

UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA CONSEJO UNIVERSITARIO

11 de mayo del 2023

SESIÓN ORDINARIA VIRTUAL DEL CONSEJO UNIVERSITARIO

ACTA No. 2962-2023

PRESENTES: Rodrigo Arias Camacho, quien preside la sesión
Eduardo Castillo Arguedas
Carlos Montoya Rodríguez
Ana Catalina Montenegro Granados
Maureen Acuña Cascante
Marlene Víquez Salazar
Vladimir de la Cruz de Lemos
José María Villalta Flores-Estrada
José Osvaldo Castro Salazar

INVITADOS

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

INVITADAS: Laura Vargas Badilla, vicerrectora Ejecutiva
Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. Oficina Jurídica
Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. Oficina de
Recursos Humanos

Se inicia la sesión al ser las nueve horas de modo virtual.

I. APROBACIÓN DE LA AGENDA

RODRIGO ARIAS: Muy buenos días. Damos inicio a la sesión ordinaria del Consejo Universitario número 2962-2023 de hoy jueves 11 de mayo, con la presencia de todas las personas que formamos actualmente el Consejo Universitario, don Vladimir de la Cruz, don José María Villalta, doña Marlene

Viquez, doña Catalina Montenegro, don Eduardo Castillo, don Carlos Montoya, doña Maureen Acuña, don Osvaldo Castro, presidente de la Federación de Estudiantes y mi persona. Asimismo participan don Karino Alberto Lizano, auditor interno, es la última sesión en la que nos acompaña, dado que se jubila a partir del próximo lunes y también participa doña Nancy Arias, asesora jurídica del Consejo Universitario.

Se hizo llegar una agenda con los puntos que usualmente incorpora el ordenamiento de las agendas del Consejo Universitario, además de conocer la agenda propiamente dicha, tenemos cuatro actas, 2926, 2933, 2960 y 2961.

Luego, tenemos un punto que es el oficio SCU-2023-086, de una comisión especial conformada por el Consejo Universitario para modificar el artículo 6, incisos a y b del Reglamento del Consejo Universitario y sus comisiones.

También tenemos en agenda la presentación del Informe de Labores de la Defensoría de los Estudiantes correspondiente al año 2022.

Luego tenemos como punto especial la presentación de la propuesta de Salario Global Transitorio para estos próximos meses con las nuevas contrataciones que haga la Universidad de acuerdo con la Ley Marco de Empleo Público.

Y correspondencia más los dictámenes de las comisiones permanentes del Consejo Universitario.

Asimismo, en puntos adicionales tenemos lo siguiente. La propuesta del Salario Global Transitorio, diferentes oficios que acompañan este punto que también está en agenda. Hay un correo electrónico del 09 de mayo del 2023 sobre información brindada por la Comisión Especial del Consejo Universitario, encargada de conversar con funcionarios de la Auditoría interna, anuentes a ocupar el recargo de funciones del puesto de auditor o auditora internos de la Universidad, este punto habrá que resolverlo hoy dado que don Karino se retira a partir del próximo lunes.

También tenemos el oficio SCU-2023-066 de la Secretaría del Consejo Universitario, sobre solicitud a la Oficina de Recursos Humanos de envío de perfil de la dirección de la Escuela de Ciencias de la Administración, que ya pronto tendrá que pronunciarse sobre la dirección de la escuela para los próximos años.

Oficio de la Oficina Control de Presupuesto O.C.P.2023-069, sobre la información del detalle de compromisos de pago señalados en la modificación presupuestaria 3-2023, particularmente en cuanto a las compras de equipo de comunicación que realizan varias sedes de la UNED.

Tenemos oficio ECEN-MV 10-2023 de la coordinación de la maestría profesional en Valuación, dirigido no al Consejo Universitario, sino a dos concejales, pero don Eduardo lo remite acá en relación con aranceles aprobados por el Consejo

Universitario en las sesiones 2959-2023, Art. V-A, inciso 4), del 25 de abril del 2023 y 2960-2023, Art. IV-A, inciso 2) del 27 de abril del 2023.

También el oficio SCU de la Secretaría del Consejo Universitario informando sobre la jubilación de doña Ana Myriam Shing Sáenz, como coordinadora general de la Secretaría del Consejo Universitario.

Y cómo dictamen de comisión, tenemos uno de Políticas de Desarrollo Académico, en el que solicita se derogen acuerdos tomados por el Consejo Universitario relacionadas con el reconocimiento de Universitario Distinguido.

Esos son los puntos que estaríamos adicionando a la agenda del día de hoy, la que se les envió oportunamente.

MARLENE VIQUEZ: Buenos días a los miembros del Consejo Universitario y a la comunidad universitaria que nos escucha.

Yo quería proponer señor rector, que dada la cantidad de temas que tenemos y que tenemos que tomar decisiones en relación con el nombramiento para la persona que va a sustituir a don Karino Lizano, es lo mismo que definir el procedimiento para la sustitución de doña Ana Myriam Shing, porque hay un reglamento particular específico para la sustitución.

También supongo que con carácter de urgencia, tenemos que ver el estudio con respecto a los aranceles de la maestría en Valuación y además, la propuesta de acuerdo para solicitar el perfil para el nombramiento de la dirección de la escuela y, sobre todo, el que anoche, cerca de las 11:00 de la noche se nos hizo entrega de la propuesta enviada por la administración sobre la propuesta de Salario Global Transitorio.

Entonces, quería solicitar respetuosamente al Consejo Universitario y que espero me comprenda la comunidad universitaria y la señora defensora de los estudiantes, que dejemos para una sesión extraordinaria, que puede ser el próximo jueves en la tarde, para escuchar el Informe de la Defensoría de los Estudiantes, dado que, en este momento, en particular a mí me interesa escuchar el Informe de la Defensoría, pero para eso se requiere tiempo y el análisis correspondiente y tener el tiempo para hacerle las consultas a la señora defensora de los estudiantes.

Por otro lado, tenemos hoy una sesión en la tarde con las organizaciones gremiales relacionada con el Salario Global Transitorio.

Entonces, me parece que son demasiados asuntos que tenemos que atender y la propuesta de Salario Global Transitorio requiere ser analizada previamente por el Consejo Universitario, aunque no tiene que ser aprobada, porque para eso tenemos una sesión el viernes 19 de mayo, pero sí tenemos que conocer una serie de elementos, ¿en qué consiste?, que nos la explique el señor rector y las

personas que participaron en ella, doña Lorena Carvajal y doña Ana Lucía Valencia, por el dictamen de la Oficina Jurídica que está adjuntando el señor rector, con el oficio correspondiente.

Mi propuesta final es que se posponga la presentación de la señora defensora de los estudiantes hasta el próximo jueves en horas de la tarde para poder atender, como debe ser, el informe de la señora defensora y poder darle prioridad a asuntos que estamos contratiempo en situaciones específicas del Consejo Universitario. Muchas gracias.

RODRIGO ARIAS: ¿Alguien más que quiera hacer uso de la palabra? Según lo que conversamos ahorita antes de la sesión, estábamos de acuerdo en trasladar para una sesión extraordinaria la presentación del Informe de la Defensoría para que tenga el tiempo que requiere, porque hoy está demasiado llena de puntos la agenda y tal como decía doña Marlene, hay puntos urgentes de resolver hoy como lo del recargo de la Auditoría interna, lo de la Escuela de Ciencias de la Administración para que no se atrase el proceso, lo de la Secretaría del Consejo Universitario, el tema de los aranceles que don Eduardo nos envió y veamos para qué más hay tiempo, además, el tema del Salario Global Transitoria, obviamente.

CATALINA MONTENEGRO: Asentir que estoy de acuerdo con que hagamos ese cambio en la agenda y justamente por el contexto en el que estamos y por la importancia de tener el debido tiempo para hacer el análisis, el debido tiempo también para prepararnos para la reunión de la tarde con las organizaciones gremiales, ojalá que doña Ana Lucía Arce no tenga problema de venir el jueves 18. Entonces asentir y decir que estoy de acuerdo.

RODRIGO ARIAS: Perfecto, entonces votamos la agenda con estas modificaciones en los términos planteados. Se aprueba la agenda.

Se modifica la agenda quedando de la siguiente manera:

- I. APROBACIÓN DE LA AGENDA**
- II. APROBACIÓN DE LAS ACTAS 2925-2023, 2933-2022, 2960-2023, 2961-2023**
- III. CORRESPONDENCIA**
 - A. Propuesta de acuerdos de correspondencia. REF. CU-489-2023**
 1. Correo electrónico del 9 de mayo del 2023, referente a información brindada por la Comisión Especial del Consejo Universitario, encargada de conversar con funcionarios de la Auditoría Interna, anuentes a ocupar el recargo de funciones. REF. CU-460 y 491-2023

2. Oficio SCU-2023-066 de la Secretaría del Consejo Universitario, referente a propuesta de acuerdo, sobre solicitud a la Oficina de Recursos Humanos de envío del perfil de la dirección de la Escuela de Ciencias de la Administración. REF. CU-484-2023
3. Oficio SCU-2023093 de la Secretaría del Consejo Universitario, referente a información sobre jubilación de la señora Ana Myriam Shing Sáenz. REF. CU-495-2023
4. Correo electrónico del señor Eduardo Castillo Arguedas, miembro del Consejo Universitario, en el que adjunta correo del señor rector, referente a aclaración sobre el descuento del 30% a los aranceles de los posgrados. Además, oficio VE.113.2023 de la Vicerrectoría Ejecutiva. REF. CU:472 y 488-2023
5. Oficio AI-036-2023 de la Auditoría Interna, referente a entrega de Informe de Labores del 2022. REF. CU-348-2023
6. Oficio DAES-077-2023 de la Dirección de Asuntos Estudiantiles, referente a solicitud para la prórroga de nombramiento de la señora Silvia Barrenechea Azofeifa. REF. CU-439-2023
7. Oficio ECE-201-2023 de la Escuela de Ciencias de la Educación, referente a pronunciamiento ante las situaciones que a nivel educativo experimenta el país. REF. CU-311-2023
8. Oficios SCI-291, 297 y 317-2023 del Consejo Institucional del Instituto Tecnológico de Costa Rica, referentes a pronunciamientos sobre proyectos de Ley. REF. CU-344, 345 y 346-2023
9. Oficio CNR-171-2023 del Consejo Nacional de Rectores, referente a respuesta a la convocatoria al diálogo nacional sobre la reforma a la Ley Marco de Empleo Público, convocada por el Poder Ejecutivo. REF. CU-351-2023
10. Correo de la delegada ejecutiva de la Fundación de la Universidad Estatal a Distancia para el Desarrollo y Promoción de la Educación a Distancia, referente a la Carta de Gerencia CG2-2022 de Carvajal Audit & Consulting en relación con el informe final de resultados de la segunda visita de auditoría externa realizada en 2022, así como Estados Financieros auditados de FUNDEPREDI. REF. CU-358-2023
11. Oficio DF 114-2023 de la Dirección Financiera, referente a propuesta de Reglamento para la Administración y Custodia de los Activos de la UNED elaborada por la Dirección Financiera. REF. CU-362-2023

12. Oficio SEC-FDPRD-030-23 de la Junta Administradora de FUNDEPREDI, referente a la propuesta de modificación justificada del Reglamento de Vinculación Externa Renumerada de la UNED con el Sector Externo. Además, dictamen de la Comisión Plan Presupuesto, referente al informe de labores del ejercicio económico 2022 de la Fundación de la Universidad Estatal a Distancia para el Desarrollo y Promoción de la Educación a Distancia (FUNDEPREDI). REF.CU:368-2023 y CU.CPP-2023-019
13. Oficio V-INVES/2023-074 del Consejo de Vicerrectoría de Investigación, referente a solicitud de prórroga para la entrega de la propuesta de reglamento para el Comité Ético Científico de la UNED para el 31 de julio de 2023. REF.CU:370-2023
14. Oficio VA-043-2023 de la Vicerrectoría Académica, referente a solicitud de autorización del cierre de la carrera de Licenciatura en Educación Preescolar: Estimulación y Corrección del Lenguaje código 078. REF.CU:372-2023
15. Informes de Labores de las Vicerrectorías, correspondientes al año 2022. REF.CU:242, 357, 387 y 420-2023
16. Criterio AJCU-2023-072 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario referente a criterio del señor Vladimir de la Cruz de Lemos, sobre el Proyecto de ley No. 23.338 DECLARACIÓN DEL ACTA DE INDEPENDENCIA COMO SÍMBOLO PATRIO. REF. CU-398-2023
17. Oficio PROCI-050-2023 del Programa de Control Interno, referente a entrega de estudios de auditoría externa correspondientes al período 2022. REF.CU-442-2023
18. Oficio OCP-2023-060 de la Oficina de Control de Presupuesto, referente al Informe de Ejecución Presupuestaria al 31 de marzo del 2023. REF. CU-444-2023
19. Criterios AJCU-2023-085 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario y O.J.2023-259 de la Oficina Jurídica, referentes al Proyecto de ley No. 23.097 LEY DE PROTECCIÓN DE DATOS. REF. CU-447-2023.
20. Criterios AJCU-2023-086 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario y 43-147-22 de las Sedes Universitarias de Upala y Los Chiles de la UNED referente al Proyecto de ley No. 23.085 DECLARACIÓN DE INTERÉS PÚBLICO EL DESARROLLO TURÍSTICO DE LOS CANTONES DE UPALA, GUATUSO Y LOS CHILES- REF. CU-449-2023
21. Oficio Afauned-002-2023 de la Asociación de Funcionarios Administrativos de la UNED, referente a nombramiento de representantes ante la Junta de Relaciones Laborales. REF. CU-455-2023

22. Oficio DIREXTU.038-2023 de la Dirección de Extensión Universitaria, referente a nombramiento de la persona representante de esa dirección, ante el Consejo de Becas Institucional. REF. CU-456-2023
23. Oficio CE-041-2023 del Consejo Editorial, referente al nombramiento del representante del Consejo Editorial ante la Subcomisión de Políticas editoriales. REF.CU-469-2023
24. Oficio UNED-DEFE-090-2023 de la Defensoría de los Estudiantes, referente a oficio suscrito por siete estudiantes en privación de libertad, dirigido al Consejo Universitario. REF.CU:470-2023
25. Criterios AJCU-2023-095 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, del Instituto de Formación y Capacitación Municipal y Desarrollo Local, y O.J.2023-270 de la Oficina Jurídica, sobre el Proyecto de ley No. 23.574 REFORMA AL SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN MUNICIPAL Y CREACIÓN DEL FONDO DE CAPACITACIÓN MUNICIPAL. REF. CU-428, 485 y 486-2023
26. Oficio SJD-032-23 de la Junta Directiva de la ASEUNED, referente a solicitud de audiencia, con el fin de presentar informe de resultados económicos. REF. CU-481-2023

B. Criterios sobre proyectos de ley.

1. Criterios AJCU-2021-102 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, ECEN-884-2021 de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales, referentes al Proyecto de Ley No. **21.357** LEY DE MODIFICACION A LA LEY N°6797, CODIGO DE MINERIA Y FORMALIZACION Y FOMENTO DE LA MINERÍA ARTESANAL DE PEQUEÑA ESCALA Y COOPERATIVAS MINERAS DE PEQUEÑA ESCALA. REF. CU- 762 Y 867-2021
2. Criterio AJCU-2022-103 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, referente al Proyecto de Ley No. **21.847** CREACIÓN DE LAS COMISIONES INSTITUCIONALES DE ACCESIBILIDAD Y DISCAPACIDAD (CIAD). (Sustituye el oficio AJCU-2021-085, REF. CU-704-2021) REF. CU-574-2022
3. Criterios AJCU-2021-075 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, O.J.2021-379 de la Oficina Jurídica, E.C.SH.532-2021 de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades, y DEFE-034-2021 de la Defensoría de los Estudiantes, referentes al Proyecto de Ley No. **22.006** LEY PARA TUTELAR LA OBJECCIÓN DE CONCIENCIA E IDEARIO. REFS. CU-570, 575, 577 y 586-2021.
4. Criterios AJCU-2021-090 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, ORH.2021.0577 de la Oficina de Recursos Humanos y OPRE-437-2021 de

la Oficina de Presupuesto, referentes al Proyecto de Ley No. **22.360** REFORMA AL ARTÍCULO 54 DEL TÍTULO III, DE LA LEY DE FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS N°9635, DEL 03 DE DICIEMBRE DE 2018 Y SUS REFORMAS. REF. CU-681, 695 y 730-2021

5. Criterios AJCU-2022-048 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades, y DIREXTU.018-2022 de la Dirección de Extensión Universitaria, referente al Proyecto de Ley No. **22.452** CREACIÓN DEL MUSEO DE LA DEMOCRACIA. REF. CU-261-2022
6. Criterios AJCU-2021-092 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario y ORH.2021.0554 de la Oficina de Recursos Humanos, referentes al Proyecto de Ley No. **22.569** LEY DE APROBACION DEL CONVENIO SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO (CONVENIO 190). REF. CU-548 y 759-2021
7. Criterios AJCU-2022-109 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, I.E.G-025-2021 del Instituto de Estudios de Género y del Servicio Médico, referentes al proyecto de Ley No. **22 573**, “Ley de Paternidad y Maternidad responsable a través de la Salud Sexual y Reproductiva”. REF.CU-680-2022
8. Criterios AJCU-2022-046 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, ECEN-153-2022 de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales, y CEA-009-2022 del Centro de Educación Ambiental, referentes al Proyecto de Ley No. **22.713** REFORMA DE LA LEY DE INCENTIVOS Y PROMOCIÓN PARA EL TRANSPORTE ELÉCTRICO. REF. CU-250-2022
9. Criterios AJCU-2022-066 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario y de la encargada de la Sede Universitaria de Talamanca, referentes al Proyecto de Ley No. **22.740** REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 2, 4, 11 Y ADICIÓN DE ARTICULOS NUEVOS A LA LEY DE CREACIÓN DEL COLEGIO UNIVERSITARIO DE LIMON N° 7941 DEL 09 DE NOVIEMBRE DE 1999 Y SUS REFORMAS. REF. CU-358-2022.
10. Criterios AJCU-2023-014 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, ECEN-934-2022 de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales y CEA 069-2022 del Centro de Educación Ambiental, sobre el Proyecto de ley No. **22.789** LEY REGULADORA DE LOS ORGANISMOS GENÉTICAMENTE MODIFICADOS DE POLINIZACIÓN ABIERTA. REF. CU-754-2022, 085, 086 y 087-2023
11. Criterios AJCU-2022-063 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario y I.E.G-003.2022 del Instituto de Estudios de Género, referentes al Proyecto de Ley No. **22.832**, “LEY PARA FACILITAR LOS PROCESOS DE NOTIFICACIÓN DE APERTURA DE PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS POR ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA. REF. CU-338-2022

12. Criterios AJCU-2022-189 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, y de la Maestría en Propiedad Intelectual, referentes al Proyecto de Ley No **22.843** REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 4, 6, 7, 23, 27 Y 33 Y ADICIÓN DE LOS ARTÍCULOS 18 BIS, 19 TER Y 48 BIS, A LA LEY DE OBTENCIONES VEGETALES N°8631 DEL 06 DE MARZO DE 2008. REF. CU-808, 1027 y 1028-2022
13. Criterios AJCU-2022-130 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario y ECA-2022-307 de la Escuela de Ciencias de la Administración, referentes al proyecto de Ley No. **22.844**, LEY DE CREACIÓN DEL CONSEJO CONSULTIVO ECONÓMICO Y SOCIAL (CCES). REF.CU-780-2022
14. Criterios AJCU-2022-049 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, y del Programa de Promoción Cultural de la Dirección de Extensión Universitaria, referentes al Proyecto de Ley No. **22.853** LEY DE FOMENTO A LA INDUSTRIA FÍLMICA Y AUDIOVISUAL COSTARRICENSE. REF. CU-244-2022
15. Criterios AJCU-2023-021 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, del Centro de Investigación en Cultura y Desarrollo (CICDE), y del Observatorio de Comercio Exterior, referentes al Proyecto de ley No. **22.855** LEY DE DEFENSA COMERCIAL. REF. CU-100-2022, 152, 153 Y 154-2023
16. Criterios AJCU-2023-029 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, y I.E.G.-034-2022 del Instituto de Estudios de Género, referente al Proyecto de Ley No. **22.891** APROBACIÓN DE LA CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN E INTOLERANCIA. REF. CU-776-2022, 163 y 164-2023.
17. Criterios AJCU-2022-187 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, DAES-146-2022 de la Dirección de Asuntos Estudiantiles, y del Centro de Investigación en Cultura y Desarrollo, referentes al Proyecto de ley No. **22.969** TRANSFORMACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA DE CONAPE PARA QUE RESPONDA A LAS NECESIDADES ACTUALES DEL ESTUDIANTADO. REF. CU-751, 1008, 1009 y 1011-2022.
18. Criterios AJCU-2022-212 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades, de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales y del Servicio Médico, sobre el Proyecto de ley No **23.383** LEY DE CONTROL Y REGULACIÓN DEL CANNABIS PARA USO RECREATIVO. REF. CU-1152-2022
19. Criterios AJCU-2023-032 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, O.J.2023-107 de la Oficina Jurídica y RAL-2023-009 de la Asesoría Legal de la Rectoría, sobre el Proyecto de Ley No. **23.394** REFORMA A LA LEY

GENERAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA PARA ELIMINAR LA TRANSCRIPCION LITERAL DE LAS ACTAS DE LOS ORGANOS COLEGIADOS. REF. CU-104, 210, 211 y 212-2023

20. Criterios AJCU-2023-033 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, OIMERCOM-001-2023 de la Oficina Institucional de Mercadeo y Comunicación, y del Servicio Médico, sobre el Proyecto de ley No. 23.446 LEY PARA LA REGULACIÓN DE LOS EVENTOS MASIVOS. REF. CU-010, 028, 112 y 219-2023
21. Criterios AJCU-2023-088 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, ECEN-380-2023 de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales, y CEA 012-2023 del Centro de Educación Ambiental, sobre el Proyecto de ley No. **22.713** REFORMA DE LA LEY DE INCENTIVOS Y PROMOCIÓN PARA EL TRANSPORTE ELÉCTRICO, LEY N.º 9518, DE 25 DE ENERO DE 2018 Y SUS REFORMAS, PARA QUE SE DENOMINE LEY DE INCENTIVOS Y PROMOCIÓN PARA EL TRANSPORTE SOSTENIBLE. REF. CU-408 y 466-2023.

IV. PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA DE SALARIO GLOBAL TRANSITORIO.

V. OFICIO SCU-2023-086 DE LA COMISIÓN ESPECIAL CONFORMADA POR EL CONSEJO UNIVERSITARIO PARA LA MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 6, INCISOS A) Y B) DEL REGLAMENTO DEL CONSEJO UNIVERSITARIO Y SUS COMISIONES. REF. CU-473-2023

VI. PRESENTACIÓN DEL INFORME DE LABORES DE LA DEFENSORÍA DE LOS ESTUDIANTES, CORRESPONDIENTE AL 2022. INVITADA: Lucía Arce Ovarés, defensora de los Estudiantes. HORA: 10:30 a.m.

VII. DICTÁMENES DE COMISIONES PERMANENTES Y COMISIONES ESPECIALES

1. COMISIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS

- a. Propuesta de “Reglamento para normar las ausencias temporales del rector”. Además, dictamen de minoría presentado por el señor Álvaro García, referente a dicho reglamento. CU.CAJ-2020-060 y 061
- b. Propuesta de modificación Reglamento Electoral de la UNED y adición al nuevo capítulo de “Referéndum en la Universidad Estatal a Distancia”. CU.CAJ-2019-122
- c. Propuesta de modificación del artículo 13 del Estatuto de Personal en los términos en los que lo presenta la señora Rosa María

Vindas Chaves, jefe de la Oficina de Recursos Humanos. CU.CAJ-2020-047

- d. Propuesta de Reglamento de Uso de Drones en la Universidad Estatal a Distancia. CU.CAJ-2021-042
- e. Propuesta de modificación del artículo 137 del Estatuto de Personal, en relación con los recursos ante la Rectoría. CU.CAJ-2021-054
- f. Solicitud a la Administración para la prevención de acoso laboral por instancias externas vinculadas de manera contractual con la Universidad. CU.CAJ-2022-002
- g. Solicitud a la administración de derogar el Procedimiento para el Pago o Compensación de Tiempo Extraordinario” aprobado por el CONRE en sesión 758-92, Art. IV del 16 de julio de 1992. CU.CAJ-2022-008
- h. Propuesta de modificación de algunos artículos del Reglamento de Gestión Académico. AJCU-2022-063
- i. Propuesta de modificación de los artículos 4 y 5 del “Reglamento para la suscripción de Convenios y Contratos de la UNED, según lo establecido en el inciso e) del artículo 25 del Estatuto Orgánico.” CU.CAJ-2022-118
- j. Solicitud de autorización para iniciar procedimiento de modificación del artículo 49, punto 3, del Estatuto de Personal y el artículo 1 del Reglamento al artículo 49, punto 3) del Estatuto de Personal. CU.CAJ-2023-016
- k. Propuesta de reforma integral del Reglamento para la creación de plazas mediante la partida de cargos fijos o servicios especiales. CU.CAJ-2023-057
- l. Propuesta de reforma integral del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal de la UNED. CU.CAJ-2023-060.
- m. Suscripción del Convenio Marco en la UNED y Grupo de Consultoría y Servicios Marítimos CSMG S.A. CU.CAJ-2023-063

2. COMISIÓN PLAN PRESUPUESTO

- a. Acuerdo CR-2021.1167 del Consejo de Rectoría, sobre las acciones para atender los hallazgos encontrados por la Auditoría

Externa en la Liquidación Presupuestaria a diciembre del 2020 y Carta de Gerencia CG-1-2020. CU.CPP-2021-017

- b. Informes emitidos por la señora Lilly Cheng Lo, Delegada Ejecutiva de la FUNDEPREDI y el Consorcio EMD Contadores Públicos Autorizados, correspondientes a los períodos 2018-2017: 1) Carta a la gerencia de la auditoría externa 2018 y 2) Estados Financieros Auditados al 31 de diciembre del 2018 y 2017, períodos 2019-2018, que incluyen: 1) Carta de gerencia de la auditoría externa 2019 y 2) Estados Financieros Auditados al 31 de diciembre del 2019 y 2018 y períodos 2020-2019: 1) Carta a la gerencia de la auditoría externa 2020, y 2) Estados Financieros Auditados al 31 de diciembre del 2020 y 2019. CU.CPP-2021-020
- c. Habilitación de dos plazas de Analista Académico en la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales y en la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades. CU.CPP-2022-001
- d. Informe de Modificaciones Presupuestarias del III Trimestre del 2021. CU.CPP-2022-004
- e. Informe de Liquidación Presupuestaria al 31 de diciembre del 2021. CUCPP-2022-005
- f. Oficios OCS-634-2021 de la Oficina de Contratación y Suministros, y OPRE-503-2021 de la Oficina de Presupuesto, sobre cumplimiento de puntos 4 y 9, inciso b) del acuerdo tomado en sesión 2876-2021, Art. I-B, relacionado con la aprobación del Plan-Presupuesto para el ejercicio económico 2022. CU.CPP-2022-008
- g. Informe de Modificaciones Presupuestarias del cuarto trimestre del 2021. CU.CPP-2022-013
- h. Informe de Modificaciones Presupuestarias del primer trimestre del 2022. CU.CPP-2022-023
- i. Informe de anual de labores de FUNDEPREDI, que incluye los estados financieros, correspondiente al ejercicio económico comprendido entre el 01 de enero al 31 de diciembre del 2021. CU.CPP-2022-024
- j. Solicitud para que se deje sin efecto el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2549-2016, Art. III, inciso 18), celebrada el 29 de setiembre del 2016, referente a la propuesta para atender los casos especiales de personas que no califican para un nombramiento por servicios especiales, de manera que no contravenga la normativa institucional. CU.CPP-2022-025

- k. Informe de Modificaciones Presupuestarias correspondientes al segundo trimestre del 2022. CU.CPP-2022-038
- l. Solicitud para sacar de la agenda de esa comisión, el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2638-2018, Art. II, inciso 1-b) celebrada el 25 de enero del 2018 (CU-2018-034). CU.CPP-2023-006
- m. Licitación Pública N°2022LN-000007-0017699999 “CONSTRUCCION INSTALACIONES PARA LA UNIDAD DE TRANSPORTES”. CU.CPP-2023-010
- n. Excitativa a la Administración de valorar lo solicitado por el PROLAB en la reunión que se realizó el 05 de agosto, 2022 a las 2:00 p.m. en las instalaciones del PROLAB en la Sede de San José. CU.CPP-2023-011
- o. Informe de las Modificaciones Presupuestarias, correspondientes al cuarto trimestre del 2022. CU.CPP-2023-024

3. COMISIÓN DE POLÍTICAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRATIVO

- a. Estudio técnico realizado por el Centro de Planificación y Programación Institucional, para la creación de la Oficina de Gestión e Investigación en Laboratorios (OGILAB). CU.CPDOyA-2022-070
- b. Informe técnico sobre las comisiones institucionales y su vinculación con el Manual Organizacional, elaborado por el CPPI.. CU.CPDOyA-2023-001
- c. Propuesta de modificación del artículo 10 del Reglamento para Personas Profesoras de Jornada Especial. CU.CPDOyA-2023-015
- d. Propuesta de modificación de la Política para fomentar la permanencia de las personas estudiantes de la UNED, aprobada por el Consejo Universitario en sesión 2927-2022, Art. IV-A, inciso 17) celebrada el 1 de setiembre del 2022. CU.CPDOyA-2023-022

4. COMISIÓN DE POLÍTICAS DE DESARROLLO ACADÉMICO

- a. Solicitud planteada por el director de la Escuela de Ciencias de la Administración, para levantar la suspensión de la carrera de Administración de Empresas con Énfasis en Cooperativas y Asociativas. CU.CPDA-2020-022

- b. Interpretación auténtica del artículo 113 del Reglamento General Estudiantil, en atención a solicitud de la Defensoría de los Estudiantes, referente a la normativa a aplicar en el análisis de solicitudes de salida lateral y residencia mínima que debe cumplir el estudiante. CU.CPDA-2021-012
- c. Informe de la Vicerrectoría Académica, referente a “Avances en la implementación y desarrollo del proceso de virtualización de la oferta académica de la Universidad y la evolución que se ha tenido al respecto”. CU.CPDA-2021-019
- d. Solicitud a las personas directoras de Escuela canalizar las propuestas de modificación del Reglamento del Sistema de Estudios de Posgrado, a través del Consejo de Estudios de Posgrado. CU.CPDA-2021-036
- e. Dictamen conjunto de la Comisión de “Políticas de Desarrollo Académico y la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Centros Universitarios, referente a la “Propuesta para regular la contextualización de las orientaciones académicas en la totalidad de asignaturas ofertadas a la población estudiantil en condición privada de libertad”. CU.CPDA-2022-055 y CU.CPDEyCU-2022-033
- f. Informe sobre el estado en que se encuentran acuerdos pendientes de cumplimiento. CU.CPDA-2023-004
- g. Solicitud a la Rectoría para que se nombre una comisión que elabore una propuesta actualizada de las políticas administrativas y académicas aprobadas por el Consejo Universitario en la sesión 2056-2010, Art. V, inciso 7) celebrada el 30 de setiembre del 2010, para el desarrollo del CONED. CU.CPDA-2023-025

5. COMISIÓN DE POLÍTICAS DE DESARROLLO ESTUDIANTIL Y SEDES UNIVERSITARIAS.

- a. Solicitud de prórroga para el cumplimiento del acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2874-2021, Art. II-A, inciso 8) celebrada el 16 de setiembre de 2021 (CU-2021-391), referente al Reglamento General de Becas para Estudiantes de Pregrado y Grado de la UNED y al Reglamento del Fondo Solidario. CU.CPDEySU-2023-009
- b. Solicitud de prórroga para el cumplimiento del acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2872-2021, Art. III-A, inciso 15) celebrada el 1 de setiembre de 2021 (CU-2021-369), referente al Fondo Solidario Estudiantil. CU.CPDEySU-2023-010

- c. Solicitud de prórroga para el cumplimiento del acuerdo del Consejo Universitario, tomado en sesión 2858-2021, Art. III, inciso 1-a) del 7 de junio del 2021, referente al Fondo Solidario Estudiantil. CU.CPDEySU-2023-013
- d. Solicitud de prórroga para el cumplimiento del acuerdo del Consejo Universitario, tomado en sesión 2940-2022, Art. III-A, inciso 18) celebrada el 24 de noviembre del 2022, referente al planteamiento de políticas institucionales, relativas a los privados de libertad. CU.CPDEySU-2023-014

Aprobada la agenda, tomamos como primer punto el acuerdo de una sesión extraordinaria del jueves de la próxima semana a las 2:00 de la tarde con el propósito de escuchar el informe anual de la Defensoría de los Estudiantes. ¿Estamos de acuerdo?, hay que darle firmeza, ya que es un acuerdo como tal. Lo aprobamos en firme.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO I

CONSIDERANDO:

1. **Que en la presente sesión 2962-2023, se encuentra incluida en la agenda, la presentación del Informe de Labores de la Defensoría de los Estudiantes, correspondiente al año 2022.**
2. **Existen temas en la agenda que deben ser analizados de manera urgente por parte del Consejo Universitario.**
3. **El interés del Consejo Universitario de contar con suficiente tiempo para la presentación y análisis del informe anual de la Defensoría de los Estudiantes.**

SE ACUERDA:

1. **Posponer para la próxima semana la presentación del Informe de Labores 2022 de la Defensoría de los Estudiantes.**
2. **Realizar una sesión extraordinaria del Consejo Universitario para el próximo jueves 18 de mayo de 2023 a las 02:00 p.m., con el fin de escuchar la presentación del Informe de Labores 2022**

de la Defensoría de los Estudiantes, a cargo de la señora Heidy Lucía Arce Ovares.

ACUERDO FIRME

II. APROBACIÓN DE LAS ACTAS 2926-2023, 2933-2022, 2960-2023, 2961-2023

RODRIGO ARIAS: Tenemos varias actas que conocer y aprobar. ¿Por qué tenemos ahí la 2926? ¿No es cierto que son las 2960 y 2961 las que tenemos pendientes?

ANA MYRIAM SHING: Esas están ahí porque habían acuerdos que se habían declarado confidenciales y hasta que se terminara el caso, entonces ya se podían aprobar.

RODRIGO ARIAS: Ah, ¿por eso hasta ahora se pueden conocer?

ANA MYRIAM SHING: Sí, no se habían aprobado.

RODRIGO ARIAS: Entonces, tenemos el acta 2926-2023. ¿Alguna observación?

Se aprueba el acta No. 2926-2023 con modificaciones de forma.

RODRIGO ARIAS: Tenemos el acta 2933-2023, es de setiembre del año pasado. Se aprueba el acta.

Se aprueba el acta No. 2933-2023 con modificaciones de forma.

RODRIGO ARIAS: Conocemos la 2960-2023. Aprobado también esta.

Se aprueba el acta No. 2960-2023 con modificaciones de forma.

RODRIGO ARIAS: Conocemos también el acta 2961-2023. ¿Alguna observación? No hay, se aprueba el acta.

Se aprueba el acta No. 2961-2023 con modificaciones de forma.

III. CORRESPONDENCIA

A. Propuesta de acuerdos de correspondencia.

Se conoce la propuesta de acuerdos para la correspondencia elaborada por la señora Ana Myriam Shing, coordinadora general de la Secretaría del Consejo Universitario. REF.CU-489-2023

1. **Correo electrónico del 9 de mayo del 2023, referente a información brindada por la Comisión Especial del Consejo Universitario, encargada de conversar con funcionarios de la Auditoría Interna, anuentes a ocupar el recargo de funciones.**

Se conoce el oficio ORH-URSP-2023-1271 del 02 de mayo del 2023 (REF. CU-460-2023), suscrito por la señora Laura Vargas Badilla, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, en el que remite la información sobre el cumplimiento de requisitos básicos de las personas funcionarias de la Auditoría interna para ocupar el puesto de auditor interno.

Además, se conoce el correo electrónico del 9 de mayo del 2023 (REF. CU-491-2023), enviado por la Comisión especial integrada por la señora Maureen Acuña Cascante y el señor Eduardo Castillo Arguedas, en la sesión 2961-2023, Art. III-A, inciso 2), en el que informan que se realizó la consulta a las personas funcionarias de la Auditoría interna para ver si están anuentes a ocupar el recargo del puesto de auditor interno.

RODRIGO ARIAS: Vamos a ver los puntos que se vieron como prioritarios ahora en la aprobación de la agenda.

Luego espero que haya tiempo para abordar algunos de los otros que estaban en el orden inicial de la agenda.

Tenemos lo del informe para el recargo de funciones de la Auditoría interna, dado que don Karino se jubila a partir del próximo lunes. Don Eduardo y doña Maureen

fueron la comisión especial que el Consejo designó para analizar las posibilidades internas dentro de la Auditoría para efectos de este recargo temporal.

OSVALDO CASTRO: Si quiere lo leo don Rodrigo.

Dice:

“En atención al acuerdo tomado en la Sesión CU 2961-2023, Art. III-A, inciso 2), del 4 de mayo 2023, en la que se nombra una comisión especial conformada por la señora Maureen Acuña Cascante y el señor Eduardo Castillo Arguedas, para que conversen con las personas de la Auditoría Interna que cumplen los requisitos y ver quienes están anuentes a ocupar mediante recargo de funciones por un período de 3 meses el puesto de auditora o auditor interno. La consulta se llevó a cabo el 9 de mayo 2023, cuyo resultado fue el siguiente:

<u>Nombre</u>	<u>Puesto</u>	<u>Anuencia</u>
Barboza Díaz Lino	Inspector de Auditoría	SI
Calvo Bustos Dyana	Inspectora de Auditoría	NO
Porras Chacón Angélica	Supervisora de Auditoría	SI
Sánchez Godínez Yorlenny	Inspectora de Auditoría	NO
Villegas Méndez Fainier María	Inspectora de Auditoría	SI

Atentamente,

Maureen Acuña Cascante
Eduardo Castillo Arguedas,
Miembros Consejo Universitario”

RODRIGO ARIAS: Muchas gracias Osvaldo por la lectura de este pequeño informe sobre las personas de la Auditoría interna, que teniendo requisitos, estarían en posibilidad de encargarse de la Auditoría interna de manera transitoria durante tres meses en principio sería el nombramiento del recargo de funciones.

Entonces, de las personas que tienen requisitos, y que tienen anuencia a ocupar el recargo de funciones, son Lino Barboza, Angélica Porras y Fainier Villegas.

MARLENE VIQUEZ: Don Rodrigo, ¿puedo hacer una consulta? Nosotros habíamos tomado el acuerdo de solicitarle a la Oficina Jurídica la actualización del reglamento para el concurso definitivo del titular, nada más quiero recordar eso, porque este recargo es precisamente mientras se actualiza toda la normativa con base en los últimos lineamientos aprobados en el 2018 por la Contraloría General de la República, que es un concurso público.

RODRIGO ARIAS: De acuerdo, sí, ya ese acuerdo se había tomado.

MARLENE VIQUEZ: Muchas gracias.

RODRIGO ARIAS: Entonces tenemos a Lino, Angélica y a Fainier, y debe procederse a votar por parte del Consejo Universitario. Que nos envíen el correo correspondiente y nos avisan cuando tengan todos los votos.

Se procede a realizar la votación secreta para el recargo de funciones en la Auditoría interna, quedando de la siguiente manera:

Lino Barboza Díaz	2 votos
Angélica Porras Chacón	6 votos
Fainier Villegas Méndez	1 voto

La votación es la siguiente: Lino tiene 2 votos, Angélica 6 votos y Fainier 1 voto, por lo tanto, se acuerda recargar la Auditoría interna a Angélica durante tres meses mientras se realiza el proceso público para el nombramiento del auditor o auditora definitivo para estos próximos años.

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III-A, inciso 1)

CONSIDERANDO:

- 1. El oficio AI-040-2023 del 17 de abril del 2023 (REF. CU-392-2023), suscrito por el señor Karino Alberto Lizano Arias, auditor interno, en el que informa que se acogerá a la jubilación a partir del martes 16 de mayo del 2023.**
- 2. Lo establecido en el artículo 25, inciso ch5 del Estatuto Orgánico de la UNED, que a la letra indica:**

“ch5) Nombrar al Auditor por tiempo indefinido, por votación de al menos dos terceras partes del total de sus miembros. Asimismo, suspender o remover al Auditor, por causa justa, conforme a lo establecido en el Art. 15 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y con una votación de al menos las dos terceras partes del total de sus miembros.”
- 3. La resolución R-CO-83-2018, emitida por la Contraloría General de la República a las ocho horas del nueve de julio del dos mil dieciocho, denominada “Lineamientos sobre gestiones que involucran a la Auditoría interna presentadas ante la Contraloría General de la República”.**

4. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2960-2023, Art. IV-A, inciso 3) celebrada el 27 de abril del 2023, en el que se solicita a la Oficina de Recursos Humanos la lista de las personas de la Auditoría interna que cumplen con los requisitos básicos establecidos para el puesto de auditor interno, y que, además, estén anuentes a ocupar dicho puesto por recargo, mientras se realiza el proceso concursal para el nombramiento del titular.
5. El oficio ORH-URSP-2023-1271 del 02 de mayo del 2023 (REF. CU-460-2023), suscrito por la señora Laura Vargas Badilla, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, en el que remite la información sobre el cumplimiento de requisitos básicos de las personas funcionarias de la Auditoría interna para ocupar el puesto de auditor interno.
6. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2961-2023, Art. III-A, inciso 2) celebrada el 04 de mayo del 2023 (CU-2023-204), el cual, en lo que interesa, indica:

“SE ACUERDA:

Nombrar una comisión especial del Consejo Universitario, integrada por la señora Maureen Acuña Cascante y el señor Eduardo Castillo Arguedas, con el fin de que, de conformidad con la información brindada por la Oficina de Recursos Humanos en el oficio ORH-URSP-2023-1271, conversen con las personas de la Auditoría Interna que cumplen los requisitos, ver si están anuentes a ocupar, mediante recargo de funciones por un período de tres meses, el puesto de auditora o auditor interno, y brinde un informe en la próxima sesión ordinaria del Consejo Universitario.”

7. El correo electrónico del 9 de mayo del 2023 (REF. CU-491-2023), enviado por la Comisión especial integrada por la señora Maureen Acuña Cascante y el señor Eduardo Castillo Arguedas, en la sesión 2961-2023, Art. III-A, inciso 2), informa que se realizó la consulta y las siguientes personas funcionarias de la Auditoría interna están anuentes a ocupar el recargo del puesto de auditor interno:

<u>Nombre</u>	<u>Puesto</u>
Barboza Díaz Lino	Inspector de Auditoría
Porras Chacón Angélica	Supervisora de Auditoría
Villegas Méndez Fainier María	Inspectora de Auditoría

SE ACUERDA:

1. **Recargar el puesto de auditor interno de la Universidad Estatal a Distancia, en la señora Angélica Porras Chacón, cédula 1-0645-0774, por un período de tres meses, del 16 de mayo del 2023 al 15 de agosto del 2023.**
2. **Informar de este acuerdo a la señora Marta Acosta Zúñiga, Contralora General de la República, según los términos establecidos en la resolución R-CO-83-2018, emitida por la Contraloría General de la República a las ocho horas del nueve de julio del dos mil dieciocho, denominada “Lineamientos sobre gestiones que involucran a la Auditoría interna presentadas ante la Contraloría General de la República”.**

ACUERDO FIRME

2. **Oficio SCU-2023-066 de la Secretaría del Consejo Universitario, referente a propuesta de acuerdo, sobre solicitud a la Oficina de Recursos Humanos de envío del perfil de la dirección de la Escuela de Ciencias de la Administración.**

Se conoce oficio SCU-2023-066 de fecha 8 de mayo del 2023 (REF.CU-484-2023) de la Secretaría del Consejo Universitario, referente a propuesta de acuerdo, sobre solicitud a la Oficina de Recursos Humanos de envío del perfil de la dirección de la Escuela de Ciencias de la Administración.

RODRIGO ARIAS: Tenemos también el oficio para la dirección de la ECA, es uno de los temas urgentes para verlos hoy.

Doña Ana Myriam nos envía el oficio SCU-2023-089 que dice así:

“Debido a que el 12 de agosto del 2023 vence el nombramiento del señor Federico Li Bonilla, como director de la Escuela de Ciencias de la Administración, y aún no se ha recibido por parte de la Oficina de Recursos Humanos, la propuesta del perfil respectivo, con el fin de iniciar el proceso de consulta para el nombramiento de la persona directora de esta Escuela, presento la siguiente propuesta de acuerdo:

CONSIDERANDO:

1. El nombramiento del señor Federico Li Bonilla, como director de la Escuela de Ciencias de la Administración, vence el 12 de agosto del 2023, de conformidad con lo aprobado por el Consejo Universitario en sesión 2754-2019, Art. IV, inciso 9) celebrada el 13 de agosto del 2019.
2. El artículo 7 del Reglamento para el nombramiento de las personas directoras de Escuela de la Universidad Estatal a Distancia, establece lo siguiente:

“Artículo 7: El procedimiento a seguir será el siguiente:

- a) Ciento veinte días naturales antes de que venza el plazo del nombramiento de la persona directora de Escuela que ocupa el puesto, la jefatura de Recursos Humanos enviará al Consejo Universitario la propuesta del perfil para ocupar el puesto de la dirección de la Escuela para su aprobación e inicio del proceso de consulta.
- b) El Consejo Universitario aprobará el perfil del cargo específico de la persona directora de Escuela en un plazo máximo de 14 días naturales y enviará la resolución a la Oficina de Recursos Humanos dentro del mismo período. En el acuerdo de la aprobación del perfil, se debe indicar a la Oficina de Recursos Humanos que inicie el proceso de consulta.
- c) Con base en el acuerdo del Consejo Universitario citado en el inciso b) anterior, la Oficina de Recursos Humanos en los siguientes 5 días naturales, por medio de la Unidad respectiva, hará pública a toda la comunidad universitaria de la UNED la solicitud del Consejo Universitario y realizará por medio del correo institucional, la apertura del proceso de consulta, para que las personas interesadas, en un plazo de 15 días naturales y que cumplen los requisitos indispensables del puesto, se postulen.
- d) La Oficina de Recursos Humanos en los siguientes 5 días naturales, por medio de la Unidad respectiva recibirá los atestados de las personas funcionarias interesadas, para la respectiva verificación de los requisitos indispensables. Para esta verificación la Oficina de Recursos Humanos contará con un plazo máximo de 7 días naturales.
- e) Una vez verificados los requisitos indispensables para el puesto correspondiente, la oficina de Recursos Humanos comunicará a las personas postulantes el cumplimiento de los requisitos indispensables del puesto y solicitará a estas personas un Proyecto de Desarrollo y Plan de trabajo para el puesto que se postula por el período definido de cuatro años, según los términos establecidos en el “Modelo Integral de Gestión de Talento Humano en los Puestos de Jefes y Directores” vigente, según acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2420-2015, Art. I, inciso 1-a), celebrada el 17 de abril de 2015, el cual debe estar de acuerdo con los Lineamientos de Política Institucional vigentes en la Universidad. Para el cumplimiento de lo aquí expuesto, las personas postulantes contarán con 8 días naturales para la entrega de lo solicitado a partir de la comunicación dada por la Oficina de Recursos Humanos.
- f) En el mismo período de los 8 días naturales establecidos en el inciso anterior, para la entrega del Proyecto de Desarrollo y Plan de trabajo por las personas postulantes en los términos definidos, la Oficina de Recursos Humanos remitirá la información a la Escuela respectiva de las personas que cumplen los requisitos indispensables, con el fin de que el Consejo de Escuela en los próximos 15 días naturales, realice la conformación de la Comisión

Electoral de al menos tres personas, una de las cuales deberá ser un estudiante, para realizar la consulta que aquí se dispone.

- g) Ninguno de los miembros de la Comisión Electoral podrá participar como postulante para optar al puesto de la respectiva dirección de Escuela. Esta Comisión Electoral puede solicitar asesoría a la Oficina Jurídica, al TEUNED o a cualquiera otra instancia interna, si lo considera necesario. En todos los casos, la decisión final de lo consultado la determinará la Comisión Electoral de manera fundamentada.
- h) El Consejo de Escuela, durante el proceso de consulta interna, tendrá la potestad de sustituir a alguno de los miembros de la Comisión Electoral cuando sea requerido, y lo comunicará al Consejo Universitario el día hábil siguiente.

SE ACUERDA:

Solicitar a la Oficina de Recursos Humanos que, a más tardar el 17 de mayo del 2023, remita al Consejo Universitario la propuesta de perfil para el nombramiento de la persona que ocupará la dirección de la Escuela de Ciencias de la Administración.”

¿Alguna observación? No hay ninguna participación, sometemos a votación el acuerdo que me permití leer anteriormente y que doña Ana Myriam nos envió. Queda aprobado y le damos firmeza a este acuerdo. Se aprueba en firme.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III-A, inciso 2)

CONSIDERANDO:

1. **El nombramiento del señor Federico Li Bonilla, como director de la Escuela de Ciencias de la Administración, vence el 12 de agosto del 2023, de conformidad con lo aprobado por el Consejo Universitario en sesión 2754-2019, Art. IV, inciso 9) celebrada el 13 de agosto del 2019.**
2. **El artículo 7 del Reglamento para el nombramiento de las personas directoras de Escuela de la Universidad Estatal a Distancia, establece lo siguiente:**

“Artículo 7: El procedimiento a seguir será el siguiente:

- a) Ciento veinte días naturales antes de que venza el plazo del nombramiento de la persona directora de Escuela que ocupa el puesto, la jefatura de Recursos Humanos enviará

al Consejo Universitario la propuesta del perfil para ocupar el puesto de la dirección de la Escuela para su aprobación e inicio del proceso de consulta.

- b) El Consejo Universitario aprobará el perfil del cargo específico de la persona directora de Escuela en un plazo máximo de 14 días naturales y enviará la resolución a la Oficina de Recursos Humanos dentro del mismo período. En el acuerdo de la aprobación del perfil, se debe indicar a la Oficina de Recursos Humanos que inicie el proceso de consulta.
- c) Con base en el acuerdo del Consejo Universitario citado en el inciso b) anterior, la Oficina de Recursos Humanos en los siguientes 5 días naturales, por medio de la Unidad respectiva, hará pública a toda la comunidad universitaria de la UNED la solicitud del Consejo Universitario y realizará por medio del correo institucional, la apertura del proceso de consulta, para que las personas interesadas, en un plazo de 15 días naturales y que cumplen los requisitos indispensables del puesto, se postulen.
- d) La Oficina de Recursos Humanos en los siguientes 5 días naturales, por medio de la Unidad respectiva recibirá los atestados de las personas funcionarias interesadas, para la respectiva verificación de los requisitos indispensables. Para esta verificación la Oficina de Recursos Humanos contará con un plazo máximo de 7 días naturales.
- e) Una vez verificados los requisitos indispensables para el puesto correspondiente, la oficina de Recursos Humanos comunicará a las personas postulantes el cumplimiento de los requisitos indispensables del puesto y solicitará a estas personas un Proyecto de Desarrollo y Plan de trabajo para el puesto que se postula por el período definido de cuatro años, según los términos establecidos en el “Modelo Integral de Gestión de Talento Humano en los Puestos de Jefes y Directores” vigente, según acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2420-2015, Art. I, inciso 1-a), celebrada el 17 de abril de 2015, el cual debe estar de acuerdo con los Lineamientos de Política Institucional vigentes en la Universidad. Para el cumplimiento de lo aquí expuesto, las personas postulantes contarán con 8 días naturales para la entrega de lo solicitado a partir de la comunicación dada por la Oficina de Recursos Humanos.
- f) En el mismo período de los 8 días naturales establecidos en el inciso anterior, para la entrega del Proyecto de Desarrollo y Plan de trabajo por las personas postulantes en los términos definidos, la Oficina de Recursos Humanos remitirá la información a la Escuela respectiva de las personas que

cumplen los requisitos indispensables, con el fin de que el Consejo de Escuela en los próximos 15 días naturales, realice la conformación de la Comisión Electoral de al menos tres personas, una de las cuales deberá ser un estudiante, para realizar la consulta que aquí se dispone.

- g) Ninguno de los miembros de la Comisión Electoral podrá participar como postulante para optar al puesto de la respectiva dirección de Escuela. Esta Comisión Electoral puede solicitar asesoría a la Oficina Jurídica, al TEUNED o a cualquiera otra instancia interna, si lo considera necesario. En todos los casos, la decisión final de lo consultado la determinará la Comisión Electoral de manera fundamentada.
- h) El Consejo de Escuela, durante el proceso de consulta interna, tendrá la potestad de sustituir a alguno de los miembros de la Comisión Electoral cuando sea requerido, y lo comunicará al Consejo Universitario el día hábil siguiente.

SE ACUERDA:

Solicitar a la Oficina de Recursos Humanos que, a más tardar el 17 de mayo del 2023, remita al Consejo Universitario la propuesta de perfil para el nombramiento de la persona que ocupará la dirección de la Escuela de Ciencias de la Administración.

ACUERDO FIRME

3. Oficio SCU-2023-093 de la Secretaría del Consejo Universitario, referente a información sobre jubilación de la señora Ana Myriam Shing Sáenz.

Se conoce el oficio SCU-2023-093 de fecha 10 de mayo del 2023 (REF. CU-495-2023), suscrito por la señora Ana Myriam Shing Sáenz, coordinadora general de la Secretaría del Consejo Universitario, en el que informa que se acogerá a la jubilación a partir del 01 de junio del 2023.

RODRIGO ARIAS: Tenemos la nota de doña Ana Myriam también, el SCU-2023-093, de fecha 10 de mayo, dice así:

“Debido a que ya presenté a la Oficina de Recursos Humanos la solicitud de terminación de contrato de trabajo con la Universidad, les informo que a partir del 01 de junio del 2023 me acogeré a la jubilación.

Lo anterior, con el fin de que el Consejo Universitario pueda realizar con tiempo el proceso correspondiente para nombrar a la persona que me sustituirá en la coordinación general de la Secretaría del Consejo Universitario.

Agradezco a la Universidad, al señor rector, don Rodrigo Arias, y a las señoras y señores miembros del Consejo Universitario, la oportunidad que me brindaron de laborar durante 41 años en esta benemérita Institución, dentro de los cuales 36 años he tenido el honor de laborar en la Secretaría del Consejo Universitario, por lo que agradezco la confianza que han depositado en mí todas las personas que han integrado este órgano colegiado, así como a los señores rectores con los que he trabajado.

Estoy segura que las compañeras de la Secretaría del Consejo Universitario continuarán realizando un excelente trabajo, conozco su entrega y disposición para realizar siempre de manera eficiente, todo lo que se les encomienda. Les agradezco a ellas todo el apoyo brindado durante mi gestión.

Saludos cordiales.”

Bueno, doña Ana Myriam ya formalmente nos comunica que se acoge a su merecida jubilación después de tantos años de trabajo y a partir del 1 de junio. Significa que estará con nosotros hasta el 31 de mayo y tenemos que, no solo reconocerle su apoyo a todas las comisiones del Consejo, a rectores durante este tiempo, a tantas instancias de la Universidad, por el trabajo eficiente, efectivo, comprometido, que ha llevado adelante desde la coordinación de la Secretaría del Consejo Universitario los últimos años, pero también desde la Secretaría y otros puestos anteriores, aunque ya lleva 36 en el Consejo Universitario.

Así que muchas gracias doña Ana Myriam y muchas felicidades también por su jubilación.

Para efectos del Consejo Universitario también tenemos que proceder con el mecanismo establecido para nombrar la Secretaría General del Consejo Universitario.

Antes voy a dar la palabra a las personas que la pidieron, en orden tengo a doña Marlene, doña Catalina, don Carlos Montoya y don Eduardo.

MARLENE VIQUEZ: Primero que nada, yo sí quiero dejar en actas, mi agradecimiento profundo a doña Ana Myriam Shing Sáenz, por toda esta labor que ha llevado a cabo como coordinadora general del Consejo Universitario.

Cuando yo ingresé la primera vez al Consejo Universitario como miembro interno, allá en el año 86, fue cuando la empecé a conocer, estaba trabajando como ayudante o asistente de Cecilia Dobles, que fue la primera que estuvo como secretaria del Consejo Universitario, y después de doña Cecilia Dobles queda Ana Myriam y a partir de ahí, puedo dar fe de las condiciones y las calidades que ha tenido y la discreción, sobre todo que maneja Ana Myriam en esta función, que es tan importante para el Consejo Universitario.

En síntesis, lo que quiero decirle a Ana Myriam, es que le deseo lo mejor en esta nueva etapa de su vida, espero que pueda disfrutar de sus nietos ahora que sale

con una merecida jubilación a la parte de don Mario, que tengo entendido que se jubilan los dos, lo cual es muy positivo, y desearles lo mejor, pero sobre todo expresarle mi profundo agradecimiento por el apoyo que siempre conté de parte suya para poder encontrar información, etc., y que siempre la Secretaría, me brindó el apoyo para poder elaborar algunas propuestas que presente al Consejo Universitario y que independientemente de que coincidan o no coincidan con la manera de pensar, siempre la Secretaria del Consejo Universitario ha estado al servicio de las personas miembros del Consejo Universitario y de todo el órgano colegiado para que podamos llevar a cabo una buena labor. Así que bendiciones Ana Myriam y muchísimas gracias.

CATALINA MONTENEGRO: Creo que no tengo suficientes palabras para agradecer el trabajo de doña Ana Myriam, no solo para con nosotros a lo interno del Consejo Universitario, sino por el legado que ella está dejando, por el equipo que ha formado, por cómo trabaja con las chicas, con las asistentes, por como siempre, a lo largo de los años, el Consejo ha sido un espacio que, mediante un trabajo que ella ha coordinado, que ha liderado, ha estado como disponible, siempre uno le mandaba a pedir acuerdos a veces con cosas muy básicas, como qué acuerdos han tomado sobre este tema, sobre este otro, siendo parte de la comunidad universitaria y siempre recibimos respuesta, y ahora este poco tiempo que nosotros como equipo logramos compartir con ella, realmente ha demostrado como mencionaba doña Marlene, un profesionalismo, una actitud impecable, una disponibilidad, siempre una comprensión, una humanidad que a mí no deja de conmoverme cuando personas así se pensionan, pero decirle que realmente con su ejemplo, está dejando cosas a la UNED y está dejando aprendizajes, procedimientos y valores en los equipos que van asumiendo las responsabilidades que ella ya no tiene que que asumir porque, por dicha, todavía se puede acoger a la pensión con todos sus derechos.

Nos toca ahora a nosotros seguir aquí y creo que dentro del equipo del Consejo hay gente ya formada que está lista, que ha probado que nos puede seguir apoyando.

Infinitas gracias Ana Myriam, un fuertísimo abrazo y la vamos a extrañar mucho. Eso téngalo por seguro, gracias.

CARLOS MONTOYA: Un saludo a la comunidad. Yo a Ana Myriam tengo que agradecerle inmensamente el tiempo que me correspondió como rector interino de esta institución. Fue un apoyo fundamental en cuanto al proceder de este servidor en el Consejo, justamente por el nivel de conocimiento que ella tenía y que me podría orientar.

Recuerdo las tardes de los martes en la Rectoría cuando nos reuníamos a ver los temas de agenda y el abordaje que ella siempre le dio, o el acompañamiento que me dio y tengo que agradecerle todo ese tiempo que me colaboró.

Igualmente, desearle lo mejor en esta nueva etapa de su vida, después de tantos años en la institución y que como lo ha mencionado, Catalina y doña Marlene, creo que quedamos con un equipo de trabajo también, que usted ha sabido liderar y orientar para que el Consejo pueda seguir operando de la forma en la que lo hizo durante todo el tiempo que estuvo al frente de la coordinación y pues, para usted y para su esposo Mario también, aprovecho este espacio para desearle lo mejor a los dos, que bonita salida tiene una pareja de compañeros funcionarios de la Universidad y poder al mismo tiempo disfrutar de esta etapa de su vida. Muchas gracias.

EDUARDO CASTILLO: Primero, felicitar a Ana Myriam por este periodo en que ha fungido como coordinadora general del Consejo Universitario, si bien es cierto, nosotros a veces vemos estos puestos como manejables, o algo por el estilo, sin embargo, cuando hemos participado en el Consejo nos damos cuenta que ese es un puesto muy delicado, y que ella ha sabido durante todo este periodo hacerlo de la mejor manera posible, dicho sea de paso, esto ha permitido contar con la confianza de los diferentes rectores con los cuales ella ha compartido, y eso refleja, precisamente esa confianza que ella se ha ganado con su profesionalismo, para llegar hasta este momento como funcionaria de la Universidad y del Consejo Universitario.

Así que mi parte, agradecerle a Ana Myriam todo ese apoyo que nos ha dado. De mi parte, incluso en este segundo periodo en que participo en el Consejo Universitario y siempre he contado con todo el apoyo de ella cuando se ha requerido, cuando he solicitado algún tipo de acuerdo, etc., y a veces me dice, -Eduardo, no lo he encontrado-, y no deja de buscarlo hasta que lo encuentra.

Así que de mi parte, agradecerle a Ana Myriam, desearle muchos éxitos en esta nueva vida de jubilada que va a vivir en conjunto con don Mario Venegas también que de paso, como dijo don Carlos Montoya, hacer mi reconocimiento y agradecimiento por todo el apoyo que hemos recibido de ambos cuando lo hemos requerido.

Así que muchísimas gracias y de nuevo felicitar a Ana Myriam por este periodo en que fungió como coordinadora general en la Secretaría del Consejo Universitario, y felicitarla en esta nueva vida de jubilada que ella va a asumir a partir del 1 del próximo mes. Buen día para todos y todas.

OSVALDO CASTRO: Buenos días al Consejo Universitario y a la comunidad universitaria estudiantil, que nos sigue.

De igual forma, me sumo al agradecimiento que le puedo tener a doña Ana Myriam, desde que entré al Consejo Universitario, siempre ha tenido esa disposición, esa anuencia para colaborar y me recuerdo, que cuando comencé a venir al Consejo, ella fue una de las que me dijo, -sí, claro, adelante, venga-, ahí solito estaba y ya después don Eduardo, don Gustavo se fueron incorporando,

ahora don Carlos que casi siempre me acompaña, don José María, pero fue doña Ana Myriam la que me dijo que sí, que adelante, que podía venir al Consejo.

Entonces, el agradecimiento total, a Ana Myriam por ese apoyo, por esa sabiduría que nos ha transmitido a todos.

También, muy respetuosamente, le puedo solicitar que en esos 36 años en el Consejo Universitario, creo que puede merecer un libro de anécdotas, entre otras cosas, porque 36 años en un Consejo Universitario como este, no son fáciles, y creo que las vivencias que usted pasó son muchas y se pueden transmitir mediante un libro.

Ahí le dejo la inquietud doña Ana Myriam, y felicidades, que esta nueva vida de jubilada junto a su esposo sea de máximo provecho para ambos y para su familia principalmente, muchas gracias.

MAUREEN ACUÑA: Ana Myriam, primero que nada quiero felicitarte por esa jubilación bien merecida. Agradecerte por todos estos años, muchos años de desempeño en la Universidad, impecable, ha sido todo un ejemplo y mentora para muchos de nosotros y le agradezco mucho toda la ayuda mientras he estado en este Consejo Universitario, todo tu conocimiento, todo lo que nos has aportado, que nos has ayudado para seguir adelante en muchas situaciones.

Muchas gracias de nuevo y te aseguro que te vamos a echar mucho de menos Ana Myriam, nos va a hacer mucha falta, pero bueno, las otras compañeras del Consejo, las otras asistentes son excelentes y creo que ese ejemplo y esa mentoría que les has dado, ha sido de mucho apoyo para todos.

Y de nuevo mis mejores deseos en esta jubilación bien merecida Ana Myriam, que disfruté mucho con su familia esta nueva etapa, y sus nietos y felicidades también para Mario. Gracias.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Yo quiero sumarme al reconocimiento y a las felicitaciones a doña Ana Myriam por su merecida jubilación y decirle que aunque tengo poco tiempo de estar en la UNED y de ser miembro de este Consejo, y tenemos poco tiempo de conocernos, realmente he quedado admirado, he quedado sorprendido de su capacidad de trabajo, de su ética de trabajo y de su eficiencia como funcionaria pública.

Realmente me parece admirable el trabajo que usted hace, me parece que es destacado, ojalá hubiera más funcionarias y funcionarios públicos tan eficientes como usted, la verdad es que, Ana Myriam lleva el control de todo, le da seguimiento a todo, todo lo tiene ordenado, cualquier cosa que uno le pide inmediatamente está, tiene la capacidad de anticipación que cuesta tanto en la función pública, entonces, muchas veces antes de que se dé una situación ya ella la tiene prevista, realmente es admirable su trabajo y pues me alegro por

supuesto, por su jubilación, pero también no dudo que se le va a echar de menos muchísimo en la UNED y pues, muchas gracias por todo.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Yo también me sumo a las cosas que han dicho de reconocimientos personales para Ana Myriam, en lo que yo la he podido tratar, observar y ver en este tiempo que tengo en el Consejo, igualmente he visto su capacidad de trabajo, su eficiencia y su eficacia, la honestidad con que aborda los problemas y las cosas que se le someten, el buen trato que tiene con uno, que es muy importante su gentileza, la disposición que tiene no solo a colaborar, sino a solucionar los problemas que se le plantean y se le solicita su ayuda.

En ese sentido, me parece que es una mujer extraordinaria y una digna mujer representante del trabajo de la UNED en este campo administrativo.

Me parece igualmente que el derecho que ella se acoge ahora, es un derecho social en el país muy importante y ahora lo disfruta y lo disfruta los otros compañeros que están en ese proceso, pero que son derechos amenazados en el país y que son derechos que están en este momento tratando de disminuirse en muchos aspectos y que esa es una lucha en la que nosotros no debemos bajar la cabeza frente a esas amenazas que hay.

Cuando se jubila una compañera como doña Ana Myriam o cualquier otro compañero, ahí estamos afirmando constantemente el estado social de derecho, los derechos sociales y parte de los derechos laborales que están vinculados al proceso de la jubilación, y en ese sentido, cuando celebramos una jubilación, no debemos bajar la bandera de las luchas que esto tiene y de las preocupaciones que estamos viviendo en términos generales frente a las amenazas y ataques de este gobierno contra parte de la legislación laboral en este país.

Yo creo que eso es importante, que doña Ana Myriam disfrute de su jubilación, obviamente, es un éxito para ella, para su familia, por supuesto que va a ser mejor todavía, pero también nos debe tener a nosotros en el terreno del combate, de la defensa de los derechos sociales que están amenazados.

ANA MYRIAM SHING: Estoy conmovida, por todas esas palabras tan lindas y el concepto que tienen de mí. En realidad, me voy muy contenta y triste al mismo tiempo de dejar la Universidad.

Agradezco mucho a todos estas palabras y agradezco a la Universidad esta oportunidad que me ha dado de servirle.

En realidad, yo soy la que he aprendido mucho durante todos estos años de todas las personas que han pasado por el Consejo Universitario. Han sido algunos tiempos muy difíciles, otros tiempos muy lindos.

En realidad, he hecho mi trabajo con muchas ganas, mucho interés y siempre he tratado de hacer las cosas lo mejor que se pueda. He tratado de dar lo mejor de

mí y pido disculpas para las compañeras, que tal vez no he podido atender como se merecen. Pero gracias a Dios me dejó llegar hasta este momento y espero lo mejor para la Universidad durante muchos años más.

En realidad, agradezco mucho a la Universidad todo este apoyo y he estado muy orgullosa de laborar para ella. Agradezco a los rectores también con los que he tenido que trabajar, don Celedonio, don Luis Guillermo Carpio, don Rodrigo y don Carlos, todos me han dado la confianza y he tratado de apoyarlos en lo que pude.

Igual, les ofrezco mi apoyo, como dice don Vladimir, siempre dando la lucha por la Universidad desde afuera. En todo lo que necesiten apoyo en el Consejo Universitario estoy en la mejor disposición, en forma desinteresada, en el momento en que requieran. Y, como dice doña Marlene, me voy a dedicar a chinear a mis nietas y a disfrutar un poco, a descansar y hacer cosas, proyectos que tengo en mente.

Agradezco mucho a las compañeras, al equipo de trabajo, en realidad sin ellas el trabajo no saldría, ellas son un pilar indispensable para el funcionamiento de la secretaría del Consejo Universitario y estoy segura que seguirán dándole el mismo apoyo a la persona que llegue en mi sustitución.

Y agradezco a todos los funcionarios de la Universidad, a todos los compañeros por el apoyo que siempre me han dado. Todavía me quedan dos semanas, todavía no me voy.

RODRIGO ARIAS: Muchas gracias por sus palabras y por el trabajo comprometido y eficiente de tantos años. Me uno a todos esos reconocimientos, a todos los agradecimientos en nombre de los rectores que hemos tenido que trabajar con usted, siempre con el respaldo y el apoyo requerido para salir adelante con los diferentes temas que tiene la agenda del Consejo Universitario y otras agendas que se dan alrededor de los temas que aquí se abordan.

Muchos Consejos Universitarios han tenido el apoyo de doña Ana Myriam a lo largo del tiempo, creo que más de 50 consejales debe de haber atendido a lo largo de sus 36 años; con muchas personalidades distintas y siempre con la capacidad de responder a los requerimientos a lo largo del tiempo.

Un reconocimiento, entonces, nuevamente doña Ana Myriam, creo que corresponde tomar un acuerdo en primer lugar para agradecerle por los aportes que desde la secretaría el Consejo Universitario ha brindado a la Universidad a lo largo de muchos años, desde el inicio a esta institución y reconocerle su excelente trabajo, su compromiso, su eficiencia para que el Consejo Universitario pudiera seguir operando en los diferentes momentos del tiempo.

En fin, yo creo que un acuerdo de agradecimiento y reconocimiento por su trabajo es sumamente pertinente en estos momentos. Quería plantearlo de esa manera.

MARLENE VÍQUEZ: Primero que nada, iba por la misma línea suya, señor rector, de que tenía que tomarse un acuerdo en los términos que usted lo ha indicado muy bien, me parece que este reconocimiento es meritorio para doña Ana Myriam por ser tan tolerante también con todos nosotros y el excesivo trabajo que requiere el poder, quizá muchos compañeros y compañeras de la comunidad universitaria no sepan, pero el Consejo Universitario es una de las instancias que mayor trabajo tiene para poder responder en las fechas y en los tiempos que se nos establece. Entonces, en esa parte don Rodrigo, le agradezco más bien la propuesta y estaría totalmente de acuerdo por el merecido reconocimiento que ella merece por las labores realizadas durante estos, al menos, 36 años en el Consejo Universitario.

RODRIGO ARIAS: Procedemos a realizar la votación al acuerdo correspondiente, para darle aprobación y firmeza. Queda aprobado y en firme.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III-A, inciso 3)

CONSIDERANDO:

- 1. El oficio SCU-2023-093 de fecha 10 de mayo del 2023 (REF. CU-493-2023), suscrito por la señora Ana Myriam Shing Sáenz, coordinadora general de la Secretaría del Consejo Universitario, en el que informa que se acogerá a la jubilación a partir del 01 de junio del 2023.**
- 2. La extensa y valiosa vida laboral de la señora Ana Myriam Shing Sáenz al servicio de la UNED por más de 40 años, 36 de ellos en el Consejo Universitario.**

SE ACUERDA:

- 1. Agradecer a la señora Ana Myriam Shing Sáenz, coordinadora general de la Secretaría del Consejo Universitario, por sus valiosos y excelentes servicios a la Universidad y particularmente al Consejo Universitario durante su trayectoria en la Universidad.**
- 2. Reconocer en la señora Ana Myriam Shing Sáenz su ética laboral, confianza, discrecionalidad, apoyo constante y por sus numerosas capacidades personales y profesionales puestas al servicio del buen desempeño de sus funciones en el Consejo Universitario.**

3. Expresar nuestros mejores deseos a la señora Ana Myriam Shing Sáenz, en esta nueva etapa de la vida en compañía de su familia y seres queridos.

ACUERDO FIRME

MARLENE VÍQUEZ: Dada la experiencia de doña Ana Myriam en el Consejo Universitario y el artículo VI para nombrar a la coordinadora general del Consejo Universitario, define que los candidatos serán propuestos por los miembros del Consejo Universitario, adjuntando la documentación pertinente que muestre el cumplimiento de los requisitos. El Consejo Universitario nombrará una comisión especial conformada por al menos 3 de sus miembros, la cual realizará, con el apoyo de la Oficina de Recursos Humanos, en el proceso de verificación de requisitos, las entrevistas y presentación de un informe al Consejo Universitario sobre los resultados del proceso realizado.

Entonces sí quería, muy respetuosamente, don Rodrigo, ver si es posible y abusando del trabajo que ha llevado a cabo doña Ana Myriam y el conocimiento que tiene, que ella nos pueda sugerir la persona que la puede sustituir, porque el cambio es drástico, son dos semanas, pero es un cambio drástico para la institución, llevar la secretaría del Consejo Universitario, no es cualquier persona la que lo pueda llevarlo a cabo, porque tiene que coordinar y hacer muchas acciones.

Entonces, si era posible tomar un segundo acuerdo por separado para solicitarle a doña Ana Myriam para que en su condición de coordinadora general del Consejo Universitario, con la mayor confianza, le brinde al Consejo Universitario el nombre o los nombres de las personas que ella considera pueden sustituirla dada la experiencia que tienen en relación con la labor que se lleva en el Consejo Universitario, y después aplicaríamos lo que establece el Reglamento. Muchas gracias, señor rector.

RODRIGO ARIAS: Gracias, muy amable. Efectivamente, para seguir adelante con el tema tenemos que pensar en la sustitución de doña Ana Myriam en la secretaría general del Consejo Universitario, para eso tenemos en la Universidad un reglamento específico. El artículo IV del Reglamento tiene los requisitos para el puesto que dice lo siguiente, licenciatura o maestría en cualquier área que lo faculte para el desempeño del puesto. Incorporado al Colegio respectivo. Al menos tres años de experiencia en alguna de las funciones del proceso administrativo, planeación, dirección, ejecución, control. Luego dice el mismo artículo, el coordinador general será de tiempo completo y para efectos salariales tendrá rango de jefe de oficina.

Luego está el artículo VI, que es el que doña Marlene nos leyó, en el cual habla de cómo se procede a nombrar a la persona que ocupe la Secretaría del Consejo Universitario, dice en primer término que los candidatos o candidatas serán

propuestos por los miembros del Consejo Universitario, adjuntando la documentación pertinente que muestre el cumplimiento de los requisitos. O sea, alguno de nosotros debe presentar las candidaturas, a mí me parece muy bien que doña Ana Myriam nos dé un insumo desde su experiencia en el Consejo Universitario para cumplir con este primer punto, en el que, cualquiera de nosotros lo puede acoger y lo presenta para el Consejo Universitario pueda apegarse a la norma que está establecida.

Y luego dice, el Consejo Universitario, nombrará una comisión especial conformada por al menos 3 de sus miembros que, con apoyo de la Oficina de Recursos Humanos hará el proceso de verificación de requisitos, entrevistas y presentará un informe al Consejo Universitario sobre resultados del proceso realizado.

Me parece bien contar con el primer insumo en los términos que doña Marlene mencionó y sí tendríamos que decirle a doña Ana Myriam que nos haga esa recomendación de aquí al jueves, como mucho, para que el próximo viernes podamos nombrar la comisión y en dos semanas tener el informe de la Comisión Especial para proceder a nombrar, ese es el plazo que tenemos que autoimponernos nosotros mismos.

MARLENE VÍQUEZ: Y que de una vez se pueda dar el cumplimiento de requisitos, verdad que eso es importante, que lo adjunte doña Ana Myriam.

RODRIGO ARIAS: Sí, que en la propuesta que nos haga, verifique el cumplimiento de requisitos, pero atendiendo su solicitud, le pediríamos a doña Ana Myriam esa recomendación en los términos que usted lo mencionó. Sería el acuerdo que tomamos y ya con eso procedemos con la comisión la próxima semana.

Procedemos a realizar la votación al acuerdo correspondiente, para darle aprobación y firmeza. Lo aprobamos en firme.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III-A, inciso 3-a)

CONSIDERANDO:

Lo establecido en los artículos cuarto y sexto del Reglamento de la Secretaría del Consejo Universitario, que se transcriben a continuación:

ARTÍCULO CUARTO: REQUISITOS DEL PUESTO DE COORDINADOR(A) GENERAL.

- a) Licenciatura o maestría en cualquier área que lo faculte para el desempeño del puesto.
- b) Incorporado al colegio respectivo
- c) Al menos tres años de experiencia en alguna de las funciones del proceso administrativo (Planeación, Dirección, Ejecución o Control).

El puesto de Coordinador(a) General será de tiempo completo y para efectos salariales tendrá rango de Jefe de Oficina.

ARTÍCULO SEXTO: NOMBRAMIENTO DEL COORDINADOR(A) GENERAL.

“Los candidatos serán propuestos por los miembros del Consejo Universitario; adjuntando la documentación pertinente que muestre el cumplimiento de los requisitos.

El Consejo Universitario nombrará una Comisión Especial conformada por al menos tres de sus miembros, la cual realizará, con apoyo de la Oficina de Recursos Humanos, el proceso de verificación de requisitos, las entrevistas y presentará un informe al Consejo Universitario sobre los resultados del proceso realizado.”

SE ACUERDA:

Solicitar a la señora Ana Myriam Shing Sáenz, coordinadora de la Secretaría del Consejo Universitario, que, en la próxima sesión ordinaria, presente una recomendación de la o las personas que podrían sustituirla en el puesto de la coordinación de la Secretaría del Consejo Universitario, por motivo de su jubilación, a partir del 01 de junio del 2023. Para ello, deberá aportar la documentación que compruebe el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo Cuarto del Reglamento de la Secretaría del Consejo Universitario.

ACUERDO FIRME

4. **Correo electrónico del señor Eduardo Castillo Arguedas, miembro del Consejo Universitario, en el que adjunta correo del señor rector, referente a aclaración sobre el descuento del 30% a los aranceles de los posgrados. Además, oficio VE.113.2023 de la Vicerrectoría Ejecutiva.**

Se conoce correo electrónico de fecha 05 de mayo del 2023 (REF.CU-472-2023) enviado por el señor Eduardo Castillo Arguedas, miembro del Consejo

Universitario, en el que adjunta el correo del señor rector, Rodrigo Arias Camacho, donde, en atención a la consulta realizada por el señor Roger Jiménez Morales, jefe de la Oficina de Tesorería, aclara que el descuento del 30% se debe aplicar a los aranceles de los posgrados para el segundo y tercer cuatrimestre del año 2023.

Además, oficio VE-113-2023 del 5 de mayo del 2023 (REF. CU-488-2023), suscrito por la señora Laura Vargas Badilla, vicerrectora Ejecutiva, en el que informa que, dado los dos acuerdos tomados por el Consejo Universitario en sesión 2959-2023, Art. V-A, inciso 4), celebrada el 21 de abril del 2023, y en la sesión 2960-2023, Art. IV-A, inciso 2), celebrada el 27 de abril del 2023, en el inciso i), referentes al descuento de los posgrados, esa vicerrectoría giró instrucción de la aplicación generalizada del 30% a todos los posgrados.

EDUARDO CASTILLO: Primero, se ha tomado un acuerdo donde se definían los aranceles para la Maestría en Valuación tanto para nacionales como para extranjeros. Para nacionales se había mencionado un acuerdo de ₡160 000,00 y de \$290 para extranjeros. Posteriormente, el jueves 27 de abril, el Consejo tomó un acuerdo generalizado, donde se reducían en un 30% los aranceles de posgrado, que eso estuvo muy bien, o sea, no estaba mal.

De Tesorería, se le comunica a don Minor que a los aranceles se les aplicó el descuento del 30%, quedando los aranceles de estudiantes nacionales como en ciento cincuenta y algo creo, en el caso de los extranjeros, en dólares quedaría casi como en 350 dólares, eso producto que se le aplicó a ellos un incremento de un 25% producto de un acuerdo que existía del Consejo Universitario anteriormente, dicho sea de paso, cuando discutimos esos aranceles, no tuvimos de referencia ese acuerdo que existía en ese momento.

Y el otro elemento al que también se hizo referencia que tampoco se había considerado, es que todos los aranceles a nivel internacional se estaban haciendo en colones, con lo cual, variaba un poco y causaba una variación sustancial en cuanto al arancel que se había acordado para extranjeros.

Hay un grupo de estudiantes interesados, obviamente, de valuadores de Honduras, y ahora aparece otro grupo, también interesados, que son unos valuadores de El Salvador. De mi parte, lo que propondría son dos cosas, que se derogue ese acuerdo del Consejo Universitario, donde se indicaba ese incremento del 25% y a su vez, también que se derogue ese otro acuerdo, donde se indica que el cobró será en colones para que se deje en dólares. Por lo tanto, lo propuesto en general sería que se mantengan los \$290 para estudiantes extranjeros, de tal manera que, se pueda definir de una manera concreta el arancel a cobrar para estos estudiantes. Eso sería, gracias.

RODRIGO ARIAS: ¿Esto sería para la Maestría en Valuación?

EDUARDO CASTILLO: Si la Universidad considera válido para las demás maestrías y doctorados, o sea, en general para posgrados, en hora buena.

RODRIGO ARIAS: Creo que se complica mucho si lo hacemos en general ahora. Tendría que ser específico para Valuación, que ya había tenido también un acuerdo específico en su momento.

MARLENE VÍQUEZ: Precisamente, es para recordar que la administración está haciendo una revisión de los aranceles en grados y posgrados, y más bien considero que estos dos acuerdos que menciona don Eduardo deben ser del conocimiento, de tenerlos presente la administración cuando está haciendo esa valoración de una propuesta integral de aranceles tanto en grados como en posgrados.

Me parece que eso es importante porque podría suceder eventualmente, que no lo tengan presente a la hora de hacer la revisión integral, pero sí creo que lo que se debe mantener es el acuerdo original de los aranceles de la Maestría en Valuación de manera específica, porque con el doble acuerdo parece que hubo confusión.

Entonces, la solución que más les sirve a los estudiantes, es el acuerdo que el Consejo tomó precisamente para los estudiantes de Valuación en su momento y ahora haciendo las indicaciones que está solicitando don Eduardo, de derogar en el caso concreto para la Maestría en Valuación esos otros acuerdos específicos que él mencionó. Muchas gracias, señor rector.

RODRIGO ARIAS: Es un ajuste que tendríamos que hacer a nivel de Tesorería, me parece a mí. Sería específico para la Maestría en Valuación, ya tenía un acuerdo específico, realmente sería como un complemento a ese acuerdo solo para esta maestría para evitar confusiones con los demás, porque también en los posgrados tenemos diferentes estudiantes del exterior en distintos países. Aquí la situación particular de la maestría era la cohorte de Honduras.

Para efectos del acuerdo que nos quede bien claro, es que se habilite el cobro en dólares, dejando sin efecto aquel acuerdo del Consejo Universitario en colores que usted lo menciona en los documentos que nos hace llegar y, en segundo lugar, que a estudiantes extranjeros se les mantenga a \$290 sin el aumento del 25%, o sea, no se aplica esa norma general, dadas las condiciones de ser una cohorte específica.

Entonces, ¿lo votamos de esa manera? Queda aprobado y en firme con los votos correspondientes.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III-A, inciso 4)

CONSIDERANDO:

- 1. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2959-2023, Art. V-A, inciso 4) celebrada el 21 de abril del 2023, en el que se aprueba el arancel por asignatura para la Maestría Profesional en Valuación, a partir del segundo cuatrimestre, de ¢160.000,00 para las personas estudiantes nacionales, y \$290,00 para las personas estudiantes extranjeras.**
- 2. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2960-2023, Art. IV-A, inciso 2), celebrada el 27 de abril del 2023, en el que se aprueban las medidas de apoyo económico a las diferentes poblaciones estudiantiles de la Universidad, durante el segundo y tercer cuatrimestre del año 2023.**
- 3. El correo electrónico de fecha 05 de mayo del 2023 (REF.CU-472-2023) enviado por el señor Eduardo Castillo Arguedas, miembro del Consejo Universitario, en el que adjunta el correo del señor rector, Rodrigo Arias Camacho, donde, en atención a la consulta realizada por el señor Roger Jiménez Morales, jefe de la Oficina de Tesorería, aclara que el descuento del 30% se debe aplicar a los aranceles de los posgrados para el segundo y tercer cuatrimestre del año 2023.**
- 4. El oficio VE-113-2023 del 5 de mayo del 2023 (REF. CU-488-2023), suscrito por la señora Laura Vargas Badilla, vicerrectora Ejecutiva, en el que informa que, dado los dos acuerdos tomados por el Consejo Universitario en sesión 2959-2023, Art. V-A, inciso 4), celebrada el 21 de abril del 2023, y en la sesión 2960-2023, Art. IV-A, inciso 2), celebrada el 27 de abril del 2023, en el inciso i), referentes al descuento de los posgrados, esa vicerrectoría giró instrucción de la aplicación generalizada del 30% a todos los posgrados.**
- 5. El oficio ECEN-M.V.10-2023, suscrito por el señor Minor Herrera Chavarría, coordinador de la Maestría Profesional en Valuación, en el que manifiesta su preocupación debido a que no se puede cobrar en dólares el arancel de esa maestría, aprobado por el Consejo Universitario en sesión 2959-2023, Art. V-A, inciso 4) celebrada el 21 de abril del 2023. Además, solicita que no se aplique el aumento del 25% para estudiantes extranjeros establecida en la tabla de aranceles, y que la Oficina de Tesorería le está aplicando al monto aprobado en la citada sesión.**

- 6. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2352-2014, Art. II, inciso 2-a) celebrada el 24 de julio del 2014 (CU-2014-378), en el que se indica en el punto No. 1 lo siguiente:**

“SE ACUERDA:

1. Establecer que los aranceles de las asignaturas que se ofrecen en los programas del Sistema de Estudios de Posgrado se cobrarán en colones a partir del primer cuatrimestre del año 2015, según la siguiente tabla:

(...)”

- 7. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2546-2016, Art. II, inciso 1-b) celebrada el 22 de setiembre del 2016 (CU-2016-396), el cual, en lo que interesa, indica:**

“SE ACUERDA:

1. Aplicar a los estudiantes que residen en el extranjero, tanto nacionales como extranjeros, el pago de un 25% adicional a los aranceles sobre la base de los aranceles que pagan los estudiantes de posgrado residentes en el país.

(...)”

SE ACUERDA:

Aprobar una excepción en la aplicación de los acuerdos tomados en sesiones 2352-2014, Art. II, inciso 2-a), punto No. 1, celebrada el 24 de julio del 2014, 2546-2016, Art. II, inciso 1-b), punto No. 1, celebrada el 22 de setiembre del 2016, y 2960-2023, Art. IV-A, inciso 2), celebrada el 27 de abril del 2023, en lo que respecta al cobro del arancel a las personas estudiantes extranjeras y nacionales que residen en el extranjero, que matriculen la Maestría Profesional en Valuación. Por lo tanto, se autoriza lo siguiente:

- **Habilitar el cobro del arancel en dólares a los estudiantes extranjeros o costarricenses que residan en el exterior, que ingresen a la Maestría Profesional en Valuación.**
- **Cobrar un arancel por asignatura de \$290 a las personas estudiantes extranjeras y nacionales que residen en el extranjero de la Maestría Profesional en Valuación, sin incluir el 25% adicional, aprobado por el Consejo Universitario en sesión 2546-2016, Art. II, inciso 1-b) celebrada el 22 de setiembre del 2016.**

ACUERDO FIRME

5. Oficio AI-036-2023 de la Auditoría Interna, referente a entrega de Informe de Labores del 2022.

Se conoce oficio AI-036-2023 del 30 de marzo del 2023 (REF. CU-348-2023), suscrito por el señor Karino Alberto Lizano Arias, auditor interno, en el que, de conformidad con lo establecido en el artículo 30, inciso c) del Estatuto Orgánico, remite el informe de Labores correspondiente al período 2022.

KARINO LIZANO: Buenos días. Estaría de acuerdo en que se acoja la propuesta que están presentando en el capítulo de correspondencia, en el sentido de que, este informe se traslade a la Comisión de Desarrollo Organizacional y Administrativo, como es la costumbre, como siempre ha sido la dinámica del Consejo Universitario.

Esta Comisión convoca al auditor interno que, dicho sea de paso, va a ser a la persona quien me sucede y eso en el buen término obligará a mi sucesora a hacer un repaso de toda la gestión, lo que le va a dar argumentos suficientes para proyectarse y con vista en esa audiencia que generalmente son dos o tres sesiones en la Comisión de Desarrollo y Organización Administrativo, la comisión prepara un dictamen que envía a plenario y el Consejo Universitario toma el acuerdo respectivo.

Lo planteo de este modo porque en realidad el tema es muy extenso, sintetizar este informe de labores no se puede hacer ni en 15 ni en 20 minutos. Entonces, considero que es muy prudente seguir la dinámica que está establecida y que siempre ha seguido el Consejo Universitario pasándolo a manos de la comisión.

Le preguntaría a don Carlos Montoya que, si el plazo, que queda sugerido ahí en el acuerdo es suficiente para que él atienda a la persona auditora, en este caso es la señora Angélica, en una, dos o tres audiencias y le dé tiempo suficiente para presentar esa propuesta al plenario, me parece que incluso está un poco ajustado y tienen que revisarlo, pero lo planteo muy respetuosamente en esos términos, considerando dos variables principales, uno, el tema no es de sintetizarlo en 15 o 20 minutos y dos, ustedes tienen una agenda sumamente compleja con temas de resolución casi que de inmediato.

CARLOS MONTOYA: En realidad, creo que el tiempo o el plazo que se establece en la propuesta de acuerdo, como lo indica el señor auditor, es un poco ajustado en vista, de los temas que estamos tratando y que en la comisión hemos venido postergando también, porque se nos han ido presentando asuntos de última hora, por poner un ejemplo, tenemos ahí pendiente desde hace algunos días, retomar el tema del Reglamento de Transporte, que es urgente también, igualmente para este fin de mes tenemos la entrega de la propuesta de transformación de la Vicerrectoría de Planificación y Desarrollo que tenemos que entrar a analizar.

Como lo indica don Karino, probablemente esto no es un asunto que se va a lograr presentar de forma resumida en 15 o 20 minutos, en una sola sesión, creo que nos va a tomar algún tiempo.

Entonces, sugeriría respetuosamente modificar la propuesta de acuerdo para ver si lo podíamos cumplir al 30 de junio o, extenderlo hasta el 15 de julio del presente año. Me parece que no vamos a resolver esto en tres sesiones, se nos iría prácticamente más de la mitad de un mes. Y, considero que sí es oportuno prestarle atención a lo que nos pueda mostrar el señor auditor en su informe de labores.

MARLENE VÍQUEZ: Tengo una preocupación. El nombramiento que hoy hicimos fue por recargo por tres meses. Entonces, la persona tampoco puede hacer maravillas, verdad, o sea, tres meses hay que considerarlo.

Le agradecería a don Karino que si fuera tan amable, nos ayudara a facilitarle de una vez a la señora que hoy se nombró, para que ella tenga conocimiento de todo ese informe para adelantar, me explicó, el acuerdo le va a llegar a ella, pero es importante que ella pueda ir leyendose ese documento para que nosotros podamos luego en una sesión, yo no creo que sean tantas, pueda trabajar con ella con respecto al informe suyo.

KARINO LIZANO: El informe de labores queda en manos de la compañera Angélica, al igual que va a quedar el informe de fin de gestión, que es el documento que detalla en forma minuciosa el estado en que entrego la Auditoría interna con todos los logros, con todo lo que está en proceso, con todo lo que se avecina.

MARLENE VÍQUEZ: Una pregunta don Karino, ¿ese informe de gestión que usted tiene que entregar es con base en lo que establece la Ley General de Control Interno? Será posible que nos lo mande a los miembros del Consejo Universitario, es público, pero sería tan amable de mandármelo, a mí me interesa.

KARINO LIZANO: Con mucho gusto, es más de acuerdo a lo que establecen las directrices de la Contraloría, en mi caso por ser el auditor interno y estar subordinado, administrativamente al Consejo Universitario, corresponde presentarlo al Consejo Universitario y a la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos, para que esa dependencia lo coordine con quien lo pueda guardar en la página web institucional y adicionalmente, también lo establecen las directrices, que debe quedar una copia del informe de fin de gestión para la persona que ocupa el cargo, entonces, todos esos aspectos ya están debidamente atendidos.

El informe de gestión lo estaré presentando Dios mediante mañana, a más tardar el lunes, ya ese también lo tengo prácticamente listo y en este momento está en los últimos retoques.

RODRIGO ARIAS: Entonces, ¿qué tiempo ponemos?

CARLOS MONTOYA: Podría ser el 30 de junio, dándole la atención que requiere en las próximas sesiones a la compañera Angélica. Justamente, tenía en consideración que, como hasta el día de hoy se está haciendo nombramiento de la persona que va a obtener el cargo de la Auditoría, por más lectura que se puede hacer, no podríamos convocar hasta el próximo miércoles, estaríamos hablando que ya sería para el siguiente miércoles y nos quedarían solamente como dos sesiones para finalizar mayo, viene principio de junio, entonces, creo que tal vez al 30 de junio don Rodrigo y por favor le pido a los compañeros miembros del Consejo que me apoyen esa solicitud, máxime que los que están acá participan en la comisión también y saben el trabajo demandante que tiene esto.

RODRIGO ARIAS: Entonces, lo votamos con esta observación que hace don Carlos. Procedemos a realizar la votación al acuerdo correspondiente, para darle aprobación y firmeza. Queda aprobado y en firme.

Por unanimidad se toma el siguiente acuerdo:

ARTÍCULO III-A, inciso 5)

CONSIDERANDO:

El oficio AI-036-2023 del 30 de marzo del 2023 (REF. CU-348-2023), suscrito por el señor Karino Alberto Lizano Arias, auditor interno, en el que, de conformidad con lo establecido en el artículo 30, inciso c) del Estatuto Orgánico, remite el informe de Labores correspondiente al período 2022.

SE ACUERDA:

- 1. Remitir a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo el informe de Labores de la Auditoría Interna, correspondiente al periodo 2022, con el fin de que lo analice y brinde un dictamen al plenario, a más tardar el 30 de junio del 2023.**
- 2. Solicitar a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo que cuando analice este tema invite a la señora Angélica Porras Chacón, quien tiene el recargo del puesto de Auditor Interno, a partir del 16 de mayo del 2023, por un período de tres meses.**

ACUERDO FIRME

OSVALDO CASTRO: Don Rodrigo, ¿es el momento para despedirnos de don Karino?

RODRIGO ARIAS: Sí, claro, de acuerdo.

OSVALDO CASTRO: Muchas gracias don Karino por el apoyo que me dio en momentos también difíciles en el Consejo Universitario, en algunas tomas de decisiones, donde me dio esa sabiduría para poder tomar la mejor decisión propia. Y eso siempre se lo voy a agradecer.

Uno como joven llega al Consejo Universitario rodeado de gente de mucha experiencia, como lo he dicho en varias ocasiones y que esa gente de experiencia le haya transmitido a uno ese apoyo, esa sabiduría para poder tomar sus decisiones, es una gran escuela de este Consejo Universitario.

De mi parte, total agradecimiento, sé que me llevo un amigo después de mi periodo, pero principalmente, como se lo dije a doña Ana Myriam, que el proceso de jubilación lo disfruten en familia con sus seres queridos, muchas gracias.

EDUARDO CASTILLO: De mi parte agradecerle a don Karino toda la colaboración que hemos recibido por parte de él como auditor interno, siempre he tenido un cariño muy especial por esa dependencia, pues fue mi primera oficina cuando ingresé a la Universidad, con lo cual, pues me identifico mucho con esa dependencia.

Sé que ha sido un trabajo muy delicado, muy concienzudo el que ha realizado don Karino y lo ha hecho desde mi punto de vista, de la mejor manera posible. Es un tipo de trabajo, que cuesta quedar bien con las autoridades, sobre todo que es una evaluación y a nadie nos gusta que nos evalúen, quizás.

El trabajo que él desarrolló durante todo este periodo que fungió como auditor interno, ha sido un trabajo muy bien realizado en esta Auditoría, ha habido muchos cambios, propiamente no de la Auditoría como tal, sino cambios que vienen dados desde afuera, desde la Contraloría General de la República, con lo cual, hace un poco más delicado todavía este proceso.

Así que, agradecerle a don Karino todo este periodo en que ha fungido como auditor interno y, a su vez, desearle también muchos éxitos en esta nueva vida de jubilado que va a asumir a partir de la otra semana.

Así que, muchísimas gracias don Karino y a su vez, estamos a sus órdenes, cualquier inquietud que se requiera, estamos a la orden.

MARLENE VÍQUEZ: Expresarle a don Karino que le deseo lo mejor en esta nueva etapa de su vida y pueda disfrutar en unión de su familia su merecida jubilación, que eso es importante.

Decirle que lamento que muchos de los asuntos que venían de la Auditoría que fueron por estudios concretos específicos suyos, no se hayan concretado por parte del Consejo Universitario, como es lo referente a lo establecido a una denuncia que usted recibió en su momento sobre la sustitución del rector, que el mismo Estatuto Orgánico establece que tiene que haber un reglamento. El asunto también de los drones, que también fue por otra excitativa y un preaviso, donde usted nos hace un servicio preventivo al Consejo Universitario de que se defina una normativa.

Lamento que no se haya concretado todo lo normado y regulado con el artículo 32 bis, que fue un trabajo arduo de parte de la Auditoría Interna y que me parece que es fundamental que se haga. Me hubiera gustado que por lo menos esa etapa se hubiera concluido con usted, realmente como se tienen que hacer las cosas.

Decirle que en el caso de la Comisión de Asuntos Jurídicos tratamos de atender lo que nos correspondía, una cosa es lo que diga la Comisión de Asuntos Jurídicos, otro lo que diga el plenario del Consejo Universitario.

En realidad, lo que sí reconozco es que usted se preocupó por profesionalizar, seguir todas las directrices de la Contraloría General de la República para mejorar todo lo que es la labor y la gestión interna de la Auditoría. Así que, don Karino muchísimas gracias por la tolerancia con esta servidora, porque en algunas ocasiones le hice más de una consulta que para mí eran fundamentales para el bienestar de la institución, pero de corazón le deseo lo mejor y que pueda disfrutar esa merecida jubilación. Muchas gracias don Karino.

MAUREN ACUÑA: Felicitarle realmente por esta merecida jubilación después de tantos años de trabajo y dedicación a la Universidad.

Gracias por todo ese empeño, toda esa responsabilidad y toda la dedicación al trabajo aquí en la Universidad. Ahora, pasas a una nueva etapa en la vida, le deseo lo mejor. Siempre sigan construyendo sueños, logrando metas. Y, de verdad que muchas felicidades en esta nueva etapa suya. Un fuerte abrazo.

CATALINA MONTENEGRO: Muchas gracias también a don Karino por estos años de entrega, si bien es cierto hay una Ley General de Control Interno que establece muy claramente cuáles son las funciones de un auditor, hacerlo de manera profesional, con un enfoque sistémico dirigiendo un poco los servicios preventivos, los informes a prácticas que aborden los riesgos institucionales, que mejoren todos los procesos de control y demás no es sencillo y realmente creo que podemos como Universidad estar muy orgullosos y orgullosas de lo que hemos logrado en términos de los ámbitos de acción de la Auditoría, de su estructura funcional interna.

Creo que el trabajo que ha hecho don Karino está también relacionado con otras instancias de la UNED que están respondiendo a un contexto donde dichosamente hemos podido atender muchas de las preocupaciones y creo, ojalá

que la nueva persona auditora tenga la valentía de seguir adelante con estos procesos que no hay que desconocer, que no hay que dejar de ver, que, como bien lo dice doña Marlene, no hay que dejar de enumerar, de sacar a la luz, de decir “vamos a ver qué es lo que hay y cómo vamos a responder institucionalmente”, en un contexto donde la UNED tiene que dar un ejemplo de transparencia, de coherencia, de compromiso y profesionalismo para con la comunidad universitaria y la comunidad nacional.

Así que don Karino, gracias, también, por su manera respetuosa de hacer el trabajo y por la confianza que usted nos ha generado. Por lo menos, en este periodo que yo he estado en el Consejo, vi con muchísima atención y con mucha cautela también, estos señalamientos que usted nos planteó a lo largo de este tiempo.

Nosotros nos tenemos que comprometer a seguir dándole el debido espacio y el seguimiento a los temas que todavía tenemos que abordar, que tenemos que sopesar.

Un fuerte abrazo don Karino, aunque sea virtual, agradecerle mucho también su actitud y su presencia, siempre respetuosa y sopesada en este órgano. Gracias.

KARINO LIZANO: A usted las gracias.

CARLOS MONTOYA: En el año 94, el 17 de enero, me correspondió entrar a laborar a la UNED, y con una de las primeras personas que tuve la oportunidad de conversar fue con don Karino, en lo que hoy se llama OFIDIVE, que anteriormente era la Dirección de Distribución de Materiales.

Justamente ese día, que fue el primer día que lo conocí, a don Karino se le estaba dando la oportunidad de trasladarse a la librería de Sabanilla, acción que creo que le permitió tener la oportunidad de acceder a otros puestos a nivel institucional. A mí me correspondió sustituirlo en esa librería en el momento en que él se trasladó a PREFIN, a presupuesto y finanzas, por lo que tengo un conocimiento personal hacia él de muchos años. Ya cerca de casi 30 años en la Institución.

Siempre me ha alegrado ver cómo él se fue desarrollando en la Universidad y tuvo la oportunidad de ascender rápidamente, justamente por esa vocación que tiene hacia el trabajo, al servicio, al compañerismo. Siempre ha sido una persona muy seria, digo yo, en su forma de ser y muy profesional en lo que hace o lo que le corresponde en la Institución.

Agradecerle por todos estos años de servicio en un puesto que no es fácil. La Auditoría Interna es un puesto, como así lo indica su norma, de carácter independiente, funcional, etc., entonces, son puestos que a veces la gente no comprende fácilmente y piensan que son como los policías de la Institución, cuando en realidad ellos brindan preventivos, justamente para que las organizaciones, en este caso la Universidad, pueda cumplir con los objetivos.

Básicamente, yo lo veo así, como un servicio que tiene la Universidad a su disposición, que, de forma preventiva le colabora para que pueda llevar a cabo todos sus procesos y que cumpla con los objetivos que se traza la Institución.

Felicidades don Karino, por este nuevo paso que va a dar. Dichosamente para usted es una oportunidad que se le presenta y que goza de excelente salud y todavía es joven para disfrutar de una jubilación.

En otros casos, hay personas que se han tenido que retirar por otras razones que que nos obliga la vida a hacerlo. Sin embargo, yo creo que a usted la vida le presenta esta oportunidad para que disfrute de su familia, de sus hijos, y de todos esos proyectos que tiene en mente, que pueda desarrollar. Felicidades y que este nuevo paso sea de bienestar para usted y para su familia.

KARINO LIZANO: Muchas gracias don Carlos.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Yo me uno a lo que se ha dicho. Antes de que iniciáramos formalmente, ya habíamos intercambiado algunas ideas en torno a la importancia de su jubilación. Creo, igualmente que, como hicimos con Ana Myriam, aquí se reconoce un derecho muy importante del país, eso sí.

En el caso concreto de Karino, en lo que yo tengo de conocerlo y de tratarlo a través de esta experiencia en el Consejo Universitario, para mí ha sido muy importante su presencia. Él siempre ha mostrado un gran conocimiento institucional, ha sido preciso en las observaciones que hace, preciso en las propuestas que ha hecho.

Lo he encontrado siempre como una persona muy serena, muy positiva, mostrando la riqueza de su experiencia y la responsabilidad de los cargos que ha asumido, en ese sentido, que nos las ha transmitido.

Eso es muy importante para personas que, como nosotros, venimos aquí casi tangencialmente por un periodo corto al Consejo Universitario, y tener personas como Karino o como Ana Myriam en esa riqueza universitaria de trabajo, nos da mucha certeza y seguridad en lo que hacemos.

Yo pienso que todas las personas somos sustituibles, eso es inevitable, aquí no hay nadie que sea insustituible, pero a veces la experiencia de las personas, eso sí, no se sustituye. Y esa experiencia, es lo que nos ha legado en mucho, Karino, con sus intervenciones en este Consejo y en otras instancias donde ha actuado colectivamente con nosotros. Muchas gracias, Karino.

RODRIGO ARIAS: Yo me sumo a todas las felicitaciones que le han externado a don Karino. Y, también, a desearle lo mejor en esta nueva etapa de la vida, que disfrute mucho con su familia estos próximos años.

KARINO ARIAS: Bueno, voy a respirar profundo porque tengo un nudo en la garganta. Pero, básicamente, podría decir que me embargan los sentimientos y afortunadamente no son encontrados. El primer sentimiento es de gratitud, gratitud inmensa, en primer plano a Dios todopoderoso por el don de la vida, por permitirme llegar a la jubilación e iniciar una nueva etapa de mi vida, y, también, por haberme permitido llegar a la UNED.

Un agradecimiento inmenso a mi familia por su apoyo incondicional en el día a día, con el paso de estos años. Le agradezco profundamente a las autoridades universitarias, al Consejo Universitario, al señor rector, a las señoras y señor vicerrector, a todas las direcciones y jefaturas de la UNED, a todos los funcionarios, en general, de la Universidad, por su compromiso por sus enseñanzas por su colaboración, por su trato amable, porque con esos atributos hicieron posible transformar una labor de fiscalización que hoy se traduce en un resultado positivo para la Universidad.

Y también, quiero hacer un reconocimiento a mis compañeros de oficina, a mi equipo de trabajo, por su integridad y por su esfuerzo, dado que esos atributos fueron indispensables para transformar positivamente la gestión que hoy entregamos a la Auditoría Interna.

Me embarga también, el otro sentimiento que es de satisfacción. Es una satisfacción muy profunda porque hoy entrego una Auditoría Interna totalmente distinta de la que recibí en el año 2008. Y hay personas que pueden hacer una comparación fácilmente de aquel escenario versus el actual. Estas personas están incluso, en el Consejo Universitario, don Rodrigo Arias como rector, también en aquel momento rector. doña Marlene Víquez como miembro del Consejo Universitario, teníamos a don Eduardo Castillo, e incluso con la experiencia de él, que fue funcionario de la Auditoría y fue supervisor de Auditoría.

A través de los años, con mucho esfuerzo y con una vocación de cumplir la normativa enfocado en una comunicación, tratando de ser transparente, asertiva, logramos importantes metas, constituimos acuerdos y eso logró posicionar a la Auditoría Interna como un órgano de alto nivel, y cumplir de la mejor forma la labor que le encomienda el marco regulatorio, que es un marco muy amplio. Todo el marco legal que está en constante cambio requiere de una labor sacrificada y comprometida de quien lidere una Auditoría interna, de lo contrario pronto quedará en obsoleto y es algo que no se puede permitir quien lleve un equipo y una función de esta manera, porque una institución como la UNED merece siempre la actualidad y que sus funcionarios le den su mayor esfuerzo y su mayor compromiso.

Hoy podría decir que me retiro con mucha satisfacción y muy agradecido con todas y todos los compañeros de la UNED y abriendo los brazos a la vida en esta nueva etapa y, primero Dios todo lo hace para bien.

Si en algún momento la Universidad requiere de mi colaboración, va a encontrar en mí un servidor totalmente dispuesto, obviamente de forma total y absolutamente ad honorem y esperamos poder servirle. A mis compañeras y compañeros, esperamos que Dios nos ponga en el camino y nos encontraremos más adelante. Muchísimas gracias a todos y todas.

RODRIGO ARIAS: Muchas gracias, don Karino. Entramos, entonces, al siguiente punto. Seguiríamos con lo del salario global transitorio, para lo cual estarán participando doña Ana Lorena Carvajal, doña Laura Vargas, la vicerrectora y doña Ana Lucía Valencia. Mientras ingresan demos cinco minutos de receso.

Los demás temas de Correspondencia y Criterios de Proyectos de Ley, quedan pendientes de análisis para una próxima sesión.

Al ser las 10:34 am, se realiza un receso a la sesión del Consejo Universitario.

Al ser las 10:44 am, se reanuda la sesión del Consejo Universitario.

IV. PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA DE SALARIO GLOBAL TRANSITORIO.

Al ser las 10:44 am, ingresan a la sesión virtual del Consejo Universitario, las señoras Laura Vargas Badilla, vicerrectora Ejecutiva, Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos y Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica.

RODRIGO ARIAS: Reiniciamos la sesión ordinaria 2962-2023 dándole la bienvenida a las tres personas que invitamos a participar en esta parte de la sesión: doña Laura Vargas, vicerrectora Ejecutiva, doña Ana Lorena Carvajal, quien está fungiendo como jefa de Recursos Humanos en este tiempo y doña Ana Lucía Valencia jefa de la Oficina Jurídica.

El tema que tenemos en agenda es la propuesta de salario global transitorio, de conformidad con lo que establece la Ley Marco de Empleo Público, que entró a regir el 09 de marzo del año 2023.

Anoche se hizo llegar un documento, un poco tarde, reconozco eso, al Consejo Universitario. En el oficio de remisión vienen dos anexos. Creo que debemos de empezar por ver esos tres documentos.

Primero el mío, que es de presentación del tema al Consejo Universitario, luego el de doña Ana Lucía que da un contexto legal y finalmente la propuesta por parte de doña Ana Lorena. Vamos a verlos en ese orden. Si los quieren poner en pantalla el primero.

El primero es el oficio R-0420-2023, que dice lo siguiente:

“Para su estudio y aprobación, se procede a entregar la propuesta de salario global transitorio, de conformidad con el acuerdo del Consejo Universitario de la sesión 2951-2023 celebrada el 9 de marzo del 2023, artículo III, inciso 9) que dice lo siguiente:

“Instruir a la Administración para que elabore una propuesta de salario global transitorio para el personal universitario que ingrese a partir de la entrada en vigencia de la Ley marco de empleo público, para conocimiento y aprobación del Consejo Universitario, el cual regirá hasta que el Consejo Universitario conozca y apruebe el Régimen de empleo superior universitario que actualmente se construye conjuntamente en el Consejo Nacional de Rectores.”

Ese es el acuerdo de marzo de este año. Continúo con la lectura del oficio:

“La propuesta se presenta en el oficio ORH.USP.2023.2373 que se adjunta a este oficio, suscrito por la señora Ana Lorena Carvajal, Jefa de la Oficina de Recursos Humanos, atendiendo lo indicado por el Consejo Universitario en el acuerdo anterior, la propuesta de salario global transitorio avalada como referencia desde CONARE y preparada de manera unificada por las jefaturas de Recursos Humanos de las cinco universidades públicas, todo dentro del contexto legal derivado de la Ley 10159, Ley marco de empleo público.

Esta propuesta transitoria es necesaria temporalmente para la contratación de nuevo personal que ingrese a laborar a la Universidad y que no provenga del Estado o haya tenido interrupción en los términos señalados en la misma ley.

Como es conocido por el Consejo Universitario desde el año 2021, las universidades públicas están elaborando una propuesta unificada de régimen de empleo universitario, dentro de la cual deberá considerarse una estructura de salario global definitivo, la que se espera tener preparada para setiembre/octubre del 2023.

Esta propuesta se presenta de conformidad con lo indicado por la Oficina Jurídica en el oficio 282-2023 (adjunto a este oficio) del 10 de mayo 2023 que dice:”

La parte final de ese oficio señala lo siguiente:

“... es importante indicar que, el salario global transitorio únicamente es aplicable para las nuevas contrataciones que se realicen desde la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público y hasta la determinación del salario global definitivo. El mismo no afecta a las contrataciones vigentes.”

En esta conclusión, queda claro que el salario global transitorio no afecta de ninguna forma al personal que hoy día labora para la Universidad, el cual continuará bajo el esquema de salario compuesto vigente en la UNED, incluyendo los efectos de la carrera universitaria, dedicación exclusiva, artículo 32 bis, artículo 49, anualidades y reconocimiento de años laborados en el sector público, así como cualquier otro elemento salarial considerado en nuestro Estatuto de Personal.

Para la definición de este asunto, es importante considerar que mientras no se defina la escala de salario global transitorio, la Universidad está imposibilitada de contratar personal proveniente de fuera del sector público; de ahí la necesidad de contar con esta escala aprobada.

Atentamente”

Y lo suscribo yo. Luego, hay una nota al final, que me interesa leerla para efectos del acta. Dice lo siguiente:

PD. Hasta el presente, tres de las Universidades públicas (UCR, UTN, UNA), ya tienen aprobada su escala de salario global transitorio tomando como referencia el documento elaborado desde CONARE por las jefaturas de Recursos Humanos de las cinco universidades.

Este es el documento mediante el cual remito el tema a conocimiento del Consejo Universitario. Ahí se cita un oficio de la Oficina Jurídica, que da un contexto del marco legal en el cual se trabaja esta propuesta y le pediría a doña Ana Lucía que se sirva leerlo para nosotros y para la comunidad universitaria. Si se lo ponen en pantalla, si me hacen el favor.

ANA LUCÍA VALENCIA: Muy buenos días a todos y todas las personas, consejales y a la comunidad universitaria.

Este es el dictamen O.J.2023-282, que solicitó el rector Rodrigo Arias a la Oficina Jurídica:

“CONSULTA

Mediante solicitud de fecha 08 de mayo del 2023, el señor Rector de la Universidad, solicita el dictamen de la Oficina Jurídica respecto a la afectación de los salarios actuales con el salario global que plantea la Ley Marco de Empleo Público.

De conformidad con lo que establece el [Reglamento de la Oficina Jurídica](#), se procede a rendir el presente dictamen con los alcances e información remitida por la persona consultante.

ANTECEDENTE

Esta oficina mediante criterio O.J.2023-282 de fecha 10 de mayo de 2023 atendió varias consultas sobre la aplicación del salario global transitorio y definitivo, en el que se desarrolla entre otras la consulta planteada por el señor Rector.

En lo que interesa, se indicó:

Según el inciso a) del transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público, las personas servidoras públicas que a la entrada en vigencia de la ley se encuentren bajo el esquema de salario compuesto, y esta remuneración sea menor a la que le correspondería a su categoría bajo el esquema de salario global, seguirán devengando su salario bajo el esquema compuesto hasta que la remuneración iguale el monto que les correspondería bajo el esquema de salario global. Una vez que suceda lo anterior, el mes siguiente se traslada de manera automática a la persona funcionaria al régimen de salario global.

Los incrementos del salario compuesto de estos casos efectivamente pueden ser por anualidad y carrera universitaria, pero también por costo de vida si no se encuentra en las condiciones indicadas en el inciso d) del artículo 11 del título IV de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (Ley N°9635 del 03 de diciembre del 2018 y sus reformas).

(...)

Según el inciso b) del transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público, las personas servidoras públicas que a la entrada en vigencia de la ley se encuentren bajo el esquema de salario compuesto, y esta remuneración sea mayor a la que le correspondería a su categoría bajo el esquema de salario global, seguirán devengando su salario bajo el esquema compuesto y sin incremento salarial producto de aumentos a la base o bien reconocimiento de incentivos, hasta que el monto que les correspondería bajo el esquema de salario global sea igual al salario compuesto que recibía. Una vez que suceda lo anterior, el mes siguiente se traslada a la persona funcionaria al régimen de salario global.

Ahora bien, el último párrafo del transitorio XI dispone lo siguiente:

Los salarios de las personas servidoras públicas, sin distinción del monto de estos, estarán excluidos de incrementos salariales por concepto de costo de vida, siempre y cuando se mantengan las condiciones indicadas en el inciso d) del artículo 11 de la Ley 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, de 3 de diciembre de 2018.

De acuerdo con lo anterior, a criterio de esta oficina, dicho párrafo habilita a que se realicen incrementos salariales por costo de vida a las personas funcionarias que se encuentren en el supuesto desarrollado en esta pregunta siempre y cuando no se está en las condiciones indicadas en el inciso d) del artículo 11 de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (Ley N°9635 del 03 de diciembre del 2018 y sus reformas). A contrario sensu, no se podría realizar el incremento por costo de vida.

Recordemos que este título IV habla de la responsabilidad fiscal.

No obstante, tal y como se explicó en la respuesta a la primera pregunta, la columna salarial global de la familia correspondiente se debe elaborar a partir de la metodología de valoración del trabajo (arts. 31 y 34 de la Ley Marco de Empleo

Público). A lo anterior, es importante adicionar que, de conformidad con los artículos 32 y 33 de la Ley Marco de Empleo Público, las familias laborales están conformadas por una serie de grados, según la determinación que realice la respectiva institución.

Esto es importante porque implica que lo que establece el inciso b) del transitorio XI es aplicable en los términos que se explicaron, siempre y cuando se mantengan idénticas condiciones. Es decir, que la persona funcionaria en una familia laboral se mantenga, por ejemplo, en el mismo grado. Si la persona funcionaria progresa en los grados, no estaría manteniendo las mismas condiciones y, consecuentemente, debería aplicársele el salario correspondiente al nuevo grado.

En conclusión, esta oficina no puede afirmar de manera general que se “congelará” el salario de las personas funcionarias bajo el esquema compuesto que actualmente reciben salarios superiores al salario global que define la institución, porque dependerá de cada caso concreto según lo explicado. Afirmar lo anterior, implicaría desconocer, por ejemplo, la posibilidad de progresar en los grados o el reconocimiento del costo de vida siempre y cuando no se esté en las condiciones indicadas en el inciso d) del artículo 11 del título IV de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (Ley N°9635 del 03 de diciembre del 2018 y sus reformas).

Además de lo anterior, es importante indicar que, el salario global transitorio únicamente es aplicable para las nuevas contrataciones que se realicen desde la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público y hasta la determinación del salario global definitivo. El mismo no afecta a las contrataciones vigentes.”

RODRIGO ARIAS: Muchas gracias Ana Lucía. Creo que usted aclara elementos esenciales en el análisis de lo que es y para qué sirve el salario global transitorio, que es por un periodo de tiempo, de unos seis o siete meses, nada más, mientras tenemos la estructura del salario global definitivo que se viene trabajando conjuntamente desde CONARE, ya desde hace un tiempo atrás.

El otro oficio que se hizo llegar es el que suscribe doña Ana Lorena Carvajal, en el cual, propiamente, ya se entra a conocer la propuesta de salario global transitorio.

Doña Ana Lucía aclara en su oficio que el mismo no afecta a ninguna de las personas que actualmente laboramos en la Universidad, de ninguna manera. Es para nuevas contrataciones de personal que vengán fuera del sector público.

Ponemos el otro oficio y que Lorena nos ayude a leerlo. Lorena.

ANA LORENA CARVAJAL: Con mucho gusto don Rodrigo. Buenos días a las personas miembros del Consejo Universitario y a la comunidad universitaria.

Este es un oficio emitido el día de ayer, lo terminamos el día de ayer. Es el oficio, ORH.USP.2023.2373. Lo leo. Está dirigido a don Rodrigo Arias:

“De conformidad con su instrucción, procedo a remitir, para la discusión respectiva, la propuesta de implementación del salario global transitorio en la

UNED, la cual se generó sobre los siguientes lineamientos emitidos por su persona:

- a. Tomar como referencia la escala salarial transitoria elaborada por la Comisión RESU de CONARE, pero ajustada a las condiciones propias de la UNED en esta materia.
- b. Los salarios de la UNED no pueden ser mayores a los establecidos en la escala RESU de CONARE.
- c. La escala de salario global transitorio no afecta a los salarios compuestos de las personas funcionarias de la UNED. Tampoco afecta los aumentos que puedan darse durante la vigencia de esta escala global transitoria.
- d. En aplicación de lo que establece el artículo 5, inciso b) de la Ley Marco de Empleo Público, se toma como de personal de nuevo ingreso (personas sujetas al salario global transitorio), quienes se encuentren en una de las siguientes situaciones:
 - I Que no hayan laborado para el Estado Costarricense.
 - II Personas docentes que hayan tenido una desvinculación laboral con el Estado en un período superior a 6 meses.
 - III Personal no docente, que haya tenido una interrupción aboral con el Estado en un período superior a un mes.

Y el último lineamiento es:

- e. No incorporar el estrato de administración superior, dado que no se incluye en el documento de CONARE ni se espera necesitarlo durante el período de vigencia de la escala salarial transitoria.

Con base en lo anterior, se presenta la siguiente propuesta.

Antecedentes:

La estructura salarial de la UNED data de 1984. Si bien, a nivel de clasificación se han estudiado las diferentes clases y ocupaciones, en materia salarial la estructura se ha mantenido en 30 categorías para el **sector no profesional** y una categoría para el **sector profesional**. Para este último sector, la diferenciación entre los puestos se establece a través del porcentaje por supervisión (cargo de autoridad), la dedicación exclusiva y la prohibición. Adicionalmente, el salario tiene un componente horizontal denominado “carrera universitaria” el cual es un sistema híbrido de beneficios e incentivos que se suma al salario base, para convertirlo en una nueva base salarial, sobre la cual se calcula el resto de rubros salariales, lo que da como resultado que existan grandes diferencias salariales a nivel interno, entre personas que se ubican en una misma clase de puesto.

Desde el año 2014 las autoridades universitarias han venido tomando acuerdos con el fin de generar lineamientos orientados hacia la actualización

de nuestra estructura salarial; no obstante, al día de hoy, los cambios requeridos para remozar nuestra estructura tienen que ser implementados en el corto plazo, en virtud de incorporaciones en la normativa nacional, dentro de las que se mencionan la aprobación de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (Ley 9635), y, específicamente, la Ley Marco de Empleo Público (Nº 10159) y su respectivo reglamento, que entró a regir a partir del 10 de marzo del 2023.

Por lo anterior y a solicitud del señor Rector, se presenta análisis y propuesta para la implementación del salario global transitorio en la UNED, para lo cual se considera importante, en primera instancia, mencionar algunos documentos, tanto institucionales como de CONARE, así como normativa de la UNED, por considerar que tienen incidencia directa en la estructura salarial que se está proponiendo.

a. Acuerdos relacionados con nuestra estructura ocupacional

El Consejo Universitario, en sesión 2282-2013, artículo III, inciso 1-a), de fecha 19 de setiembre, aprueba la estructura profesional, compuesta por cinco grupos ocupacionales, a saber: Administración superior, Fiscalización, Académico, Administrativo. Cada uno de estos estratos, están compuestos por una serie de niveles, los cuales abarcan todos los puestos profesionales de la UNED.

En cuanto a los puestos no profesionales, desde el año 2006, el Consejo de Rectoría, en sesión 1449, aprobó los estratos ocupacionales de este sector de la siguiente manera: operativo, asistencial y técnico. Al igual que con el grupo profesional, cada estrato se encuentra compuesto por una serie de niveles en los cuales se ubican las clases de puestos respectivas.

Por otra parte, el Consejo Universitario, en sesión 2786, artículo III, de fecha 23 de enero del 2020, acuerda solicitar a la administración una propuesta salarial “viable y sostenible” de salario único, que contemple lo siguiente:

- ❖ Régimen de méritos.
- ❖ Equidad y competitividad salarial
- ❖ Incorporación dentro del salario único de la anualidad, la dedicación exclusiva, la prohibición, así como los criterios de responsabilidad, supervisión, dificultad, consecuencia del error, requisitos, experiencia y el sobresueldo por cargo de autoridad.

En este acuerdo, el Consejo Universitario analiza y concluye sobre la necesidad de incorporar dentro de nuestra estructura, el salario único, tomando en consideración los pluses establecidos en la Universidad que forman parte del salario compuesto y que están establecidos por el Consejo Universitario.

b. Informe presentado por la Comisión de Directoras de Recursos Humanos, CONARE

La Comisión de Directores de Recursos Humanos, presenta el documento "*Propuesta de Implementación del Salario Global Transitorio en el Sistema de Empleo Superior Universitario (RESU)*" en el que proponen a CONARE una escala salarial transitoria. Según indican "*La metodología empleada para desarrollar la propuesta del salario global transitorio, consistió en unificar los factores de valoración de las cinco universidades estatales y de CONARE, en una escala integrada por estratos y categorías*".

Posteriormente se menciona en el documento "*Los factores de valoración definidos son: Experiencia, Requisito Académico, Supervisión, Restricción del Ejercicio Liberal, Riesgo Policial y Compromiso por Dedicación*". (sic). (p.19).

Esto lo encuentran en ese documento en la página 19.

Adicionalmente, en el documento se indica como aspecto metodológico, que, para la definición de los salarios establecidos en esa escala, se toman en cuenta "*datos de salarios de organizaciones externas*", lo que, de acuerdo con lo que indican, sirvió para establecer los porcentajes de brechas salariales entre algunos estratos. Las empresas con las que se compararon fueron "*PWC, CCSS, ARESEP, Contraloría General de la República y el estudio salarial realizado por la UTN*" (p.23).

Esto está en la página 23 del documento.

La escala salarial figura como anexo a esta propuesta.

No la incorporé, ahora que recuerdo. Pero la puedo incorporar.

Normativa del UNED relacionada con el tema salarial en la UNED

1. Estatuto de Personal

En la Universidad Estatal a Distancia, la materia salarial está regulada por el Estatuto de Personal. A continuación, se describen los artículos relacionados con los salarios de las personas de la UNED:

a. Artículo 27. Equivalencia de salarios

Este artículo estipula que los salarios de la UNED deberán ser equivalentes a los de las otras instituciones de educación superior. Históricamente han existido brechas importantes; sin embargo, se considera que, dado que, como se mencionó, desde la Comisión de Directores se hizo un esfuerzo importante para la definición de una escala salarial transitoria, en la definición de nuestra escala transitoria, se hará una comparación para verificar el cumplimiento de este artículo.

b. Artículo 28. Salario base.

Este artículo indica que cada persona funcionaria devengará el salario base de su categoría, a lo que debe sumarse el incremento por costo de vida. Es

por ello que, tanto al salario compuesto como al salario global transitorio, deben incluirse los ajustes por incremento por costo de vida, cuando así se acuerden.

c. Artículo 29. Reajustes salariales

Este es un artículo muy importante en el salario global transitorio, pues, al ser un salario único, el modelo requiere revisiones periódicas, para verificar que el mismo no se encuentre por debajo del salario transitorio global establecido por CONARE o el salario transitorio establecida por MIDEPLAN.

d. Artículo 30. Anualidades

Este artículo establece el reconocimiento de 1.94% para profesionales y un 2.54% para no profesionales por cada año servido en el Estado Costarricense.

e. Artículo 74. Escala de salarios

Mediante este artículo, se orienta la estructura salarial de manera que sea ordenada por categorías, de conformidad con la clasificación estipulada en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos.

f. Artículos del 81, 89, 91, 96, 97 y 98

Como se indicó al principio de este documento, la estructura salarial de la UNED tiene la particularidad de que el salario base puede ser modificado por la carrera universitaria. Estos artículos establecen cómo se aplica y calcula el salario tanto para profesionales como no profesionales.

g. Artículo 92: ejercicio de autoridad

Mediante este artículo, se aplican los siguientes porcentajes por cargo de autoridad según se indica:

Coordinación: De un 10% a un 15%

Jefe de Oficina: 30%

Director: 40%

Vicerrector: 50%

Auditor: 45%

Rector: 150%

h. Artículo 99: cargo de autoridad

Establece cargos de autoridad para el sector no profesional, hasta un 20%.

Luego, se incluye, aparte el Reglamento para profesores de jornada especial porque en la base de esta clase ocupacional se incluye un 24%, no un 22% que establece la Carrera Profesional, sino un 24%. Entonces, dice:

2. Reglamentos para profesores de jornada especial (grados y posgrados)

La UNED cuenta con dos normativas que regulan, entre otras cosas, los términos salariales para las personas profesoras de jornada especial de grado y posgrados.

En ambas normativas se establecen las condiciones salariales de este tipo de personal, según se indica a continuación:

Profesores de grado: el artículo 9 define el salario de los profesores de jornada especial, como el salario base de un P1, más el 24%; asimismo, el artículo 10 establece un estímulo que va del 5% al 15% sobre el salario definido en el artículo 9.

Profesores de posgrados: el artículo 7 de la normativa que rige a este tipo de contrataciones, establece que su salario es el de un Profesional 1, más un 24%.

Adicionalmente, tienen un reconocimiento de un 10% por maestría y un 15% por doctorado.

3. Reglamento de dedicación exclusiva

Este reglamento recién fue modificado por el Consejo Universitario. A partir del año 2023, se aplica un 25% a los puestos profesionales, con grado mínimo de Licenciatura.

4. Prohibición:

En la UNED, la prohibición se aplica a los puestos de Auditoría y a la Jefatura de Contratación Suministros. El porcentaje que establece la Ley para el Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (Nº 9635) es de un 30% (artículo 36).

Esta modificación se encuentra en el artículo 36.

Ahora sí, con base en todo esto tenemos:

PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE SALARIO GLOBAL TRANSITORIO EN LA UNED

Como se indicó, la estructura salarial de la UNED, está compuesta por 30 categorías no profesionales y una categoría profesional. La diferenciación del salario está determinada por la carrera universitaria, las anualidades, el cargo de autoridad, la dedicación exclusiva y la prohibición.

Por otra parte, es importante mencionar que diferentes estudios comparativos que se han realizado a los salarios del sector universitario estatal, han concluido que los salarios base de la UNED son los más bajos, razón por la cual, para establecer el salario global transitorio, debe incorporarse nuestra

normativa específica en tema salarial, permitiendo establecer diferenciaciones que, a la postre, serán susceptibles de transformar en una estructura salarial más objetiva, tomando en cuenta factores específicos de valoración de puestos, apegados a nuestro propio contexto universitario.

En los puntos 1 y 2 se indicaron los artículos específicos que nos rigen en material salarial; a continuación, se detalla la forma en que se propone incorporar esta normativa dentro del salario global transitorio:

Tal y como se anotó, la carrera universitaria es un híbrido entre beneficios e incentivos. Esto significa que, por un lado, reconoce la experiencia, pero, por otro, también reconoce tanto los méritos en el área administrativa como en el área académica. La carrera universitaria está compuesta de la siguiente manera:

Carrera Administrativa: 5 categorías, de A1 a A5, con un incremento porcentual al salario base de un 10% entre cada categoría, a partir de la de A2, que inicia con un 15%.

Carrera Profesional: Igualmente 5 categorías, de P1 a P5. El inicio es a partir del Profesional 2, con un 22.5%. Al P3 se le suma un 12.5%, al P4 un 15% y al P5 un 25% más.

Al analizar ambos regímenes, se observa que las brechas porcentuales que se aplican, son diferentes en el Régimen de Carrera Profesional por cuanto es un régimen más cercano a un sistema de méritos, lo que significa que cada ascenso sí podría tener una correspondencia con los resultados que se esperan de la persona funcionaria. Por otra parte, en ambos la categoría inicial (A1 o P1) solamente tienen aplicado el salario base profesional.

Profesores de jornada especial (grado y posgrado): está compuesto por 4 categorías para grado y 3 categorías para posgrado. A diferencia de la carrera profesional y administrativa, la categoría inicial tiene aplicado un 24%; el P03 un 10% y el P04 un 15% adicional.

Entonces, la propuesta en el salario transitorio relacionada con la Carrera Universitaria es:

Propuesta con respecto a la carrera universitaria:

Se propone que, para la determinación del salario global transitorio se incorpore la categoría media ubicada en cada uno de los regímenes, con el fin incluir en dicho salario el mérito establecido en la carrera universitaria. Si bien es claro que esto no representa un modelo integral de valoración por mérito, sí es importante indicar que aprovecharía nuestra normativa, para producir una primera visión del salario hacia lo establecido en la Ley Marco de Empleo Público, en su artículo 31.

Sector no profesional: Para el nivel operativo, se propone partir del salario base de A2, esto por cuanto en estos niveles se piden estudios secundarios y/o técnicos. A partir de la clase de puesto de la categoría 20, se propone

partir del salario base del A3, pues ya en estos niveles se solicitan estudios universitarios; asimismo, el nivel de responsabilidad e impacto de los puestos es mayor.

Sector profesional: salario de la categoría + 35% correspondiente a P3

Sector profesores jornada especial: salario de la categoría + 34% (P01 +10%)

P01 que es el salario base de la categoría de inicio más un 10% que corresponde al P03

Es importante indicar que para el estrato “dirección” específicamente en los grupos ocupacionales de “jefe de oficina” “director” y “auditor”, la escala de CONARE incrementa de manera significativa el salario de esos puestos. Sin embargo, para la propuesta de la UNED, no contemplamos esa tendencia, por cuanto -en nuestro criterio- representa una distorsión importante.

Ahora, con el tema de las anualidades:

Anualidades:

En cuanto a las anualidades, se propone reconocer dentro de la base del salario global transitorio, los años homologados con una visión de transformación del conocimiento laboral adquirido a través de la experiencia, produciendo, a su vez, una valoración implícita del impacto del puesto dentro de la cadena de valor institucional. De esta manera, se propone lo siguiente:

Sector no profesional: estrato operativo e inicio de soporte especializado, incorporar 5 años de experiencia; nivel asistencial 6 años y a partir de la categoría 26, se proponen 7 años.

Sector profesional: para el inicio (P1) se proponen 10 años. A partir del P2, se propone incorporar 15 años.

Profesores de jornada especial (grado y posgrado): se propone aplicar los mismos años que al sector profesional; es decir, 15 años.

Ejercicio por cargo de autoridad:

Se propone incluir dentro del salario global transitorio, el porcentaje correspondiente, según se indica a continuación:

PUESTO	Porcentaje a incluir en el salario global transitorio
Coordinador no profesional	15%
Coordinador profesional	20%
Jefe de Sede Universitaria	20%
Jefe de Oficina	30%
Director	40%
Auditor	45%

Dedicación exclusiva

Se propone incorporar en el salario global transitorio de todos los puestos profesionales, excepto los del área de fiscalización y jefatura de Contratación

y Suministros, un 25% de dedicación exclusiva, tal y como lo establece nuestro Reglamento.

Prohibición

Se incorpora un 30% de prohibición a los puestos de fiscalización y jefatura de Contratación y Suministros

En la siguiente tabla, se muestra la aplicación de los criterios antes indicados. En las tres últimas columnas se puede visualizar la comparación la propuesta de salario global transitorio UNED, con respecto al salario global transitorio definido por CONARE.

COMPOSICIÓN DEL SALARIO GLOBAL TRANSITORIO EN LA UNED

Estrato	Clase	Categoría	Base salarial actual	Carrera Universitaria	Anualidades	Cargo Autoridad	Dedicación	Prohibición	Salario global Transitorio	CATEGORIA CONARE	Salario CONARE
Operativo	Trabajador Misceláneo	3	326 623,00	48 993,45	41 481,12				417 097,57	3	431 383,73
Operativo	Oficial de Seguridad	6	340 771,00	51 115,65	43 277,92				435 164,57	4	440 011,41
Soporte especializado	Operador de Servicios de Apoyo 1										
Soporte Administrativo	Auxiliar administrativo 1										
Soporte Administrativo	Auxiliar de Sede Universitaria	8	350 126,00	52 518,90	44 466,00				447 110,90	6	457 787,87
Soporte especializado	Operador de Servicios de Apoyo 2	9	354 642,00	53 196,30	45 039,53				452 877,83	7	466 943,63
Soporte Administrativo	Auxiliar Administrativo 2										
Soporte especializado	Operador de Servicios de Apoyo 3	12	378 545,00	56 781,75	48 075,22				483 401,97	9	495 380,49
Soporte Administrativo	Auxiliar Administrativo 3										
Soporte Administrativo	Asistente Servicios Universitarios 1	15	392 018,00	58 802,70	49 786,29				500 606,99	10	515 195,71
Soporte especializado	Operario de Litografía I	18	405 470,00	60 820,50	61 793,63				528 084,13	11	535 803,54
Soporte Administrativo	Asistente Servicios Universitarios 2	20	423 647,00	105 911,75	64 563,80				594 122,55	12	616 174,07
Soporte Administrativo	Técnico Universitario A	22	432 229,00	108 057,25	65 871,70				606 157,95	13	646 932,00
Soporte especializado	Técnico Especializado	26	449 080,00	112 270,00	79 846,42				641 196,42	14	679 331,90
	Técnico en Salud										
	Técnico en Artes Gráficas 1										
Soporte Administrativo	Técnico Universitario B										
Soporte especializado	Técnico en Artes Gráficas 2	30	470 276,00	117 569,00	83 615,07				671 460,07	15	713 298,51
	Productor Audiovisual										
Soporte Administrativo	Técnico Universitario C										
Coordinación no prof.	Coordinador no profesional	30	470 276,00	117 569,00	119 450,10	70 541,40			777 836,50	16	784 628,36
Profesional Administrativo	Profesional Universitario A	P1	632 601,00	221 410,35	122 724,59				976 735,94	18	984 351,95
Profesional Apoyo academia	Promotor Deportivo Nivel B										
Profesional	Profesional Universitario(Licenciado)	P2	774 936,00	271 227,60	225 506,38		193 734,00		1 465 403,98	27	1 497 076,27
Docente	Profesor Jornada Especial	P01	196 106,31	68 637,21	57 066,94				321 810,45	-	-
Fiscalización	Inspector de Auditoría	P2	774 936,00	271 227,60	225 506,38			232 480,80	1 504 150,78	28	1 559 454,45
	Supervisor de Auditoría	P2	774 936,00	116 240,40	150 337,58	116 240,40		232 480,80	1 390 235,18	29	1 434 698,09
Coordinador Profesional	Coordinador Profesional	P2	774 936,00	271 227,60	225 506,38	154 987,20	193 734,00		1 620 391,18	34	1 559 454,45
Jefe de Oficina	Jefe Oficina	P2	774 936,00	271 227,60	225 506,38	232 480,80	193 734,00		1 697 884,78	37	1 992 257,64
Director	Director	P2	774 936,00	271 227,60	225 506,38	309 974,40	193 734,00		1 775 378,38	42	2 863 870,35
Fiscalización	Auditor	P2	774 936,00	271 227,60	225 506,38	348 721,20		232 480,80	1 852 871,98	52	3 843 081,75

En esta tabla está, en la primera columna el estrato. Este estrato, como lo mencioné al inicio, es el que aprobaron, tanto el Consejo Universitario como el Consejo de Rectoría para el sector profesional y no profesional, respectivamente.

Luego, están las clases de puestos desde la visión de valoración, no desde la clasificación. ¿Qué significa esto? En la UNED, como decía el documento, todos los profesionales están ubicados en una categoría profesional.

Entonces, esto es desde la visión de valoración, es decir, todos los profesionales académicos, de apoyo a la academia y administrativos, en una sola categoría. Hay otro cuadro que después se lo tengo que enviar al señor rector, en donde, de aprobarse esto, se incorporaría el índice salarial UNED para subirlo a la página web, en el que ya ahora sí sería con todas las clases de puestos.

La siguiente columna es la categoría actual UNED. La columna cuatro. El salario actual de la UNED, esos son los salarios bases que tenemos actualmente. Y las

siguientes columnas son lo que se incorporarían en el salario global transitorio, tal y como se detalla en el documento, la carrera universitaria, las anualidades, el cargo de autoridad, la dedicación exclusiva y la prohibición.

Eso sumado, nos da por categoría un salario global transitorio, por ejemplo, para la categoría 03, que ahí se encuentra ubicado el trabajador misceláneo, actualmente el salario es ¢326.623 y con el salario global transitorio, de aprobarse esto, pasaría a ¢417.087.

Las últimas dos columnas es el análisis comparativo con la categoría de la escala CONARE y con el salario de CONARE.

En términos generales, a excepción por la distorsión que mencioné en la escala CONARE, de jefes, directores y auditor, en términos generales, nuestros salarios estarían representando entre un 95% y un 97% del salario de CONARE. Eso sería don Rodrigo.

RODRIGO ARIAS: Muchas gracias Lorena, por la lectura de este documento y como usted mencionó, ayer tarde terminamos de verlo y se remitió al Consejo Universitario.

Más bien aquí ya terminamos la lectura de los documentos que sostienen esta propuesta. Yo nada más quiero recalcar tres cosas relacionadas con esto, con el salario global transitorio.

La primera es eso, que es transitorio. Tendrá una vigencia de unos seis o siete meses. Tendremos que entrar a discutir el salario global definitivo por ahí de setiembre u octubre, cuando en la Comisión de CONARE se haga la propuesta de todo el régimen de empleo universitario que se viene trabajando ya, desde hace algún tiempo y con documentos técnicos muy valiosos.

Dentro de esto, vendrá una propuesta de salario global definitivo para la familia de las universidades públicas que están contempladas a partir de la Ley Marco de Empleo Público.

Entonces no perdamos de vista que aquí es un salario transitorio, solamente, por un periodo de tiempo corto, y únicamente para personas de nueva contratación que vengan fuera del Estado, fuera del sector público, y que estén en las condiciones que dice la Ley, de interrupción, o que no han trabajado con el sector público anteriormente. Es nada más, para esos casos.

Yo les mencioné a ustedes hace un par de semanas que yo le había consultado a Lorena en esa fecha, que cuántos no habíamos podido procesar desde el 9 de marzo que entró regir la Ley de Empleo Público hasta esa fecha, un mes o un poquito más, más o menos teníamos de vigencia de la ley, y era uno, nada más.

Entonces, yo hablé con la persona coordinadora de la dependencia para explicarle por qué no se podía contratar, porque no tenemos un salario para contratar a las nuevas personas que vengan de fuera del sector público. Por eso, la necesidad de tener una escala de salario transitorio que responda a los requisitos de la ley y dentro de ellos es el requisito de salario único.

También, muy importante, para toda la comunidad universitaria, saber que la estructura de salario global transitorio, esta que estamos viendo ahora, no afecta absolutamente en nada a las personas que actualmente trabajamos en la Universidad, no nos afecta en los diferentes conceptos de aumento que, eventualmente, se dan en el transcurso de estos meses para cada persona. Eso creo que es algo que debemos de aclarar, porque he visto algunos documentos en contrario que han surgido ahí en las redes sociales y en algunas actividades que se organizan, pero que Ana Lucía, en el documento que me envió, aclara este punto con fundamento en la Ley Marco de Empleo Público. Creo que es importante verlo desde esa perspectiva.

Luego que, realmente, lo que va a ser fundamental para muchas acciones futuras en la Universidad, es la definición de la escala global definitiva, esa que veremos por allá de setiembre u octubre de este año y todavía creo que hay un contexto legal que está, hoy en día, definido de una manera, pero no sabemos de aquí a setiembre u octubre como estará. Sabemos que el gobierno está planteando una reforma de esta ley también.

Nosotros en CONARE, y yo he insistido con Ana Lucía en este punto, estamos impulsando una acción de inconstitucional contra la Ley Marco de Empleo Público. Principalmente, el artículo 2, que es el que nos involucra, y algunos otros que no fueron consultados en su momento por la Asamblea Legislativa. Es decir, la Sala IV no los ha analizado. Entonces estamos elaborando esa acción de inconstitucionalidad.

Yo he sido insistente en que debemos de presentarlo cuanto antes. Incluso, le había dicho a Ana Lucía que, si en CONARE se atrasaba mucho, lo presentábamos nosotros como Universidad, pero ya CONARE está trabajando conjuntamente, para llevarlo adelante.

En fin, esa es la situación, lo urgente para la Universidad, para nuevas contrataciones externas al sector público, es tener una escala de salario único, salario global, para esta etapa transitoria de unos seis o siete meses.

MARLENE VIQUEZ: Muchísimas gracias a doña Laura, a doña Ana Lorena y a doña Ana Lucía por estar hoy presentes en esta sesión.

Efectivamente, nosotros recibimos esta documentación casi cerca a las 11:00 de la noche. Obviamente no tuvimos el tiempo suficiente para leerla. Yo me senté alrededor de las 6:00 de la mañana en la computadora y me encontré con ese documento.

Comprenderán que me cogió de imprevisto porque tenía que analizar cada uno de los aspectos en relación con esto.

Primero que nada, debo reconocer el esfuerzo que hizo doña Ana Lorena y la felicito por su buena redacción Ana Lorena, porque creo que su documento está muy bien escrito.

Sí me llama la atención cuando usted dice que “por instrucción procedo a remitir para la discusión respectiva la propuesta de orientación de salario global transitorio, la cual se generó sobre los siguientes lineamientos emitidos por su persona”, usted se dirige al señor rector.

¿El señor rector le definió a usted cuáles eran los criterios, el a, el b, c, d y el e, que usted menciona ahí? Nada más quiero ver si lo tengo claro, el que definió esos criterios fue la Rectoría, después del análisis que yo hice en relación con esto, efectivamente, creo que es lo que usted menciona, solo que hay algo importante y es el hecho de que usted mencionó acá, el acuerdo que tomó el Consejo Universitario en el 2013, que efectivamente, se refiere a la estructura compuesta, es decir estructura profesional, incluye a las autoridades, también, incluye al rector, a los vicerrectores y a los miembros del Consejo Universitario, y en la propuesta que usted hace no se incluye.

Entonces, yo sí quisiera saber ¿por qué no se incluye?, porque hoy estamos mañana, no estamos, y me parece, de lo que he interpretado de la Ley Marco de Empleo Público, que es una situación particular que se puede dar.

Ya tuvimos el caso particular que se dio con don Luis Guillermo, que renunció e implicó una modificación del Estatuto Orgánico y que eso implicó el nombramiento temporal de don Carlos Montoya como rector.

Por otro lado, usted menciona el acuerdo del Consejo Universitario del 2023. Entonces a mí sí me gustaría y le agradecería a Ana Myriam que ponga en pantalla el acuerdo que yo envié de la estructura salarial, el CU-2020-007. Yo le mandé un correo a Ana Myriam donde le mando tres documentos. En esos tres documentos menciono, precisamente, el acuerdo que tomó el Consejo Universitario en enero del 2013, que fue precisamente por una iniciativa de esta servidora.

En este documento, como ustedes observarán se dan todos los considerandos, yo mando la propuesta y ahí se indica el comportamiento de la masa salarial, la capacidad financiera que tiene la UNED en relación con el FEES, lo establecido en el artículo 26 del Estatuto Orgánico, referente al reconocimiento salarial de los miembros internos del Consejo Universitario, lo establecido en el artículo 35 del Estatuto Orgánico, en el cual se menciona el Estatuto de Personal de la UNED, la carrera universitaria y la remuneración por el ejercicio cargos de autoridad, que me parece que esto es fundamental.

Nosotros no hemos modificado el Estatuto Orgánico y se debe respetar el artículo 35. En el considerando 8 menciono todos los artículos del Estatuto de Personal que están relacionados con la parte de salarios.

En el 9 se menciona ahí lo del artículo 74 que para cada puesto debe haber un salario base, y un compromiso que teníamos con la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa de la Contraloría sobre cuál era la ruta a seguir que justificaba el pago de autoridades, precisamente del rector y de vicerrectores, y que a la fecha no hemos podido justificar como lo hace la UNED.

El acuerdo del Consejo Universitario, que se tomó en el año 2013, que es ese que usted menciona y ahí menciono los grupos de profesionales.

Lo establecido en el Reglamento de Dedicación Exclusiva, el acuerdo del Consejo Universitario referente a la escala de salarios para todo el sector profesional, incluyendo autoridades de la Universidad, que a la fecha no se ha cumplido.

Ahí se hicieron algunas observaciones. Establezco lo de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, porque ya sabemos que las anualidades serán nominalizadas con base en la categoría que la persona tiene en el puesto, y aquí menciona, en el considerando 18 el interés del Poder Ejecutivo y de la Asamblea Legislativa de establecer una ley de empleo público, que considere las diferentes instituciones del Estado.

Menciona el cuestionamiento que han tenido las universidades públicas por los diferentes sectores de la sociedad costarricense, y, además, las diferencias significativas que se dan entre las bases salariales de los funcionarios de la UNED, principalmente el sector profesional, comparativamente a las bases salariales de las demás universidades públicas.

Lo establecido en el artículo 40, también lo indico, que está en el Estatuto de Personal de la UNED, que tienen que ver con incentivos y salarios, por lo menos similares. Y lo que establece el artículo 142 del Estatuto Personal y el artículo 57 del Reglamento de que todo tiene que ir a consulta.

Entonces, en esa ocasión lo que se aprobó fue una propuesta de modificación del Estatuto de Personal que permita que la UNED cuente con un régimen salarial que considere todos los puestos de la Institución, viables y sostenibles financieramente, concordante con la estructura ocupacional aprobada para el sector profesional y el Manual Descriptivo de Puestos; todo ello, en apego estricto a la normativa vigente, al bloque de legalidad que rige a la institución, y en resguardo de los derechos de las personas funcionarias.

Para lo anterior, la administración debe considerar en la propuesta que se presente al menos los siguientes aspectos, el régimen de méritos, y para mí este régimen de méritos: formación, experiencia académica, producción intelectual, el

cual debe regir en el sector profesional académico, porque somos una Universidad, y si no respetamos eso, es la gran preocupación que yo tengo.

Luego, se habla de la equidad, de la competitividad salarial, el crecimiento vegetativo, etc., y ahí se definen una serie de aspectos en relación con lo que se tiene.

Lo que quería destacar es que dentro de esta propuesta se indica que:

“Para los fines del presente acuerdo, se entenderá por salario único el monto (remuneración) mensual que recibe la persona funcionaria por la labor que desempeña en el puesto o cargo que ejerce. Este salario único tendrá incorporado la anualidad, el beneficio de la dedicación exclusiva o prohibición, los criterios de responsabilidad, supervisión, dificultad, consecuencia del error, requisitos, experiencia, y, el sobresueldo por el ejercicio de cargo de autoridad en los puestos que corresponda. Igualmente, los beneficios contemplados en el Reglamento de Carrera Universitaria, en particular, la categoría profesional que ostenta la persona funcionaria que labora en el sector académico (régimen de méritos) (...)”

Lo quiero destacar porque me preocupa, y esa es una pregunta que quizá la pueda responder ahora doña Ana Lucía, es que independientemente que sea salario global transitorio o definitivo, pareciera que con la Ley marco de Empleo Público, se eliminó la carrera universitaria de la UNED y esa es una de las preocupaciones que tengo, porque siendo una Universidad, se caracteriza por la producción y la generación de conocimiento, por su naturaleza de Universidad.

Eso lo quería mencionar porque me parece importante que la comunidad universitaria sepa que en aquel momento se buscaba levantar las bases y bajar la anualidad con el único propósito de que la pendiente o la tasa de crecimiento de la masa vegetativa se bajara, pero que las bases salariales se levantaran, y eso contribuiría a que, además, da la opción de que el sector profesional, pueda definirse con alguna categoría en particular.

Dado el análisis que se ha llevado a cabo y de la lectura que yo hice de la Ley Marco de Empleo Público y el reglamento, me di cuenta que, en realidad, el periodo para tener el salario global definitivo, vence el 10 de setiembre del 2023.

Cualquier institución, el 10 de setiembre del 2023 tiene que tener definido el salario global definitivo. Entonces, si estamos en mitad de mayo, nos queda junio, julio y agosto. Como tres meses y una semana. Es decir, tenemos que tener ya eso y eso lo quiero aclarar también, y quiero que me lo reafirme doña Ana Lucía, es decir, la UNED, a más tardar el 13 de setiembre del 2023 tiene que tener definido, precisamente, por lo que establece la ley, que aquellas instituciones que tienen autonomía organizativa, independiente o de gestión tienen una fecha límite.

Entonces, a raíz de todas estas inquietudes que tengo, le planteé y le mandé una nota el 5 de mayo a doña Ana Lucía Valencia, porque me quedé muy preocupada con lo que indicó don José María Villalta, que era necesario hacer un análisis jurídico en relación con la Ley Marco, y quisiera que la pusieran en pantalla.

En esa nota que yo le hago a doña Ana Lucía, hago las siguientes preguntas, y no le quiero quitar méritos a José María, es precisamente porque pensé -él tiene razón-, y tenemos que ver qué hacemos con esto. Dice:

Estimada Ana Lucía, espero se encuentre bien.

En mi condición de miembro externo del Consejo Universitario de la UNED y fundamentada en el artículo 2, inciso b) del Reglamento de la Oficina Jurídica de la UNED, de la manera más respetuosa le hago las siguientes consultas por la importancia que ello tiene para el análisis de la propuesta de “Salario Global Transitorio de la UNED”, que se aplicaría a las nuevas contrataciones en esta casa de estudios, después del 10 de marzo, 2023:

En la Ley Marco de empleo Público, Transitorio XI se indica lo siguiente:

“TRANSITORIO XI- Las personas servidoras públicas que a la entrada en vigencia de la presente ley devengan un salario compuesto, se trasladarán al salario global, de conformidad con las siguientes reglas:

Veán que dice “se trasladarán al salario global”.

- a) Quienes devengan un salario compuesto menor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global, continuarán devengando su salario en la forma en que lo venían haciendo (...)

Es decir, los que están en salario compuesto y que tienen un salario menor que el salario global, se quedan ahí donde están.

(...) y podrá incrementarse por el pago por concepto de anualidad, que en derecho les corresponda y una vez que su salario compuesto iguale el monto que les correspondería bajo el esquema de salario global, se trasladarán de manera automática a este régimen salarial, el mes siguiente.

En otras palabras, todos los compañeros y compañeras de la UNED, independientemente de que sean académicos o administrativos, y tiene el salario compuesto, por la forma en que lo explicó doña Ana Lorena Carvajal, en el momento en que alcanzan el salario global, cuánto duran, no sabemos, esos son otros 100 colones, pero serían trasladados a un salario global.

Entonces, ahí es donde yo me preocupé, y dije -¿qué pasa con el régimen académico?, ¿qué pasa con la naturaleza y lo que caracteriza a una Universidad?-, porque, sin quitarle méritos a cualquier empresa que hace zapatos, corbatas, etc., nosotros somos una Universidad pública y generamos

conocimiento y cultura, y en ese sentido, ofertas educativas. Entonces, me preocupé en ese sentido. Luego dice:

- b) Quienes devenguen un salario compuesto mayor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global serán excluidos de cualquier incremento salarial producto de aumentos a la base o bien reconocimiento de incentivos, hasta que el monto por concepto de salario global sea igual al salario compuesto que recibía, y en el mes siguiente se trasladarán al salario global. (El subrayado no es del original)

Es decir, automáticamente donde lo alcanza, se unen los dos y se traslada, entonces yo pregunto ¿qué pasa con el régimen académico de la Universidad? ¿Va a haber un régimen académico y un salario global para que se respeten los méritos de las personas que están? Todavía no lo logro visualizar. Tal vez es porque el documento que hizo doña Ana Lorena tengo que manejarlo mejor, pero ella partió de P3, pero no solo hay P3, hay P4 y P5 para llegar a la condición de catedrático.

Los salarios de las personas servidoras públicas, sin distinción del monto de estos, estarán excluidos de incrementos salariales por concepto de costo de vida, siempre y cuando se mantengan las condiciones indicadas en el inciso d) del artículo 11 de la Ley 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, de 3 de diciembre de 2018”.

Eso es lo que dice el Transitorio 11, que está relacionado, precisamente, con el Producto Interno Bruto. Es decir, que, si supera el 60%, simplemente no hay aumentos.

Aquí es donde yo quisiera que doña Ana Lucía nos aclare. Yo me fui al reglamento de la Ley Marco de Empleo Público, para ver cómo se había visualizado el Transitorio 11 de esa Ley.

Por otra parte, en el artículo 36 del Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público se indica:

“Artículo 36.-Implementación del nuevo Esquema Salario Global y reglas de transición. El nuevo esquema de remuneración por salario global establecido para los puestos que se agrupen en las familias laborales preceptuadas en la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, deberá aplicarse, estrictamente y sin dilación, para toda nueva persona trabajadora que inicie sus labores en una institución pública con una relación de empleo de carácter estatutario, pública o mixto, así como en casos de reingreso en el servicio público sin que medie continuidad laboral o, incluso, mediando continuidad laboral siempre que el nombramiento implique un cambio de puesto y clasificación.

Por su parte, para las contrataciones previas a la entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público, se deberá aplicar el cambio del esquema de

salario compuesto a salario global, siguiendo las siguientes reglas de transición para cada supuesto:

a) Movimientos de personal en propiedad a través de las figuras de ascenso, descenso u otras similares: La persona trabajadora tendrá un cambio automático al salario global en el caso de los movimientos ascendentes en la estructura clasificatoria u ocupacional (...)

Y yo dije ¿qué pasa con el régimen de carrera universitaria?, todavía sigo dándole vueltas...

(...) cuando el salario global aplicable, según la nueva clase de puesto asociada, sea superior al salario total ordinario que devenga la persona trabajadora en el puesto o clasificación precedente. En caso de que el salario global del nuevo cargo sea inferior, la persona podrá ascender en el esquema de salario compuesto, en virtud del principio de carrera administrativa.

b) Permutas: Se deberá aplicar el salario global en el nuevo nombramiento en el caso de movimientos de personal a través de figuras de traslado o permuta, u otras similares, siempre que haya un cambio en la clasificación del puesto y el salario global de la nueva clasificación sea superior a la que ocupa la persona funcionaria.

c) Salario global alcanzado por salario compuesto: Se deberá aplicar el salario global en los casos de personas contratadas previo a la vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, en un puesto con una relación de empleo estatutaria, pública o mixta, siempre y cuando el salario global fijado para la clase de puesto ocupada sea igualado o alcanzado por el salario compuesto bruto nominal de la persona.

Bajo este supuesto, se entenderá que el salario compuesto iguala o alcanza al salario global cuando, siendo previamente más bajo, con la aplicación de cualquier incremento o anualidad (...)

O ascenso en carrera universitaria...

(...) que corresponda conforme al marco jurídico vigente, se igualaría o superaría el monto del salario global; aspecto que deberá ser analizado mes a mes para realizar los cambios de esquema salarial correspondientes.

Entonces, yo digo ¿qué significa eso?.

Lo anterior de conformidad con el inciso a) del Transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público.

d) Salario compuesto alcanzado por salario global: Se deberá aplicar el salario global en los casos de personas contratadas, (...)

Qué se yo, es P4, P5 o no ha llegado a P5...

(...) previo a la vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, en un puesto con una relación de empleo estatutaria, pública o mixta, siempre y cuando el salario global asociado a la clasificación del puesto ocupada por la persona, alcance al salario compuesto bruto nominal que la persona devenga, en virtud de que al momento de entrar en vigencia la Ley, este fuese superior al salario global de referencia para la misma clasificación y, además, quedase excluido por circunstancia, de cualquier incremento en el salario base o en los montos y composición de los complementos salariales inherentes.

Lo anterior de conformidad con el inciso b) del Transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público.

El cambio automático de régimen salarial en los anteriores supuestos, aplicará indistintamente de si se trata de relaciones laborales por plazo definido o indefinido; en condición interina, propietaria o de otra naturaleza cuando correspondan a puestos sin sometimiento a un régimen de carrera administrativa; tampoco será condicionante si el puesto está vacante o el nombramiento se efectúa para la sustitución temporal del titular. (El subrayado no es del original).

En la próxima sesión del Consejo Universitario, la cual se realizará el jueves 11 de 2023, se conocerá la propuesta elaborada por la Administración sobre el “Salario Global Transitorio para la UNED”, para el análisis correspondiente.

Dado los anteriores supuestos, consulto de la manera más respetuosa:

- 1) Cuál es el fundamento jurídico que justifica que la UNED tenga que definir un “Salario Global Transitorio”, si en la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, y en el Reglamento respectivo, **no se menciona** el concepto: “Salario Global Transitorio”; solo se menciona “Salario Global”.

Y me leí los dos.

- 2) Por qué CONARE debe elaborar RESU, si en la citada Ley no se indica de esa manera. Afirmo esto, porque en el artículo 13 de la Ley se indica con claridad:

“(...) los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa tendrán cada uno su propia familia de puestos.

Y aquí le hago la consulta a doña Ana Lorena, la UNED tiene que definir su propia familia de puestos, basado para salarios globales definitivos.

Según la determinación que realice el respectivo ente, la correspondiente familia estará conformada por las personas servidoras públicas con funciones administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas. (...)

Son las universidades públicas las que constitucionalmente gozan de autonomía de gobierno u organizativa y no CONARE.

- 3) ¿De acuerdo con lo establecido en el Transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, y lo establecido en el artículo 36 del Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público, significa que las personas funcionarias de la UNED, que actualmente reciben salarios compuestos inferiores al salario global que defina la Universidad, se incrementarán en los términos que indica el inciso a) del citado transitorio ; es decir, por ascenso en carrera universitaria y anualidad en los términos que lo indica la Ley 9635, pero, una vez que llegue al monto establecido para el salario global, la Universidad deberá trasladarlas automáticamente a la estructura de salario global, en el mes siguiente?
- 4) ¿En el caso de las personas funcionarias de la UNED, que actualmente reciben salarios compuestos superiores al salario global que defina la Universidad, “se les congelará el salario” hasta que el monto del salario global lo alcance? ¿Cuando se dé esta igualdad en los montos, a partir de ese momento, la Universidad trasladará a esas personas a la estructura de salario global en el mes siguiente?
- 5) ¿Existe jurídicamente, según lo establecido en la Ley Marco de Empleo Público, la posibilidad de que las universidades públicas defina un salario global razonable y sostenible financieramente (por estrato), que se revise periódicamente, para incrementarlo?

Las anteriores consultas las planteo, porque el señor Rector ha expresado en distintas sesiones del Consejo Universitario, que el salario global (transitorio o no), (...)

Entiendo que lo ha hecho más para el transitorio...

(...) no afecta en nada a las personas funcionarias actuales de la UNED que reciben un salario compuesto. Desde mi perspectiva, **sí las afecta por lo indicado en el Transitorio XI de la citada Ley y lo establecido en el artículo 36 del respectivo Reglamento.** Para mí, dependiendo del salario global que defina la UNED, eventualmente, podría darse “un congelamiento” de los salarios compuestos que reciben las personas funcionarias de la UNED que superan ese salario global que defina la Universidad. Y, consecuentemente, un trato desigual en cuanto al reconocimiento de anualidades o por incremento en el costo de vida, lo cual desde mi humilde óptica, sería discriminatorio e inconstitucional. Como no soy abogada ni tengo formación al respecto, es por ello, que hago las consultas.

En espera de su atenta respuesta, le saluda cordialmente,”

Doña Ana Lucía me responde el oficio y se lo agradezco muchísimo, voy a referirme al asunto y lo que hace es transcribirme básicamente lo que ella definió en el oficio O.J.142-2023 que está dirigido al Consejo de Rectoría en el cual se refiere a que todos los artículos relacionados con la parte salarial están en el Estatuto de Personal y que todo es competencia de Consejo Universitario,

menciona todos los artículos que han hecho referencia doña Ana Lorena y al final en las conclusiones indica:

Finalmente, de conformidad con el artículo 170 del Estatuto de Personal, el Consejo Universitario es el órgano competente para modificar dicho cuerpo normativo.

Conclusiones y recomendaciones, ella me transcribió aquí el 142, que dice que el Consejo es el que tiene la potestad, es lo que entiendo, la competencia para aprobar el salario global, pero que podría autorizar por una normativa especial a la administración a aplicar un salario transitorio.

Al final el Consejo Universitario hizo la declaratoria de que todos los puestos de la Universidad eran exclusivos y excluyentes y le solicita a la administración que presente la propuesta de salario global, que es la que estamos analizando hoy, y la primera pregunta es, ¿cuál es el fundamento para definir salario global transitorio?, ella me dice que en realidad que si bien la Ley Marco de Empleo Público no establece expresamente un salario global transitorio, lo cierto es que dicha ley empezó a regir hasta marzo del 2023 y para la implementación total de la administración se establecieron distintos plazos de ejecución, por ejemplo, y menciona:

- “Transitorio I: se establece un plazo máximo de seis meses posteriores a la entrada en vigencia de la ley para emitir el reglamento de la misma.
- Transitorio II: se establece un plazo de ocho meses posteriores a la entrada en vigencia de la ley para ajustar el sistema automatizado de pagos.
- Transitorio IV: se establece un plazo máximo de seis meses posteriores a la entrada en vigencia de la ley para que el MIDEPLAN ponga a disposición de las instituciones bajo el ámbito de cobertura de la ley, el uso de la plataforma integrada de empleo público.

...”

Ahí menciona todos los demás transitorios y en el transitorio X establece:

- “Transitorio X: se establece un plazo no mayor a doce meses posteriores a la publicación de ley para que las instituciones bajo el ámbito de cobertura de la misma inicien los trámites necesarios para modificar la nomenclatura de sus instancias de nivel directiva, y así se uniformen bajo la denominación de “Dirección”.

Además, tal y como desarrolló esta oficina en el dictamen O.J.2023-142, para la definición del salario global definitivo, el artículo 34 señala que la columna salarial global se establece a partir de la metodología de valoración del trabajo que se encuentra regulada en el artículo 31.”

¿Qué es lo que le interpreté a doña Lorena?

“Es decir, el salario global no se trata simplemente de establecer de manera inmediata una remuneración eliminando del salario compuesto los complementos salariales (sobresueldos, pluses e incentivos), sino que, para su definición, se debe aplicar una metodología que necesariamente requiere estudio y análisis, cuyo plazo no fue definido en la ley.

Más aún, el inciso c) del artículo 4 de la ley indica que el principio de equidad salarial es un principio rector del empleo público. Dentro de su definición, se establece que “la remuneración de las personas servidoras públicas se determinará con fundamento en estrictos criterios técnicos...”. En ese sentido, se reitera la necesidad de contar con criterios técnicos para definir el salario global, lo que implica que, ante la ausencia de estos, no puede establecerse un salario global definitivo.”

Y esto que está afirmando doña Ana Lucía para mí es fundamental, lo que tenemos es un salario global transitorio, definido en criterios del señor rector, pero el Consejo Universitario no ha definido los aspectos o criterios que deberían de considerarse, menciona, además:

“Por otro lado, si bien en el reglamento a la ley (Decreto Ejecutivo N°43952-PLAN del 28 de febrero del 2023) no se establece de manera literal el concepto “salario global transitorio”, lo cierto es que sí se establece el concepto de “columna salarial global transitoria”. ...”

A partir de ese razonamiento me da el considerando décimo tercero y el transitorio tercero del reglamento, el cual se menciona en esa columna y menciona después la definición:

“La definición de la columna salarial global, familias laborales, puestos y clases que las conforman, deben definirse, según establece el artículo 35 del reglamento a la ley, mediante los instrumentos adecuados dentro de los seis meses posteriores a la entrada en vigencia del reglamento.”

La ley entró en marzo, yo conté marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, setiembre o sea que se vence el 10 de setiembre:

“También es importante indicar que, el salario global transitorio únicamente es aplicable para las nuevas contrataciones que se realicen desde la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público y hasta la determinación del salario global definitivo. El mismo no afecta a las contrataciones vigentes.

En conclusión, a criterio de esta oficina el fundamento jurídico que justifica que la UNED pueda definir un salario global transitorio corresponde a la integración de las normas antes citadas.”

Ella me responde con respecto a CONARE y menciona la parte de coordinación, etcétera y los entes públicos, los Consejos aprobaron que se hiciera y que la Ley Marco de Empleo Público se está esperando basado en el artículo 40 y lo

transcribe, que se establezca por medio del artículo 40 del convenio coordinación de educación superior se establezca un régimen unificado.

“Además, en el caso de la UNED, tal y como se indicó en el dictamen O.J.2023-142, el Estatuto de Personal aprobado por el Consejo Universitario contiene disposiciones en este mismo sentido. Por ejemplo:”

Y menciona todos los artículos que hizo referencia doña Ana Lorena, con respecto a si los salarios globales inferiores se verían afectados, ella dice:

“Según el inciso a) del transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público, las personas servidoras públicas que a la entrada en vigencia de la ley se encuentren bajo el esquema de salario compuesto, y esta remuneración sea menor a la que le correspondería a su categoría bajo el esquema de salario global, seguirán devengando su salario bajo el esquema compuesto hasta que la remuneración iguale el monto que les correspondería bajo el esquema de salario global. Una vez que suceda lo anterior, el mes siguiente se traslada de manera automática a la persona funcionaria al régimen de salario global.”

Mi observación es cierta, la preocupación que tenía a raíz de la intervención de don José María por lo menos lo que yo le interpreté a él, sí se afecta, dice:

“Los incrementos del salario compuesto de estos casos efectivamente pueden ser por anualidad y carrera universitaria, pero también por costo de vida si no se encuentra en las condiciones indicadas en el inciso d) del artículo 11 del título IV de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (Ley N°9635 del 03 de diciembre del 2018 y sus reformas).”

Ya sabemos que en producto interno bruto.

“En conclusión, el supuesto de hecho de la persona consultante es correcto, sin perjuicio de la aclaración respecto a las posibilidades de incremento.”

La gran pregunta que yo me hago con respecto a este estudio que hizo tan minucioso doña Ana Lorena, ¿cuántas personas están por el salario global, cuántas por encima y cuántas por debajo?, hago esta consulta, porque yo me temo que este salario global transitorio se va a convertir en salario global definitivo y ahí es donde tengo mis grandes preocupaciones, que no va a ser por 3 meses, en realidad son 3 meses y algo, no son 6 o 7 meses, en septiembre hay que hacerlo y en el caso de las personas que sobrepasan, yo le pregunto que si serán congelados y cuándo se dé esta igualdad en los montos, a partir de ese momento, la Universidad trasladará a esas personas, ella me dice:

“Según el inciso b) del transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público, las personas servidoras públicas que a la entrada en vigencia de la ley se encuentren bajo el esquema de salario compuesto, y esta remuneración sea mayor a la que le correspondería a su categoría bajo el esquema de salario global, seguirán devengando su salario bajo el esquema compuesto y sin incremento salarial producto de aumentos a la base o bien reconocimiento de

incentivos, hasta que el monto que les correspondería bajo el esquema de salario global sea igual al salario compuesto que recibía. Una vez que suceda lo anterior, el mes siguiente se traslada a la persona funcionaria al régimen de salario global.

Ahora bien, el último párrafo del transitorio XI dispone lo siguiente:
Los salarios de las personas servidoras públicas, sin distinción del monto de estos, estarán excluidos de incrementos salariales por concepto de costo de vida, siempre y cuando se mantengan las condiciones indicadas en el inciso d) del artículo 11 de la Ley 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, de 3 de diciembre de 2018.”

De acuerdo con lo anterior, a criterio de esta oficina, dicho párrafo habilita a que se realicen incrementos salariales por costo de vida a las personas funcionarias que se encuentren en el supuesto desarrollado en esta pregunta siempre y cuando no se está en las condiciones indicadas en el inciso d) del artículo 11 del título IV de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (Ley N°9635 del 03 de diciembre del 2018 y sus reformas). A contrario sensu, no se podría realizar el incremento por costo de vida.

No obstante, tal y como se explicó en la respuesta a la primera pregunta, la columna salarial global definitiva de la familia correspondiente se debe elaborar a partir de la metodología de valoración del trabajo (arts. 31 y 34 de la Ley Marco de Empleo Público). ...”

Esa metodología que me puse a leer, es por valoración de puntos:

“A lo anterior, es importante adicionar que, de conformidad con los artículos 32 y 33 de la Ley Marco de Empleo Público, las familias laborales están conformadas por una serie de grados, según la determinación que realice la respectiva institución.”

Yo le llame puntos, pero es grados.

“Esto es importante porque implica que lo que establece el inciso b) del transitorio XI es aplicable en los términos que se explicaron, siempre y cuando se mantengan idénticas condiciones. Es decir, que la persona funcionaria en una familia laboral se mantenga, por ejemplo, en el mismo grado. Si la persona funcionaria progresa en los grados, no estaría manteniendo las mismas condiciones y, consecuentemente, debería aplicársele el salario correspondiente al nuevo grado.

En conclusión, esta oficina no puede afirmar de manera general que se “congelará” el salario de las personas funcionarias bajo el esquema compuesto que actualmente reciben salarios superiores al salario global que defina la institución, porque dependerá de cada caso concreto según lo explicado. Afirmar lo anterior, implicaría desconocer, por ejemplo, la posibilidad de progresar en los grados o el reconocimiento del costo de vida siempre y cuando no se esté en las condiciones indicadas en el inciso d) del

artículo 11 del título IV de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (Ley N°9635 del 03 de diciembre del 2018 y sus reformas).

La última pregunta era si existía la posibilidad de poder hacer una revisión periódicamente de ese salario global y al final me indica, que sí es posible, lo que le interpreto:

“Aunque para el caso de las universidades públicas es cuestionable el alcance que parece haberle dado el Poder Ejecutivo al artículo 34 del reglamento a la ley, a manera de ejemplo puede indicarse que dicho numeral señala:

(...)

Cuando las circunstancias económicas lo permitan y mediante los estudios técnicos correspondientes, se podrán realizar revisiones, actualizaciones y redefiniciones totales o parciales de la columna salarial global.

(...)

Es decir, si en los casos cuya rectoría está bajo el MIDEPLAN es posible realizar revisiones, actualizaciones y redefiniciones totales o parciales de la columna salarial global, también lo es para las universidades públicas a quienes se les respetó su potestad de definir su propia columna salarial global.

En razón de lo explicado, esta oficina considera que sí es jurídicamente posible que las universidades públicas definan un salario global razonable y sostenible financieramente, que puede ser revisado periódicamente para incrementarlo.”

Yo agradezco a doña Ana Lucía por la respuesta que me dio, me clarificó algunas dudas que tenía, pero me generó también otras dudas y es en relación con que hoy tenemos una propuesta de salarios transitorios, yo no sé qué tan urgente es, porque lo que nos queda son cuatro meses para definir, ya que hoy estamos 11 de mayo y nos queda mayo, junio, julio, agosto, setiembre, cerca de 3 meses y 15 días para tener el salario global definitivo, entonces en ese sentido yo sí le agradecería al Consejo Universitario que analicemos con más detenimiento, en conjunto con doña Ana Lucía y con mayor amplitud con doña Ana Lorena, porque estamos hablando de una Universidad, donde su naturaleza es muy específica y ayer escuchando el diálogo entre don Luis Paulino y don Fabricio Castro, creo que es como se llama, me reafirmaron las condiciones de que se está dejando de lado la naturaleza misma de lo que es una Universidad como generadora de conocimiento, cultura, oferta académica, etcétera y eso sí es preocupante.

RODRIGO ARIAS: Hay varias personas en el uso de la palabra, yo creo que no debemos de enredarnos entre lo que es definitivo y lo que es transitorio, a mí me agradan mucho las respuestas de Ana Lucía que doña Marlene leyó, creo que jurídicamente están muy precisas, no necesariamente todos los otros espacios que se han escuchado responden a esa precisión jurídica y precisión técnica también en la materia de Recursos Humanos, para tranquilidad de ustedes y de la comunidad universitaria, la inquietud que doña Marlene mencionó varias veces, porque así lo hemos visto y así está en la respuesta de Ana Lucía, la Ley Marco

de Empleo Público recoge una preocupación que los rectores siempre llevamos a la Asamblea Legislativa y a todos los lugares cuando estábamos en esa lucha contra la aprobación de esta ley, con muchas manifestaciones que hicimos en la Asamblea Legislativa, qué es lo que recoge, los grados, o sea los niveles, la carrera universitaria si queremos verla así, artículos 32 y 34, sientan las bases para que se mantenga carrera universitaria, precisamente el régimen de méritos que siempre defendimos en todas esas discusiones públicas y hay que entenderlo de esta manera.

Yo sé que es un tema bastante técnico, pero esos dos artículos sientan las bases para que se mantenga la carrera universitaria, y así darle tranquilidad a toda la población universitaria, que esto los ha preocupado mucho por las manifestaciones que se han hecho ahora y las que se dan en algunos espacios que no manejan esta técnica y que se atreven a opinar sin los fundamentos jurídicos y técnicos respectivos.

CATALINA MONTENEGRO: Quiero agradecerle a Ana Lucía, a Ana Lorena también a doña Laura por estar aquí, un poco apoyándonos en este análisis y también reconocer las iniciativas de la comunidad universitaria para abordar este tema a profundidad, no solo tiene que ver con el salario global transitorio, tiene que ver con un contexto, tiene que ver con una direccionalidad, tiene que ver con una serie de situaciones que tenemos que contemplar.

Lo primero que quería decirle a la comunidad universitaria y a este Consejo es que nosotros tenemos la obligación de analizar las implicaciones de cada decisión que tomamos. Yo tenía muchas preguntas y también le agradezco a doña Marlene porque ella realmente sintetiza muchas de las preguntas que nos estamos haciendo cada uno y cada una de nosotras, ¿cuál es la implicación al aprobar un salario global transitorio para futuras contrataciones de personas nuevas y para generación de condiciones de las personas que ya están contratadas?

Esa es una pregunta que se suma a todas las que se han planteado sobre todo porque nosotros como Universidad tenemos que asegurar la permanencia en el tiempo y esto no es un tema de comunidad nacional de los salarios de los que ya estamos contratados, sino de ¿cuál va a ser nuestra posibilidad de contratar a futuros profesionales y a futuras profesionales para seguir existiendo como Universidad?, ¿cómo aseguramos condiciones laborales justas?, como aseguramos que esta impronta que han tenido los últimos gobiernos de, no quiero decir descalabrar, pero un poco de quitarle la fortaleza al sistema de educación pública en nuestro país, mediante estrategias que hacia lo que van es a congelar salarios, a precarizar el empleo, especialmente en el sector público.

¿Cómo hacemos para nosotros asegurar que la Universidad va a tener un futuro?, no solo desde la perspectiva presupuestaria, porque uno podría sumar y restar y es decir si, pago menos desde una lógica empresarial, pago menos salarios, tengo más recursos para hacer proyectos y demás, pero ¿qué implicaciones tiene esto para una Costa Rica que necesita una Universidad como la UNED? o unas

universidades como las universidades públicas, para el desarrollo del país y ¿cómo podemos nosotros asegurar que estos cambios no generen nuevas asimetrías? porque yo tengo 1000 preguntas, por ejemplo, una persona que se contrata, nuevo, bajo la nueva lógica y una persona que está bajo la lógica de un salario global con un tope, quizá van a estar en asimetrías, porque esta persona que ha estado, ha trabajado, ha hecho una carrera por méritos, pero va a tener su salario estancado y quizá para que las anualidades les lleguen a sumar para llegar al tope tenga que morirse, porque ¿cuánto estamos ganando cada año?, ¿cuáles son nuestras anualidades? sin dejar de ver que hemos tenido los salarios congelados.

Doña Marlene apunta muy bien, en un país donde hemos tenido una afectación inmensa en el tema laboral, una precarización también en las condiciones de vida, donde tenemos años sin poder mejorar el poder adquisitivo de las personas, donde hay desempleo, donde hay subempleo y donde la comunidad nacional, hay que decirle que las personas que trabajan en el sector público no le quitan al sector privado los recursos, las personas que trabajamos en el sector público ofrecemos servicios vitales para todo el país y esto no es un tema del enojo que se ha venido generando en este país por la pobreza en la que hemos estado por la incapacidad realmente de hacer propuestas que vayan a hacer un fortalecimiento, no solo del sector empleo, sino del sector educación y sin empleo y educación hacia ¿dónde va nuestro país?.

Por otro lado, tenemos estas leyes de fortalecimiento de las finanzas, la Ley Marco de Empleo Público y las vías legales, que aquí siempre se plantean en CONARE, podemos impugnar, tenemos autonomía, pero eso no es suficiente, ¿qué vamos a probar? y ¿qué vamos a hacer?, qué decisiones vamos a tomar a lo interno para asegurar que las preocupaciones que tenemos nosotros, no solo las asociaciones de profesores, las asociaciones de profesionales, los funcionarios administrativos y las universidades en general, sino todas las preocupaciones que habría que sumar sobre la implicación de una decisión de aprobar este tipo de reconocimiento salarial o esta modalidad o esta metodología que se está planteando.

La última cosa que quería decir, porque no tenemos mucho tiempo y quisiera oír también a las demás personas consejales, es todo el tema del RESU, hemos tenido muy poca información sobre qué está pasando ahí, y poca reflexión sobre lo que implica las diferencias presupuestarias y las diferencias en el contrato que tienen las personas de cada una de las universidades, nuestro contrato institucional en la UNED es distinto a nuestro salario base, es menos, tenemos otras categorías y no tenemos una convención colectiva y justamente ayer nos preguntábamos, lo conversamos con doña Nancy también, ¿qué pasaría si la UNED tuviera una convención colectiva?, pero sabemos, por ejemplo, que la UCR tiene una convención colectiva y la convención colectiva también depende de un Ministerio de Trabajo, esto ¿qué quiere decir?, centralización nuevamente, si no es MIDEPLAN, es el Ministerio de Trabajo y ¿qué significa esto Costa Rica?, que estamos dejando todas las luchas, también el 1ero de mayo estuvimos reflexionando sobre el tema de las jornadas de 12 horas, luchas de más de 100

años, por tener mejores condiciones laborales y salariales para todo el país, lo estamos dejándolo correr como el agua.

Y de ahí vienen como todas estas preocupaciones que estamos planteando, a veces pareciera que es como aprobar algo temporal de aquí a setiembre, pero es que no es algo temporal, son pasos que pueden tener implicaciones y repercusiones al futuro, es como realmente firmar cheques en blanco, por lo menos yo como parte de este Consejo pediría mucho más tiempo de análisis y agradezco que vayamos a tener una sesión con los gremios prontamente y todo el apoyo que podamos tener desde la perspectiva jurídica.

También yo leí, por ejemplo, el análisis que le solicitó el Consejo Universitario de la UCR a toda la parte legal y por otro lado, la gran pregunta ya la planteamos la vez pasada, ¿cuál es el escenario UNED? porque ¿cuántas personas están contratadas?, ¿de qué forma?, ¿cómo van a ser afectadas?, porque no se puede generalizar, tenemos profesores, tenemos personas profesionales, personas académicas, tenemos P2, P4, catedráticos, tenemos funcionarios técnicos, entonces ese panorama de cómo está la UNED, ¿cómo afectaría de manera singular, por grupos o familias? o como sea que lo vamos a llamar a las personas funcionarias. Esto tenemos que sopesarlo por la direccionalidad en la que vamos y bueno, me callo porque quisiera de verdad escuchar a las demás personas participar, gracias.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Yo en primer lugar tenía un par de solicitudes, habíamos pedido el criterio jurídico de la Oficina Jurídica y ahora doña Ana Lucía nos leyó un documento, pero veo que es como un extracto de un documento más grande, lo que viene adjunto nada más es como una cita o un pedazo de otro criterio jurídico más grande y más completo, entiendo que parte de eso se le dio también a doña Marlene, pero no entiendo por qué al resto del Consejo no nos dan el criterio jurídico completo, es decir si hay un oficio, un O.J tal que tiene todos los argumentos sobre el tema, por qué solo se nos da un pequeño pedazo, cómo la información a cuentagotas, eso me no me parece bien, me gustaría recibir el criterio jurídico completo al que se hace referencia ahí, donde incluso se entrecortan algunos argumentos, a mí me gustaría poder leer todo el documento, no solo la parte que nos quieren comunicar, eso es lo primero que señalo.

También habíamos solicitado, yo no sé si doña Ana Lorena fue informada de eso, pero habíamos solicitado en la sesión pasada, tener los datos, ojalá un cuadro de información accesible de cómo está la situación laboral actual en la UNED respecto a esta propuesta de salario global transitorio, es decir cómo está la población que actualmente labora en la UNED, respecto a esta propuesta ¿Cómo queda la población de la UNED?, ¿qué porcentaje de personas trabajadoras tienen hoy salarios más altos que esta propuesta de salario global transitorio?, ¿qué porcentaje tiene salarios más bajos?, desglosado por categorías salariales también, no sé si esa información la adjuntaron yo no la vi en el correo que nos envían, pero me parece que es clave para poder tomar decisiones, estamos aquí hablando de si van a ser afectadas o no van a ser afectadas las poblaciones, pero

no tenemos claro los datos sobre en qué condición está hoy la población laboral, el personal de la UNED, entonces también reiteraría esa solicitud.

Son dos solicitudes como para poder empezar a hablar del tema, reitero encarecidamente que nos hagan llegar toda la información, no a cuentagotas, si hay un criterio jurídico de la Oficina Jurídica, que nos hagan llegar todo el criterio, es el O.J.2023-282 que se menciona ahí, pero solo nos dan unos pequeños párrafos, salvo que sea información confidencial, o clasificada, que nos hagan llegar toda la documentación y también que la información básica para la toma de decisiones, es decir yo veo ahí la escala de salario global transitorio que están proponiendo, veo que es un poquito más baja que la de CONARE, no mucho, es casi bastante parecida, veo algunos puestos que me pueden ser muy parecidos en algunos puestos a lo que hay ahora, pero no tengo claridad sobre cuál es el impacto que tiene eso, porque no tenemos los datos en qué situación se encuentra hoy la población, las trabajadoras de la UNED, es información básica para poder analizar el tema.

Entrando en el fondo del asunto, a mí me parece que si vamos a tomar la decisión de fijar un salario global transitorio, al menos de mi parte, que todavía estoy analizando los pros y los contra, si vamos a tomar esa decisión me parece que el acuerdo debería decir claramente que este salario global transitorio no se va a aplicar para ninguno de los efectos del transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público y que no tendrá ninguna implicación para los salarios de las personas que actualmente laboran en la UNED, creo que eso es lo primero que debería decir el acuerdo, esa es la interpretación jurídica que aquí se nos ha hecho.

Yo entendería que es así, creo que hay dos argumentos fuertes, si es un salario global transitorio, temporal, no es el definitivo, no se puede pretender derivar de ahí los efectos del transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público, porque no es una propuesta definitiva, y no hay certeza para definir si ese salario global va a estar por encima o por debajo de los salarios actuales.

Además, creo que el transitorio III que la Oficina Jurídica que mencionó doña Marlene, yo también lo estaba revisando, el transitorio III del reglamento de la Ley Marco de Empleo Público, también es aplicable, es decir ese transitorio III, aunque habla de la columna salarial transitoria, establece una lógica que es aplicable a este caso y expresamente dice que esa columna salarial transitoria no es aplicable para efectos del transitorio de la Ley Marco de Empleo Público, lo dice así, expresamente, y dice que las instituciones con autonomía pueden acoger esta figura. A mí me parece que habría que tomar la palabra de ese transitorio de ese reglamento y decir que efectivamente por esa razón también no es aplicable el salario global transitorio, no es aplicable desde ningún punto de vista a las personas, no va a tener ninguna implicación para las personas que actualmente laboran en la institución.

Es decir, ese acuerdo si se llegara a aprobar un salario global transitorio, habría que blindarlo en esos términos, es decir, tendría que haber un acuerdo que diga expresamente eso, para cerrar cualquier duda y cualquier interpretación posterior.

Ahora bien, con esto del salario global transitorio salvo que sea lo que teme doña Marlene, ella dice que teme que el salario global transitorio se convierte en salario global definitivo, salvo que sea eso, lo único que estamos haciendo es ganar un poco de tiempo, porque la discusión fuerte, la discusión gruesa que se nos viene encima, es la del salario global definitivo y cómo vamos a enfrentar esta situación, yo lo veo con mucha preocupación, porque creo que puede tener implicaciones muy serias, es decir, de alguna manera lo que el Poder Ejecutivo está buscando, lo que el gobierno está buscando es que el congelamiento salarial impuesto por la Ley 9635, que ya tendría que desaplicarse, concuerdo con que es muy discutible que eso se aplica a las universidades públicas, esa regla fiscal como la están aplicando de la Ley 9635, pero en todo caso ya ha variado el artículo 11 del congelamiento salarial total de la Ley 9635, me parece que lo que están buscando es a través de la Ley Marco de Empleo Público y sus transitorios continuar con un congelamiento salarial indefinido en el sector público.

Ese transitorio XI, así lo plantea el criterio de la Oficina Jurídica, nos da como algunos elementos para combatir eso, nos dice, -bueno, esto no aplica, interpretando el párrafo final del transitorio XI y esto no aplica para los aumentos en el costo de vida-

Yo comparto esa interpretación y no aplica tampoco los cambios de categoría propios de los ascensos en carrera universitaria, me parece podría ser una forma de salvar esa carrera universitaria, es decir, en la carrera universitaria hay distintas categorías en las que las personas docentes pueden ir ascendiendo en función de sus méritos académicos, si usted pasa, por ejemplo, de profesora instructora a profesor catedrático, hay un cambio de categoría y por lo tanto, no es que le están pagando un plus salarial, es que hay un salario diferente más alto, porque usted está en una categoría académica mayor y esa sería como la forma de salvar la carrera universitaria, eso yo creo que es importante explicarlo y dejarlo claro.

Pero, veo también que en el artículo 36 del reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, el Poder Ejecutivo está intentando ir más allá, por qué en el inciso d) del reglamento de la Ley Marco de Empleo Público del artículo 36, dice: Salario compuesto alcanzado por salario global, lo que plantea en una redacción muy mala, esto fue advertido por la Procuraduría, este artículo antes era un transitorio, después lo trasladaron al artículo 36, en la versión final de este reglamento, aquí se está planteando que estos salarios compuestos, dice “quedan excluidos por circunstancia”, yo creo que es una redacción muy mala. Debe decir “por esta circunstancia de cualquier incremento en el salario base o en los montos y composición de los complementos salariales inherentes”.

Es decir, aquí están buscando ir más allá, incluso de lo que se establece en la ley, buscando ese congelamiento de los salarios de las personas que actualmente

laboran en el sector público y que tienen salarios que están por encima de lo que se fije como salario global. Entonces yo creo que también los acuerdos que tome la UNED deberían desde ahora irse, y esa es como la propuesta que quiero hacer, deberían irse anticipando a estas situaciones.

A mí me parece, por ejemplo, que el derecho al aumento salarial por costo de vida no es materia disponible, ni siquiera por la Ley Marco de Empleo Público. El derecho del aumento salarial por costo de vida es un derecho que está en la Constitución Política. Cuando la Constitución habla del salario, el salario debe tener una fijación periódica, una revisión periódica, tomando en cuenta el costo de la vida, de garantizar una vida digna a las personas trabajadoras.

También es un principio que está en el Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo, el Convenio 131 de la OIT que es el referido a la fijación salarial, establece también que los salarios creo que es el artículo 2 o el artículo 3 que establece que los salarios deben ajustarse por costo de vida, o sea, deben tomar en cuenta el costo de la vida.

Entonces, yo creo que la UNED debe desde ya emitir un acuerdo que deje claro que el aumento por costo de vida es un derecho que tienen las personas trabajadoras, que se fundamenta en la Constitución Política, que se fundamenta en los convenios internacionales que el país ha firmado, que es parte de los derechos humanos y que por lo tanto se va a seguir respetando en la institución, yo creo que eso también daría mucha tranquilidad.

Y bueno, lo que ha dicho tanto la OIT como algún voto de la Sala Constitucional citado por la Procuraduría, es que el congelamiento salarial se puede aplicar en casos excepcionales y de manera temporal, el congelamiento salarial no puede ser indefinido, y en Costa Rica vamos por una línea que busque y que promueve un congelamiento salarial indefinido, y creo que eso hay que combatirlo y hay que cuestionarlo.

Me parece también que eso es algo que daría mucha tranquilidad, igualmente desde ya anticipar que la carrera universitaria se mantiene en la UNED, no dejar ya duda sobre eso. Don Rodrigo lo decía, yo comparto y ahora lo mencionaba también, efectivamente la forma de mantener la carrera universitaria en el contexto de un esquema de salario global es incorporándola muy cuidadosamente en esa columna salarial propia de las universidades, fijando los distintos cargos académicos, las distintas categorías que forman, los distintos pasos que forman la carrera universitaria e incorporándola muy claramente dentro de los grados de la columna salarial de la parte académica de la Universidad, y yo creo que eso es algo que también debería adelantarse desde ya, porque también podría ayudar a dar mucha tranquilidad a la población universitaria.

Obviamente hay una batalla pendiente cuando entre en vigencia, cuando se cumplan los plazos de la Ley Marco de Empleo Público, sobre la aplicación de ese transitorio, pues ahí incluso vendrán nuevos cuestionamientos, nuevas acciones

de inconstitucionalidad, nuevos debates sobre lo que se plantea en estos transitorios de la Ley Marco de Empleo Público, pero la UNED podría adelantarse desde ya.

Ahora bien, sobre la propuesta concreta que nos explicó doña Ana Lorena, yo tengo algunas dudas. En uno de los puntos se menciona y está claro que se basa en el RESU de CONARE, se menciona la propuesta de salario global transitorio de MIDEPLAN, que también ha sacado como una propuesta. Creo que es un error hacer referencia a lo de MIDEPLAN, porque nosotros hemos defendido siempre que no nos vamos a basar en lo de MIDEPLAN por lo de la defensa de la autonomía universitaria, entonces decir que estamos tomando en cuenta lo de MIDEPLAN, me preocupó mucho, porque esa propuesta que ellos sacan en algunas de las categorías salariales que estaban planteando, incluso parecía que había cargos que tendrían una remuneración incluso inferior al salario mínimo de ley, eso pues también es inaceptable que se fije en una institución pública, un salario inferior al salario mínimo, que también es otro derecho humano fundamental que no está por ley, que está garantizado en la Constitución Política y en convenios internacionales.

Yo tenía esas dudas, ¿por qué se menciona ese salario de MIDEPLAN donde la UNED no debería acogerse a eso?, y también tengo la pregunta de si hay alguna categoría salarial de las propuestas en este salario global transitorio que esté por debajo de los salarios mínimos fijados en el país, entiendo que no, pero mejor lo pregunto para tenerlo totalmente claro.

Después, la parte que no entendí de la propuesta es, por ejemplo, que esta propuesta de salario global transitorio, como es para nuevos ingresos no tiene que incorporar todavía lo de la carrera universitaria, porque se supone que estamos hablando de profesores tutores que se les contrata por primera vez en la Universidad y todavía no han hecho carrera universitaria, es como el salario base de primer ingreso, entonces entiendo que por eso no se habla ahí de la carrera universitaria, pero no me quedó muy claro, ¿cómo se piensa reflejar las anualidades en ese salario global transitorio?

Yo sé que doña Ana Lorena lo explicó y según la categoría se tomaban en cuenta 5 anualidades, en otras 7, creo, pero no lo entendí bien, o sea, no entiendo bien cómo si la anualidad es un reconocimiento que se da anualmente por adquirir experiencia, ¿cómo se piensa reflejar en el salario global transitorio las anualidades?, esa parte como que no la terminé de comprender, pero seguro es porque como ustedes saben, yo no soy del área de las matemáticas, me cuesta como entender esa lógica. Esa es una duda que tengo, sobre la propuesta de las dudas preliminares, hay otras cosas más puntuales.

Pero para no extenderme mucho en la palabra, yo plantearía esas propuestas y esas solicitudes para ampliar la información que nos están dando y esas dudas si me las pudieran aclarar.

RODRIGO ARIAS: Gracias don José María creo que todos se pueden explicar ampliamente, yo nada más quiero aclararle un punto que usted mencionó al principio de su participación en relación con los documentos aportados por mi persona.

Yo, efectivamente le hice la consulta a Ana Lucía sobre un tema en particular que ha sido objeto de discusión y de dudas por muchas personas en la Universidad, usted lo planteó también la semana anterior o tras anterior, que es sobre la afectación del salario transitorio a las personas actualmente y Ana Lucía me responde con el último párrafo que yo transcribo en mi documento en el oficio mediante el cual entrego estas propuestas al Consejo Universitario y concluye que no afecta en absolutamente nada porque es transitorio.

Aquí tenemos que concentrarnos en la discusión del definitivo, donde vendrán los niveles o los grados, donde vendrá la valoración por los puntos, lo que indica la misma ley de forma más amplia incluso, que el acuerdo del Consejo Universitario del 2013 que doña Marlene leyó. En fin, todo eso que está haciendo conjuntamente para las universidades en el marco del RESU.

Como yo le pregunto a Ana Lucía ese punto en particular, y ella me responde de esa manera, yo adjunto el oficio que ella me da a mí. Ella cita en ese oficio otra respuesta que le dio a doña Marlene según lo que vimos ahora, pero no lo tengo yo. Es una consulta que hizo Marlene y Ana Lucía le responde a doña Marlene todos esos puntos y con una amplísima claridad me parece a mí, hay que verlos con mucho cuidado, efectivamente, pero por eso yo no lo adjunto porque no venía dirigido a mí.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Entonces, yo pediría que nos hagan llegar la respuesta completa.

RODRIGO ARIAS: Sí, claro, ahora ya doña Marlene lo mencionó, yo creo que ya es público y debería compartirse con todos, pero quería aclararle ese punto en particular.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Le agradezco.

CARLOS MONTOYA: Agradecer el trabajo que arduamente los funcionarios en estos días se dedicaron a hacer con respecto a este tema y que, a pesar de la hora, también es un insumo muy valioso que justamente hoy podemos discutir.

A mí me surgen unas pequeñas dudas nada más con respecto a algunos temas que se han hablado acá, creo que se han ido clarificando poco a poco, pero estoy todavía con este tema de la carrera universitaria, no sé cómo lo podríamos aclarar o me lo pueden aclarar mejor, porque si bien es cierto, estos salarios globales transitorios contempla en la estructura de cálculo del salario global, algunos aspectos que actualmente tenemos como el salario compuesto, se consideran parte de la carrera universitaria y veo que la categoría que se mantiene es como

de P2, qué pasa en el caso de que un funcionario nuevo ingrese a esta universidad, que tenga experiencia docente o que se quiere desarrollar en el área docente, que tenga capacidad o la habilidad para escribir y demás y que por todo ese tipo de aspectos pudiera optar por el régimen de carrera universitaria y que pongámonos en el caso más lejano con el paso de los años, logre tener los méritos suficientes para ser catedrático.

Yo no veo esa posibilidad en la propuesta que nos están presentando el día de hoy, porque no hay que verlo de aquí a setiembre, veamos que va a pasar el próximo año en los próximos 10 o 15 años con esta propuesta. Me queda esa duda, no sé si fue que la mencionaron y no la logré escuchar, pero con eso, como decía doña Marlene, me parece que es un plumazo y se va a ir eliminando la carrera universitaria, puede ser que esté mal interpretándolo, pero me queda esa duda, porque también viendo el documento que nos enviaron hoy, el acuerdo del Consejo de la UNA, de la Rectoría me parece, ellos sí contemplan al menos la figura de catedrático dentro de la estructura salarial de ellos, y quien no dice que podría ingresar una persona a la Universidad que pueda tener esa posibilidad, porque también tendrá que desarrollar experiencia en la Universidad, porque aquí se piden cerca de 15 años con experiencia docente y algunos dentro de la UNED. Entonces tenemos que pensar a futuro qué puede pasar con esas personas que pueden ingresar a la Universidad, que hagan carrera y que eso les pueda afectar. Esa esa es una de las inquietudes que tengo.

Y la otra es, que bien lo explicaban ustedes ahí, qué pasa si en el ínterin de este salario global transitorio una persona que está actualmente, que han dicho ustedes que no les afecta, pero una vez entre el global definitivo, alcance ese salario ¿automáticamente lo vamos a pasar para ese régimen?, porque son cosas que se han dicho acá, yo no soy especialista en derecho, menos en materia de Recursos Humanos y pues a uno le generan esas dudas. Ahí las dejo si tienen un criterio para eso, una explicación, yo les agradecería, de momento eso sería lo único que tengo para conversar.

OSVALDO CASTRO: Primero que nada, agradecerle a la comisión por la labor que realizaron con este documento. Rescato lo que mencionó Catalina, no podemos perder lo de la precarización salarial en el sector público, eso no puede pasar, menos en el sector universitario como el nuestro.

También creo que el salario global transitorio que están proponiendo puede ir acorde, debido a que la UNED tiene uno de los salarios más bajos dentro de las universidades, pero principalmente don Rodrigo, lo que mencionaba don Carlos y creo que don José María y los compañeros, lo de la carrera universitaria. Eso totalmente no lo podemos dejar perder, no podemos volarnos eso de la carrera universitaria.

No sé si una de las posibles soluciones sea que dentro de esta misma escala salarial que nos están proponiendo, para cuando ya sea la definitiva en septiembre octubre, se pueda incluir lo que es profesional 1, 2, 3, 4 y 5, para que ese brinco

sea un poco más fácil a la hora de ir teniendo ese logro académico correspondiente.

Creo que sí podemos incluirlo en esta escala sería hasta más fácil poder trasladarse de un P2 a un P3, un P3 a un P4, y así sucesivamente hasta alcanzar el máximo grado de catedrático, porque también tengo entendido aquí no sé si fallo en eso, pero después de que usted alcanza el grado de catedrático, creo que tiene como 3 pasos adicionales más o 2, o algo así, no sé si con las publicaciones, no sé en ese aspecto.

También don Rodrigo, sería importante poder prever un poco, si fuera posible, lo del Producto Interno Bruto que nos dicen que la Ley 9635 decreta que si no hay un mínimo, creo que es de menos del 60, puede haber aumento salarial, si hay más, no, no sé en cuánto andamos aproximadamente, creo que andamos entre 63 o un 59, en algunas partes dice 63, en otras partes dice 59 las que me he encontrado. Creo que eso también sería importante para poder valorarlo entre las personas que podamos ir ingresando, porque si hay proyecciones de 5 años, por ejemplo, si bajara lo del PIB se debe por lo menos contemplar entre el salario global más adelante. También lo de la anualidad me preocupa.

MAUREEN ACUÑA: La dedicación.

OSVALDO CASTRO: Sí, lo de la dedicación, creo que una de las opciones que podríamos tener para poder salvar tal vez la anualidad, no sé si lo interpreto mal, sería efectivamente crear una convención colectiva en esta universidad, para poder ir mejorando las anualidades, debido a que, si no hay aumento serían salarios congelados. Entonces, esas son situaciones que se pueden ir analizando en el documento, para poder ir mejorándolo a la hora de la toma de decisiones que este Consejo Universitario pueda tener.

Creo que para los funcionarios que ya tienen su tiempo de estar aquí es una tranquilidad de que se va a mantener su salario correspondiente, su salario compuesto como se llama en la ley.

MAUREEN ACUÑA: Bueno, ya hemos abarcado bastante el tema, pero siempre queda como cosas por ahí en el aire, lo de la carrera administrativa me parece muy importante, pienso yo, ¿qué pasa con los que estamos ya con salario compuesto, y se sigue creciendo en carrera administrativa?, o sea, los profesionales siguen escribiendo, pasa de P2 a P3, P4, P 5, ¿siguen todavía esos méritos?, ¿se siguen reconociendo? La anualidad se sabe que ya no, doña Lorena en su documento sí hablaba algo de las anualidades, pero yo supongo que vienen congeladas y van a seguir congeladas.

Hay algo que a mí me preocupa mucho y si tenemos que empezar muy bien a nivel de Universidad, si bien es cierto y lo hemos hablado, suena feo decirlo, pero es como una precarización de los salarios, de los trabajadores públicos, y eso es algo preocupante, porque si bien es cierto la inflación va en aumento, todo sube y

los salarios se van a congelar, entonces me parece muy importante este punto de la carrera administrativa, o sea, si viene un profesor nuevo a una escuela específica, se quiere contratar, va a llegar un momento en que inclusive no somos competitivos. Yo me pongo a pensar, quién va a querer venir a la Universidad, porque se piden muchos requisitos, es más, ya estamos viviendo el problema de que hay especialistas muy buenos y no aceptan el trabajo de venir como tutor por el salario tan bajo que tenemos en la Universidad, ya es una experiencia que tenemos en las escuelas.

Tenemos que ver de qué forma nos garantizamos esa carrera administrativa, los reconocimientos para poder reclutar y traer a la Universidad esos profesionales, porque nos podemos quedar en algún momento sin gente quien reclutar, y hay procesos que nos obligan, sobre todo las acreditaciones, a dar la mejor calidad en nuestros servicios y de eso se trata.

Creo que es una discusión que tenemos que profundizar, hay algunos asuntos que quedan como pendientes, creo en cuanto a estos salarios, si bien es cierto, aumentan, ¿qué pasa con la gente que ya está y quiere seguir creciendo?, ¿se sigue creciendo o se van a congelar?, ¿seguimos con salario compuesto?, ¿hasta qué momento?, ¿cuando ya sea igual al salario global?

Esas son dudas que me quedan, sé que es transitorio, 3 a 6 meses que se yo, pero el otro no se sabe, y después ese otro, ya el salario fijo, por decirlo así, después de este otro transitorio, va a quedar igual, o sea, no sé, esa es una duda, porque si es una "prueba piloto" por decirlo así, por 6 meses de un salario y que pasa si va a seguir igual y tomar en cuenta si esos aumentos en la carrera administrativa, si va a seguir igual como está con la gente que entra nueva, como entra con un solo salario, ¿qué va a pasar? Gracias.

RODRIGO ARIAS: Bien, hay muchas dudas, obviamente el tema no se agota aquí, tenemos sesión en la tarde con los gremios a las 2:00 p.m. y la otra semana el viernes una sesión extraordinaria para seguir con este punto.

Antes de terminar la sesión, yo quería hacer dos o tres aclaraciones, una, que nos ubiquemos que ahora estamos discutiendo una escala salarial transitoria, yo comparto muchas de sus dudas e inquietudes, pero son propias de la escala definitiva, esa propuesta que conoceremos en septiembre, octubre y digo septiembre, octubre, porque los plazos que establece el reglamento son de MIDEPLAN y MIDEPLAN no nos puede regular a nosotros tampoco, esa es mi segunda aclaración.

No nos apeguemos tanto al reglamento, apeguémonos a la ley, el reglamento no nos cobija a nosotros, es un documento del Poder Ejecutivo que no puede darnos orientaciones, sí lo usamos de referencia porque también tiene cosas positivas o aclaratorias que nosotros incorporamos a nuestras propias decisiones cuando lo creamos conveniente.

Entonces, no nos apeguemos tanto al reglamento de la ley, actuemos con base en la ley y con base en la ley doña Ana Lucía, yo le pediría que envíe el documento que preparó para doña Marlene a Ana Myriam para que lo comparta con todos nosotros, dado que ahí hace un abordaje amplio, muy claro de cómo deben entenderse muchos de estos elementos.

MARLENE VÍQUEZ: Don Rodrigo, perdón, doña Ana Myriam lo tiene, puede reenviarlo de una vez a todos los miembros del CU, según la nota y la consulta que yo le envié a doña Ana Lucía.

RODRIGO ARIAS: Está bien, perfecto entonces que lo comparta con todos nosotros, yo no lo había compartido porque no venía dirigido a mí, como dije hace un rato.

MARLENE VÍQUEZ: El que sí debe de compartir es el OJ-142-2023.

RODRIGO ARIAS: No nos apeguemos al reglamento, la ley es la que nos rige y la ley da una serie de bases sobre las cuales tenemos que pensar en la escala definitiva, pero eso vendrá una discusión más adelante y en la escala definitiva existe la base para la carrera universitaria, para los niveles, grados dice ahí, pero es lo mismo, son los grados, son los diferentes niveles que habrá para cada diferente categoría de la que se defina, y en eso se está trabajando en CONARE conjuntamente entre las 5 universidades, vendrá dentro del documento del RESU.

Uno de ellos es precisamente las escalas salariales, los niveles y nosotros siempre defendimos los méritos en la función académica, de ahí que a mí me alegra que finalmente el documento que se aprobó, ese que tenemos, por lo menos incluye la base para que nosotros podamos mantener nuestro sistema de méritos, la carrera universitaria, la carrera académica, tenemos que desarrollarlo y más bien al trabajarse conjuntamente en CONARE vamos a unificarlo a nivel de las 5 universidades públicas, y también eso es importante que lo tomemos en cuenta de esa manera, pero es una discusión que viene para septiembre, octubre y de verdad yo no digo que tiene que estar antes de septiembre, porque lo del plazo de septiembre está en el reglamento de MIDEPLAN, nosotros trabajamos con base en la ley y creo que ahí es importante que veamos con detenimiento el oficio de doña Ana Lucía que aclara mucho de estos puntos.

Aclara también lo del aumento por costo de vida, don José María decía que tiene que ser explícito, sí, yo creo que deberá ser explícito en el acuerdo, igual que tendrá que ser explícito. Lo que digo en el documento que entrego al Consejo Universitario, es que la escala transitoria no afecta a nadie de los que estamos acá. La definitiva, ya lo discutiremos más adelante y veremos cuál es el contexto en ese momento, pero la transitoria no afecta, pero en costo de vida, además, nuestro Estatuto de Personal lo establece, entonces, ya está incluso con una norma propia de la Universidad que es lo del reconocimiento por costo de vida, que debe de tomarse en cuenta.

¿Por qué no se podía aplicar en estos años atrás?, porque teníamos otro contexto, el de la Regla Fiscal, donde estábamos en el escenario D de la Regla Fiscal, cuando el endeudamiento nacional está por arriba del 60% y prohíbe aumentos de cualquier tipo. Igual que aplica a gastos por capital, que cuando estamos por debajo del 60% no aplica gastos de capital la Regla Fiscal.

Ahora el gobierno anunció que estábamos en 58 y resto por ciento, estamos saliendo del escenario D, entonces se activa el escenario C, en el cual no hay prohibición de aumento por costo de vida. Creo que es algo en lo que también tenemos que estar conscientes de ello, pero eso requiere una lectura amplia de la ley, de la jurisprudencia, de los documentos que Ana Lucía entregó, que creo que son muy claros en todos estos puntos.

MARLENE VÍQUEZ: Yo le quiero hacer una pregunta a doña Ana Lucía, don Rodrigo, perdone.

RODRIGO ARIAS: Sí, Ana Lucía me pidió la palabra un momentito, entonces haga la pregunta y le doy la palabra a ella.

MARLENE VÍQUEZ: La pregunta es la siguiente. Doña Ana Lucía ¿podemos hacer a un lado lo que dice el reglamento de MIDEPLAN?, o sea, el que fue aprobado para la Ley Marco Empleo Público como dice el señor rector, porque yo apliqué el artículo 36 precisamente que dice el reglamento de la ley, que se refiere al transitorio 11 y al que se refirió don José María.

Yo creo que conociéndolo a usted y con los dictámenes que han dado, por lo menos he aprendido con usted que al ser un decreto es de acatamiento obligatorio a menos de que una instancia externa judicial establezca lo contrario, después de que se han hecho las acciones de inconstitucionalidad y que se puedan llevar a cabo, pero hago la consulta por qué todo lo que aquí se ha dicho me pareció muy valioso y tal vez lo que no comprendieron fue la propuesta de doña Lorena, porque doña Lorena lo que hizo fue ubicarse en un lugar determinado para definir un salario en particular, definió ciertos criterios con base en los que el señor rector le dio para ubicarse, ¿por qué es 5?, ¿por qué 7?, bueno, porque el señor rector le dijo -ubíquese aquí y calcule más o menos cuánto calcula el salario-, estoy conjeturando.

Pero leyendo el documento, se basaron en eso y calcularon el mérito aplicándole un 35% del P3, pero eso no es suficiente, ¿me explico? El asunto que nosotros requerimos es trabajar el salario global transitorio, estamos de acuerdo, pero de una vez, con lo que vayamos a poner aquí, tenemos que definir lo que va a hacer el salario global definitivo, porque estamos a un plazo muy corto doña Ana Lucía y en eso quiero escucharla a usted. Gracias.

ANA LUCÍA VALENCIA: Perfecto, tenía varias cosas que decir, voy a ser bien concreta. Creo que con los criterios que les van a estar mandando, que sí se los envíe a las personas que me lo solicitaron, para quedar aclarados muchos de los

puntos que han hecho, hay uno que escuché mucho y entiendo que tenemos que hacer una separación del transitorio, que esto es solo el transitorio y después el salario global definitivo, donde para mí no debería desaparecer la carrera universitaria y quiero irme un poquito más allá, por eso quería que me dieran la palabra, porque hemos hablado de la ley y ahora doña Marlene dijo que para ella esta ley es inconstitucional, para mí también doña Marlene.

Yo creo que nosotros no deberíamos estar incluidos en el ámbito de aplicación, que es el artículo 2, y por eso don Rodrigo decía, y me consta que ha sido muy vehemente en que tenemos que interponer la acción, no solamente por el ámbito de aplicación, sino que también hemos visto muchos artículos específicos que violentan la autonomía universitaria, por eso estamos ya trabajando en la definitiva acción. Pero cómo usted dice doña Marlene, yo les he dicho que mientras esté ahí no podemos dejar de aplicarlo.

Pero quiero irme un poco más allá, porque creo que todos los que estamos aquí llevamos el pulso de cuando entonces, esta Ley Marco de Empleo Público era un proyecto de ley, y cuando se fue a la Sala Constitucional en consulta facultativa que también hace unos 3 o 4 semanas, lo decía don José María, que era un proyecto plagado de inconstitucionalidades, pero aparte de que estaba plagado y que se terminaron ahí específicamente, quedaron artículos que no se preguntaron.

Ahora bien, esto de la carrera universitaria donde ustedes tienen tanta duda, digamos que la autonomía es como la máxima de las universidades y ustedes y todos los que estamos adentro, somos las personas llamadas a hacerla cumplir. Quiero leer un poquito lo que dijo la Sala, no me demoro más de 1 minuto acerca de esto, que es por donde ustedes tendrán que ir cuando determinen el salario definitivo.

En relación con los artículos 31, 32 y 34, los consultantes indican que se impida establecer diferencias salariales en razón de conocimientos, experiencia de producción de conocimiento, cuestiones que son esenciales para las universidades, mientras que el 32 le otorga la potestad a MIDEPLAN para definir los grados requeridos dentro de cada familia laboral y, finalmente, el artículo 34 regula la colaboración de la columna salario global. La Sala concluye que son inconstitucionales en el tanto no excluye a los funcionarios que realizan labores sustanciales propias de la actividad universitaria, es decir, aquellos que realizan funciones de docencia, investigación, extensión social y cultural, así como los que realizan funciones administrativas, profesionales y técnicas necesarias para cumplir con criterios de eficacia y eficiencia de los fines constitucionalmente asignados y porque la definición y aquí viene la parte importante, de los factores de trabajo relevante, su peso relativo, el número de grados requeridos dentro de cada familia y sus características, y la elaboración de la columna salarial, corresponde en forma exclusiva excluyente a los máximos órganos de docentes universitarios en esta materia, con relación con el funcionariado que esté en la familia puesto relativas docentes establecido por el órgano jerárquico de cada universidad.

Hago paréntesis que en este caso sería el Consejo Universitario. Todos estos aspectos, al estar vinculados con el funcionariado necesario para alcanzar el fin constitucionalmente establecido, la competencia resulta exclusiva y excluyente y, por lo tanto, ni MIDEPLAN, ni el Poder Ejecutivo les asiste ninguna potestad para definir ni elaborar ninguno de estos extremos.

Y entonces, es lo que ustedes tendrán ahora en sus manos, si bien he escuchado gente que dice que desaparece carrera universitaria, yo no pienso y estará en sus manos el decidir que sea así, vea que doña Marlene nos hablaba de lo que decíamos en el criterio de estos grados o que ella hablaba como puntos o que también escuchando a don Rodrigo, que hablaba también de este tema y lo hemos discutido, será ustedes quien los determinen, pero yo no creo que se vaya a desaparecer, sino que vendrá a ser de una manera diferente que ustedes mismos van a establecer.

Ahora bien, escuché muchas dudas acerca del salario transitorio, este salario transitorio no aplica para ninguno de los que estamos, ni en el transitorio que hablábamos de la ley, que los que están para arriba o los que estamos para abajo no, esto aplica solamente para las nuevas contrataciones que se realicen desde marzo hasta que entre el salario y esos también tendrán que cambiar, ellos si cambian al salario global definitivo, que se fije, y esos son cuestiones y parámetros que ustedes tendrán que determinar.

Ahora bien, doña Marlene, si bien el reglamento dice que todas estas, y no se incluye, usted ve también que yo puse ahí que se llama a las instituciones, al Poder Judicial, al Tribunal y a todas las instituciones que tienen autonomía a que sigan como por la misma línea.

Don José María nos decía algo importante, es una lógica aplicable a este caso, nosotros tendremos que reglamentar esa ley que por el momento nos parece inconstitucional, pero tendremos que aplicarla en los sentidos que nos indique, que nos sirve, qué no nos sirve, el salario transitorio será algo de oportunidad o conveniencia, o vamos a dejar de contratar a personas y vamos a parar ciertas labores como lo que hablaban ahora de los tutores, hay que contratar tutores, pero ¿cómo los vamos a contratar?, entonces vean esos lineamientos y ustedes mismos pueden establecerlo ahí mismo, no sé si van a aprobar este u otro.

Uno, este transitorio únicamente es para las nuevas contrataciones que se realicen hasta que esté el definitivo. Dos, en el momento que esté el definitivo, estas personas pasan a ese definitivo. Tres, este salario transitorio no aplica de ninguna manera para las personas que tienen en este momento salario compuesto en virtud de lo que hablaba del transitorio, creo que era el 11 de la Ley Marco de Empleo Público. Eso es lo que yo quería decir, que me parece importante.

Y la última de la constitucionalidad, cuando hablamos del principio de equidad salarial, esta ley me parece que tiene cuestiones tan terribles, por ejemplo, que

tenga este principio de equidad salarial que dice que tenemos que cumplir, pero por otro lado, que tenga un transitorio que diga que si hay personas funcionarias que están por debajo, se van a quedar por debajo hasta que alcance este otro salario. Esto va en contra de la igualdad, va en contra de la equidad, va en contra de todo porque sabemos que habrá muchas personas que podrán estar por debajo, aunque no lo sepamos todavía cuál va a ser, vea que se presenta ese escenario que incluso nos vamos de nuevo como dije un poquito antes, cuando era el proyecto de ley ese punto no se establecía.

Los que quedan arriba sí sabemos que tienen un derecho adquirido, ese salario no se les puede rebajar, eso está bien. Pero por qué los que están por debajo no los van a igualar si están por debajo, no está yendo en contra del mismo principio que está estableciendo o cuando lo que hablamos de igual trabajo, igual salario, esos son dudas que les quería dejar por ahí, porque si vale la pena y aunque entiendo que este es solo para el transitorio, son cuestiones donde se tienen que dar debates en algún momento. Cuando era el proyecto de ley 26580, después la Ley 9635, el Consejo hizo unos debates y nos invitó, me acuerdo que estaba don Rodrigo de concejal, porque son cosas que se tienen que ver, pero ya para el definitivo, porque entiendo la premura, ya llevamos marzo, abril, mayo, dos meses sin contratar nuevas personas y el servicio se tiene que seguir dando.

MARLENE VÍQUEZ: Ana Lucía una pregunta, a más tardar el 30 de septiembre de este año se tiene que entregar el POA Presupuesto para el 2024, o sea, se supone que la Contraloría está esperando que lo que se vaya a hacer sea en función del salario global definitivo, no el transitorio.

ANA LUCÍA VALENCIA: Vea que es algo importante doña Marlene e incluso si usted vio, el reglamento establece que la ley no determina a pesar de tener ese montón de transitorios que pusieron cuando tiene que entrar, pero de todos modos tenemos que saber que va llegar, vamos a seguir un momento con este transitorio odioso, que de todos modos va a haber transitorio, salarios compuestos y que también va a existir salario único, que por mucho tiempo van a tener que convivir los dos de alguna u otra manera.

RODRIGO ARIAS: Una aclaración a este punto doña Marlene, porque ya lo habíamos visto también con la Oficina de Presupuesto, precisamente adelantándonos al tiempo y pensando en la elaboración del presupuesto para el próximo año.

¿Cómo iría la planilla para el próximo año?, pues muy sencilla, el 95, el 97% va a ser exactamente igual que ahora con el salario compuesto de todas las personas que trabajamos en la Universidad, o sea, el grueso de la planilla que se presupueste para el 2024 será sobre el salario compuesto, porque es lo que nos cobija a todos los que trabajamos en la Universidad, con los ajustes que se deben de aquí a septiembre y los que se prevengan para el año 2024, por costo de vida, anualidad lo que sea. Entonces esa es la base, la gran base, la inmensa base de lo que será la planilla en el presupuesto 2024.

Habr  un espacio de la planilla que son las personas que est n en el salario global transitorio que estaríamos definiendo en estos días, pero serán poquitas personas. Yo les he dicho muchas veces, que son muy pocas las contrataciones de personas que vienen fuera del sector público, serán las únicas que entrarán a salario global transitorio y luego tendríamos que tener una previsión de cuánto será los ajustes para esas personas de salario global que tendrán que cobijarse con el salario global definitivo, que para esas fechas quizá ya lo estamos discutiendo acá, aunque no se haya definido todavía para el 30 de septiembre, pero es como una previsión, porque las personas que ahora entren con el transitorio, cuando este el definitivo, tendrán que pasarse al definitivo, ahí sí y probablemente les va a beneficiar a todas en ese momento y ahí estarán establecidas las bases de la carrera y todo lo que aquí hemos mencionado ahora como preocupaciones.

Pero precisamente el presupuesto 2024 está basado en la estructura salarial actual, más las personas que entren ahora con el salario global transitorio con una proyección de cuánto será el incremento con la estructura de salario global definitivo que se apruebe para esos momentos.

MARLENE VÍQUEZ: Lo que más me preocupa es y ahí coincido con don José María, es que creo que a esto hay que darle pensamiento, hay que analizarlo, necesitamos más información, pero sobre todo, cómo habría que definir muy bien los acuerdos para que el transitorio 11 de la ley, no apliquen en los términos que est , ahí sería otra canción.

Yo me centr  en el transitorio 11 y además, es muy importante que agreguen, que no aplica lo del 34 del reglamento, porque en el 34 es la operacionalización del transitorio 11 y esa es la gran preocupación que a mí me da, que al final desde mi punto de vista, y tal vez doña Ana Lorena lo pueda llevar a cabo, nos puede decir efectivamente, si esto está fuera de toda la Universidad,  cu ntos salarios est n por encima y cuántos salarios est n por debajo?, eso sí nos lo puede dar doña Ana Lorena, pero sabemos que en realidad si fuera cierto el transitorio 11 de la ley, tenemos la potestad de definirlo por nuestra misma autonomía, de que no se va a aplicar en los términos que se propone, entonces, no se aplicará también lo que establece el artículo 36 del reglamento, que es la operacionalización de ese artículo 11.

Me parece importante doña Lorena, que lo valore usted con el señor rector y con doña Ana Lucía, si es necesario conformar una comisión para poder definir qué criterios realmente se deben definir para ese salario global transitorio, porque puede durar 3 meses y medio o como puedo durar 5, puedo durar 1 año, yo no s , pero al menos quisiera garantizarme cual es la claridad que tiene la Universidad en ese sentido y que no est  renunciando a la naturaleza particular, que es el régimen académico que debe prevalecer en el sector académico, puesto que esto es una Universidad. Muchas gracias señor rector.

RODRIGO ARIAS: Todo eso está ampliamente contenido en todo lo que hemos venido trabajando en esta materia, lo que pasa que se confunden las discusiones entre el transitorio y el definitivo, pero todas las bases para lo que ustedes han dicho, es algo que tenemos que definir cuando acordemos el definitivo, ahora debemos de aclarar algunos elementos de la no afectación del transitorio y que no va a ser para siempre, tiene que ser por un corto periodo de tiempo.

MARLENE VÍQUEZ: Yo le preguntaría a doña Ana Lorena si nos puede ayudar, en cuántas personas se ven afectadas con esto, porque ya el universo mayor de profesores tutores fue contratado en la matrícula del primer cuatrimestre. Entonces, ya esas personas están. Yo no sé si una persona al hacerseles la liquidación como lo hace la UNED entraría o no, porque para mí hay continuidad, entonces bajo esas reglas que siempre lo he interpretado así, realmente habría que aprobar una propuesta de salario global transitorio o en realidad no urge, lo que está urgiendo es más bien la definición y la claridad con respecto al salario global definitivo, que eso sí es lo que creemos que tiene que ir muy bien fundamentado.

RODRIGO ARIAS: Hay que tener el transitorio para nuevas contrataciones, no serán muchas y lo he dicho también montones de veces acá, pero la discusión tendrá que darse con el definitivo, que además va a estar sentada en el documento que se viene trabajando desde COANRE y ahí, tomarán en cuenta muchos de esos elementos que ahora han inquietado a ustedes y a la comunidad universitaria. El transitorio no afecta a nadie de los que estamos aquí, eso lo hemos dicho infinidad de veces, pero lo vuelvo a decir.

ANA LORENA CARVAJAL: Para responderle a doña Marlene, para el segundo cuatrimestre tenemos 38 personas de nuevo ingreso, no hemos revisado aún si esas personas vienen del sector público o no, pero hasta el momento una persona sí, ya la devolvimos porque no se puede contratar, porque no tenía experiencia en el sector público, no venía del sector público, pero para el segundo cuatrimestre hay 38 nuevos ingresos que tengo que revisar para ver si se afectan o no con esto.

RODRIGO ARIAS: Y una aclaración también necesaria por la duda que presentó doña Marlene, ella mencionó el caso de las personas tutoras de la Universidad, aun cuando se liquiden no hay interrupción para efectos de esta ley, la ley indica que para el personal docente de las universidades la interrupción se da cuando el plazo es mayor a 6 meses, lo cual no sucede acá.

MARLENE VÍQUEZ: Don Rodrigo, yo estoy de acuerdo con usted, lo que quiero decir es que el acuerdo que llegue a tomar el Consejo Universitario tiene que estar muy bien fundamentado.

RODRIGO ARIAS: Ah, sí, pero todavía no estamos redactando el acuerdo, en el acuerdo pondremos todo esto, por eso yo les pasé otros documentos que se han

tomado en otras universidades y que nos sirven también de referencia en cuanto a todos esos elementos que brindan la situación para que no haya confusión.

MARLENE VÍQUEZ: Sí, pero aprobar un salario global transitorio por 3 meses no tiene sentido si no tenemos claridad sobre lo que va a ir en el definitivo, yo eso sí lo creo, pero en todo caso usted es el rector.

RODRIGO ARIAS: El definitivo se está construyendo y ahí lo veremos en su momento, yo creo que ahora ya terminamos la sesión y no tenemos que tomar ningún acuerdo.

Seguimos en la reunión de la tarde para ver este mismo tema con los gremios y también es sesión pública como todas las del Consejo Universitario. Muchas gracias a la comunidad universitaria que ha estado atenta a esta sesión.

Se levanta la sesión al ser las trece horas con doce minutos.

RODRIGO ARIAS CAMACHO
PRESIDENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO

IA / KM / PP / YR / PL ***