterio sobre el asidero legal que permite la participación de funcionarios nombrados a plazo fijo (por servicios especiales / consultorías) y ad honorem en los concursos internos, con el propósito de que, de ser improcedente, realizar la modificación respectiva al Reglamento de Concursos para la Selección de Personal.**

ACUERDO FIRME

V. INFORMES DEL SEÑOR RECTOR Y MIEMBROS DEL CONSEJO UNIVERSITARIO

1. Informe del señor Gustavo Amador Hernández, consejal interno, referente a la X Feria Internacional del Libro.

GUSTAVO AMADOR: Quiero informar a este Consejo Universitario que en el marco de la X Feria Internacional del Libro que se celebra en la ciudad de San José, la editorial de la EUNED una vez se engalana. Está presentando a la comunidad nacional cerca de 37 novedades literarias.

Todos los días hay mesas redondas, conferencias y simposios, donde autores y editores de la UNED participan, es decir que me place mucho dejar patente la vigorosidad que tiene nuestra editorial en el mundo cultural costarricense y cada vez más reconocido por autores, críticos y editores.

Esta X Feria Internacional del Libro además tiene una particularidad que la UNED es la dedicada. Casualmente hoy don Luis Bernal Montes de Oca quien es el director ejecutivo de la Cámara del Libro, en canal 13 va a tener un espacio donde está justificando porque la UNED es casualmente es la dedicada a esta feria.

Dejar patente esa vigorosidad que tiene la UNED en el mundo cultural costarricense.

RODRIGO ARIAS: La entrada es gratuita. Viendo el programa de actividades creo que es la editorial que tiene más actividades entre todas las que están presentes y a nivel de editoriales universitarias es como el 80% de actividades son de la UNED.

2. Informe de la señora Carolina Amerling Quesada, consejal interna, referente a la Convención de Centros Universitarios.

CAROLINA AMERLING: En relación con la recién pasada Convención de Centros Universitarios, insto a que nosotros como Consejo Universitario participemos activamente en esta convención.

No sé si la administración o don Rodrigo Arias les pueden indicar que nos convoquen, sería bueno que nosotros participemos activamente y creo que es necesario conocer nosotros más de cerca necesidades, oportunidades por regiones, por lo que solicito de ser posible podamos participar. Vi donde don Rodrigo comunicó lo de la política.

RODRIGO ARIAS: Eso fue muy oportuno. Me parece muy bien la recomendación de doña Carolina, es totalmente pertinente.

Se levanta la sesión al ser las dieciséis horas y cuarenta minutos.

RODRIGO ARIAS CAMACHO
PRESIDENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO

IA / KM / AS / EF **