

UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA CONSEJO UNIVERSITARIO

19 de mayo del 2023

SESIÓN EXTRAORDINARIA VIRTUAL DEL CONSEJO UNIVERSITARIO

ACTA No. 2966-2023

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
Angélica Porras Chacón, auditora interna a.i.

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

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

DISCUSIÓN DE LA PROPUESTA DE SALARIO GLOBAL TRANSITORIO EN LA UNED, PRESENTADA POR LA ADMINISTRACIÓN. ADEMÁS, DICTÁMENES DE LA OFICINA JURÍDICA Y OBSERVACIONES ENVIADAS POR FUNCIONARIOS DE LA UNIVERSIDAD, LA ASOCIACIÓN DE PROFESIONALES (UNED-PRO) Y LA ASOCIACIÓN DE PROFESORES (APROFUNED). REF. CU-497, 500, 501, 514, 517 Y 518.

RODRIGO ARIAS: Buenos días. Damos inicio a la sesión extraordinaria del Consejo Universitario número 2966-2023, con la presencia de todas las personas que integramos el Consejo Universitario, excepto don Vladimir de la Cruz que se incorporará un poco tarde durante la sesión.

Estamos presentes don José María Villalta, doña Marlene Viquez, don Eduardo Castillo, doña Maureen Acuña, doña Catalina Montenegro, don Carlos Montoya, don Osvaldo Castro como presidente de la Federación de Estudiantes de la UNED y mi persona, asimismo, están participando hoy doña Laura Vargas, vicerrectora Ejecutiva, doña Lorena Carvajal, que tiene actualmente la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos, transitoriamente, y Ana Lucía Valencia, jefe de la Oficina Jurídica. De igual manera está doña Angélica Porras, auditora interna interina y doña Nancy Arias, asesora jurídica del Consejo Universitario.

El tema por ser extraordinaria, no se puede modificar, no hay que aprobar agenda, es un tema único que es conocer la propuesta y todos los documentos que se han recibido alrededor del salario global transitorio para la Universidad.

En materia de documentos, creo que es importante leerlos para que consten en actas, que se han acumulado del viernes para acá. Tenemos los tres oficios que ayer se recibieron en la sesión ordinaria y se trasladaron para verlos el día de hoy. De los tres de ayer, uno era de APROFUNED, uno de UNED-PRO y otro de un grupo de compañeras y compañeros de la Universidad.

Luego, ayer se pidió un dictamen a la Oficina Jurídica en particular, que nos lo remitieron ahora temprano que, de igual forma tendríamos que leerlo. Doña Marlene Viquez, por otro lado, envió ahora temprano una propuesta de acuerdo para que la veamos en el transcurso de la sesión.

Creo que esos serían los documentos, no sé si ustedes consideran que hay que incorporar algún otro. También está el documento que Ana Lorena preparó, se había pedido por don José María la semana anterior en relación con los números de personas que están por debajo o por encima de la escala de salario global transitorio que se plantea, asimismo, se hace la corrección en algunos de los puestos de esa escala y se incorpora en lo de profesional 1, 2, 3, 4 y 5 también para que lo tomemos en cuenta en esa estructura salarial transitoria propuesta para la Universidad.

Creo que esos serían los documentos a analizar ahora, antes de poder entrar en la discusión y poderlos leer, quizás en algunos casos hacer aclaraciones o bien después ya dependerá, de lo que consideren las personas del Consejo Universitario.

Un cordial saludo a la comunidad universitaria que da seguimiento a estas sesiones.

Para comenzar entonces con los diferentes documentos, yo voy a leer nuevamente el que introduce el tema en materia de Consejo Universitario. Es el oficio que envié la semana pasada, oficio R. 0420-2023 y es mediante el cual, planteo al Consejo Universitario la necesidad de definir un salario global transitorio.

Tiene fecha, 10 de mayo, 2023 y dice así:

“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.”

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:

“... 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.

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.”

Mediante este oficio que lo leo por tercera vez en una sesión del Consejo Universitario, pero que me interesa que algunas cosas queden claras como la no afectación en el salario compuesto de todas las personas que hoy en día trabajamos en la Universidad o que no se aplica a quienes vengan del sector público, pero sí necesitamos la escala salarial para quienes vengan de fuera del sector público.

Antes teníamos un caso que no se había podido contratar, ahora ya hay otros que no se pueden contratar, sobre todo ahora con el inicio del cuatrimestre. Entonces, eso demuestra la urgencia de tener una escala salarial transitoria definida para estas nuevas contrataciones y no podríamos ser la única Universidad que no vaya a tener salario transitorio para sus contrataciones en estos meses siguientes.

Hay tres notas que se incorporaron ayer a la agenda. Creo que es importante leerlas también porque se hizo la consulta a los gremios en la sesión que tuvimos la semana pasada en la tarde del jueves.

Entonces leamos la de UNED-PRO y APROFUNED y luego la que envió un grupo de funcionarias y funcionarios de la UNED.

Empezamos por la de UNED-PRO que dice así:

Estimados señores y señoras.

En atención al acuerdo de la sesión del jueves 11 de mayo del presente, en mi calidad de presidente de la Asociación de Profesionales UNED-PRO, nos dirigimos ante ustedes con respeto para expresarles el análisis referente a la propuesta presentada por la administración de la UNED en relación con el salario global transitorio. Adjuntamos el documento como nuestra posición y aporte del análisis del mismo tema. Agradeciendo su atención quedamos a la orden de cualquier observación o ampliación de información.

Carolina Somarriba Dortmund,
Presidenta de UNED-PRO.”

Abrimos el oficio para leerlo:

“Sabanilla, 16 de mayo 2023.

Estimados señores y señoras
Consejo Universitario UNED

En atención al acuerdo de la sesión del jueves 11 de mayo del presente, en mi calidad de presidenta de la Asociación de Profesionales UNED-PRO, nos dirigimos ante ustedes con respeto para expresarles el análisis referente a la propuesta presentada por la administración de la UNED en relación con el salario global transitorio.

La propuesta presentada por la administración con respecto al salario global transitorio viene a modificar algunos artículos del Estatuto de Personal, artículos 27, 29, 30, 34, 81, 89, 91, 96, 97 y 98. Por lo tanto, como proyecto de reforma o propuesta de respetar lo estipulado en el artículo 57 y siguientes del Reglamento del Consejo Universitario y sus comisiones, debe ser puesto a conocimiento de la comunidad universitaria, por el plazo respectivo y en relación con el artículo 25 del Estatuto Orgánico.

No hay claridad de cuántas personas funcionarias que actualmente tienen el salario compuesto tendrían salarios menores al salario global transitorio y esta información es muy importante para entender la dimensión del impacto a largo plazo, no en la inmediatez.

La propuesta de salario global transitorio indica claramente que las personas funcionarias actuales no le afectará al salario compuesto, como lo indica el transitorio 3 de la Ley marco de empleo público.

Esta Ley marco de empleo público viene a violar el principio constitucional que indica, “a trabajo igual, salario igual”, dado que un funcionario con salario compuesto o bien con salario global transitorio, desempeñando la misma función según su normativa y puesto, recibirá un salario menor (ya sea que el salario compuesto sea mayor o bien que sea menor), por ejemplo, si el salario compuesto es menor al salario global transitorio o definitivo que se apruebe, la ley dice que ese funcionario de salario compuesto seguirá recibiendo sus pluses hasta que iguale el salario global (pero eso puede durar años), dándose una desigualdad en las relaciones laborales.

En materia salarial, el Consejo Universitario es el que tiene la potestad, por ende, tienen una responsabilidad muy grande de lo que van a aprobar, porque de ello dependerá afectar los derechos laborales de las personas funcionarias de la UNED. Es por esta razón que se debe analizar bien todos esos aspectos técnicos y legales.

En la propuesta salario global transitoria no se visualizan las personas funcionarias y miembros que desempeñan los altos cargos (rectoría,

vicerectoría concejales y auditoría), siendo que dentro de la Ley marco de empleo público se indica que todos los puestos deben estar contenidos, máxime en la UNED que tiene elecciones próximas a la Rectoría. Además, se considera como un acto de transparencia, de igualdad que todos los puestos estén incluidos.

No hay claridad de lo que va a pasar con el salario escolar, ya que el reglamento establece sobre el salario escolar un porcentaje de 8,33% que deberá considerarse como parte del salario global, es decir, va a quedar integrado al nuevo salario global.

La propuesta no indica que la vigencia del salario global transitorio es hasta el 9 de septiembre del presente.

Así, por los motivos antes mencionados y faltando mucha información y discusión para un análisis de la profundidad de los impactos que va a generar el salario global transitorio, llegamos a los acuerdos de:

Entendiendo que el transitorio donde se hace mención a establecer un salario global transitorio obedece a un reglamento y no a una ley, y dado que este mismo reglamento está siendo estudiado por el Poder Ejecutivo, porque establecieron salarios muy bajos, rechazamos rotundamente la aprobación del salario global transitorio por parte del Consejo Universitario.

Solicitar a la administración que se realice un proceso dialogado con los gremios para buscar las mejores condiciones de trabajo y salarios, ya que la propuesta indudablemente viene a afectar los derechos laborales de las personas funcionarias de la UNED. Por esa razón, la actual propuesta debería de ser la base de una discusión integral, no solo por las personas que integran el Consejo Universitario y sus comisiones, sino que también deben involucrarse los distintos gremios de personas trabajadoras y al Sindicato que representa a las personas funcionarias de la UNED y llevarse a consulta a la comunidad universitaria.

Si bien es cierto no existe una convención colectiva dentro de nuestra Universidad, existe un Estatuto de Personal que resguarda los derechos laborales de las personas funcionarias unedianas. Este Estatuto es una norma especial y de rango legal (así dispuesto en dictamen C-386-2005 por la Procuraduría General de la República), igualmente, el artículo 25 del Estatuto Orgánico y los artículos 57, 58, 60 del Reglamento del Consejo Universitario y sus comisiones, es claro en indicar que cuando se va a establecer o aprobar una reforma al Estatuto de Personal, esto debe ser comunicado a la comunidad universitaria para que presente sus observaciones y también las inquietudes de las consecuencias legales que esto acarrearía.

Reconocemos que hay una serie de temores de parte de las personas funcionarias y de personas concejales porque no están totalmente claras de la afectación que se va a dar para el personal de la UNED, para la sostenibilidad de la Universidad y la calidad de la educación superior, sin embargo, se ven en la obligación de votar un documento que necesita más análisis y aunque no somos personas concejales, les hacemos un llamado

respetuoso de atención para que recuerden que están en este órgano por voluntad de la comunidad universitaria y que son las personas llamadas y responsables de establecer el régimen salarial de las personas funcionarias de la UNED y por ende, deben de velar por los derechos laborales de las personas trabajadoras.

No hay claridad de por qué en algunos temas se aplica la autonomía universitaria y en otros como el presente, no se apresura a defender este derecho constitucional, señores y señoras concejales es responsabilidad de ustedes como personas que determinan la política salarial de los funcionarios de la UNED, realizar las consultas legales pertinentes, de ser necesario a órganos externos o legales en lo que concierne concretamente, en la aplicación del salario global transitorio o definitivo y hacer valer realmente la autonomía que nos cubre y dejar el temor de posibles consecuencias que no se han analizado con mayor profundidad y que otras instituciones públicas (universidades), lo están haciendo.

Solicitar a la administración que, en defensa de la autonomía universitaria realice un recurso de inconstitucionalidad hacia el Reglamento de la ley marco de empleo Público para defender los derechos de la educación superior pública de calidad.

Agradeciendo su atención, quedamos a la orden de cualquier observación o ampliación de información.

Carolina Somarriba Dortmund,
Presidenta UNED-PRO.”

Veamos ahora el APROFUNED, dice así:

“Buenos días.

Reciban un cordial saludo de la Junta Directiva de la Asociación de Profesores de la Uned.

Adjuntamos documento con nuestras observaciones para que sean incluidas en la propuesta del Salario Global Transitorio.

Agradecemos su atención.”

Y viene con el logro de APROFUNED. Dice así:

Estimados señores y señoras:

De conformidad con lo explicado en la sesión extraordinaria del Consejo Universitario del día jueves 11 de mayo sobre el Salario Global Transitorio, con lo explicado en reunión del día martes 16 de mayo con la señora Ana Lorena Carvajal, jefa de la oficina de recursos humanos y con el análisis hecho por los miembros de la Junta Directiva de la Asociación de Profesores

de la UNED (APROFUNED) y en calidad de presidenta de la Asociación, me dirijo a ustedes para destacar los siguientes puntos:

- En la propuesta recibida no se menciona que no se afectará a las personas profesoras que actualmente tienen salario global compuesto.
- La propuesta presentada no indica la fecha en vigencia del Salario Global Transitorio.
- Dentro de esta propuesta no se logran visualizar los salarios de las personas que ejercen altos cargos en la Institución. Lo cual contradice la Ley Marco de Empleo Público, ya que en ésta se indica que todos los puestos deben estar contenidos dentro de la propuesta de Salario Global Transitorio.

De esta manera y tomando en cuenta los motivos mencionados llegamos al acuerdo de pedir se incluya en el acuerdo los siguientes aspectos

- Una frase aclaratoria donde se destaque que esta propuesta no afectará de manera negativa el salario de las personas profesoras que tenemos salario compuesto, como si se indica en el Transitorio 3 de la Ley Marco de Empleo Público.
- La fecha exacta de inicio y de finalización de la vigencia del salario global transitorio, destacando que es hasta el 9 de septiembre del 2023 que se aplicará esta medida transitoria.
- Que el 10 de septiembre del 2023 que entrará a regir la propuesta para el Salario global compuesto.
- Visualizar a las personas funcionarias y miembros que desempeñan los altos cargos tales como Rectoría, Vicerrectorías, Concejales, Auditoría, entre otros.

Solicitamos de manera vehemente que se interponga de inmediato una Acción de Inconstitucionalidad con la Ley Marco de Empleo Público y en específico contra los artículos que engloban el Salario Global.

Asimismo pedimos se empiece a trabajar en la escala salarial permanente, pero dándose una consulta a toda la comunidad universitaria.

Además, hacemos la solicitud para que en la escala de salarios permanente se parta de la base que se establece en el Salario Global Transitorio para las personas profesoras de jornada especial.

Agradeciéndoles la atención a lo solicitado, quedamos atentos a cualquier observación”

Ayer, también en la sesión se recibió una nota de un grupo de personas de la Universidad, no venía firmada, pero sí venía una lista de personas, vamos a leerla de igual manera:

Mayo 2023
Señores, Consejo Universitario,
Universidad Estatal a Distancia.

El conjunto de las personas trabajadores de la universidad consideramos fundamental avanzar firmemente en un sendero de mayor justicia social y menor desigualdad, donde el empleo decente sea la norma y no la excepción, y donde el trabajo sea una vía para vivir dignamente. Sin embargo, la Ley marco de empleo público, tiene la ruta contraria:

- Se orienta a la desigualdad, al uniformar las condiciones salariales y laborales.
- La imposición de una división de empleo público que contradice los principios de garantías sociales y de derechos fundamentales.
- El salario global se configura en un instrumento político económico supeditado a objetivos fiscales y de compromiso con organismos financieros, limitando una justa distribución de la riqueza y por tanto, movilidad social.
- Para las personas que queden por encima del salario global, va a implicar congelamiento salarial.
- Genera una división entre las personas trabajadoras nuevas y las demás tiempo de servicio en el sector público, con distintas condiciones salariales y, por tanto, de derechos.

Desde una perspectiva de la autonomía universitaria y con el cumplimiento de los principios de razonabilidad, proporcionalidad y marcos legales presupuestarios, la Universidad no se encuentra obligada a la puesta en práctica del salario global.

Con esa visión y en función de lo establecido en el artículo 25 del Estatuto Orgánico, se solicita al Consejo Universitario el rechazo del salario global por las consecuencias directas sobre el trabajo de las personas funcionarias de la UNED y de las futuras generaciones.

La Ley Marco de Empleo Público tiene profundas inconsistencias legales, además de un ataque a las condiciones de vida. Corresponde al Consejo Universitario como órgano directivo superior de la UNED, velar por el desarrollo de una organización y de políticas que fortalezcan derechos de consolidar una Universidad referente democrática y de espacio crítico, no avanzar a la ruta contraria de plegarse a los intereses de los sectores empresariales y los organismos financieros internacionales. Asimismo, hacemos un llamado al CU, a ser coherente con lo estipulado en la misión de nuestra benemérita institución que señala “La UNED se compromete con la excelencia académica, el desarrollo de la cultura, la ciencia, el arte y los derechos humanos para la construcción de una sociedad justa y una cultura de paz.”

Le solicitamos al CU velar porque todo este proceso se realice de manera transparente y previendo la comunicación asertiva con la comunidad universitaria. ¡Democracia de respeto a los derechos y conquistas laborales de los funcionarios!

Y viene abajo firmantes, y viene una lista de personas, no viene ninguna firma, pero se recibe por medio de la cuenta de correo electrónico de una de las personas que vienen en esa lista.

Después de estos documentos, tenemos también como incorporaciones el de doña Lorena, atendiendo la solicitud de don José María y el de Ana Lucía.

Doña Lorena nos ayuda a leer el de ella y lo ponen en pantalla acá.

ANA LORENA CARVAJAL: Con mucho gusto don Rodrigo. Buenos días. El oficio está dirigido a usted, don Rodrigo Arias Camacho, el asunto es envío de información y corrección de tabla de salario global. Fue enviado el día de ayer.

Dice:

“En atención a la solicitud de don José María Villalta, miembro externo del Consejo Universitario, me permito adjuntar el cuadro que contiene la información relacionada con el análisis comparativo de los actuales salarios de la UNED con respecto al salario global transitorio propuesto. Es importante indicar que, tal y como se ha manifestado, la propuesta presentada, no afecta en modo alguno al salario compuesto de las personas nombradas actualmente.

El segundo cuadro que se adjunta en esta nota, es una modificación a la tabla final presentada en el oficio ORH.USP.2373, en virtud de que, tal y como lo indicó el Mag. Karino Lizano, en su oficio AI-062-2023, existía una inconsistencia entre el salario del inspector de Auditoría y el Supervisor de Auditoría. Esta inconsistencia se deriva de una distorsión de la escala CONARE, específicamente en la jerarquización de las categorías 27 y 29.

Se indica, por último, que fueron nuevamente revisados todos los datos de la tabla.

Quedo a su disposición para atender cualquier consulta. Copio a las y los señores miembros del Consejo Universitario.”

Copio a las y los señores miembros del Consejo Universitario. Ahí se adjuntan las 2 tablas como lo indico, en esta primera tabla, viene la categoría, el salario global transitorio, el total de personas que se encuentran en esa categoría, el número y porcentajes de gente que está por debajo de ese salario global transitorio propuesto y el número y porcentaje que se encuentran por encima del salario global transitorio.

En esto llama la atención que los puestos no profesionales son los que se encuentran en un porcentaje mayor sobre el salario global transitorio propuesto, esto es el efecto que tiene la carrera administrativa sobre el salario base en la UNED.

Esto don Rodrigo, yo también se lo mandé a los gremios, porque ellos me lo habían pedido. Para los puestos profesionales, los salarios profesionales, la gente que está como profesional 2, son los que, por ejemplo, vean los profesores de jornada especial, el salario que se propone es 321 000, cuando estaba sacando estos datos me llamó la atención, vea el 86.43%, actualmente se encontrarían por debajo de ese salario en profesores de jornada especial, pero que se encuentren en la categoría de inicio, la P 01, son 420 personas.

Cuando ya se asciende a P03 y P04, es cuando vemos que el efecto es el contrario, ganan más de la propuesta del salario global transitoria.

El resto de estratos, el estrato profesional de igual forma que los profesores de jornada especial son los que se encuentran como profesional 2, que es la categoría de inicio del licenciado, quienes se encontrarían en un 76.45% por debajo del salario global transitorio a partir de los ascensos a P3, P4 y P5, es que ya el salario es mayor al salario transitorio propuesto y esto es el efecto, como lo decía, para los no profesionales, el efecto de la carrera universitaria en el salario de la UNED.

Y en el segundo cuadro, revisé todos los datos para estar segura de que estuvieran bien y están bien. El único era una distorsión del inspector de Auditoría y supervisor de Auditoría. El tema es que yo, como lo dije en el documento y como lo ha reiterado don Rodrigo, se hizo tomando como referencia los salarios de CONARE, tomando los salarios transitorios propuestos por CONARE y encontré como una inconsistencia entre la categoría 27 y la 29, pero ya esto se ajustó y entonces ya el salario del supervisor de Auditoría quedaría bien.

RODRIGO ARIAS: ¿Ya más alto que el inspector?

ANA LORENA CARVAJAL: Sí, señor, ya se hizo el ajuste.

RODRIGO ARIAS: Muchas gracias Ana Lorena. ¿Seguimos leyendo documentos o quieren referirse a algo en este momento?,

Doña Ana Lucía, nos lee el oficio que ahora envió en la mañana, que es la solicitud que se le hizo el día de ayer.

ANA LUCÍA VALENCIA: Sí, señor, buenos días a todas las personas concejales y a toda la comunidad universitaria. Ayer, el Consejo Universitario solicitó a la Oficina Jurídica un criterio acerca de la obligatoriedad de la aplicación de la Ley marco de Empleo Público, la cual se contesta con el dictamen OJ.2023-304.

Voy a leer desde el criterio sobre la constitucionalidad de la potestad de legislar:

“CONSULTA

Mediante oficio CU-2023-222, comunicado a esta oficina el 18 de mayo de 2013, se transcribe el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2964-2023, Art. IV-A, inciso 1) celebrada el 18 de mayo del 2023, mediante el cual se solicita a esta oficina:

Solicitar a la Oficina Jurídica que, en la sesión extraordinaria del Consejo Universitario, que se realizará el viernes 19 de mayo del 2023, a las 8:30 a.m., para analizar la propuesta de salario global transitorio, brinde un dictamen sobre la obligatoriedad que tiene la Universidad de aplicar la Ley Marco de Empleo Público y su Reglamento.

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 instancia consultante.

CRITERIO

1- SOBRE LA CONSTITUCIONALIDAD DE LA POTESTAD DE LEGISLAR

De conformidad con el **artículo 9 de la [Constitución Política de la República de Costa Rica](#)** (en adelante CP), el [Gobierno de la República](#) lo ejercen el pueblo y tres Poderes distintos e independientes entre sí: Legislativo, Ejecutivo y Judicial. Ninguno de esos Poderes, según el mismo numeral, puede delegar el ejercicio de funciones que le son propias.

La potestad de legislar, según el **artículo 105 de la CP**, reside en el pueblo. La regla general es que el pueblo le delega dicha potestad al Poder Legislativo, aunque también puede ejercerla directamente -con ciertas limitaciones- por medio de mecanismos como el referéndum.

En concordancia con esta potestad delegada al Poder Legislativo, el **inciso 1) del artículo 121 de la CP** señala que le corresponde exclusivamente a la Asamblea Legislativa: dictar, reformar, derogar e interpretar auténticamente las leyes. El ejercicio de esta potestad por parte de la Asamblea Legislativa no es absoluta y también puede encontrar límites como, por ejemplo, el [voto n°1313](#) de las 13:54 horas del 26 de marzo de 1993 en el que la **Sala Constitucional** reconoció estos límites en relación con la autonomía universitaria:

VII.- LOS LIMITES DE LA POTESTAD LEGISLATIVA EN RELACION CON LA AUTONOMIA UNIVERSITARIA.- Definida en sus aspectos sustanciales la autonomía universitaria, procede sintetizar los cánones fundamentales que determinan su relación con el principio de legalidad. Si bien es cierto -como ya se comprobó- la Asamblea Legislativa puede regular lo concerniente a la materia de las universidades, le está vedado imposibilitar, restar o disminuir a esas instituciones, aquellas potestades que les son necesarias para cumplir su correspondiente finalidad y que conforman su propia Autonomía. Es decir, para expresarlo en los términos de cierta doctrina relevante, esos entes tienen la titularidad y el ejercicio inicial, independiente e irrestricto de todas las potestades administrativas y docentes para el cumplimiento de su especialización material, sin que esto pueda ser menoscabado por la Ley. (...)

Ahora bien, el **artículo 129 de la CP** es la base constitucional para el establecimiento de la obligatoriedad general de aplicar las leyes. El texto del numeral es el siguiente:

ARTÍCULO 129.- Las leyes son obligatorias y surten efectos desde el día que ellas designen; a falta de este requisito, diez días después de su publicación en el Diario Oficial.

Nadie puede alegar ignorancia de la ley, salvo en los casos que la misma autorice.

No tiene eficacia la renuncia de las leyes en general, ni la especial de las de interés público.

Los actos y convenios contra las leyes prohibitivas serán nulos, si las mismas leyes no disponen otra cosa.

La ley no queda abrogada ni derogada sino por otra posterior; contra su observancia no podrá alegarse desuso, costumbre ni práctica en contrario. Por vía de referéndum, el pueblo podrá abrogarla o derogarla, de conformidad con el artículo 105 de esta Constitución.

Es importante indicar que esta disposición general puede concordarse con los **artículos 11, 18 y 19 de la CP**, los cuales señalan, respectivamente y en lo que interesa, que las personas funcionarias públicas son simples depositarias de la autoridad y están obligadas a cumplir con los deberes que la ley les impone, y que las personas costarricenses y extranjeras tienen el deber de observar la Constitución Política y las leyes. Los textos, en lo que interesa, indican:

ARTÍCULO 11.- Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad. Están obligados a cumplir los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella. Deben prestar juramento de observar y cumplir esta Constitución y las leyes. (...)

ARTÍCULO 18.- Los costarricenses deben observar la Constitución y las leyes, servir a la Patria, defenderla y contribuir para los gastos públicos.

ARTÍCULO 19.- Los extranjeros tienen los mismos deberes y derechos individuales y sociales que los costarricenses, con las excepciones y limitaciones que esta Constitución y las leyes establecen.

(...)

2- SOBRE LA CONSTITUCIONALIDAD DE LA POTESTAD REGLAMENTARIA

Además de lo ya señalado en el apartado anterior sobre el artículo 9 de la CP, debe recordarse que la potestad reglamentaria de las leyes le fue atribuida exclusivamente al Poder Ejecutivo. Principalmente esta se dispuso en el **inciso 3) del artículo 140 de la CP**:

ARTÍCULO 140.- Son deberes y atribuciones que corresponden conjuntamente al Presidente y al respectivo Ministro de Gobierno:

(...)

3) Sancionar y promulgar las leyes, reglamentarlas, ejecutarlas y velar por su exacto cumplimiento;

(...)

Aunque se podrían desarrollar otros elementos respecto a la potestad reglamentaria del Poder Ejecutivo se considera que, para estos efectos, se

puede observar el [voto n°2393](#) de las 12:53 horas del 15 de febrero del 2008 en el que la **Sala Constitucional** desarrolló esta potestad de la siguiente manera:

II.- SOBRE LA POTESTAD REGLAMENTARIA. La potestad reglamentaria constituye una de las manifestaciones típicas de la función administrativa y está, en consecuencia, sometida al principio de legalidad (en su sentido de vinculación positiva). Por lo anterior, su ejercicio debe estar autorizado por una norma, por lo menos de rango legal, que la disponga de forma explícita o razonablemente implícita. Modernamente, su fundamento está en razones técnicas y políticas. En efecto, las Administraciones Públicas deben contar con poderes suficientes que les permitan la gobernabilidad, asumir el reto de la complejidad técnica de los cometidos públicos que deben satisfacer y solventar el carácter de foro político que tiene la Asamblea Legislativa, sin mayor experiencia e infraestructura técnica para satisfacer los fines e intereses públicos. De otra parte, la producción reglamentaria tiene una virtud frente a la legislación, puesto que, es habitual, rápida, continua, y enfrenta los problemas cotidianos con mayor eficacia. Otra ventaja significativa es que el rango formal del reglamento permite su derogación conforme con las exigencias del momento, sin necesidad de acudir al engorroso y prolongado procedimiento legislativo. Debe tomarse en cuenta que el legislador no puede regular todas las materias detalladamente, además existen ámbitos que parecen propios o están reservados al reglamento (v. gr. la organización interna de un órgano y la prestación de servicios). La Administración tiene la potestad reglamentaria porque la Constitución se la otorga; esto es, la norma suprema le reconoce a la Administración Pública esa potestad por considerarla normal para su funcionamiento ordinario y para el cumplimiento de sus fines. La potestad reglamentaria es generalmente de ejercicio discrecional, siendo controlable mediante las técnicas usuales de legalidad y por ende sujetas a los límites propios de toda conducta administrativa.

Ahora bien, así como la potestad de legislar no es absoluta y tiene límites, la potestad reglamentaria también los tiene. Al respecto, puede observarse, por ejemplo, el [voto n°149](#) de las 15:30 horas del 29 de agosto de 1991 en el que la **Sala Primera** dispuso:

VI.- La potestad reglamentaria del Poder Ejecutivo es un principio constitucional, el cual se encuentra implícito en cualquier ley, se haya hecho o no referencia a la necesidad de una reglamentación para su efectiva aplicación. El Poder Ejecutivo puede en cualquier tiempo, disponer la reglamentación de una ley, teniendo como límite en el ejercicio de esa potestad, el contenido mismo del principio legal que reglamenta y las normas jurídicas de rango legal y constitucional. No puede en el ejercicio de la potestad reglamentaria disponer nuevos supuestos de aplicación de la ley, o regular materias no contempladas en ella, y mucho menos, en lo concerniente a (...) materias priva el principio de reserva de ley. Es posible, en uso de la potestad reglamentaria, suplir las lagunas e imprecisiones de la norma legal, siempre y cuando se interprete adecuadamente su espíritu. el deber de ejecución de la ley propio del Poder Ejecutivo, entraña la obligación de interpretarla constantemente, pues el dictado de un decreto es la operación mediante la cual se otorga alcance general y estable a una interpretación de la norma.

3- SOBRE LA LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO Y SU REGLAMENTO

La Ley Marco de Empleo Público ([Ley N°10159](#)) fue promulgada el 08 de marzo del 2022 y publicada en el [Alcance n°50 de La Gaceta n°46](#) del 09 de marzo del 2022. Según la disposición final de dicha ley, esta rige doce meses después de su publicación, por lo que entraba en vigencia en marzo del 2023. Por su parte, el Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público ([Decreto Ejecutivo N°43952-PLAN](#)) fue emitido el 28 de febrero del 2023 y publicado en el [Alcance n°39 de La Gaceta n°45](#) del 10 de marzo del 2023. Según la disposición final de dicho reglamento, este rige a partir de su publicación, por lo que entró en vigencia el 10 de marzo del 2023.

Ahora bien, de manera concreta debe indicarse que, actualmente, las universidades públicas tienen la obligación de aplicar “parcialmente” la Ley Marco de Empleo Público porque, recuérdese que el **inciso b) del artículo 2**, relacionado con el ámbito de cobertura de la ley, incluyó expresamente a las universidades estatales, pero en su contenido se les fue excluyendo de algunas disposiciones.

Esta oficina afirma que la aplicación es “parcial” porque, en el [voto n°17098](#) de las 23:15 horas del 31 de julio del 2021 relativo a la consulta legislativa facultativa de constitucionalidad interpuesta por varias diputaciones, la **Sala Constitucional** determinó, entre otros aspectos, que algunas disposiciones vinculadas con las universidades públicas en el ejercicio de su autonomía eran -en esa fase de tramitación del proyecto de ley- inconstitucionales y otras no. Por ejemplo, sobre los artículos 31 (metodología de valoración del trabajo), 32 (grados dentro de las familias laborales) y 34 (columna salarial global) del entonces proyecto de ley, la Sala Constitucional dispuso:

Sobre los artículos 31, 32 y 34.- Valoración del trabajo, grados dentro de las familias de puestos y columna salarial global en las Universidades Públicas (redacta magistrado Castillo Víquez)

En relación con los artículos 31, 32 y 34 los consultantes indican que se impide establecer diferencias salariales en razón de conocimientos, experiencia y producción de conocimiento, cuestiones que son esenciales para las universidades, mientras que el 32 le otorga la potestad a Mideplán para definir los grados requeridos dentro de cada familia laboral y, finalmente, el artículo 34, regula la elaboración de columna del 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 los fines constitucionalmente asignados, y porque la definición de los factores de trabajo relevante, su peso relativo, el número de grado requeridos dentro de cada familia y sus características, y la elaboración de la columna salarial corresponde de forma exclusiva y excluyente a los máximos órganos de los entes universitarios. En esta materia en relación con el funcionariado que esté en la familia de puestos relativo a estos entes, establecido por el órgano jerárquico de cada universidad, todos estos aspectos al estar vinculados con el funcionariado necesario para

alcanzar el fin constitucionalmente establecido la competencia resulta exclusiva y excluyente y, por consiguiente, Mideplán o el Poder Ejecutivo no les asiste ninguna potestad para definir ni elaborar ningún de esos extremos.

Lo anterior obligó a que, con la finalidad de respetar la autonomía universitaria establecida constitucionalmente, la Asamblea Legislativa tuviese que realizar ajustes en varios artículos. En el ejemplo citado anteriormente (artículos 31, 32 y 34), la Asamblea Legislativa dispuso que los entes públicos con autonomía de gobierno y organizativa, dentro de las cuales se encuentran las universidades públicas, especificarán una metodología de valoración del trabajo para el servicio público a su cargo, definirán los grados dentro de su familia laboral según la determinación que realice la respectiva institución y elaborarán la columna salarial global de la familia correspondiente, sin intromisión del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) o el Poder Ejecutivo.

No debe omitirse indicar que la Ley Marco de Empleo Público no excluyó de la rectoría del MIDEPLAN a todo el personal de las universidades públicas. De conformidad con el voto n°17098 antes citado, la Sala Constitucional determinó que era inconstitucional que estuviesen bajo la rectoría del MIDEPLAN las personas funcionarias universitarias *“...que participan de la actividad académica, la investigación o actividades de extensión social o cultural, y quienes ejercen cargos de alta dirección política, así como todo aquel funcionariado administrativo de apoyo, profesional y técnico, que establezcan los máximos órganos de las universidades del Estado”*, pero que sí era constitucional que estuviesen bajo la rectoría del MIDEPLAN el personal universitario *“...administrativo básico, auxiliar, que estaría en la familia de puestos de conformidad con el numeral 13, inciso a)...”*. Esto implicaría que para el personal bajo la rectoría del MIDEPLAN sí se debería cumplir en su totalidad con lo dispuesto en la Ley Marco de Empleo Público.

Ante esta situación, la Asamblea Legislativa dispuso en la ley aprobada excluir de la rectoría del MIDEPLAN las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, según la determinación que realice la respectiva institución. En otras palabras, son las universidades públicas las que tienen la potestad de señalar cuáles de sus personas funcionarias están excluidas de la rectoría del MIDEPLAN.

Por su parte, el Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, al estar -o deber estar- directamente relacionado con dicha ley, correría la misma suerte. Aunque se requiere de mayor tiempo para realizar un estudio pormenorizado para determinar hasta qué punto son aplicables las disposiciones del reglamento a las universidades públicas, de manera preliminar debe indicarse que dicho instrumento también sería aplicable parcialmente. Por ejemplo, en cuanto a la rectoría del MIDEPLAN, el artículo 3 del reglamento dispone:

Artículo 3.- Ámbito de cobertura de la rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica sobre las relaciones de empleo público. El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica ejercerá la rectoría en las relaciones estatutarias, de empleo público y mixto de los servidores que laboran en las instituciones públicas, salvo las excepciones que la Ley Marco de Empleo Público, Ley N°10159, establece en cuanto a los puestos con funciones o labores que sean exclusivas y excluyentes de las competencias que le han sido conferidas constitucionalmente a los Poderes de la República e instituciones con autonomía de gobierno u organizativa.

Por consiguiente, dicha rectoría tendrá dentro de su ámbito a todas aquellas relaciones de empleo público o mixto que no se encuentren incluidas dentro de la categorización de puestos con funciones o labores que sean exclusivas y excluyentes de las competencias que le han sido conferidas constitucionalmente a los Poderes de la República e instituciones con autonomía de gobierno u organizativa. El superior jerárquico de los Poderes Legislativo, Judicial, Tribunal Supremo de Elecciones y de las instituciones autónomas señaladas, deberá definir tal categorización de puestos.

La Dirección General de Servicio Civil, como órgano desconcentrado máximo de MIDEPLAN, ejercerá la asesoría y direccionamiento técnico para las instituciones en el ámbito del Estatuto de Servicio Civil, Ley N° 1581 y sus reformas.

Se excluyen de la rectoría de MIDEPLAN, dispuesta en este artículo, a los entes públicos no estatales, las empresas e instituciones en competencia, salvo en lo relativo a las disposiciones sobre negociación colectiva, y el Benemérito Cuerpo de Bomberos, por estar excluidos de la aplicación de la Ley Marco de Empleo Público, así como los puestos con funciones o labores que sean exclusivas y excluyentes de las competencias que le han sido conferidas constitucionalmente a los Poderes de la República e instituciones con autonomía de gobierno u organizativa.

Sin embargo, existen algunas disposiciones que tanto en la ley como en su reglamento sí son aplicables a todas las instituciones bajo el ámbito de cobertura de la ley. Por ejemplo, lo relativo a la plataforma integrada de empleo público regulada en el artículo 12 de la ley y los artículos 10, 11 y 12 de su reglamento.

Independientemente de todo lo anterior, y a pesar de los cuestionamientos que se tengan de la constitucionalidad de esta ley y de su reglamento, sobre la cual la Sala Constitucional aún no se ha pronunciado posterior a su aprobación, (se encuentra en trámite la presentación de la inconstitucionalidad por parte de la UNED) **esta oficina mantiene su criterio externado en el dictamen O.J.2019-073 respecto a que la UNED no puede desaplicar unilateralmente una norma (ley o reglamento), puesto que su eventual inconstitucionalidad o legalidad solo la pueden declarar los tribunales competentes.**

No obstante, en caso de que exista contradicción entre la ley y su reglamento, en aplicación de principios como el de jerarquía de las fuentes normativas, prevalece la de mayor rango que, en este caso, sería la ley.”

RODRIGO ARIAS: Muchas gracias Ana Lucía por la lectura del criterio que se le solicitó el día de ayer. Aquí terminamos la lectura de los diferentes documentos y entramos a la discusión del tema.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Buenas tardes a todos y todas. Un saludo a la comunidad universitaria, un saludo igualmente y un agradecimiento a doña Ana Lucía por el criterio que nos acaba de leer.

A mí es que me surge una duda jurídica, tal vez es un aspecto que se podría ampliar en el transcurso de la sesión o doña Ana Lucía nos dirá si necesita más tiempo para evaluar el tema, porque está claro que la Universidad no puede desaplicar unilateralmente una ley que se aplica a la Universidad, sin embargo, en este caso del salario global transitorio, yo tengo una duda porque el salario global transitorio no está expresamente establecido, o sea, la obligación de establecer un salario global transitorio no está expresamente establecida en la ley y el reglamento, no recuerdo el artículo, pero creo que es uno de los transitorios del reglamento, lo que dice es que las instituciones con autonomía constitucional podrán seguir este mismo camino y establecer un salario global transitorio.

Es decir, la Universidad no está obligada a establecer un salario global transitorio, y todavía no tenemos las condiciones materiales técnicas para establecer un salario global definitivo, pero no es porque no se quiera, es porque eso toma tiempo, requiere de estudios técnicos, requiere un diálogo en la comunidad universitaria, no es lo mismo una institución que se gobierna por una jerarquía nombrada por el Poder Ejecutivo que una institución como la Universidad que tiene una democracia interna, que tiene órganos representativos, que tiene otra estructura para tomar decisiones de este tipo.

Entonces, yo me pregunto, ante esa imposibilidad material de tener el salario global definitivo y al no estar obligados a tener un salario global transitorio, me pregunto si no podría la Universidad en el ejercicio de su autonomía constitucional, continuar con el salario compuesto para nuevas contrataciones, hasta que no se apruebe el salario global definitivo. Es una duda que está ahí.

Lo que se ha argumentado es que estamos obligados a implementar el salario global, pero si el salario global no existe hoy en día, ¿cómo lo vamos a implementar?, es decir, alguien podría decir, -bueno, pero es que nos van a cuestionar jurídicamente por no cumplir la ley-, pero no es que la Universidad no quiera cumplir la ley, es que no estamos todavía preparados para poder aprobar un salario global definitivo, se requiere más tiempo y alguien podría decir, -bueno, pero entonces, que nos quedemos sin nombramiento de nuevas contrataciones porque no se les puede contratar con el salario compuesto-, pero entonces uno podría replicar, -¿y dónde queda la obligación de prestar el servicio público?-

Es decir, nos pueden cuestionar por mantener el salario compuesto mientras se aprueba el salario global definitivo, pero también se nos podría cuestionar si no

hacemos nuevas contrataciones y se deteriora la prestación del servicio público, a las universidades siempre las van a cuestionar por uno o por otro motivo.

Entonces yo me he estado haciendo esa pregunta, se dice que nadie está obligado a lo imposible, creo que estamos corriendo mucho con el salario global transitorio y eso tampoco está bien. Si no estamos obligados a implementar un salario global transitorio y todavía hay una imposibilidad real objetiva para tener un salario global definitivo, ¿quién podría acusar a la Universidad de que no queremos cumplir la ley?, si hay una imposibilidad para en estos momentos y tiene que ver con la forma en que aprobaron esa ley, con los plazos que pusieron y con la forma atropellada en que le hicieron parches después de que salió el voto de la Sala Constitucional, o sea, ahí hay una responsabilidad de muchas otras instituciones.

Yo tengo esa pregunta si ese escenario se ha valorado, no me tiene que responder ya doña Ana Lucía, puede darle cabeza al asunto y lo que quería decirles, yo ya le había avisado a don Rodrigo, que ahorita me tengo que desconectar un momento, tengo que atender un compromiso que estaba previsto antes de que se fijara esta sesión, pero inmediatamente me volvería a conectar, gracias.

RODRIGO ARIAS: No sé si Ana Lucía atiende antes de que don José María se vaya y después de damos la palabra a doña Marlene, para que pueda todavía escuchar la respuesta.

ANA LUCÍA VALENCIA: Sí, señor. Efectivamente hay que dar la continuidad del servicio y creo que por eso están aquí en una sesión extraordinaria, la Universidad no puede bajo ningún supuesto dejar de realizar el servicio para el que estamos contratados todos.

Ahora bien, el salario global entró a regir desde marzo, no es que estemos diciendo que va a regir en setiembre, en enero o en otra fecha, el salario global ya está vigente y entiendo y por supuesto que si fue atropellado, que se le hicieron un montón de parchones y todo lo demás, pero en este momento la forma de contratar el personal universitario es mediante el salario global, que se salió porque claro, el problema no es sólo en las universidades, el problema es de toda la administración pública, entonces sale este reglamento a hablar de un salario transitorio para ellos, para lo que les aplica y que nosotros tenemos que decidir si se hace o no se hace el transitorio, pero de que ya está vigente el salario global ya está vigente.

Igual puedo hacer un estudio y todo lo demás, pero en un principio podría decir que lo que tenemos que aplicar es un salario global y que si no tenemos el definitivo, y ante una imposibilidad realizar lo que estamos haciendo hoy, que es estudiar un salario transitorio, pero lo que puedo decir es que desde marzo la manera de contratar es con el salario global.

MARLENE VÍQUEZ: Buenos días a los miembros del Consejo Universitario, a doña Ana Lucía, que nos está ayudando y colaborando, a doña Ana Lorena Carvajal y a toda la comunidad universitaria que nos escucha.

Yo debo decir que esta servidora, ha tomado la iniciativa de dejar por escrito cuál es el sentir y el criterio que tiene en relación con todo este tema del salario global transitorio y el salario global definitivo.

En ese sentido, le he dado muchísimo pensamiento, estudié con detenimiento la Ley y el Reglamento y coincido plenamente con este último dictamen que envió doña Ana Lucía y que nos lo hicieron llegar en horas de la mañana, lo tuve que leer muy rápidamente.

Quiero decir que para mí la Ley 9635, fue un gran error que cometieron las universidades de no manifestarse en aquel momento, de que no afectaba a las universidades porque en el reglamento del título tercero de esa ley incluyeron a las universidades y de ahí que, como doña Ana Lucía lo indicó, pues actualmente se está llevando un proceso judicial en contra de ese reglamento, porque de manera específica en la Ley no se menciona a las universidades.

Pero, el punto central es que el ataque que han tenido todas las universidades públicas, desde los dos gobiernos atrás, ha sido muy fuerte y ha creado un ambiente en general en la comunidad universitaria, de que las universidades públicas, no están haciendo buen uso de los recursos que se les asigna e inclusive, se asignan salarios de lujo que difieren de los demás puestos del sector público.

Por otra parte, también se ha mencionado con vehemencia por parte de algunos sectores de la sociedad costarricense, que el problema fiscal que tiene el país, la crisis fiscal, se debe principalmente al sector público y pienso que desde mi criterio eso es falso, porque eso apenas es un punto dentro de toda la situación, dado que todos sabemos que existe una gran resistencia para que se impongan determinadas instancias privadas, y que paguen los impuestos que les corresponde, como los pagamos todos los funcionarios públicos, que por Ley los pagamos y que sean jubilados o no jubilados, a todos nos cobran el impuesto al salario.

Pero hay instancias que no pagan debidamente sus impuestos, que al final uno se sorprende, como tienen ganancias “cero” y por lo tanto, uno dice, -no entiendo cómo van a tener estas instancias como la Cervecería, si todo mundo pasa tomando licor y todo el asunto, etc.- entonces a uno le llama la atención que no haya un control debido sobre el pago de esta obligación que tenemos toda la ciudadanía de pagar los impuestos de acuerdo con lo que nos corresponde y lo que estamos recibiendo.

Eso es parte del Estado Social de Derecho que tenemos y creo que es una obligación, un compromiso social que tenemos.

También quisiera indicarle e informarle a la comunidad universitaria que este Consejo Universitario, cada vez que se acciona consulta sobre la Ley Marco de Empleo Público, siempre expresó su oposición a esta ley y eso es fundamental que lo sepan.

Yo elaboré una propuesta de acuerdo, no me dio tiempo porque todo es tan rápido todo lo que estamos haciendo, que en ese sentido, quisiera que doña Ana Myriam después complete cuáles son los oficios que se enviaron a la Asamblea Legislativa, donde se muestra la oposición de este Consejo Universitario con la Ley Marco de Empleo Público.

Reconozco el gran esfuerzo que han hecho los señores rectores desde CONARE para poder rescatar algunos asuntos con la Ley Marco de Empleo Público, por ejemplo, con el artículo 2 para poder separar y hacer las excepciones que se tenían que hacer, cuando uno nota y se lee estos documentos, uno se da cuenta de que precisamente esas consultas que se hicieron a la Sala Constitucional previo a la aprobación, contribuyeron bastante a que se excluyera a las universidades y a otras instituciones que tienen autonomía en su gestión administrativa y de gobernanza.

En ese sentido, también quiero decir que me leí con detenimiento todas las notas enviadas por las personas funcionarias de la UNED y de los gremios, en particular comparto plenamente con ellos lo que expresan en esas notas, sin embargo, como miembro del Consejo Universitario las responsabilidades que tenemos, también defensora del Estado Social de Derecho que tiene nuestro país, tengo claro que tenemos que aplicar la Ley y el Reglamento en lo que corresponda, la Ley parcialmente como lo dice doña Ana Lucía, parcialmente en lo que corresponde al Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público, hasta que una instancia judicial diga lo contrario.

En ese sentido quiero decir que, para mí la Ley 9635, lo mismo que el Reglamento del título tercero de la Ley 9635, que regula todo lo que es la parte de anualidades, cesantías, etc., y lo mismo que el capítulo del título cuarto, que establece la regla fiscal de la ley 9635, me parecen mortales para las instituciones públicas, para su desarrollo institucional.

Y la Ley Marco de Empleo Público, considero que tiene una intencionalidad desde mi punto de vista, que es el congelamiento lentamente de los salarios de las personas funcionarias del sector público, porque al final de cuentas, poco a poco todo irá desapareciendo y todos llegarán a un salario global definitivo.

Pero yo tengo la esperanza con base en el mismo dictamen que mencionó doña Ana Lucía, que en algún momento, no sé cuándo, si dentro de poco o dentro de 5 o 10 años, la Sala Constitucional o las instancias judiciales puedan manifestarse y no violenten la autonomía universitaria, su artículo 84, que es la que goza la UNED y las demás universidades.

Con base en todos estos razonamientos elabore una propuesta de acuerdo que creo que expresa con más claridad cuál es el razonamiento que he hecho en relación con todo este tema y que agradecería que lo pongan en la pantalla, para valoración de este Consejo Universitario.

Debo decir que todavía muchas de las propuestas que hago acá es porque me impactó sobremanera la tabla de comparación que hace doña Ana Lorena, en el cual muestran evidencia como en el sector profesional, cerca del 70%, no recuerdo en este momento, tengo que sacar la nota porque no puedo manejar todo al mismo tiempo, casi el 76% como ella muy bien lo indica, están por debajo del salario global transitorio que se está proponiendo, y eso a ¿qué se debe?, no es por casualidad, se debe precisamente a algo que nos ha costado entender en la UNED por muchos años, y es el hecho de que la carrera universitaria que tiene la UNED, en el caso particular para el sector profesional, está hecho para un régimen académico, está hecho para que las personas que están en el sector académico puedan ascender, pero se le dificulta sobremanera a las personas del sector profesional administrativo hacerlo y recuerdo que en varias ocasiones, cuando llegaban los miembros de la Comisión de Carrera Profesional, cuando brindaban el informe al Consejo Universitario, recuerdo ver a Marco Vinicio Gutiérrez, a doña Nidia Lobo, don Óscar Bonilla, etc., donde llevaban las propuestas y mostraban cómo la gran cantidad de funcionarios de la UNED en el sector profesional tenían limitaciones para poder ascender en carrera universitaria.

De ahí que estos porcentajes que nos está mostrando hoy doña Lorena no es por casualidad, o sea, tenemos prácticamente desde que se aprobó el Reglamento de Carrera Universitaria, una gran injusticia y yo lo hice ver al Consejo Universitario en el 2009, tal vez un poco tarde, pero hice ver que era necesario la separación de la carrera universitaria para el sector académico y para el sector profesional administrativo.

¿Por qué?, porque las condiciones son totalmente distintas. Inclusive en el sector profesional académico hay personas que por las funciones que ejercen, tienen más facilidad hacer investigaciones, de escribir y publicar, lo que no ocurre en el caso del sector profesional administrativo.

Perdóneme que la tome de ejemplo Ana Lucía, pero cuando yo veo que usted está mandando un oficio, que es el 304 de la Oficina Jurídica, que son dictámenes jurídicos, que implican una investigación, un proceso minucioso y la revisión de toda una normativa, es todo un razonamiento y nada de eso vale para que usted pueda ascender, porque es parte de las funciones propias, pero tiene una gran responsabilidad en el ejercicio de esa función y eso hay que saberlo reconocer.

La Ley Marco de Empleo Público tiene cosas buenas, yo reconozco que en algunas partes quizá permita de una vez lograr que la UNED logre un reconocimiento al sector profesional administrativo, como tiene que haberse hecho desde hace mucho tiempo atrás.

Anoche cuando yo vi estos porcentajes, yo dije, -Dios mío, esto era esperable-, porque para muchas otras personas el llegar actualmente, si hubieran tenido una anualidad del 5%, tal vez le hubiera sido más fácil llegar al salario global transitorio o al definitivo, pero no es así, porque como se aprobó la anualidad con la Ley 9635, para el sector profesional es 1,94% y depende la evaluación del desempeño, etc., y entonces lo que quiero decir es que, el crecimiento va a ser muy lento. Para mí las dos leyes fueron muy bien pensadas desde ciertos sectores externos a las universidades y en contra de las universidades y quizás muchas compañeras y compañeros no se percaten de eso, pero desde ese punto de vista, dije, -no, no es posible-., por ejemplo, los profesores de jornada especial, los P01 que están aquí, el 86% están por debajo en este caso del salario global transitorio, o sea, los que están actualmente en el P01 que tienen una licenciatura, están los otros que tienen una maestría o un posgrado.

Para mí, lo debo confesar y quiero que quede constando en actas, porque no sé cuánta vida me dará Dios, tenemos que usar todo el esfuerzo institucional porque el desgaste que han tenido las universidades en particular los señores rectores desde CONARE, las universidades en su conjunto para este maltrato que se ha tenido hacia el sector público y, en particular hacia las universidades públicas, no va a parar y esto va a continuar, y nosotros tenemos que estar preparados.

Aun así, creo que tenemos que echar mano a lo que muy bien dijo don José María Villalta, cuando le expresé mi preocupación y él me decía, -doña Marlene, lo único que nos corresponde es utilizar la inteligencia institucional para ver de qué manera podemos encontrar soluciones que beneficien a la UNED y a las personas funcionarias de la Universidad-.

Entonces, con base en ese razonamiento que he hecho, es que agradecería que pongan la propuesta de acuerdo que envié esta servidora para que sirva de base a discusión, no pretendo que la vayan a aprobar, pero sí dejar constancia de lo que creo que es importante que se tiene que ver, dice:

“CONSIDERANDO

1. El oficio R-0420-2023 de fecha 10 de mayo, 2023, suscrito por el señor Rodrigo Arias Camacho, Rector, dirigido al Consejo Universitario, mediante el cual hace entrega para su estudio y aprobación la propuesta de salario global transitorio, en atención al acuerdo tomado por este órgano colegiado en la sesión 2951-2023, celebrada el 9 de marzo del 2023, artículo III, inciso 9) (REF.CU-497-2023). Este oficio fue conocido en la sesión 2962-2023 del Consejo Universitario celebrada el 11 de mayo, 2023. En lo que interesa el oficio R-0420-2023 indica:

“... 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:

“... 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.” (El subrayado no es del original)

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. (El subrayado no es del original)

2. Con el oficio R-0420-2023 de fecha 10 de mayo, 2023, (REF.CU-497-2023), se adjunta el oficio ORH.USP.2023.2373, de fecha 10 de mayo, 2023, suscrito por la señora Ana Lorena Carvajal, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos y dirigido al señor Rodrigo Arias C, Rector, en el cual se indica:

“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 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 laboral con el Estado en un período superior a un mes.
- 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...”

A partir del texto anterior, la señora Carvajal Pérez se refiere a los antecedentes, los acuerdos relacionados con nuestra estructura ocupacional de la Universidad, el informe presentado por la Comisión de Directoras de Recursos Humanos de CONARE, la normativa de la Universidad relacionada con el tema salarial de las personas funcionarias, en particular, se detalla los artículos del Estatuto de Personal referentes a la estructura salarial en la UNED, los reglamentos que regulan los salarios de las personas profesoras de jornada especial (grados y posgrados), el reglamento de dedicación exclusiva, el pago de la prohibición y concluye con la “Propuesta de implementación de salario global transitorio en la UNED” (REF.CU-497-2023).

3. Con el oficio R-0420-2023 de fecha 10 de mayo, 2023, (REF.CU-497-2023), se adjunta además, el oficio O.J.2023-282 de fecha 10 de mayo, 2023, dirigido al señor Rector, señor Rodrigo Arias C, que en lo que interesa indica:

“...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 desarrolló 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.

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 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).

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.” (El subrayado no es del original)

4. En la sesión 2962-2023 del Consejo Universitario, celebrada el 11 de mayo, 2023 en horas de la mañana, se conoció la propuesta de Salario Global Transitorio presentada por la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefe a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, mediante el oficio ORH.USP.2023.2373, de fecha 10 de mayo, 2023 (REF.CU-497-2023), así como los oficios de la Oficina Jurídica O.J.2023-142 y O.J.2023-281, de fecha 08 y 10 de mayo, 2023, ambos suscritos por la señora Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica, el primero dirigido al Consejo de Rectoría (CONRE) y el segundo a la señora Marlene Viquez S, miembro externo del Consejo Universitario.
5. En la sesión extraordinaria 2963-2023, celebrada el 11 de mayo, 2023, en horas de la tarde, se realizó la presentación de la propuesta de Salario Global Transitorio presentada por la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefe a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, (REF.CU-497-2023), a las personas representantes de los distintos gremios de la UNED: señora Allyson Núñez Méndez y Gilma Carrillo Vílchez y señor Juan David Alfaro Araya, miembros de APROFUNED; señoras Carolina Somarribas Dormond, Andrea Cuenca Botey, Allyson Núñez Méndez y señores Rafael Eduardo López Alfaro, Francisco Piedra Vargas, Randall Trejos Alvarado, miembros de UNED-PRO, señor José Pablo Ramos Ulate y señora Lucrecia Córdoba Rodríguez, miembros de AFAUNED y el señor Gabriel Quesada Avendaño, representante del Sindicato UNE-UNED. El propósito de esta presentación a las representantes de las distintas organizaciones gremiales fue el informarles sobre la propuesta de Salario Global Transitorio presentada por la Rectoría, producto de la Ley Marco de Empleo Público, la cual entró en vigencia el 10 de marzo, 2023, y, con el fin de que a más tardar el martes 17 de mayo, 2023, dichas organizaciones hicieran llegar a este Consejo Universitario las observaciones que tengan sobre la citada propuesta.
6. En la sesión 2964-2023, Art. XX, inciso XX, celebrada el 18 de mayo, 2023, se acordó solicitar a la oficina jurídica emitir su dictamen sobre la obligatoriedad que tiene la Universidad en particular, el Consejo Universitario, en la aplicación de la Ley Marco de Empleo Público y su respectivo reglamento.
7. En la sesión extraordinaria 2966-2023, celebrada el 19 de mayo, 2023, se conoció las siguientes notas:

(Poner todas las notas),

De las notas se concluye la oposición de los representantes de las organizaciones gremiales a la propuesta de Salario Global Transitorio, (REF.CU-497-2023), la cual conocieron en la sesión extraordinaria 2963-2023 del Consejo Universitario, celebrada el 11 de mayo, 2023 del Consejo. En dichas notas, se brinda en cada caso, las razones o argumentos correspondientes.
8. En la sesión extraordinaria 2966-2023, celebrada el 19 de mayo, 2023, se conoce el oficio ORH.USP.2023.2590, de fecha 19 de mayo, 2023, suscrita

por la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefe a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, (REF.CU-525-2023) y dirigida al señor Rodrigo Arias C, Rector de la Universidad. Este oficio de la señora Carvajal Pérez en lo que interesa indica:

“En atención a la solicitud de don José María Villalta, miembro externo del Consejo Universitario, me permito adjuntar el cuadro que contiene la información relacionada con el análisis comparativo de los actuales salarios de la UNED con respecto al salario global transitorio propuesto. Es importante indicar que, tal y como se ha manifestado, la propuesta presentada, no afecta en modo alguno al salario compuesto de las personas nombradas actualmente.

El segundo cuadro que se adjunta en esta nota, es una modificación a la tabla final presentada en el oficio ORH.USP.2373, en virtud de que, tal y como lo indicó el Mag. Karino Lizano, en su oficio AI-062-2023, existía una inconsistencia entre el salario del inspector de Auditoría y el Supervisor de Auditoría. Esta inconsistencia se deriva de una distorsión de la escala CONARE, específicamente en la jerarquización de las categorías 27 y 29.

Se indica, por último, que fueron nuevamente revisados todos los datos de la tabla. / Quedo a su disposición para atender cualquier consulta. Copio a las y los señores miembros del Consejo Universitario.”

9. Con el oficio ORH.USP.2023.2590, de fecha 19 de mayo, 2023, (REF.CU-525-2023), se adjunta dos tablas, la primera titulada “Análisis comparativo de los salarios actuales con respecto a la propuesta de Salario Global Transitorio”, en la cual se puede observar el número (absoluto y relativo) de personas funcionarias actuales de la UNED, que quedan por debajo y por encima de la propuesta del Salario Global Transitorio, propuesto en el oficio ORH.USP.2373 de fecha 10 de mayo, 2023. La segunda tabla corresponde a la propuesta del Salario Global Transitorio actualizada, una vez realizada la corrección indicada por el señor Karino Lizano Arias. Además, se incluyó para mayor claridad de las personas de la Universidad, las categorías de la Carrera Universitaria Profesional.
10. El oficio O.J.2023-304 de fecha 18 de mayo, 2023, suscrito por la señora Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica (REF.CU-525-2023), en atención al acuerdo del Consejo Universitario tomado en la sesión 2964-2023, Art. IV-A, inciso 1), celebrada el 18 de mayo, 2023. Este oficio de la oficina Jurídica se conoció en la sesión extraordinaria 2966-2023 del Consejo Universitario, celebrada el 19 de mayo, 2023, referente a la obligatoriedad que tiene la Universidad de aplicar la Ley Marco de Empleo Público y su Reglamento. En el citado oficio, después del amplio análisis jurídico realizado, se indica al final lo siguiente:

“... Sin embargo, existen algunas disposiciones que tanto en la ley como en su reglamento sí son aplicables a todas las instituciones bajo el ámbito de cobertura de la ley. Por ejemplo, lo relativo a la plataforma integrada de empleo público regulada en el artículo 12 de la ley y los artículos 10, 11 y 12 de su reglamento.

Independientemente de todo lo anterior, y a pesar de los cuestionamientos que se tengan de la constitucionalidad de esta ley y de su reglamento, sobre la cual la Sala Constitucional aún no se ha pronunciado posterior a su aprobación, (se encuentra en trámite la presentación de la inconstitucionalidad por parte de la UNED) esta oficina mantiene su criterio externado en el dictamen O.J.2019-073 respecto a que la UNED no puede desaplicar unilateralmente una norma (ley o reglamento), puesto que su eventual inconstitucionalidad o legalidad solo la pueden declarar los tribunales competentes.

No obstante, en caso de que exista contradicción entre la ley y su reglamento, en aplicación de principios como el de jerarquía de las fuentes normativas, prevalece la de mayor rango que, en este caso, sería la ley.”

11. Lo establecido en el artículo 57 del Reglamento del Consejo Universitario y sus Comisiones, que a la letra indica:

ARTÍCULO 57: Todo proyecto de reforma al Estatuto de Personal será puesto en consulta a la comunidad universitaria, una vez que haya sido dictaminado por la comisión respectiva y cuente con el criterio técnico de la Oficina de Recursos Humanos.

SE ACUERDA

Solicitar a la señora Ana Myriam Shing S., coordinadora general de la Secretaría del Consejo Universitario, enviar a consulta de la comunidad universitaria la propuesta de Salario Global Transitorio, elaborada por la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, remitida mediante el oficio ORH.USP.2023.2590, de fecha 19 de mayo, 2023, (REF.CU-525-2023), para que en el plazo de 10 días naturales, hagan llegar las observaciones a este Consejo Universitario.

Poner la segunda tabla (La actualizada)

Sin embargo, considero que es necesario que este Consejo tome también los siguientes acuerdos.

Acuerdos adicionales:

1. Recordar a la Comunidad universitaria que este Consejo Universitario mediante los **oficios (FALTA)**, dirigidos a la Asamblea Legislativa, se opuso de manera reiterada a la aprobación de la Ley Marco de Empleo Público, por la violación a la autonomía universitaria que goza la UNED constitucionalmente.
2. Establecer que el Salario Global Transitorio que apruebe este Consejo Universitario, en atención a la Ley Marco de Empleo Público, será exclusivo para las personas que contrate la Universidad del 10 de marzo, 2023 al 9 de setiembre, 2023. Este salario no afectará los salarios de las personas funcionarias que actualmente laboran para la UNED ni se les aplicará lo establecido en el transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público.

3. Aclarar que para los efectos de la estructura salarial global tanto transitoria como la definitiva, los mismos se elaborarán respetando los derechos de las personas trabajadoras derivados de: Estatuto de Personal, el Convenio de la OIT y la Constitución Política, artículo 57, en relación con el derecho a los aumentos salariales periódicos por costo de vida, en el cual se podrá considerar los distintos factores que inciden en la calidad de vida de las personas trabajadoras.
4. Definir que dentro de la estructura salarial transitoria y definitiva se incorporará el derecho al salario escolar.
5. Establecer que las personas que se contraten bajo la estructura del salario global transitorio pasarán automáticamente al salario global definitivo una vez que sea aprobado por este Consejo Universitario.
6. Hacer una respetuosa excitativa a las organizaciones gremiales y a la Rectoría, para valorar la viabilidad de establecer una convención colectiva en la institución, con la finalidad de garantizar la defensa de los derechos laborales y salariales de las personas trabajadoras de la Universidad.
7. Solicitar a la Oficina de Recursos Humanos, que con el apoyo de la Oficina Jurídica y la Oficina de Presupuesto, elabore el contexto técnico, jurídico y presupuestario, en el que se debe fundamentar el Salario Global Definitivo para la UNED. Para lo cual se debe considerar lo establecido en la Ley 9635 (Fortalecimiento de la Finanzas Públicas), el Reglamento del Título III de la Ley 9635, la Ley Marco de Empleo Público y su Transitorio XI, el Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público en lo que corresponda, y, en particular la normativa interna. Este contexto deberá ser enviado al Consejo Universitario para su estudio y aprobación a más tardar el 18 de julio, 2023.
8. Solicitar a la Oficina de Recursos Humanos, iniciar la elaboración de la propuesta del Salario Global Definitivo para la UNED, la cual entrará en vigor a partir del 10 de setiembre, 2023. Para ello, podrá solicitar la colaboración de otras instancias de la Universidad, como la Oficina Jurídica y la Oficina de Presupuesto. Esta propuesta deberá considerar lo establecido la Ley 9635, el Reglamento del Título III de la Ley 9635, la Ley Marco de Empleo Público y su Transitorio XI, el Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público en lo que corresponda, y, la normativa interna, en particular lo que establece la Carrera Universitaria de la UNED. La propuesta de Salario Global definitivo deberá ser enviada al Consejo Universitario a más tardar el 31 de agosto del 2023. Además, deberá aportar con dicha propuesta las proyecciones a 5 y 10 años.
9. Solicitar a la Oficia de Recursos Humanos que en conjunto con la Oficina Jurídica elaboren una propuesta de normativa que regule la implementación del Salario Global definitivo. Esta propuesta debe ser enviada al Consejo Universitario para su estudio y aprobación, a más tardar el 31 de julio del 2023.

10. Solicitar a la Oficina de Recursos Humanos que con fundamento en la autonomía de gobierno y organizativa que goza la UNED constitucional, elabore en conjunto con la Oficina Jurídica, una propuesta que “mitigue” los efectos de la Ley 9635 y la Ley Marco de Empleo Público en los salarios compuestos de las personas funcionarias de la UNED, para análisis y aprobación de este Consejo Universitario, que sea viable y sostenible financieramente para la institución. Esta propuesta debe ser entregada a más tardar el 31 de octubre, 2023.
11. Solicitar al señor Rodrigo Arias Camacho, Rector de la UNED, que en las acciones de inconstitucionalidad que presente sobre la Ley Marco de Empleo Público, considere en particular, lo establecido en el transitorio XI de la citada Ley, porque violenta la autonomía universitaria que goza la UNED según lo establece el artículo 84 de la Constitución Pública. Al respecto, la Sala Cuarta en el Voto No. 1313-93, del 26 de marzo de 1993 indicó:

“... Expuesto lo anterior resulta necesario hacer algunas precisiones. Conforme lo dispone el artículo 84 de la Constitución Política, las Universidades del Estado están dotadas de independencia para el desempeño de sus funciones y de plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y gobierno propios. Esa autonomía, que ha sido clasificada como especial, es completa y por esto, distinta de la del resto de los entes descentralizados en nuestro ordenamiento jurídico (regulados principalmente en otra parte de la Carta Política: artículos 188 y 190), y significa, para empezar con una parte de sus aspectos más importantes, que aquéllas están fuera de la dirección del Poder Ejecutivo y de su jerarquía, que cuentan con todas las facultades y poderes administrativos necesarios para llevar adelante el fin especial que legítimamente se les ha encomendado; que pueden autodeterminarse, en el sentido de que están posibilitadas para establecer sus planes, programas, presupuestos, organización interna y estructurar su gobierno propio. Tienen poder reglamentario (autónomo y de ejecución); pueden autoestructurarse, repartir sus competencias dentro del ámbito interno del ente, desconcentrarse en lo jurídicamente posible y lícito, regular el servicio que prestan, y decidir libremente sobre su personal (como ya lo estableció esta S. en la resolución No.495-92). Son estas las modalidades administrativas, política, organizativa y financiera de la autonomía que corresponde a las universidades públicas. La autonomía universitaria tiene como principal finalidad, procurar al ente todas las condiciones jurídicas necesarias para que lleve a cabo con independencia su misión de cultura y educación superiores. En este sentido la Universidad no es una simple institución de enseñanza (la enseñanza ya fue definida como libertad fundamental en nuestro voto número 3559-92), pues a ella corresponde la función compleja, integrante de su naturaleza, de realizar y profundizar la investigación científica, cultivar las artes y las letras en su máxima expresión, analizar y criticar, con objetividad, conocimiento y racionalidad elevados, la realidad social, cultural, política y económica de su pueblo y el mundo, proponer soluciones a los grandes problemas y por ello en el caso de los países subdesarrollados, o poco desarrollados, como el nuestro, servir de impulsora a ideas y acciones para alcanzar el desarrollo en todos los niveles (espiritual, científico y material), contribuyendo con esa labor a la realización efectiva de los valores fundamentales de la identidad costarricense, que pueden resumirse, según se dijo en el voto que se acaba de citar, en los de

la democracia, el Estado Social de Derecho, la dignidad esencial del ser humano y el "sistema de libertad", además de la paz (artículo 12 de la Constitución Política), y la Justicia (41 ídem); en síntesis, para esos propósitos es creada, sin perjuicio de las especialidades o materias que se le asignen, y nada menos que eso se espera y exige de ella. La anterior concepción no persigue agotar la totalidad de los elementos, pero de su contenido esencialmente se deduce -y es lo que se entiende que quiso y plasmó el Constituyente en la Ley Fundamental- que la universidad, como centro de pensamiento libre, debe y tiene que estar exenta de presiones o medidas de cualquier naturaleza que tiendan a impedirle cumplir, o atenten contra ese, su gran cometido." (El subrayado no es del original)

Asimismo, considere que el Estatuto de Personal de la UNED, el cual regula toda la relación de empleo y salarial de las personas funcionarias de la UNED, se estableció con fundamento en los artículos 7 y 20 de la Ley 6044, referente a la creación de la Universidad Estatal a Distancia. Al respecto el dictamen de la Procuraduría General de la República reconoce en el dictamen C-386-2005 de fecha 14 de noviembre 2005 esta regulación. Al respecto este dictamen de la PGR indica: *"De lo expuesto hasta el momento, es posible afirmar que en el caso de la UNED existe una norma especial, de rango legal, que le confiere al Consejo Universitario la posibilidad de regular todo lo relacionado con el régimen salarial de sus empleados."*

Esta es la propuesta de acuerdo que elaboré y que está a consideración, pero quiero que por favor, con todo el respeto que le tengo a las muchachas de la Secretaría del Consejo Universitario, que logren completar las notas, poner la tabla que presenta doña Lorena Carvajal y cuando hago relación al oficio de doña Ana Lucía, que se complete esa parte.

Con esto quiero indicar que tengo claro que como miembro del Consejo Universitario de la UNED debo respetar las leyes de la República, el Estatuto Orgánico de la UNED, en particular su artículo 35, que establece que existirá un Estatuto de Personal de la UNED que considera que se va a valorar la carrera universitaria, nos lo dice en esos términos y además el Estatuto de Personal, que sus orígenes vienen establecidos desde la Ley de creación de la UNED y en ese sentido dejó esto a criterio y quiero que quede constando en actas, dada la complejidad del problema que hoy nos tiene a todos reunidos. Muchas gracias señor rector y miembros del Consejo Universitario.

RODRIGO ARIAS: Gracias doña Marlene por la lectura de esta propuesta de acuerdo y todo el análisis previo que hace en el documento.

OSVALDO CASTRO: Primero que nada, buenos días al Consejo Universitario, doña Ana Lorena, doña Ana Lucía, doña Laura y también a la comunidad universitaria y a las asociaciones gremiales que nos mandaron las notas. Muchas gracias Ana Lorena también por el trabajo que hizo y a Ana Lucía también.

Voy a comenzar con el oficio OJ.2023.304, que realiza Ana Lucía en el cual el Voto de la Sala Constitucional 1313, dice los límites de la potestad legislativa en

relación con la autonomía universitaria, me parece sumamente importante ese rescate que menciona.

También, más adelante dice que la elaboración de la columna salarial global de la familia correspondiente, sin intromisión del Ministerio de Planificación Nacional y Política, MIDEPLAN, Poder Ejecutivo, aún ahí se resalta la autonomía universitaria. También son las universidades públicas las que tienen la potestad de señalar cuáles son las personas funcionarias que están excluidas en la rectoría de MIDEPLAN, bastante importante, aquí también resaltó que se requiere mayor tiempo para realizar un estudio pormenorizado para determinar hasta qué punto son aplicables las disposiciones del reglamento de las universidades públicas, creo que sí se debería de ir trabajando en su momento, creo que podemos ir avanzando más adelante y cierra con que esta oficina mantiene su criterio externado en el dictamen. OJ.2019-073, respecto a que la UNED, no puede desaplicar unilateralmente una norma, una ley o reglamento, puesto que su eventual inconstitucionalidad o ilegalidad sólo la puede declarar los Tribunales, no obstante, en caso de que existiera contradicción a la ley en aplicación de los principios. Esto es bastante claro, que aunque la mayoría de miembros del Consejo Universitario concordamos que esta Ley Marco de Empleo Público es un atentado contra las funciones públicas, pero es algo que tenemos lastimosamente y debemos de ir avanzando.

No sé, haciendo un análisis de las escalas salariales, si también todavía se contempla lo del salario escolar en los futuros ingresos, creo que es importante ese apartado para que los futuros funcionarios puedan tenerlo.

Vuelvo a insistir en el tema de la convención colectiva, creo que podría ayudarnos bastante.

Estaba aquí leyendo el famoso voto 1313 de la Sala Constitucional y cuáles son sus resultados, en el segundo dice: “La autonomía universitaria garantizada mediante Constitución, permite que la Universidad fija en aspectos atinentes a su organización por las propias normas internas que emitan, sin adición a la ley en esos extremos”, creo que nosotros debemos de agarrarnos a nuestra autonomía universitaria para irnos defendiendo aún más sobre este tipo de ley, mientras se declara la acción inconstitucional, creo que sí es importante ir realizando ese aporte.

Con lo que menciona doña Marlene en la propuesta de acuerdo lo veo bastante bien, comparto con ella. Ayer discutimos sobre el reglamento, que si era vinculante o no era vinculante y creo que bajo el ejercicio de autonomía universitaria que tenemos, creo que poner una fecha hasta el 10 de setiembre, lo podemos alargar un poco más bajo ese principio de autonomía universitaria mediante nuestra Constitución para poder seguir defendiendo lo que nos queda de autonomía y seguir valiéndonos sobre eso.

Yo sé que doña Marlene me va a decir lo del reglamento y todo el tema, ayer lo discutimos, pero creo que se puede alargar esa fecha, mediante nuestra autonomía universitaria, no podemos seguir dejando que nos claudiquen esta autonomía y que la compañera Ana Lorena en común con la Oficina de Recursos Humanos puedan ir trazando ese salario global definitivo, que tal vez después de setiembre, octubre, noviembre, podríamos irlo teniendo para no poner tan marcado el plazo a mi criterio personal.

Seguir adelante, es una decisión bastante difícil, bastante dura, correspondiente al quehacer de las universidades públicas dentro del sistema universitario, pero es algo que debemos de ir solventando de esta manera.

Comparto el acuerdo que propone doña Marlene, vuelvo a insistir, pero lo de la fecha creo que la podemos alargar un poco más, no sé si Ana Lucía nos puede decir si se puede alargar o no, creo que sería importante que nos diga, para dar tranquilidad a los miembros del Consejo Universitario, pero sí creo que podemos alargar un poco más la fecha.

También mencionarles a los funcionarios y funcionarias que se les respetan los derechos adquiridos, este Consejo ha sido vehemente en eso, también las escalas salariales que nos propusieron el día hoy, portan indudablemente también en el comentario que dije el jueves anterior sobre lo de carrera profesional y también creo que abarca otras categorías de puestos que tiene nuestra Universidad en el conglomerado que tenemos.

Ese sería mi aporte por el momento don Rodrigo, muchas gracias.

CATALINA MONTENEGRO: En primer lugar, quiero agradecerles a las personas representantes de los gremios, UNED-PRO, APROFUNED, a las 63 personas funcionarias que nos envían sus cartas, a la visita que tuvimos también, el intercambio de la semana pasada.

Realmente, estas cartas arrojan criterios desde un profundo análisis del contexto de la normativa, de la perspectiva también legal y desde un análisis de las profundas implicaciones que tiene tanto la Ley de Empleo Público, su reglamento, como la Ley de Fortalecimiento a las Finanzas.

También creo que son un ejercicio de pensamiento sobre estrategias que las instituciones públicas podemos abordar y construir en conjunto para imaginar otros escenarios en el presente contexto nacional, ahí se nos interpela y se nos dice, hay otros mundos posibles, otras vías posibles, y esto, creo que es un ejercicio crítico de análisis, que tenemos que valorar muchísimo como Consejo, que lo podamos hacer en nuestra Universidad.

El hecho de que el resto de rectorías de las otras universidades hayan comunicado resoluciones y digo que las rectorías le comunican a los consejos universitarios sus resoluciones de aplicar el salario global transitorio y los

Consejos, pues acogen estas resoluciones, no significa que nosotros tengamos que hacerlo necesariamente sin el debido análisis y todo este proceso que estamos haciendo, hay una diferencia y es que, en la UNED por Estatuto Orgánico, nosotros como Consejo, tenemos una corresponsabilidad en la toma de esta decisión, así por lo menos se ha interpretado, es una decisión de la administración y del Consejo en este caso.

El hecho de que nosotros tengamos la posibilidad y es lo que hemos venido haciendo y en este sentido le agradezco muchísimo a doña Ana Lorena Carvajal y por supuesto a doña Ana Lucía, nuestros análisis propios contextualizados a la realidad UNED, que hemos remarcado aquí que no es suficiente con el tema del RESU, que ha significado también un montón de meses que hemos pasado confiando que el RESU era la solución, cuando realmente ahora estamos como Universidad, viendo cuáles son las implicaciones a detalle para nuestra población universitaria y creo que todas las acciones que podamos tener, que fortalezcan el análisis, que fortalezcan la viabilidad, la legalidad y todas las posibilidades que como Universidad tengamos, son muy válidos, porque cualquier medida que tomemos tiene que apuntar a garantizar mejores condiciones y salarios para las personas funcionarias, y no hoy, sino al futuro, porque a veces, si interpretamos los datos, podrían parecer trampas, porque en primera instancia puede haber una situación de mejora o podemos ver que el 86% de los funcionarios están por debajo del salario global transitorio, porque tenemos ya de por sí, trabajadores en condiciones precarias, tenemos el salario base más bajo, lo que mencionaba doña Marlene, la dificultad también de ascender en la carrera para la mayoría de las personas funcionarias que tienen funciones asignadas, que no tienen que ver con publicaciones etc.

También quiero remarcar y agradecerle mucho a doña Marlene, porque imagínense que nosotros recibimos los últimos criterios derivados de las consultas que hemos venido haciendo toda la semana en las comisiones, en la de Plan Presupuesto, tomamos un espacio también en la comisión que preside don Carlos, en todas las comisiones hemos venido haciendo análisis y preparándonos porque este tema realmente es serio, y lo estamos tomando con la seriedad que implica, pero esta propuesta de acuerdo doña Marlene nos la manda hoy a las 9:00 de la mañana, porque ella hace un esfuerzo sobre humano realmente, por tomar los últimos criterios que nos envía doña Ana Lorena y doña Ana Lucía y buscar una propuesta que, desde mi perspectiva, es una propuesta que apunta también a lo que planteaba don José María.

Esto es una Universidad y lo que opinen los diferentes sectores y las personas académicas y administrativas, y también el análisis del contexto de legalidad, nos va a permitir de alguna manera construir y crear un espacio universitario necesario, que se necesita, que lo necesitamos hace muchos años, porque los temas y los problemas de la incidencia de este modelo de desarrollo que ha venido implementándose en Costa Rica en los últimos 25 años, nos ha venido afectando, es que si no es una ley, es otra y si no es una Contraloría, etc., estamos nosotros como UNED creciendo, siendo transparentes y valorando los

escenarios que es nuestra obligación hacerla y no como colocan ahí en el chat “rendirnos frente al contexto”.

Creo que también esta es una gran oportunidad, uno para repensar cómo no generar asimetrías entre personas académicas y personas administrativas, como no generar asimetrías entre personas que llevan más tiempo y menos tiempo, cómo no generar asimetrías a igual trabajo, igual salario, que esta propuesta o este reglamento trae a colación en esta discusión.

Por otro lado, nosotros conversamos la semana pasada una propuesta de don Vladimir de valorar el tema de la convención colectiva. Eso no tiene que ver con el Consejo, pero yo sí creo que como Consejo podríamos tomar un acuerdo instando a la administración, a los gremios y al sindicato y a la comunidad universitaria a agilizar un diálogo para tener una convención colectiva y esto llevamos años hablándolo, ya casi es tarde, pero no, y que escenarios traería para la UNED que tuviéramos una convención colectiva viendo que la ley establece algunas excepciones, pues que también la pugna o el ámbito de correlación de fuerzas, se trasladaría al Ministerio de Trabajo, en el que cada 3 años tendríamos que nosotros estar revalorando nuestro derecho a negociación, no es que el Ministerio de Trabajo es así de sencillo y acepta las convenciones colectivas de una vez y todo lo que plantean, no, también es toda un área de trabajo y lucha que podemos abrir, no podemos desconocer que ya sabemos que la afectación de esta ley puede alcanzar casi el 50% de las personas trabajadoras de todas las universidades públicas y todo lo que mencionamos en la sesión pasada, la situación laboral, los 12 años en mejorar el poder adquisitivo de la población costarricense, la crisis, la falta de empleo, el subempleo, y todo esto que tiene que ver con esta oportunidad también de valorar las implicaciones para nosotros, de acoger o no acoger un salario global transitorio y por supuesto, creo que también las propuestas en el acuerdo que doña Marlene propone, de valorar cuál sería nuestra propuesta UNED de cara a un salario global definitivo y qué implicaciones podría tener para mitigar que sea viable, que sea sostenible y también sin dejar de acatar las obligaciones que tenemos.

Pero nosotros, como Consejo Universitario y como Universidad, no solo tenemos una obligación con las leyes, también tenemos una obligación con la comunidad nacional, con las personas estudiantes, con la calidad de nuestros servicios, con las mejores condiciones laborales de nuestras personas funcionales y con un modelo de desarrollo digno en el que el derecho humano a la educación y al trabajo se ha defendido.

Entonces, también esta es una oportunidad de ver como UNED, cómo nos podemos diferenciar y que podemos nosotros garantizar pensando, y lo dije en la sesión pasada, no en la Universidad o en las condiciones actuales, sino en las futuras personas que van a trabajar en nuestra Universidad y en el futuro servicio que vamos a brindarle a la comunidad nacional.

Creo que acordar solicitarle a doña Ana Myriam que se dé un plazo para hacer llegar las observaciones de la comunidad, es una ventana también para poder valorar no solo lo que proponen los gremios, sino también muchos de nuestros por dicha, expertos y expertas, analistas en todas las áreas del saber que hay dentro de la Universidad, tenemos un capital humano gigante y también creo que un contexto distinto para todo el tema de recursos humanos en esta Universidad, donde yo esperarí que esta posibilidad nos permita tener información accesible, tener criterios establecidos, tener orden, conocer más a profundidad cuáles son las condiciones que han limitado que nuestras personas funcionarias tengan condiciones laborales dignas, que implica el tutor para la UNED y cuáles son sus condiciones, qué posibilidades tenemos nosotros a lo interno de brindar otras maneras de vincularse a la Universidad, cómo podemos fortalecer y apoyar el talento humano, no solo tiene que ver con un tema salarial, tiene que ver con todo lo que la UNED requiere para poder asegurar servicios de calidad, continuidad en el servicio, etc., que finalmente también es otra de nuestras obligaciones, no solo las que nos imponen las leyes en sí mismas o estas nueva generación de leyes que efectivamente lo que hace, como bien decía doña Marlene, es cobrarle a la institucionalidad pública problemas económicos y fiscales de un país entero, donde las élites, se han opuesto a abordar de manera solidaria, para que el pueblo costarricense realmente sienta y viva lo que ha implicado nuestro modelo económico de desarrollo, nuestro modelo social y nuestros derechos aprobados en convenciones internacionales y demás.

Esto no se va a acabar aquí, cierro agradeciéndole a cada persona que se ha involucrado en esta discusión y a las personas funcionarias que son la prueba más fehaciente de que en las peores condiciones, no solo por el contexto, sino por el volumen, la sobrecarga laboral que tenemos hacen un esfuerzo sobrehumano por pensar en la UNED y colocarla en primer lugar, y me refiero por supuesto a doña Ana Lorena, a doña Ana Lucía, a doña Marlene, y a todas las personas que hacemos UNED.

También a la Comisión Plan Presupuesto, en la Comisión de Asuntos Jurídicos, en todas las comisiones y a todas las personas concejales que estamos estudiando y tratando de ver cómo hacemos para tener una propuesta que sea UNED. Gracias don Rodrigo.

CARLOS MONTOYA: Muy buenos días a la comunidad universitaria que nos sigue a través del canal de YouTube, hay más de 160 personas siguiendo esta sesión. El interés que hay en todos los funcionarios, al igual que de este Consejo, es importante resaltarla.

Voy a iniciar con un asunto que se dio en el año 2019, don Rodrigo siendo miembro de este Consejo, doña Ana Lucía como parte de la asesoría jurídica y en mi caso como rector interino, cuando se nos presentó la consulta con respecto a la aplicación o no del Reglamento de la Ley del Fortalecimiento de las Finanzas Públicas 9635, tuvimos el dictamen de la Oficina Jurídica que hace mención hoy Ana Lucía, donde dice que no podemos dejar de aplicarlo si no hay una instancia

que nos diga que no es así, sin embargo, no nos quedamos únicamente con eso, ese año se planteó la acción de inconstitucionalidad, o sea, el Consejo Universitario, independientemente de las personas que hayan estado, siempre ha hecho un análisis de la afectación que puede tener la Universidad con respecto a la promulgación de leyes.

Entonces, quiero dejarle claro a la comunidad universitaria que el Consejo, como órgano, siempre ha sido vigilante y siempre semanalmente se nos hacen llegar propuestas de ley, que son analizadas y que, en lo pueda beneficiar no sólo a las universidades sino a la comunidad nacional, se les da un visto bueno y a la que hay que ponerse, se opone.

Eso es un trabajo del Consejo Universitario y se hacen semanalmente. Eso es importante que quede claro acá, porque no quisiera que pensaran que es que esto pasó y no se le prestó la atención debida.

Eso está aún pendiente de resolución en materia de los Tribunales. No sabemos cuánto tiempo más va a tardar, pero estamos esperando y confiando en que, según lo que nos mencionó doña Ana Lucía en el dictamen del día de hoy, ese voto 149, donde dice que no se puede extralimitar o porque ya tiene la potestad reglamentaria, incluir aspectos que no estaban en la ley o interpretarlos más allá de lo que ahí se dice.

La Ley 9635 no incluía a las universidades y arbitrariamente se incluyeron en un reglamento, pero yo me pregunto, y les voy a leer lo que dice ese voto, ya lo leyeran pero quiero remarcar: “No puede el ejercicio de la potestad reglamentaria disponer nuevos supuestos de aplicación de la ley o regular materias no contempladas en ella y mucho menos en lo concerniente a materias IVA, el principio de reserva de ley”.

Entonces, estamos esperanzados, confiamos en que se respete la autonomía universitaria en ese sentido y si eso es así, este reglamento también no debería en alguna medida aplicársele a nosotros, sin embargo, no hay nadie que diga lo contrario y habrá que aplicarlo hasta dónde se nos sea permitido.

Me preocupa, sé que es un salario global transitorio, pero viendo la tabla que se nos presentan hoy con la cantidad de funcionarios por sector, donde más de 1000 personas estarían por debajo de un salario global transitorio y qué pasaría si en este tiempo ingresan personas que vayan a ocupar una categoría profesional, van a ganar más que las personas que ya tienen muchos años de estar dentro de la institución. Y aquí donde el rescato algo que menciona una nota enviada por varios funcionarios, no pertenece a un gremio, sino que son funcionarios comprometidos y también preocupados de lo que pasa en la Universidad, donde mencionan dentro algunos aspectos que este salario global se configura un instrumento político económico supeditado, objetivos fiscales y de compromiso con organismos financieros, limitando una justa distribución de la riqueza y, por tanto, movilidad

social. Además, probablemente no exista un congelamiento de salarios, pero a mi entender va a haber congelamiento de salarios por algún tiempo.

Me pongo a hacer un ejercicio según una tabla de salario global transitorio de acuerdo a la categoría que yo tengo en la Universidad y creo que pasarían 15, 16 o 20 años y el salario no me alcanza, podría decir que ya yo sé cuánto es mi pensión porque el salario se va a congelar durante muchos años, don Vladimir lo ha indicado, qué pasa con los servicios a los que los costarricenses tienen que acceder, que son sujetos de tarifas que se incrementan de acuerdo al incremento de las tasas del costo de la vida o la inflación, donde bienes y servicios también se ven incrementados y los salarios permanecen iguales, con la afectación que esto tiene a otras instituciones del país, como la Caja Costarricense del Seguro Social, al IMAS, etc., incluso, suena feo decirlo hasta en recaudación de renta porque si vamos a seguir manteniendo un salario estático en el tiempo con un poder menos adquisitivo para cada uno de nosotros.

Esas son preocupaciones que hay, creo que hay que mencionarlas. Igualmente, a la inversa de lo que pasa con los profesionales en el sector administrativo, donde ya muchas personas alcanzaron su categoría administrativa mayor y hasta por encima del salario y por largo tiempo.

Creo que aquí la administración lo ha mencionado correctamente de parte del señor Rector y doña Ana Lorena, la incitativa que se hace es que, a la hora de confeccionar esa escala salarial global, tenemos que considerar muchos aspectos que de repente ahorita en esta transitoria nos están contemplando. Creo que el régimen de carrera universitaria, qué es lo que nos hace diferentes de todo el sector público, porque somos Universidad, donde el mérito también está para muchas personas que no solamente logran obtener sus grados académicos, sino también su especialización en cosas que otras instituciones no hacen en este país.

Creo que la propuesta que doña Marlene nos plantea el día de hoy, rescato el punto 7 como muy importante, todo lo demás me parece correctamente propuesto por ella, pero en el siguiente donde se le solicita a la Rectoría realizar las acciones de inconstitucionalidad que presentó sobre la ley, además, esto que se menciona con respecto al dictamen de la Procuraduría, donde dice que se puede afirmar que el caso de la UNED existe una norma especial de rango legal como es el Estatuto de Personal; no soy abogado, pero uno lee esas cosas y como que se llena de esperanza, bueno, hay alguien que dijo que esto era bueno para nosotros. Habría que ver con el análisis que se pueda hacer jurídico y técnico, hasta dónde nos cobija ese Estatuto, nosotros, al no contar con una convención colectiva que se mencionaba aquí varias veces, tuvieron que aplicar lo que está correspondiente a la cesantía de 8 años, cuando otros partes del sector público se le reconoce hasta 12 años a los funcionarios.

Me parece muy importante también la participación de los gremios, en esta sesión quizás no presentes, pero sí con su nota; donde ellos hacen un análisis también de lo que consideran que les afectan en materia laboral.

De momento eso sería mi participación. Muchas gracias a las personas que nos siguen, a doña Lorena, doña Ana Lucía por el trabajo que realizan, sé que son jornadas largas en el día para hacer estos dictámenes. Y doña Marlene, por el trabajo que se tomó el día de hoy, me imagino que, desde temprano, analizando y haciendo toda esta propuesta, muchas gracias por ese trabajo.

MARLENE VÍQUEZ: Debo decir que yo respeto el acuerdo en el que también fui partícipe y que estuvo presente el señor Rector allá en febrero del 2021, cuando estuvimos en CONARE; en relación con que todas las universidades de manera conjunta, iban a establecer el famoso régimen de salario unificado para las universidades públicas. Eso lo tengo muy claro y no lo estoy evadiendo, sin embargo, nada más que leyendo la ley me doy cuenta de que la responsabilidad recae sobre los consejos de universitarios y si bien doña Ana Lorena ha tomado como referente y nos está representando en la Comisión, nosotros no podemos tomar decisiones solamente en función de la Comisión, sino como ella lo hizo muy bien en su nota y en sus dictámenes, tuvo que tropicalizar, ella usa esa palabra, adaptarlo a las circunstancias de la UNED porque había cosas que no se podían considerar.

Esto lo quiero aclarar porque no pretendo que la UNED se separe de lo que establezca el Consejo Nacional de Rectores, para eso está doña Ana, Lorena Carvajal y ella, llevará la información correspondiente a la Comisión de Directores para que consideren toda la información y el trabajo que se está haciendo desde la UNED de acuerdo a las particularidades específicas y esto tiene que ser considerado dentro del conjunto de personas de todas las direcciones de las universidades.

También, consideré que el señor Rector, cuando hace la nota el Consejo Universitario y pone septiembre a octubre porque no sabe a ciencia cierta para qué fecha tiene dispuesto el Consejo Nacional de Rectores tener esa propuesta. Obviamente, eso implicará luego y lo aclararon, si yo lo interpreté bien, la intención es que quizás al final de cuentas, pues efectivamente existirá que cada universidad después de ver si se consideran todas las particularidades específicas de cada institución, pues acoja lo que diga la Comisión para ese régimen unificado, pero mientras tanto, nosotros como Universidad tenemos que cumplir con lo que nos establece la ley y en particular el Consejo Universitario, lo voy a decir quizás de una manera grotesca, pero no es mi intención maltratar a nadie, nos ha cogido tarde porque la ley fue aprobada desde el 2022 y llevamos este cerca de un año; quizás por eso yo digo que comparto un sentimiento de responsabilidad o "irresponsabilidad", quiero ser un poco más clara, que dejé en manos de la Comisión algo que es competencia también del Consejo Universitario de la UNED y que cada Consejo Universitario y cada Universidad tiene que responder con base en las facultades que le da porque la autonomía le pertenece a las universidades.

Quiero aclararle a todas las personas que nos están escuchando y a don Osvaldo que el hecho de que se quiera hacer una convención colectiva por parte de los

gremios es una decisión de los gremios, no depende del Consejo Universitario y eso será otra situación separada. Nosotros estamos trabajando en función de lo que le corresponde al Consejo Universitario.

Estoy tratando con esta propuesta de encontrar soluciones, vea que tuve que utilizar la palabra mitigar porque efectivamente, con la tabla que nos muestra doña Ana Lorena Carvajal se puede constatar las grandes disparidades que hay en relación con los salarios compuestos de la UNED, o sea, cuando uno puede ver esa tabla para los profesionales en cada categoría que fue lo que se estableció ahí, me dije que ojalá los compañeros y compañeras la puedan ver, pero para los que están en P5 en este momento, en este caso son 36 personas en una Universidad que tiene más de 3800 personas laborando. De esas 36, ninguna está por debajo del salario global propuesto, todas las 36 están por encima del salario global compuesto, digamos de lo que se está proponiendo como salario global transitorio. No obstante, en P2 hay 1448 personas y 1107 están por debajo, o sea, dos tres cuartas partes de la Universidad están por debajo del salario global transitoria.

Entonces, sí creo que debemos aprovechar la oportunidad y de ahí la urgencia de tomar estas decisiones. Considero don Rodrigo que, a pesar de que las sesiones del Consejo son públicas y en hora buena, eso muestra más la transparencia del Consejo Universitario y de la Universidad en general a la comunidad universitaria y a la comunidad nacional y es que los acuerdos que se tomen el día de hoy en esta sesión en particular si se llegara a acoger la propuesta de esta servidora, sean también los adicionales al margen de la propuesta enviada por doña Ana Lorena, que hay que poner la segunda tabla ya actualizada que sean también de conocimiento de toda la comunidad universitaria, de todos los acuerdos que se tomen, sean de conocimiento de la comunidad universitaria. Muchas gracias señor Rector.

MAUREEN ACUÑA: Buenos días, compañeros, compañeras y comunidad universitaria que nos escucha. Si bien es cierto, como dice doña Marlene nos cogió tarde en cierta forma para decidir este asunto de los salarios, bueno, llegó el momento en que ya la ley tenía que hacerse, tenemos que acatar una ley.

Como Consejo Universitario hemos trabajado arduamente, tenemos todo un equipo técnico, un gran personal en la Universidad, en recursos humanos, en la parte presupuestaria, contabilidad, hemos trabajado y estamos trabajando muy profundo en un análisis tanto a nivel presupuestario como a nivel de recursos humanos de cuál es el mejor salario.

Esta propuesta que nos hizo doña Ana Lorena, muchas gracias doña Ana Lorena por todo ese trabajo ha sido en tiempo récord que se tuvo que hacer, de verdad todo un trabajo muy técnico, muy bien, doña Ana Lucía también porque este análisis que hemos hecho compañero no solo ha sido porque tenemos que hacerlo, hay todo un trabajo técnico detrás que soporta el análisis que se ha hecho, tanto desde el punto de vista legal, tenemos a doña Ana Lucía, tenemos a

doña Nancy y al otro lado tenemos en la parte de recursos humanos a doña Ana Lorena.

Hemos tenido y es una historia de la Universidad, nuestros salarios, y todos hemos dicho, bueno, nuestros salarios son bajos de acuerdo a las otras universidades, creo que es el momento en que los análisis se están haciendo con respecto a este salario global, que ya va a quedar en firme en septiembre, pero no podemos apartarnos de CONARE y ahora, más que nunca, todas las universidades públicas tenemos que trabajar unidas. Hay un frente muy fuerte contra nosotros, que es el Gobierno, aprueba leyes y tenemos que defendernos; lo repito, más que nunca tenemos que estar unidas las cuatro universidades para fijar estos salarios, para ir en una lucha conjunta, siempre lo he dicho, que la unión hace la fuerza, a pesar de nuestras características diferentes a las otras universidades con respecto a carreras administrativas y algunas singularidades que nosotros tenemos, pero tenemos que trabajar, tenemos un gran equipo técnico que está trabajando en representación de doña Ana Lorena. Ya tenemos toda nuestra parte legal, tenemos que ver este salario transitorio, porque qué pasa, ya estamos con cargas académicas, se hizo la matrícula y no podemos nombrar a ningún profesor ni a ninguna persona en la Universidad sino aprobamos este salario transitorio. Así que sí nos urge aprobarlo.

Insto de verdad a seguir trabajando juntos, muy importante la participación de los gremios, han dado una gran retroalimentación a nosotros y creo que la idea es en estos aspectos tan vulnerables como son los salarios es más importante cuando tenemos que estar todos en un frente común por el bien de todos los funcionarios y nosotros, como Consejo, siempre nos hemos preocupado por lo mejor, como lo han dicho algunos compañeros e inclusive en comisiones, hemos tocado este tema, en todas las comisiones nos tomamos el tiempo para analizar qué es lo mejor y buscamos lo mejor para todos nosotros, todos somos funcionarios y buscamos lo mejor para todos. Para eso ocupamos este gran equipo técnico que tenemos en la Universidad, porque no somos un cuerpo solo, tenemos nuestras asesorías y necesitamos ver todas esas aristas desde todos los puntos de vista de este salario. El salario global que se quiere y esperamos que sea así, es para eliminar un poco la brecha que tenemos con respecto a los salarios.

Que sea la mejor propuesta, doña Ana Lorena está al frente de esto, una gran responsabilidad, pero creo que hay todo un respaldo en la UNED de todo ese equipo legal, y la parte presupuestaria que están ahí y los gremios también, que creo que son muy importantes. Unámonos todos porque creo que es el momento de trabajar unidos en bien de todos, todos somos funcionarios así es que a seguir adelante con esta propuesta.

Muchas gracias doña Marlene, sé que ha hecho un esfuerzo sobrehumano para presentar esta propuesta, hemos trabajado, doña Ana Lorena también y doña Nancy, propuestas de un día para otro, asesorías así todo muy expedito porque así tenemos que hacerlo por el bien de la Universidad y no podemos parar la Universidad, o sea, tenemos que nombrar a los tutores de este cuatrimestre,

personal que venga, por eso nos urge compañeros este salario transitorio, no es que fue antojadizo, no, es que tenemos que hacerlo, sino por ley no podemos nombrar a nadie y estamos ya con las contrataciones de este cuatrimestre para que las escuelas caminen para dar un buen servicio como Universidad.

Gracias doña Ana Lorena, gracias a doña Ana Lucía y doña Nancy por toda esa asesoría y a doña Marlene también por ese esfuerzo sobrehumano que siempre ha hecho y don Rodrigo, también, que nos representa en CONARE. Muchas gracias.

EDUARDO CASTILLO: Buenos días a todos y todas. Suscribo lo que han indicado los compañeros y compañeras anteriormente, a su vez, también quiero unirme a este agradecimiento a doña Ana Lucía por ese conocimiento, por ese dictamen que nos preparó en muy corto tiempo realmente, a veces, tenemos que responder en muy poco espacio. Asimismo, que doña Ana Lorena por este delicado trabajo que ha tenido que hacer, o sea, tiene que ser un trabajo muy técnico, lo cual tenemos que analizarlos muy concienzudamente. También, agradecerle a doña Marlene por esta propuesta de acuerdo que también le conllevó demasiado trabajo en su realización, la cual comparto también.

Indicarles lo que ya he mencionado los otros compañeros, el Consejo Universitario tiene una enorme responsabilidad legal con respecto a esa situación que hoy nos atañe el tener que atender. Nosotros como Universidad diría que hemos sido como arrinconados por llamarlo de una manera sencilla, veamos que nos aplican también la regla fiscal, la cual no podemos dejar de lado, entonces, cuando se hacen propuestas salariales tenemos que crear propuestas que sean razonables, que respondan a lo que técnicamente debe hacerse y que no nos afecte a los compañeros colaboradores a futuro.

Entonces, la situación en la que nos encontramos es bastante delicada en ese sentido, por lo cual, tenemos que responder de la mejor manera posible. Hay una gran responsabilidad, como lo ha indicado muchas veces doña Marlene por parte del Consejo Universitario, en que debemos de tomar posiciones con respecto a esto, don Rodrigo también lo ha mencionado y no podemos salirnos del esquema, con lo cual nos han embarcado, lamentablemente, como lo han indicado los organizaciones gremiales en su nota, tienen toda la razón, no podemos decir lo contrario, sin embargo, hay una responsabilidad enorme ahorita por parte del Consejo Universitario en que tenemos que tomar posiciones y tenemos que tomar una decisión al respecto en ese sentido, el tiempo apremia, no podemos posponer acciones y debemos hacerlo lo más pronto posible, por lo tanto, debemos de proceder de la mejor manera posible y con el cuidado que esto se merece. El hablar de salarios es tocar los bolsillos de todas las personas que laboramos en la Universidad y eso lo hace muy delicado.

Ahorita toda la Universidad o gran parte de la Universidad está pendiente de lo que se vaya a decidir, de lo que se vaya a discutir sobre este punto que a todos nos afecta realmente de alguna u otra manera.

Así que, muchísimas gracias doña Marlene por esa propuesta, a la cual también suscribo, estoy de acuerdo con lo que usted nos propone.

A seguir adelante, tenemos que proceder y gracias a todos por su colaboración en ese sentido. Muchas gracias don Rodrigo.

ANA LUCÍA VALENCIA: Preguntaba don Osvaldo, que hizo ahí una intervención realizando todo un análisis de lo que nosotros dijimos en el criterio y él me hace una consulta acerca del plazo, efectivamente, don Osvaldo pueden ustedes determinar el plazo.

Tenemos que tener claro que en marzo y vuelvo y lo digo, en el 2023 entró en vigencia la ley y desde ese momento entró en vigencia el salario global, ahora bien, podemos decir que desde ese momento está en vigencia el salario porque la ley no determinó nada, lo determinó un reglamento, determinó los 6 meses, pero sí creo que ustedes, con base en la autonomía administrativa pueden determinar un plazo, puede ser ese, puede ser otro plazo, puede ser hasta que esté listo el salario definitivo, pero sí es como potestad de ustedes determinarlo en este momento, no tienen como que apegarse a lo que se dice, ahí se dice, por qué, porque como decía anteriormente, la administración pública no estaba lista no solamente nosotros, sí, debimos haberlo tenido y vamos con el deber, pero el hacer es otra cosa y no está. Entonces, este Reglamento abre esa posibilidad, dice “ustedes, instituciones autónomas, si quieren, pueden apegarse a esto”, pero claro que también pueden apegarse a eso, tal y como lo dicen ellos, o pueden tomar otro plazo.

Creo que esa era la única consulta que tenía pendiente.

OSVALDO CASTRO: Sí, Ana Lucía, muchas gracias por esa consulta. Creo que, con esa respuesta, a los miembros del Consejo nos da una mayor tranquilidad, una mayor reflexión sobre ello.

En mi humilde criterio, creo que concuerdo con la propuesta de doña Marlene, como bien lo dije, pero sería importante alargar un poco más la fecha, no sé, al 31 de diciembre de este año, para tener eso. Puede ser 31 o 30 noviembre, pero si alargarlo un poco más, mostrar esa autonomía universitaria que tenemos ante el Poder Ejecutivo, en dado caso.

Entonces, creo que esos siendo golpes que podemos ir dando, de autoridad, también, ante la comunidad universitaria, que vea que, ya que tenemos este salario en esta Ley Marco de Empleo Público, que nosotros mismos, bajo nuestra autonomía universitaria podamos definir nuestra propia fecha para poder ir alcanzando lo que dice la ley del salario global, mientras los tribunales dictan lo correspondiente.

Y creo que eso puede ser un golpe de autoridad, de autonomía universitaria, y creo que la comunidad universitaria, también, lo puede ver bien. De mi parte, don

Rodrigo, y como miembro de este Consejo Universitario creo que sería importante eso. Mostrar esa posición y de una u otra forma, mostrar que este Consejo Universitario tiene su propia autonomía de función administrativa, también.

Entonces, invito a los compañeros y compañeras a tener una fecha en consenso, puede ser. No sé, tal vez a Ana Lorena la ponga en aprietos, discúlpeme. Discúlpeme por ponerla en aprietos desde antes, pero creo que una fecha que nos pueda dar Ana Lorena sería importante para nosotros.

Y, lo que menciona a Maureen, también lo comparto, lo de CONARE. Pero la unión siempre hace la fuerza, lo mejor siempre es el diálogo. Creo que nosotros, mediante el ejercicio de autonomía universitaria, como, prácticamente, fue mi intervención hace un rato, de autonomía, creo que lo podemos hacer,

Entonces, invito a los miembros de este Consejo Universitario a plantarse ante nuestra la autonomía universitaria que tenemos, para poner nosotros nuestra propia fecha. Entonces eso sería don Rodrigo. Muchas gracias.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Primero, disculparme por incorporarme tarde, pero yo los viernes tengo un programa internacional ya fijo, desde hace muchos meses, que me quita, prácticamente, un espacio de cuatro horas. Por supuesto que puede ser más corto, pero hoy se alargó casi tres horas, pero en general esa es la dificultad de los viernes.

También, a mi parece que, si no se pueden hacer cosas, no se pueden hacer. Si no podemos torcer la ley, ni anularla, ni ignorarla, no lo podemos hacer. Estamos de acuerdo. Pero, tenemos que ver dentro de ese marco de la UNED qué podemos hacer por los trabajadores de la UNED, por los docentes y por los profesores, en todo su conjunto.

Y hay cosas que sí se pueden hacer todavía, y eso es lo que nosotros podamos regular internamente por pactos internos que no tienen que ver, directamente, con el salario, pero si tienen que ver con las condiciones de vida, de trabajo y de ciertos beneficios adicionales que no son salario, en el sentido estricto. Pueden ser beneficios salariales y eso es lo que tenemos que imaginar, pensar, ver, analizar, cómo mejoramos las condiciones de todo el personal trabajador de la UNED.

Yo vuelvo a insistir que es imperativo que los organismos de trabajadores de la UNED se sienten con la administración a elaborar una convención interna de trabajo. Y mediante la convención interna del trabajo podemos resolver eso.

Y, la otra modalidad que podríamos pensar es mediante un reglamento de trabajo, donde se puedan regular muchas cosas. Yo creo que eso no está al margen, ni en contra de la ley, ni del código, ni de la nueva ley de empleo, ni nada de eso. Es un problema de imaginación de cómo hacer eso, y hacerlo de manera sensata, sin

pedir el cielo, pero pedir las cosas que son necesarias como de mayor protección a los intereses económicos y sociales de los trabajadores.

¿Por qué? Porque esta ley, obviamente, no afecta a todo mundo y hay gente que queda con las formas de trabajo anterior, cierto; con los beneficios obtenidos por las leyes anteriores, cierto. Pero los otros son los que están “fritos”, digámoslo así. Están congelados porque tienen un salario que no se les va a mover y aquellos que en algún momento puede ser ligeramente más alto de categorías ya existentes y puede conducir a que de las personas de categorías existentes se pasen a ese otro régimen, pensando que eso los va a beneficiar, cierto. Mientras que en el otro régimen, con los escalafones, las medidas y los beneficios, pueden ir subiendo y puede durar mucho tiempo para que se igualen o superen.

Pero, ahí lo importante es que hay un régimen congelado y un régimen que no está congelado todavía. Y yo creo que esa es la dinámica que tenemos que ver hacia dónde y orientar adecuadamente a nuestros trabajadores en eso. Es igual que con el régimen del sistema de pensiones. Si hay trabajadores de la Universidad en el sistema de la Caja, hay que hacer un estudio adecuado y convencerlos de que se pasen al sistema de la Junta de Pensiones, que es más favorable.

Y hay que ver si ese pase se puede hacer automáticamente, si se puede hacer sin costo para ellos o si tienen que hacer algún pago adicional. Pero, en perspectiva de trabajo les va a beneficiar más a estar en la Junta que en la Caja. Y, en ese sentido, porque la Caja, con los salarios globales congelados esos, van a estar más congeladas las pensiones. De manera que en el otro régimen todavía hay flexibilidad. Yo pienso que tenemos que buscar las mejores formas para darle mayores proyecciones de calidad y de defensa de ingresos a los trabajadores nuestros, y de ingresos futuros en sus jubilaciones y pensiones.

Yo creo que ese es un trabajo que hay que irlo haciendo, muy detenidamente, muy finamente y las organizaciones laborales de la UNED, si no trabajan y no sirven para eso, que no sirvan, estamos claro; para eso, entonces, tenemos que asumir nosotros la tarea desde el punto de vista de la responsabilidad que tenemos en el Consejo, preocupándonos por la familia de trabajadores de la UNED. Creo que eso es importante, porque han pasado muchos años y no hay un trabajo de esta naturaleza.

Bueno, ahora es cuando tenemos que apresurarlo, correrlo, sensatamente, con inteligencia. ¿Cómo decirlo? Abordarlo con gran madurez. Viendo a ver qué posibilidades nos ofrecen las leyes, qué posibilidades nos ofrecen los reglamentos, qué posibilidades nos ofrece una convención colectiva, qué posibilidades tenemos de acudir a la legislación internacional de convenios aprobados por Costa Rica.

Pienso que son cosas que tenemos que empezar a abordar de manera contundente para ver que, en el futuro del mediano plazo, podamos tener mejores

condiciones de soporte y defensa de salarios e ingresos y jubilaciones del personal de la Universidad Estatal a Distancia.

Creo que este es donde tenemos que meternos y si tenemos que ir a aprobar la ley, no nos queda más, pero vamos a estar con dos regímenes, eso es cierto, y hay que atender la forma para que esos dos regímenes no se contrapongan negativamente ni en conflicto. Sino ver cómo armonizamos para mejorar las condiciones de los trabajadores de ambos sistemas y permanentemente. Porque si no van a quedar sujetos todos, solo al ingreso anual de la inflación, si es que la aplican. Porque a como está este país, en cualquier momento, congelan eso también. Y, dar peleas académicas y universitarias.

Yo pienso que las universidades tienen una voz pública que tienen que hacerse sentir. En ese sentido hemos bajado la guardia un poquito, me parece.

Estamos ahí con esa ley del 4/3. Ya se le quedó un conflicto a Gobierno; por lo menos hay ligeras contradicciones ahí en los apoyos legislativos que puede tener y hay que agudizar esas contradicciones. Hay que agudizarlas. Hay que ver cómo se prolonga eso de una manera más profunda, cómo agudizar esas contradicciones. Hay que llamar a los diputados como son, esclavistas. Hay que llamar a los empresarios que quieren poner eso, empresarios esclavistas, y denunciarlos públicamente.

Decir cuáles son las empresas que quieren poner la jornada de 12 horas, a ver si aguantan que se les esté llamando esclavistas por todo lado, o como se acude con algunas empresas que usan trabajos de niños en su explotación laboral, que los anuncian internacionalmente para que no se compren productos de esas empresas.

Bueno, hay que ir a algo parecido, en este sentido, en esa dinámica, para poder enfrentar estos golpes que se están haciendo al mundo laboral costarricense. Yo creo que es por ahí.

Lamentablemente, la masa sindical del país es tan débil que no tienen nada en este momento. No hay nada, la lucha de ALCOA, en la cual yo fui dirigente; esa fue una lucha importante porque había diputados en contra del contrato de ALCOA, pero había un movimiento estudiantil dinámico que se movía todos los días a la Asamblea Legislativa a apoyar a los 11 diputados que estaban en contra del ALCOA.

Cuando vino lo del Combo, igual, tuvimos gente parlamentaria, tres diputados de Fuerza Democrática que eran como el baluarte, en ese momento, de esa lucha para que la gente llegara a la Asamblea Legislativa y los sindicatos se movilizaran alrededor de la lucha que se estaba dando en la Asamblea Legislativa, porque eso era lo importante.

Cuando vino lo del TLC estaba Merino en la Asamblea Legislativa, que era como el factor, también, aglutinante de la oposición más importante, porque ayudó también a otras fuerzas opositoras y en el TLC tenemos un pequeño grupo de diputados valientes, muy pequeño, pero no hay un apoyo de masas, no hay ninguna presión hacia ellos, a favor de eso.

Y, los diputados, muchas veces, sienten la presión de las calles. Esa es la cosa que nos está faltando hoy en este país. Un movimiento más hacia un movimiento social, un movimiento que trascienda. Pareciera, y lo digo con toda franqueza, que los sindicatos están comprados por el Gobierno o quien sabe bajo qué maneras los tienen “agarrados del pescuezo” y los están degollando; que no tienen ninguna respuesta pública importante en torno a esta discusión.

Hay sindicatos a quienes se les ha pedido, a sus dirigentes sindicales, que por qué no actúan y dice “es que estamos con otra cosa interna aquí”, y en la Caja “es que estamos con la cosa de la Caja”.

¿Qué es lo más importante en este momento? Por un lado, empleo público, sí. Por otro lado, TLC y 4/3. Yo creo que son las cosas que hay que saber distinguir, cuáles son las tareas inmediatas, cuáles son las luchas inmediatas

La lucha parlamentaria es una lucha política. Es una lucha que se desenvuelve en un escenario político donde se discuten temas políticos. Y desde el punto de vista del concepto de la lucha social, y vale para la lucha universitaria, hay tres cosas que tenemos que entender. La lucha social y, en este caso, la lucha por salario, la lucha contra la Ley de Empleo Público, si fuera eso, la lucha por defender los salarios o lo que sea, tiene que tener el nivel de la discusión, del debate, de la agitación, en torno a eso.

Tiene que tener un segundo nivel, que es el de movilización alrededor de ese debate y de esa discusión. Si es en la Asamblea Legislativa, hay que movilizar los sectores a la Asamblea Legislativa. Las instituciones, los trabajadores, todos, tienen que estar movilizados ahí.

Y, un tercer nivel que es el organizativo, que es agitación, movilización y organización alrededor de esas luchas. Y aquí apenas hay, ligeramente, un debate. Digo ligeramente, entre comillas. Hay un debate sin movilización, sin organización, alrededor de eso.

Eso es sacrificar a los mismos diputados que están defendiendo los intereses de los trabajadores hoy. Bueno, esto, también, lamentablemente ahí no hay organizaciones políticas nacionales que estén moviendo eso como se movían antes. En el contexto de la Guerra Fría eso era más Claro, pero ahora no. Y eso nos hace falta.

Entonces, son las universidades las que tienen que asumir ese papel de lucidez ante la patria, de conciencia lúcida de la patria, como dijimos en la ponencia de la

autonomía universitaria en el año 71 en la Universidad. Eso es lo que hay que mover

Y yo creo que nosotros sí tenemos esa obligación. Tenemos autoridades. Don Rodrigo es una autoridad universitaria con una claridad extraordinaria. Yo he quedado verdaderamente asombrado de ver la capacidad de él, el conocimiento que tiene, el manejo que tiene de los temas nuestros y creo que es un gran rector. Pero, no es suficiente hacer eso, y echarle flores y echarle incienso. No, eso no lo necesita él.

Pero, si requerimos que haya alrededor de él, del Consejo, de quienes sean, las fuerzas suficientes para eso, y si las organizaciones laborales de la UNED no existen o son inexistentes o son tan débiles que no pueden mover nada, pues asumimos la tarea nosotros.

El CONARE ha asumido tareas importantísimas en ausencia de la movilización interna de otras instancias universitarias. La marcha del año pasado contra el Gobierno de Rodrigo fue impresionante. Y eso paró y frenó cosas.

De alguna manera ese escenario no puede descansar. El Gobierno, así como actúa de fuerza, también entiende a la fuerza. Y a un fuerte, fuerte y medio, y a un gritón, gritón y medio, como dice el refrán popular. Yo pienso que así es como tenemos que actuar nosotros.

Las universidades son la voz del pueblo, la voz de los sectores populares, son la conciencia nacional de aquellos que, por distintas razones hoy no pueden expresarse. Y esta lucha en el ahora, en la cosa interna del empleo global, démosla y aceptemos lo que haya que aceptar legalmente.

Yo, en eso, no voy a decir que hay que violar la ley, pero sí tenemos que ver cómo potenciamos junto a ese marco los otros elementos que pueden asegurar y fortalecer las condiciones de vida, de trabajo, de beneficios socio económicos o beneficios sociales que mejoren calidad de vida o que mantengan un nivel de calidad de vida mejor para nuestros funcionarios. Eso es.

MARLENE VÍQUEZ: Gracias. Primero que nada, decirle a don Vladimir que hemos pasado toda la mañana analizando, tanto el dictamen de doña Ana Lorena, como el dictamen de doña Ana Lucía y una propuesta de acuerdo que yo elaboré y que tiene como propósito, precisamente, encontrar opciones dentro de esta disyuntiva tan difícil en que nos encontramos.

Y, en ese sentido, indicarle que yo comparto plenamente con usted, que una cosa son los tiempos, de los años 60 o 70 y otra cosa son los tiempos ahora. Entonces, el punto central es que, en este momento, nosotros tenemos que tomar una decisión.

Yo soy muy respetuosa de lo que decida el plenario del Consejo Universitario. Pero, sí quiero decirles que cuando yo pongo fechas las pongo, simplemente, no porque están escritas en piedra, sino para que, si no es posible concluir las a esa fecha, siempre se piden prórrogas o posibilidades, pero lo importante es que tienen que definirse fechas. Y, en este momento nosotros sí tenemos una fecha específica para definir el Salario Global Definitivo.

Entonces, me preocupa muchísimo que se piense que en diciembre, que el año entrante, quizá, o qué sé yo, lo podemos tomar. No. Doña Ana Lucía ha sido muy clara, pero yo creo que hay que saber entender, en buenas palabras lo que ha dicho doña Ana Lucía. Ustedes pueden poner la fecha, claro, es potestad de ustedes, pero no pueden ir más allá de lo que la Ley les establece, y de lo que está normado para la Universidad.

Entonces, a mí sí me interesa que la comunidad universitaria sepa que este Consejo Universitario ha hecho un análisis amplio de toda esta problemática, pero que además está encontrando, buscando y valorando la situación en la que se está, para encontrar opciones que, inclusive, la misma comunidad universitaria, en esa consulta que yo estoy proponiendo, pueda hacernos llegar.

Pero, nosotros estamos cumpliendo con el debido proceso que el mismo Reglamento establece y además que, de una vez, porque tenemos a doña Lorena Carvajal. Confío plenamente en el trabajo que ella está haciendo, lo mismo que el trabajo de doña Ana Lucía Valencia, como jefe de la Oficina Jurídica, ella sabe que yo confío plenamente en lo que ella nos indica. Pero, al final de cuentas, los responsables en la toma de decisiones somos los miembros del Consejo Universitario.

Entonces, yo respetuosamente si le agradecería al señor rector, porque yo tengo una cita médica ahora a la 1:00 de la tarde, que tomen una decisión en relación con la propuesta que yo elaboré para ver si la van a acoger o no.

Porque lo que me preocupa es que no se vayan asentando los principios, el contexto, todo lo que dice mi propuesta, en relación con el marco de empleo público específico para la UNED, que a doña Lorena le va a servir como insumo, también. Ella va a participar con la Oficina Jurídica y con otras instancias que requiera y que le van a servir de insumo, también, para llevar al seno de la Comisión de directores de CONARE.

Entonces, señor rector, con el mayor respeto de todos, sí agradecería que, apenas concluya la participación de don José María Villalta, que creo que la solicitó, se ponga a votación la propuesta que esta servidora presentó. Muchísimas gracias señor rector.

RODRIGO ARIAS: Yo también voy a decir algunas palabras, pero seré breve. Don José María tiene la palabra.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Sí, gracias. Buenos días nuevamente. Estuve tratando de seguir la parte de la sesión y actualizarme con la parte de la sesión que han discutido.

A mí me gustaría decir, que, en primer lugar, estoy de acuerdo con la propuesta, por lo menos el punto uno, que plantea doña Marlene, de que se haga la consulta a la comunidad universitaria como corresponde hacerlo.

Y también me gustaría sugerir que se agreguen tres acuerdos que creo que son muy importantes. Si ya lo discutieron, me disculpan si se me va algo, pero hay tres acuerdos que creo que deben estar en cualquier pronunciamiento que tomemos, aunque sea sobre el salario global transitorio, creo que es muy importante que estén.

Uno sería instar a la Administración y a las organizaciones laborales de la UNED que se sienten a conversar, que abran un espacio de diálogo para valorar la posible negociación de una convención colectiva en la UNED. Yo sé que ese es un tema que no es fácil de hacer, que no se hace de un día para otro, que depende de que las organizaciones tengan la capacidad de hacerlo. Pero, sí creo que es importante enviar la señal política a la comunidad universitaria de que esa opción está sobre la mesa. Es decir, de que no la estamos descartando de plano. Y bueno, obviamente, depende de la voluntad de las dos partes, como toda negociación.

Es una negociación donde se requiere la voluntad de la administración y la voluntad, obviamente, de las organizaciones laborales, cumpliendo con los requisitos legales.

A mí me parece que esa es una opción, una carta, que no debería, simplemente, de despreciarse. Si realmente hay interés de la comunidad universitaria, de las personas trabajadoras de la UNED por organizarse mejor para defender los derechos es una opción que se debería valorar.

Sabemos que hay trabas, que si se diera una negociación, el Ministerio de Trabajo podría objetarla, pero también es cierto que la Institución, así como está planteando acciones legales contra la Ley de Empleo Público, contra la Ley 9635, también, podría objetar esas normas que buscan limitar el derecho de negociación colectiva, que es un derecho fundamental, reconocido en instrumentos internacionales de derechos humanos, y, también, aunque de forma timorata, reconocido por la propia Sala Constitucional, en los votos sobre la Ley de Empleo público y sobre la Ley 9635.

No sé si eso está, si eso lo incluyó doña Marlene. Yo leí rápidamente su propuesta de acuerdo, me pareció no verlo, pero sí creo que es importante.

MARLENE VÍQUEZ: No, no está, puede agregarse, no tengo ningún inconveniente.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Bueno, ese es uno. Otro acuerdo que hay que incluir, que yo sé que si está en los considerandos y en todos los documentos que hemos leído y aquí lo ha repetido reiteradamente doña Ana Lorena, doña Ana Lucía, don Rodrigo. Yo sé que se ha repetido, pero, creo que deberíamos ponerlo expresamente como una declaración en alguno de los acuerdos.

Es la convicción o la claridad total de que la propuesta de Salario Global Transitorio, en el caso de aprobarse, en ningún caso afectará las condiciones laborales de las personas que actualmente trabajan en la UNED.

Pero, ser, incluso, más precisos, todavía. Es decir, este Salario Global Transitorio no se aplicará para ningún efecto relacionado con el Transitorio IX u XI del transitorio de la Ley de Empleo Público, y citar, expresamente, que, para efectos de ese transitorio, este salario global no tendrá ningún efecto, ninguna aplicación. De hecho, en el Reglamento de la Ley de Empleo Público hay una mención parecida. Se podría tomar como base. Es el Transitorio XI de la Ley de Empleo Público.

Yo sé que eso está en los considerandos y lo hemos dicho hasta la saciedad, pero si queda como un acuerdo, me parece que daría, todavía, mayor tranquilidad y mayor claridad.

MARLENE VÍQUEZ: Don José María, se puede poner en la propuesta de acuerdo 2, al final. Que diga “este salario no afectará” porque así está “los salarios de las personas funcionarias que actualmente la laboran para la UNE, en particular, lo establecido en el Transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público”.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Sí, yo sé que hemos dicho que no afectará, pero creo que hay que decirlo expresamente, “no se aplicará para los efectos del Transitorio XI de la Ley de Empleo Público, ni para ningún otro efecto que pueda llevar a modificar o a congelar los salarios de las personas trabajadoras de la UNED”. Es decir, decirlo con más claridad.

Y, un tercer acuerdo que, también, creo que es importante y que deberíamos dejarlo constando desde ya es que se va a respetar lo establecido en la Constitución Política en el artículo 57 de la Constitución, y en el Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el derecho al aumento salarial de las personas trabajadoras de la UNED.

Es decir, que la UNED, como aquí nos apegamos al bloque de legalidad y cumplimos las leyes, cumplámoslas todas. Yo entiendo, también, la desazón que hay en la comunidad universitaria, y, en general, en las personas trabajadoras del sector público de todas las instituciones. Porque resulta que las leyes se aplican solo en algunos casos.

No digo que sea un asunto de la administración de la UNED. Digo que es la sensación que uno ve, también, leyendo ciertas sentencias de la Sala Constitucional. Es decir, así como hay que cumplir las leyes que son de orden público y todos tenemos que respetar las leyes y por eso es que hay que aprobar un salario global, también hay otras leyes y normas de rango superior que garantizan, por ejemplo, el derecho a los aumentos salariales por costo de vida.

Eso está en la Constitución, está en el Convenio 131 de la OIT, sin embargo, es algo que en Costa Rica decidieron ignorar, las autoridades, y tenemos yo no sé cuántos años sin aumentos salariales. Se aprovecharon de la crisis fiscal que ellos mismos generaron, porque la verdad es que fue generada por los mismos gobiernos que hemos tenido, pero entonces resulta que hay derechos que sí escatimarse así no más, a mí me parece que desde ahora, preparando el terreno para la discusión del salario global debería adoptarse un acuerdo de que en la UNED se va a respetar el derecho a los aumentos salariales por el costo de la vida como manda la Constitución Política y los tratados internacionales que también son parte del bloque de legalidad, así como nos exigen cumplir la ley para aplicar un salario global, bueno también deberíamos cumplir la ley garantizando el derecho al salario digno y a los aumentos salariales que correspondan, porque va a venir esa discusión, yo veo que la línea del Gobierno es interpretar el transitorio XI de la Ley de Empleo Público en el sentido de que se congela cualquier otro aumento salarial a las personas que tengan ingresos por encima del salario global y aun cuando ya no estemos en el escenario de la regla fiscal, me parece que la institución debería anticiparse desde ahora y dejar claro que aquí se van a respetar todas las leyes, no solo las que perjudican a los trabajadores, también vamos a respetar las leyes que benefician a los trabajadores.

Entonces incluir ese señalamiento desde ahora, aunque la discusión final va a ser cuando se defina el salario global definitivo, es un señalamiento que debería de dejarse la cancha marcada desde ahora, tendría otras observaciones puntuales al acuerdo que nos propone doña Marlene, pero por lo menos me parece que tenía esas 3 cosas que pediría agregar, gracias.

RODRIGO ARIAS: Muchas gracias don José María, de mi parte me parecen bien, las 3 propuestas que usted señala para poderlas agregar al posible acuerdo, recapitulando, el primero es la instancia con las asociaciones gremiales, el sindicato para analizar, valorar las posibilidades de una convención colectiva en la UNED algo que recuerdo que allá en el 2019 yo también lo había planteado como una opción que tenía que verte, nada más verte, obviamente hay condiciones que deben de cumplirse, hago una aclaración acá en relación con lo que había mencionado Carlos Montoya hace un rato sobre la cesantía, resulta que a las otras universidades que tienen convención colectiva, que pagan 12 años de cesantía y no 8, ahora el Ministerio de Trabajo para homologarles la renegociación de la convención colectiva, los está obligando a bajar a 8, para mí es violatorio a la autonomía, pero eso es lo que está pasando en las universidades que tienen convención colectiva ahorita y que mantenían en su negociación 12 años.

En una intromisión el Ministerio de Trabajo para homologar el nuevo documento los está pasando a 8 años y ahí están las universidades con el asunto para ver como lo atienden, también me parece muy adecuado que se especifique más ampliamente que ese salario global transitorio no afecta absolutamente en nada a todas las personas que ya trabajamos en la institución, así como todas las contrataciones de personas que provengan del sector público y que están dentro de los márgenes de lo que es la interrupción del nombramiento que la misma ley establece, un mes en puestos administrativos y 6 en los de naturaleza académica tal y como la ley lo indica y también dejar claro que el salario global transitorio no se aplica absolutamente en ningún momento para los efectos del transitorio XI de la ley, porque así lo especifica también el reglamento de MIDEPLAN y creo que es bueno que también quede explícito en nuestro caso.

MARLENE VÍQUEZ: ¿Don Rodrigo puedo hacer una solicitud?

RODRIGO ARIAS: Sí claro.

MARLENE VÍQUEZ: Me parece que para ver si es posible que pongan la propuesta en la pantalla y la vayamos corrigiendo.

RODRIGO ARIAS: Está bien, voy a seguir con mis observaciones y se puede poner la propuesta en la pantalla, me parece también que es importante especificar que para la estructura del salario global transitorio y anticipándonos a la estructura de salario global definitivo en este punto, se haga mención a lo que don José María citaba ahora sobre el aumento por costo de vida que deberá de mantenerse con todo el respaldo legal correspondiente, incluyendo la entrada normativa también nuestro Estatuto de Personal, que de igual forma lo incorpora y que Ana Lucía la semana pasada claramente nos indicó que el costo de la vida independientemente de lo que se adopte, sí debería estar siempre acogándose para las personas aunque estén por encima del salario global definitivo, que se llegue a definir en su momento, pero creo que eso es bueno que quede planteado para lo inmediato y para más adelante.

También, yo tengo una solicitud para que incorporemos explícitamente que el salario global transitorio incorpora el reconocimiento del salario escolar, ese creo que también tiene que ser una manifestación explícita de que las personas que contratemos también tendrán salario escolar, en los términos en que se calcula el 8.33% para que luego no haya dudas al respecto y también deberíamos de indicar que para quienes se contraten en el periodo de salario global transitorio pasarán a la estructura de salario global definitivo cuando esta se apruebe por parte del Consejo Universitario, ya son acuerdos específicos que creo que debemos de agregar. Luego quería referirme a algunos de los puntos que se han mencionado acá, empezando por la Ley 9625, yo tuve la oportunidad de llegar en la etapa final de aprobación de esa ley al Consejo Universitario, no a la Rectoría y sí recuerdo

que el Consejo a las diferentes instancias de consulta que se realizó por la Asamblea Legislativa siempre se opuso, a esa Ley 9635.

Uno de sus pronunciamientos era amplio y sumamente sólido, bien argumentado, me acuerdo que nombramos una comisión incluso en la que yo participé para hacer la propuesta que luego el Consejo avaló oponiéndose muy sólidamente a la Ley 9635, de igual forma luego cuando aparece el decreto, yo todavía no era el rector, de igual forma la Universidad se opone y toma el acuerdo más bien el Consejo Universitario de pedir que en el marco de CONARE se lleve adelante la acción de inconstitucionalidad o la que correspondiera con el principio una acción ante el contencioso administrativo y luego con el paso del tiempo pasamos a la acción de inconstitucionalidad, ninguno de los dos se ha resuelto a este momento, pero sí tuvo la Universidad, a pesar de que se afirma en los pronunciamientos del Consejo que en esa materia de empleo, la ley no incorpora las universidades, es parte de las bases para la acción de inconstitucionalidad, a pesar de eso, siempre el Consejo se opuso a la Ley 9635 por diversas razones, para que eso quede claro que siempre nos hemos manifestado de esa manera.

Igual que nos opusimos a la Ley Marco de Empleo Público, en todo el proceso de la Ley Marco de Empleo Público como lo dije la vez pasada, también CONARE levantó una oposición pública a esa ley, tuvimos bastantes manifestaciones frente a la Asamblea Legislativa, don José María recordará porque él era diputado y creo que era de los poquitos que salía a conversar con nosotros cuando estábamos en esas manifestaciones, yo siempre lo decía en aquel tiempo y lo digo ahora de nuevo y lamentablemente fue poca gente de las comunidades universitarias y casi nadie del resto del sector público que estuvieron presentes en todas esas manifestaciones en contra de la Ley Marco de Empleo Público, que es, sin embargo, creo que esa bandera que levantamos desde CONARE sirvió para muchos de los fundamentos que luego se llevan a consultar a la Sala Constitucional y determina el montón de inconstitucionalidades del primer proyecto que se la aprobó, que era muchísimo peor que el que tenemos ahora.

Ahí todavía faltan algunas acciones que aclarar con la Sala IV, que es lo que desde el 9 de marzo, 10 de marzo que comenzó a regir la ley, yo insisto en CONARE que presentemos la acción de inconstitucionalidad, no se podía presentar antes, no estaba en rigor la ley, tiene que ser a partir del 10 de marzo, como en CONARE no se respondía rápidamente, también le pedí a Ana Lucía que individualmente que nosotros lo lleváramos adelante y ahí han estado ahora conversando con los asesores jurídicos de las universidades y de CONARE, pero las dos indicaciones persisten, incluso hay un acuerdo expreso ya de CONARE pidiendo preparar una acción contra los artículos que corresponden a esa Ley Marco de Empleo Público que no fueron vistos por la Sala IV, porque no estuvieron en la consulta que se hizo y sobre todo el 2 para mí, que es el que expresamente nos incorpora, pero

uno y otro camino están en marcha, me parece bien que aquí se oriente por parte del Consejo Universitario que presentemos la acción, ya sea por la UNED o si se materializa en CONARE también.

Aquí también quiero hablar de esto de CONARE creo que estamos en un momento en el que es conveniente trabajar conjuntamente, no individualmente, en la propuesta que doña Marlene nos trae se plantea que la Oficina de Recursos Humanos con la jurídica elaboren un contexto, una propuesta, una normativa etcétera, propia para la UNED en este campo del salario global definitivo, ya avanzando a la otra etapa, me parece que está bien, pero paralelamente a que se siga el trabajo conjunto en CONARE, que está aprobado por el Consejo Universitario además, desde que se trajo aquella propuesta que compartimos con los consejos universitarios, las federaciones estudiantiles, los sindicatos, en febrero del 21 en CONARE cuando la ley todavía no estaba aprobada, la ley se aprobó hasta un año y un mes, sirvió la aprobación de la ley el año pasado, como orientación para que esa comisión de CONARE, que siempre decimos que es de los directores de Recursos Humanos, pero es mucho más amplia.

En el caso de la UNED no solo está o estaba la jefatura de Recursos Humanos, sino todo el personal técnico de Recursos Humanos, realizando un trabajo que yo siempre he dicho que es extraordinario y coordinado por la UNED el año pasado, de base para todos los instrumentos que se están desarrollando allá, eso no se puede abandonar hay que aprovecharlo, pero no solo Recursos Humanos, está el área financiera, está la de planificación y está la parte jurídica, es una comisión bastante grande de CONARE con todas esas áreas representadas que nos da una base muy sólida en la construcción de un sistema y hasta esa es la espiración de CONARE que el Consejo también avaló acá, de un sistema unificado de empleo universitario, que tendrá un proceso que seguir, sí tendrá un proceso que seguir, cuando esté terminada esa propuesta se tendrá que ver en CONARE, tendrá que ir a los Consejos Universitarios en fin, todavía le falta camino por andar y por eso creo que sí es conveniente que simultáneamente de forma paralela, aquí entre la jurídica y Recursos Humanos fundamentalmente y otras dependencias de apoyo, podamos ir avanzando en visualizar los elementos de una estructura propia.

Pero creo que tiene que ir muy amarrada con lo que se trabaje allá, dichosamente tanto Ana Lucía como Lorena participan en esa comisión ampliada del régimen de empleo universitario desde CONARE, no es un momento para dividirnos y además en esta materia también tomemos en cuenta lo que dice el artículo 13 de la ley, el artículo 13 de la ley para las instituciones que gozan de esa autonomía universitaria señala que tienen la oportunidad de definir sus propias escalas salariales, para cada una de las familias, no dice para cada una de las instituciones y aquí la familia somos las universidades públicas, con nuestras propias características, a dónde incluso, ahora parece que es la que dicta las

políticas públicas en este país, en el marco de lo que señala con esta ley de empleo público indica que para las universidades debe de hacerse con mucho cuidado para que se mantenga una escala salarial competitiva, que le permita atraer el talento humano que requiere y eso creo que nos da una característica y un aval único realmente en la manera como tenemos que definir esa escala global definitiva.

Para lo cual todavía falta bastante camino que andar, y está toda la parte de valoración, está lo de la encuesta salarial, está la definición de percentiles, todas las políticas salariales, en fin una serie de elementos que tendrán que irse viendo en los próximos meses, pero si debemos de seguir también en ese marco de trabajo, independientemente de que podamos avanzar con lo que el acuerdo señala, con lo cual no tengo objeción en esos 3 puntos que se refieren a lo propio de la UNED, en su momento tenemos que decir, se absorbe, no te absorbe y si se separa, pero son decisiones de esta naturaleza que tendremos que adoptar cuando corresponda, dichosamente en la UNED tomamos el acuerdo que también se basa en uno anterior de CONARE que desde la UNED lo llevamos allá el año pasado, en el que todas las plazas de la Universidad se definían como exclusivas y excluyentes, y eso es muy importantes en el marco del oficio que hoy Ana Lucía nos leyó, en el cual absolutamente nadie de la UNED queda bajo la estructura que MIDEPLAN definió.

Gracias a ese acuerdo que aquí se adoptó por parte del Consejo Universitario y que nos saca en la posibilidad de que MIDEPLAN tuviera injerencia sobre algunas personas de la Universidad y eso entonces fija también las bases para que nuestra estructura tanto en salario transitorio, como salario definitivo sea para todas las clases de puestos de la Universidad, sin ninguna excepción, porque el Gobierno quiere cambiar eso ahora, ya lo cual CONARE también sacó un comunicado muy contundente y muy sólido en contra de lo que MIDEPLAN pretende hacer con un nuevo proyecto de ley en esta materia que no creo que se llegue a aprobar, pero por aquello hay que estar atentos también al trámite de esta nueva iniciativa del Gobierno.

MARLENE VÍQUEZ: Don Rodrigo hay que extender la sesión.

RODRIGO ARIAS: Hagamos una moción de orden para extender la sesión, hasta máximo la una de la tarde, creo que terminamos antes más bien, estamos de acuerdo con entender la sesión.

Luego sí quería aterrizar además de lo específico que mencioné hace un ratito sobre salario escolar, sobre lo del costo de vida, sobre el traslado a quienes entren en transitorio a la escala definitiva posteriormente, más lo que don José María mencionó, a la necesidad que sí ocupamos un salario global transitorio, vean que

las otras universidades ya la aprobaron porque también lo necesitan, el Poder Judicial aprobó la semana pasada, porque también lo necesita, con sus particularidades, nosotros también lo necesitamos, para nuevas contrataciones y no solo ahora de personal académico en que es momento de inicio del cuatrimestre, ahí tenemos unos casos de posgrado que no se puede dar trámite porque vienen de afuera el sector público y son las personas que la coordinación correspondiente definió como idóneos para atender un curso determinado de esos posgrados y están parados los nombramientos porque no tenemos salario para contratarlos, no tenemos un salario definido para contratar a estas personas.

Pero no solo personal de ese nivel, también tenemos en otros puestos administrativos procesos que vienen donde generalmente se contrata gente externa, que son como el ingreso básico a la Universidad y ahorita hay dos o tres puestos ahí que vienen en camino que no van a encontrar forma de contratarse porque no tenemos los salarios definidos, de ahí que yo quiero enfatizar acá y también aclararlo ante la comunidad universitaria que es muy bonito decir que nos opongamos a un salario global transitorio y que no ocupamos salario global y etcétera, etcétera, pero esa no es la realidad, la realidad es que hay una ley que nos impone definir un salario global y una necesidad particular en este momento, en este momento no podemos contratar a nadie externo con salario compuesto y eso es clarísimo, no aplica, no podemos hacerlo contra la ley, hay un ordenamiento jurídico que todos tenemos que respetar, que parte de la misma Constitución Política y que en este caso en particular nos lleva a la necesidad de definir ese salario transitorio y con miras a uno definitivo y en el definitivo vendrán todos esos elementos de los grados, de los niveles como se quiera señalar en su momento que fijan los elementos de mérito dentro del sistema que la Universidad va a implementar.

A mí me parece que es mejor hacerlo conjuntamente en estos momentos con todas las universidades, por muchas razones, pero cito muy brevemente tres, por un lado el convenio de CONARE, artículo 40 que nunca se ha cumplido, lo establece y yo creo que ahora hay una oportunidad de avanzar en el cumplimiento del artículo 40, que es el que indica que debemos de tener estructuras salariales similares entre las universidades públicas de nuestro país, también lo dice nuestro Estatuto de Personal en el artículo 27, por otro lado, señala una estructura diferente al resto de las universidades públicas, yo siempre he dicho que cuando se aprobó el Estatuto de Personal mejor hubiéramos copiado uno de los otros sistemas que tenían las universidades y no inventarnos uno distinto, pero bueno la realidad es que hoy en día, de cara al futuro tenemos la oportunidad de pensar en un régimen unificados de salarios para las universidades, que tengas todas las características, que he mencionado.

Sobre todo lo de competitividad con quiénes, con aquellos que se llevan el talento humano de las universidades, no es con otras universidades la competencia, es contra las instituciones que pueden tener salarios más atractivos que se llevarían nuestro talento humano para esas instituciones, de ahí que yo avale cuando en CONARE en esa propuesta que se realizó acudieron algunas instituciones, que alguien dice, pero es que tienen salarios aunque sean únicos muy altos como ARESEP por mencionar una de esas instituciones, a mí me parece bien, porque son las que compiten con el talento humano que nosotros podemos atraer a nuestras universidades y tendremos que definir una muestra de instituciones contra las cuales comparar los salarios de las universidades que en CONARE definimos que hubiera una encuesta de salarios que se va a financiar desde CONARE para tener esos elementos de juicio y además complementada con algunas muestras a nivel internacional, más en el ámbito de las universidades.

Con las cuales podemos tener información que nos permitan tener un panorama más amplio, pero eso vendrá para más adelante, pero un punto muy importante que se deriva de una estructura unificada, es que también sienta bases para una redistribución del FEES y en cualquier proceso de redistribución del FEES para atender esa planilla o un salario global unificado obviamente la UNED por tener los salarios más bajos hasta ahora, es la que más recursos va a ir justificando poco a poco, en ese proceso de transición para que vengan a alimentar las necesidades de recursos en nuestra institución, creo que todo eso hay que visualizarlo así, no solo en lo inmediato, sino también y cuál es la perspectiva para este y los próximos años, como sienta bases también para un proceso en el que se ha venido trabajando muy intensamente este año, con la comisión de redistribución del FEES en CONARE, ahí tenemos varias metas planeadas, con miras al corto plazo 2024, 2025 con el nuevo planes 26-30, en fin, una serie de elementos que sin ninguna duda van a dejar muy claramente definidos indicadores, bases sobre las cuales tiene que asignarse el FEES.

Y donde desde cualquier punto de vista que lo miremos la UNED es la institución que por méritos, más va a justificar traer nuevos recursos de esos que se negociarán en los próximos años en el marco del FEES, por último y para no alargarme más en esta materia, creo que en la propuesta que presenta doña Marlene podemos aprobarla con las indicaciones que se mencionaron puntualmente por las que dijo don José María, la que yo señalé en relación con lo del salario escolar, lo de aclarar que pasarán al salario global cuando corresponde, coincidimos con la mención al costo de vida, como algo ahora y en el futuro que tiene que estar incorporado con todas la normativa correspondiente, en cuanto al plazo de este salario global transitorio, el decreto de MIDEPLAN es el que establece una fecha definida de los 6 meses que llevan al 9 de septiembre, podemos dejarlo así, en el entendido de que hay 3 trabajos encargados en el mismo acuerdo para jurídica y Recursos Humanos.

Dónde sabemos por explicación que doña Ana Lucía nos dio, que realmente está en nuestras manos finalmente definirlo, yo creo que será cuando esté acordado el salario global definitivo, podría haber uno transitorio incluso definitivo digamos de la UNED en el tanto esté definido el de CONARE, no sé cómo estaremos en ese tiempo, pero con esa aclaración de que podría eventualmente tener que prorrogar uno o dos meses no sé, en su momento veremos, con base en los trabajos encargados a la Oficina de Recursos Humanos y a la jurídica, me parece que podemos proceder con la aprobación de la propuesta de acuerdo que doña Marlene gentilmente trabajo y nos presentó ahora hace un rato, doña Catalina pide la palabra.

CATALINA MONTENEGRO: Gracias, hemos conversado sobre múltiples aspectos en esta sesión, sobre los retos que tenemos respecto al tema del salario global, los retos que tenemos respecto al salario transitorio, los retos que tenemos en el contexto, lo que quisiera aclararle a la comunidad universitaria es que la propuesta de acuerdo de doña Marlene lo que contiene es la solicitud de hacer una consulta, no estamos aprobando el salario global transitorio, ni el definitivo, por otro lado, las propuestas de acuerdo que don José María incluyó que tienen que ver con la solicitud de la administración de valorar el tema de la convención colectiva, también habíamos hablado de una solicitud de impugnar esta ley, porque sabemos que se impugna la ley de fortalecimiento.

MARLENE VÍQUEZ: Doña Catalina, perdón que la interrumpa, pero yo puse otros acuerdos adicionales.

CATALINA MONTENEGRO: Sí, sí, sí, estoy recapitulando los acuerdos, pero todos están como derivados a generar condiciones para los acuerdos posteriores, pero que todavía nos queda mucho por conversar, que esto no está cerrado acá, que hay criterios jurídicos, criterios técnicos y posturas muy diversas en este Consejo, que tendremos que valorar en 10 días, verdad, y qué es momento de seguir pensando, valorando todas las propuestas que aquí se han planteado y nada más quería aclarar eso, porque a veces conversamos sobre tantos temas que se podría prestar algún tipo como de confusión, nada más sería eso.

MARLENE VÍQUEZ: Don Rodrigo, disculpe, que sea tan persistente, pero sí le agradecería que pusiera en la pantalla los últimos acuerdos. La consulta se va a hacer para que podamos ir completando con lo que usted indique, y con lo que ha dicho don José María, que me parece bien y si hay que ampliar un artículo más, un acuerdo más se incluye, pero si le agradecería don Rodrigo para ver si avanzamos en esto.

RODRIGO ARIAS: Que lo pongan en pantalla, entonces.

MARLENE VÍQUEZ: Sí señor, es para que hagamos las correcciones.

RODRIGO ARIAS: Vamos al punto dos de los acuerdos, entonces en primer lugar.

CATALINA MONTENEGRO: Sí, muy bien.

MARLENE VÍQUEZ: Es al final, perdón, discúlpeme váyase a donde dice acuerdos adicionales ahí viene el primero, entonces ahí dice:

Acuerdos adicionales:

12. Recordar a la Comunidad universitaria que este Consejo Universitario mediante los oficios (FALTA), dirigidos a la Asamblea Legislativa, se opuso de manera reiterada a la aprobación de la Ley Marco de Empleo Público, por la violación a la autonomía universitaria que goza la UNED constitucionalmente.

Ahí faltan los oficios, los tiene que completar la secretaria del Consejo Universitario.

13. Establecer que el Salario Global Transitorio que apruebe este Consejo Universitario, en atención a la Ley marco de Empleo Público, será exclusivo para las personas que contrate la Universidad del 10 de marzo, 2023 al 9 de setiembre, 2023. Este salario no afectará los salarios de las personas funcionarias que actualmente laboral para la UNED.

Agregar al final del acuerdo:

Ni se les aplicará lo establecido en el transitorio XI de la Ley Marco Empleo Público.

Hay que agregar otro acuerdo más que diga lo que José María estableció, mencionó lo de los convenios internacionales, que el Consejo basado en lo que está establecido en la normativa, en convenios, siempre respetará lo de la inflación, algo que usted mencionó.

RODRIGO ARIAS: Yo diría definir más bien o aclarar que para los efectos de la estructura salarial transitoria y la futura estructura salarial definitiva, se respetara lo establecido en, ponemos los diferentes artículos que se mencionaron, incluyendo nuestro Estatuto de Personal.

MARLENE VÍQUEZ: Don Rodrigo, perdón, que va muy rápido y no le están copiando, ese sería un punto 3, aclarar para los efectos.

RODRIGO ARIAS: Sí ese sería un nuevo punto, para efectos de la estructura salarial global, tanto transitoria como la definitiva, que las mismas se acordaran

atendiendo los derechos de las personas trabajadoras derivados de lo establecido en, y ponemos los diferentes artículos que se han citado.

MARLENE VÍQUEZ: Aclarar que, para los efectos de la estructura salarial global tanto transitoria como la definitiva.

RODRIGO ARIAS: Las mismas se elaborarán respetando los derechos de las personas trabajadoras derivados de, y ponemos Constitución Política, OIT, Estatuto de Personal, todo lo que ustedes mencionaron ahora. Ponemos los artículos completamente, empezamos con el Estatuto de Personal, está el Convenio de la OIT, está la Constitución Política. Tal vez Ana Lucía nos ayuda con esa parte ya puntual o don José María de la normativa, tanto interna como externa e internacional.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Después de definitivo los mismos habla de los efectos.

MARLENE VÍQUEZ: Los mismos se elaborarán respetando los derechos de las personas trabajadoras derivados de: Estatuto de Personal. ¿Qué más era don José María?

RODRIGO ARIAS: Convención de la OIT.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: El convenio 131 de la OIT.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Convenios de la OIT.

RODRIGO ARIAS: En plural si, los Convenios de la OIT y la Constitución Política artículo 57.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: En relación con el derecho a los aumentos salariales por costo de vida.

RODRIGO ARIAS: Luego sí aclarar, yo creo que también sería el verbo que corresponde y que el salario.

EDUARDO CASTILLO: En el artículo anterior.

MARLENE VÍQUEZ: Espérese un minutito, lo que don Rodrigo estableció del Salario Escolar.

RODRIGO ARIAS: Sí, también serían acordar que la estructura del salario global transitorio.

MARLENE VÍQUEZ: Hay que poner como cuatro, así mismo.

RODRIGO ARIAS: Sí, otro punto sería, ahí un nuevo punto.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Perdón, antes de eso, en el 3 hay una coma corrida y en el 2 aplicará, falta una tilde.

RODRIGO ARIAS: Ajá, falta la tilde.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Preguntas sobre el 2.

EDUARDO CASTILLO: En el 2 también, el laboral quitar la L.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Por costo de vida, incluimos inflación.

RODRIGO ARIAS: Sí.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Sí, Claro.

MARLENE VÍQUEZ: Sí, señor, está definido en el Estatuto de Personal. Perdón donde dice, baje ahí, dice así mismo, lo del salario escolar don Rodrigo.

RODRIGO ARIAS: Definir que entre la estructura salarial transitoria.

MARLENE VÍQUEZ: Ok, así mismos, no, entonces empieza con definir.

RODRIGO ARIAS: No, así mismo, porque empezamos con un infinitivo en cada redacción.

MARLENE VÍQUEZ: Exacto.

RODRIGO ARIAS: Definir sería.

MARLENE VÍQUEZ: Exacto, definir.

RODRIGO ARIAS: Definir que dentro de la estructura salarial transitoria debe incorporarse el derecho al salario escolar de las personas que se contraten durante este periodo.

MARLENE VÍQUEZ: Salarial transitoria y la definitiva, no.

RODRIGO ARIAS: Ya cuando venga la otra, sí, bueno, podemos poner las 2 dentro de la estructura de salario global.

MARLENE VÍQUEZ: Definir que dentro de la estructura salarial transitoria y definitiva.

RODRIGO ARIAS: Y definitiva deberá incorporarse, o deberá reconocerse.

MARLENE VÍQUEZ: Se incorporará, mejor se incorporará.

MARLENE VÍQUEZ: No deberá, si no se incorporará.

RODRIGO ARIAS: Se incorporará el derecho al salario escolar. Si hacemos referencia al origen del salario escolar, poner la normativa la cual viene o lo dejamos hacer nada más.

MARLENE VÍQUEZ: No, no lo pongamos, dejémoslo así, nada más.

RODRIGO ARIAS: Luego también el otro punto que decía, acordar que las personas que se contraten bajo la estructura del salario global transitorio pasarán.

MARLENE VÍQUEZ: No acordar, si no establecer que las personas.

RODRIGO ARIAS: Establecer si, que se contraten bajo la estructura del salario global transitorio pasarán al salario global definitivo una vez sea aprobado por este Consejo Universitario.

MARLENE VÍQUEZ: Pasarán automáticamente, verdad.

RODRIGO ARIAS: Sí, está bien. Al salario global definitivo una vez sea aprobado por ese Consejo.

MARLENE VÍQUEZ: Al salario global definitivo aprobado por este Consejo Universitario.

VLADIMIR DE LA CRUZ Vuelvo a preguntar, si costo de vida incluye inflación, está bien e incremento del precio del pago de los servicios públicos, porque suben autobuses, suben un montón de cosas así, y eso está comprendido ahí o no está comprendido, porque yo creo que deberíamos meter algo que nos permita a nosotros que frente a un aumento escalonado de costos de esa naturaleza sin que se advierta que está afectando el costo de vida, nos permita a nosotros hacer porcentuales de aumento. Yo pienso que es por ahí también donde hay que meterse.

EDUARDO CASTILLO: ¿Y eso no tendría revisiones de esos salarios periódicamente?

MARLENE VÍQUEZ: No. Don Rodrigo y don José María, creo que falta también incluir el otro que usted hizo, hacer una respetuosa excitativa a la administración y a los gremios.

RODRIGO ARIAS: Ajá, sí, eso falta incorporarlo, sí.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Sí.

MARLENE VÍQUEZ: Ahí póngale, hacer una respetuosa excitativa a las organizaciones gremiales y a la administración, sería en este caso la Rectoría. Y a

la Rectoría para valorar la viabilidad de establecer una convención colectiva en la UNED.

OSVALDO CASTRO: En la institución puede ser.

MARLENE VÍQUEZ: O en la institución, como quieran. Yo si le pondría por lo menos la justificación. Yo le pondría ahí con la finalidad de garantizar la defensa de los derechos laborales y salariales de las personas trabajadoras de la UNED. ¿Le parece don José María?

De la universidad, no ponga de la UNED, de la universidad. Yo creo que ahí están todos ya y lo último es, ya los otros están regulados para la parte específica, lo del salario que tiene que definir la Oficina de Recursos Humanos, que ya va por otra línea, y el último que al final que sí me parece importante que lo sepa don José María.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Doña Marlene quería referirme a lo que planteó Vladimir, un momento, si me permite.

MARLENE VÍQUEZ: Sí, pero nada más para para informarle en el último es donde nosotros, váyase al encabezado donde dice:

11. Solicitar al señor Rodrigo Arias Camacho, Rector de la UNED, que en las acciones de inconstitucionalidad que presente sobre la Ley Marco de Empleo Público, considere en particular en particular, lo establecido en el transitorio XI de la citada Ley, porque violenta la autonomía universitaria que goza la UNED según lo establece el artículo 84 de la Constitución Pública. Al respeto, la Sala Cuarta en el Voto No. 1313-93, del 26 de marzo de 1993 indicó:

“.... Expuesto lo anterior resulta necesario hacer algunas precisiones. Conforme lo dispone el artículo 84 de la Constitución Política, las Universidades del Estado están dotadas de independencia para el desempeño de sus funciones y de plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y gobierno propios. Esa autonomía, que ha sido clasificada como especial, es completa y por esto, distinta de la del resto de los entes descentralizados en nuestro ordenamiento jurídico (regulados principalmente en otra parte de la Carta Política: artículos 188 y 190), y significa, para empezar con una parte de sus aspectos más importantes, que aquéllas están fuera de la dirección del Poder Ejecutivo y de su jerarquía, que cuentan con todas las facultades y poderes administrativos necesarios para llevar adelante el fin especial que legítimamente se les ha encomendado; que pueden autodeterminarse, en el sentido de que están posibilitadas para establecer sus planes, programas, presupuestos, organización interna y estructurar su gobierno propio. Tienen poder reglamentario (autónomo y de ejecución); pueden autoestructurarse, repartir sus competencias dentro del ámbito interno del ente, desconcentrarse en lo jurídicamente posible y lícito, regular el servicio que prestan, y

decidir libremente sobre su personal (como ya lo estableció esta S. en la resolución No.495-92). Son estas las modalidades administrativas, política, organizativa y financiera de la autonomía que corresponde a las universidades públicas. La autonomía universitaria tiene como principal finalidad, procurar al ente todas las condiciones jurídicas necesarias para que lleve a cabo con independencia su misión de cultura y educación superiores. En este sentido la Universidad no es una simple institución de enseñanza (la enseñanza ya fue definida como libertad fundamental en nuestro voto número 3559-92), pues a ella corresponde la función compleja, integrante de su naturaleza, de realizar y profundizar la investigación científica, cultivar las artes y las letras en su máxima expresión, analizar y criticar, con objetividad, conocimiento y racionalidad elevados, la realidad social, cultural, política y económica de su pueblo y el mundo, proponer soluciones a los grandes problemas y por ello en el caso de los países subdesarrollados, o poco desarrollados, como el nuestro, servir de impulsora a ideas y acciones para alcanzar el desarrollo en todos los niveles (espiritual, científico y material), contribuyendo con esa labor a la realización efectiva de los valores fundamentales de la identidad costarricense, que pueden resumirse, según se dijo en el voto que se acaba de citar, en los de la democracia, el Estado Social de Derecho, la dignidad esencial del ser humano y el "sistema de libertad", además de la paz (artículo 12 de la Constitución Política), y la Justicia (41 ídem); en síntesis, para esos propósitos es creada, sin perjuicio de las especialidades o materias que se le asignen, y nada menos que eso se espera y exige de ella. La anterior conceptualización no persigue agotar la totalidad de los elementos, pero de su contenido esencialmente se deduce -y es lo que se entiende que quiso y plasmó el Constituyente en la Ley Fundamental- que la universidad, como centro de pensamiento libre, debe y tiene que estar exenta de presiones o medidas de cualquier naturaleza que tiendan a impedirle cumplir, o atenten contra ese, su gran cometido." (El subrayado no es del original)

Bueno, ahí viene para que quede eso de último, como cierre, porque ahí se transcribe todo el artículo 84 y la parte de la autonomía universitaria, ahora sí, por eso considero que ese debería ser el último. Y el último perdón, hacer de conocimiento de toda la comunidad universitaria, perdón, al final como otro acuerdo: Hacer del conocimiento de la comunidad universitaria todos los acuerdos aprobados por el Consejo Universitario en la sesión extraordinaria 2966-2023 del Consejo Universitario.

Ahora sí don José María, devuélvase al punto 2, creo que don José María quiere verlo o al 3.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: No nada más yo quería aclararle a don Vladimir que el concepto de aumento por costo de la vida incluye todas esas variables, es decir, incluye no, no presupone una fórmula determinada de cálculo, usualmente se usa la inflación como principal parámetro, pero se pueden tomar en cuenta otros factores, es decir, una institución que fija sus salarios puede considerar otros aspectos a la hora de reconocer el aumento por costo de vida, siempre y cuando estén técnicamente fundamentados.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Muchas gracias, lo que pasa es que en la experiencia cuando se habla de canasta básica ha habido gobiernos aquí en Costa Rica en que aumentaban el número de productos de la canasta básica, para tratar de demostrar públicamente que el costo de vida había mejorado, y la verdad es que la gente seguía consumiendo los mismos 20 productos de 110 que tenía la canasta, por eso yo entiendo la subjetividad con que se definen esas cosas y la importancia que eso tiene.

Por eso yo decía agregar algo más, no le resta el concepto costo de vida, pero nos permite a nosotros jugar con algunas otras cosas, porque el costo de vida, yo estoy de acuerdo que es un concepto teórico que define el valor de los bienes y servicios que los hogares consumen en general y sobre todo, para tratar de buscar un nivel de satisfacción y de mantener un nivel mínimo y que ahí son cosas subjetivas y que la canasta básica que define mucho eso es la lista que se fija oficialmente en ese sentido y que toma en cuenta, digámoslo inflación y otros elementos y puede ser que en esa canasta o en esos estén comprendidos la vivienda, la ropa, el transporte, etc, pero si el transporte sube dos veces al año y el salario no sube, entonces, ahí es donde yo digo que hay que ver cómo metemos eso de una manera tal que nos permita a nosotros tener la puerta para aumentar en esos mismos porcentuales, ya, ese es el punto, digamos.

MARLENE VÍQUEZ: Don José María y don Vladimir, y si lo ponemos ahí, donde dice en relación con el derecho a los aumentos salariales por costo de vida, ahí ponemos una coma:

3. Aclarar que para los efectos de la estructura salarial transitoria y la futura estructura salarial definitiva, los mismos se elaboraran respetando los derechos de las personas trabajadoras derivados de: Estatuto de Personal, el Convenio de la OIT y la Constitución Política artículo 57, en relación con el derecho a los aumentos salariales por costo de vida.

En el cual se podrá incluir.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: O considerando los distintos.

MARLENE VÍQUEZ: O considerar otros servicios.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Los distintos factores que inciden.

OSVALDO CASTRO: En la vida cotidiana puede ser.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: En la calidad de vida de las familias.

MARLENE VÍQUEZ: No, en la calidad de vida, en la calidad de vida de las personas.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: De las familias trabajadoras.

VLADIMIR DE LA CRUZ: De manera que se actualice ese aumento con el costo de vida que se va, digamos incrementando, para decirlo una frase, salarios van en escalera y precios van en ascensor.

MARLENE VÍQUEZ: Sí, pero de esa manera creo que queda bien don Vladimir.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Sí, está bien, estoy de acuerdo.

MARLENE VÍQUEZ: Dejémoslo así, creo que queda bien.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Tal vez agregar en relación con el derecho de los aumentos salariales periódicos por costo de vida.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Exactamente.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Periódicos, porque tiene que haber una actualización constante.

MARLENE VÍQUEZ: Salarios periódicos por costo de vida.

VLADIMIR DE LA CRUZ: De acuerdo.

MARLENE VÍQUEZ: Perfecto, muchas gracias por enriquecerla.

RODRIGO ARIAS: Alguna observación al respecto.

OSVALDO CASTRO: No, de acuerdo y en firme.

RODRIGO ARIAS: Sometemos a votación entonces. Queda aprobado y le damos firmeza.

Por unanimidad se toman los siguientes acuerdos:

ARTÍCULO I-A

CONSIDERANDO:

- 1. El oficio R-0420-2023 de fecha 10 de mayo, 2023, suscrito por el señor Rodrigo Arias Camacho, Rector, dirigido al Consejo Universitario, mediante el cual hace entrega para su estudio y aprobación, la propuesta de salario global transitorio, en atención al acuerdo tomado por este órgano colegiado en la sesión 2951-2023, celebrada el 9 de marzo del 2023, artículo III,**

inciso 9) (REF.CU-497-2023). Este oficio fue conocido por el Consejo Universitario en la sesión 2962-2023, celebrada el 11 de mayo, 2023. En lo que interesa, el oficio R-0420-2023 indica:

“... 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:

“... 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.” (El subrayado no es del original)

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.” (El subrayado no es del original)

2. **Con el oficio R-0420-2023 de fecha 10 de mayo, 2023, (REF.CU-497-2023), se adjunta el oficio ORH.USP.2023.2373, de fecha 10 de mayo, 2023, suscrito por la señora Ana Lorena Carvajal, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos y dirigido al señor Rodrigo Arias C, Rector, en el cual se indica:**

“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 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 laboral con el Estado en un período superior a un mes.
 - IV. 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...”

A partir del texto anterior, la señora Carvajal Pérez se refiere a los antecedentes, los acuerdos relacionados con nuestra

estructura ocupacional de la Universidad, el informe presentado por la Comisión de Directoras de Recursos Humanos de CONARE, la normativa de la Universidad relacionada con el tema salarial de las personas funcionarias, en particular, se detalla los artículos del Estatuto de Personal referentes a la estructura salarial en la UNED, los reglamentos que regulan los salarios de las personas profesoras de jornada especial (grados y posgrados), el reglamento de dedicación exclusiva, el pago de la prohibición y concluye con la “Propuesta de implementación de salario global transitorio en la UNED” (REF.CU-497-2023).

- 3. Con el oficio R-0420-2023 de fecha 10 de mayo, 2023, (REF.CU-497-2023), se adjunta, además, el oficio O.J.2023-282 de fecha 10 de mayo, 2023, dirigido al señor Rector, señor Rodrigo Arias Camacho, que en lo que interesa indica:**

“...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 desarrolló 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.

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 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).

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.” (El subrayado no es del original)

4. **En la sesión 2962-2023 del Consejo Universitario, celebrada el 11 de mayo, 2023 en horas de la mañana, se conoció la propuesta de Salario Global Transitorio presentada por la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefe a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, mediante el oficio ORH.USP.2023.2373, de fecha 10 de mayo, 2023 (REF.CU-497-2023), así como los oficios de la Oficina Jurídica O.J.2023-142 y O.J.2023-281, de fecha 08 y 10 de mayo, 2023, ambos suscritos por la señora Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica, el primero dirigido al Consejo de Rectoría (CONRE) y el segundo a la señora Marlene Víquez S, miembro externo del Consejo Universitario.**
5. **En la sesión extraordinaria 2963-2023, celebrada el 11 de mayo, 2023, en horas de la tarde, se realizó la presentación de la propuesta de Salario Global Transitorio presentada por la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefe a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, (REF.CU-497-2023), a las personas representantes de los distintos gremios de la UNED: señora Allyson Núñez Méndez y Gilma Carrillo Vílchez y señor Juan David Alfaro Araya, miembros de APROFUNED; señoras Carolina Somarribas Dormond, Andrea Cuenca Botey, Allyson Núñez Méndez y señores Rafael Eduardo López Alfaro, Francisco Piedra Vargas, Randall Trejos Alvarado, miembros de UNED-PRO, señor José Pablo Ramos Ulate y señora Lucrecia Córdoba Rodríguez, miembros de AFAUNED y el señor Gabriel Quesada Avendaño, representante del Sindicato UNE-UNED. El propósito de esta presentación a las representantes de las**

distintas organizaciones gremiales fue el informarles sobre la propuesta de Salario Global Transitorio presentada por la Rectoría, producto de la Ley Marco de Empleo Público, la cual entró en vigencia el 10 de marzo, 2023, y, con el fin de que, a más tardar el martes 17 de mayo, 2023, dichas organizaciones hicieran llegar a este Consejo Universitario las observaciones que tengan sobre la citada propuesta.

6. En la sesión 2964-2023, Art. IV-A, inciso 1), celebrada el 18 de mayo, 2023, se acordó solicitar a la oficina jurídica emitir un dictamen sobre la obligatoriedad que tiene la Universidad en particular, el Consejo Universitario, en la aplicación de la Ley Marco de Empleo Público y su respectivo reglamento.
7. En la sesión extraordinaria 2966-2023, celebrada el 19 de mayo, 2023, se conocieron las siguientes notas:
 - Nota recibida el 16 de mayo del 2023 (REF. CU-514-2023), suscrita por 63 personas funcionarias de la UNED, en el que indican que desde una perspectiva de la autonomía universitaria y con el cumplimiento de los principios de razonabilidad, proporcionalidad y marcos legales presupuestarios, la Universidad no se encuentra obligada a la puesta en práctica del salario global, por lo que solicitan el rechazo al Salario Global.
 - Nota del 16 de mayo del 2023 (REF. CU-517-2023), suscrita por la señora Carolina Somarribas Dormond, presidenta de la Asociación de Profesionales (UNED-PRO), en la que remite el análisis referente a la propuesta presentada por la administración de la UNED, en relación con el Salario Global Transitorio.
 - Nota del 16 de mayo del 2023 (REF. CU-518-2023), suscrita por la señora Allyson Núñez Méndez, presidenta de la Asociaciones de Profesores (APROFUNED), en el que remite el análisis realizado por los miembros de la Junta Directiva, en relación con la propuesta de Salario Global Transitorio.

De las notas se concluye la oposición de los representantes de las organizaciones gremiales, a la propuesta de Salario Global Transitorio (REF.CU-497-2023), la cual conocieron en la sesión extraordinaria 2963-2023 del Consejo Universitario, celebrada el 11 de mayo, 2023 del Consejo Universitarios. En dichas notas

se brinda en cada caso, las razones o argumentos correspondientes.

8. **En la sesión extraordinaria 2966-2023, celebrada el 19 de mayo, 2023, se conoce el oficio ORH.USP.2023.2590, de fecha 19 de mayo, 2023, suscrita por la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, (REF.CU-525-2023) y dirigida al señor Rodrigo Arias C, Rector de la Universidad. Este oficio de la señora Carvajal Pérez en lo que interesa indica:**

“En atención a la solicitud de don José María Villalta, miembro externo del Consejo Universitario, me permito adjuntar el cuadro que contiene la información relacionada con el análisis comparativo de los actuales salarios de la UNED con respecto al salario global transitorio propuesto. Es importante indicar que, tal y como se ha manifestado, la propuesta presentada, no afecta en modo alguno al salario compuesto de las personas nombradas actualmente.

El segundo cuadro que se adjunta en esta nota, es una modificación a la tabla final presentada en el oficio ORH.USP.2373, en virtud de que, tal y como lo indicó el Mag. Karino Lizano, en su oficio AI-062-2023, existía una inconsistencia entre el salario del inspector de Auditoría y el Supervisor de Auditoría. Esta inconsistencia se deriva de una distorsión de la escala CONARE, específicamente en la jerarquización de las categorías 27 y 29.

Se indica, por último, que fueron nuevamente revisados todos los datos de la tabla. / Quedo a su disposición para atender cualquier consulta. Copio a las y los señores miembros del Consejo Universitario.”

9. **Con el oficio ORH.USP.2023.2590, de fecha 19 de mayo, 2023, (REF.CU-525-2023), se adjunta dos tablas, la primera titulada “Análisis comparativo de los salarios actuales con respecto a la propuesta de Salario Global Transitorio”, en la cual se puede observar el número (absoluto y relativo) de personas funcionarias actuales de la UNED, que quedan por debajo y por encima de la propuesta del Salario Global Transitorio, propuesto en el oficio ORH.USP.2373 de fecha 10 de mayo, 2023. La segunda tabla corresponde a la propuesta del Salario Global Transitorio actualizada, una vez realizada la corrección indicada por el señor Karino Lizano Arias. Además, se incluyó para mayor claridad de las personas de la Universidad, las categorías de la Carrera Universitaria Profesional.**

10. El oficio O.J.2023-304 de fecha 18 de mayo, 2023, suscrito por la señora Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica (REF.CU-525-2023), en atención al acuerdo del Consejo Universitario tomado en la sesión 2964-2023, Art. IV-A, inciso 1), celebrada el 18 de mayo, 2023. Este oficio de la oficina Jurídica se conoció en la sesión extraordinaria 2966-2023 del Consejo Universitario, celebrada el 19 de mayo, 2023, referente a la obligatoriedad que tiene la Universidad de aplicar la Ley Marco de Empleo Público y su Reglamento. En el citado oficio, después del amplio análisis jurídico realizado, se indica al final lo siguiente:

“... Sin embargo, existen algunas disposiciones que tanto en la ley como en su reglamento sí son aplicables a todas las instituciones bajo el ámbito de cobertura de la ley. Por ejemplo, lo relativo a la plataforma integrada de empleo público regulada en el artículo 12 de la ley y los artículos 10, 11 y 12 de su reglamento.

Independientemente de todo lo anterior, y a pesar de los cuestionamientos que se tengan de la constitucionalidad de esta ley y de su reglamento, sobre la cual la Sala Constitucional aún no se ha pronunciado posterior a su aprobación, (se encuentra en trámite la presentación de la inconstitucionalidad por parte de la UNED) **esta oficina mantiene su criterio externado en el dictamen O.J.2019-073 respecto a que la UNED no puede desaplicar unilateralmente una norma (ley o reglamento), puesto que su eventual inconstitucionalidad o legalidad solo la pueden declarar los tribunales competentes.**

No obstante, en caso de que exista contradicción entre la ley y su reglamento, en aplicación de principios como el de jerarquía de las fuentes normativas, prevalece la de mayor rango que, en este caso, sería la ley.”

11. **Lo establecido en el artículo 57 del Reglamento del Consejo Universitario y sus Comisiones, que a la letra indica:**

ARTÍCULO 57: Todo proyecto de reforma al Estatuto de Personal será puesto en consulta a la comunidad universitaria, una vez que haya sido dictaminado por la comisión respectiva y cuente con el criterio técnico de la Oficina de Recursos Humanos.

SE ACUERDA:

Solicitar a la señora Ana Myriam Shing Sáenz, coordinadora general de la Secretaría del Consejo Universitario, enviar a consulta de la comunidad universitaria la propuesta de Salario Global Transitorio, elaborada por la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, remitida mediante el oficio ORH.USP.2023.2590, de fecha 19 de mayo, 2023, (REF.CU-525-2023), para que, en el plazo de 10 días naturales, hagan llegar las observaciones a este Consejo Universitario.

Clase	Categoría	Base salarial actual	Carrera Universitaria	Anualidades	Cargo Autoridad	Dedicación	Prohibición	Salario global Transitorio	CATEGORIA CONARE	Salario CONARE
Trabajador Misceláneo	3	326 623,00	48 993,45	41 481,12				417 097,57	3	431 383,73
Oficial de Seguridad	6	340 771,00	51 115,65	43 277,92				435 164,57	4	440 011,41
Operador de Servicios de Apoyo 1 Auxiliar administrativo 1										
Auxiliar de Sede Universitaria	8	350 126,00	52 518,90	44 466,00				447 110,90	6	457 787,87
Operador de Servicios de Apoyo 2 Auxiliar Administrativo 2	9	354 642,00	53 196,30	45 039,53				452 877,83	7	466 943,63
Operador de Servicios de Apoyo 3 Auxiliar Administrativo 3	12	378 545,00	56 781,75	48 075,22				483 401,97	9	495 380,49
Asistente Servicios Universitarios 1	15	392 018,00	58 802,70	49 786,29				500 606,99	10	515 195,71
Operario de Litografía	18	405 470,00	60 820,50	61 793,63				528 084,13	11	535 803,54
Asistente Servicios Universitarios 2	20	423 647,00	105 911,75	64 563,80				594 122,55	12	616 174,07
Técnico Universitario A	22	432 229,00	108 057,25	65 871,70				606 157,95	13	646 932,00
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 Técnico Universitario B										
Técnico en Artes Gráficas 2	30	470 276,00	117 569,00	83 615,07				671 460,07	15	713 298,51
Productor Audiovisual Técnico Universitario C										
Coordinador no profesional	30	470 276,00	117 569,00	119 450,10	70 541,40			777 836,50	16	784 628,36
Profesional Universitario A	P1	632 601,00	221 410,35	122 724,59				976 735,94	18	984 351,95
Promotor Deportivo Nivel B										
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
Profesor Jornada Especial	P01	196 106,31	68 637,21	57 066,94				321 810,45	-	-
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	271 227,60	225 506,38	116 240,40		232 480,80	1 620 391,18	30	1 721 637,11
Coordinador Profesional	P2	774 936,00	271 227,60	225 506,38	154 987,20	193 734,00		1 620 391,18	34	1 897 388,22
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	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
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

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO I-B

CONSIDERANDO:

1. **El oficio R-0420-2023 de fecha 10 de mayo, 2023, suscrito por el señor Rodrigo Arias Camacho, Rector, dirigido al Consejo Universitario, mediante el cual hace entrega para su estudio y aprobación, la propuesta de salario global transitorio, en atención al acuerdo tomado por este órgano colegiado en la sesión 2951-2023, celebrada el 9 de marzo del 2023, artículo III, inciso 9) (REF.CU-497-2023). Este oficio fue conocido por el Consejo Universitario en la sesión 2962-2023, celebrada el 11 de mayo, 2023. En lo que interesa, el oficio R-0420-2023 indica:**

“... 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:

“... 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.” (El subrayado no es del original)

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.” (El subrayado no es del original)

- 2. Con el oficio R-0420-2023 de fecha 10 de mayo, 2023, (REF.CU-497-2023), se adjunta el oficio ORH.USP.2023.2373, de fecha 10 de mayo, 2023, suscrito por la señora Ana Lorena Carvajal, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos y dirigido al señor Rodrigo Arias C, Rector, en el cual se indica:**

“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:

- I. 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.
- II. Los salarios de la UNED no pueden ser mayores a los establecidos en la escala RESU de CONARE.
- III. 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.
- IV. En aplicación de lo que establece el artículo 5, inciso b) de la Ley Marco de Empleo Público, se toma como de nuevo ingreso (personas sujetas al salario global transitorio), quienes se encuentren en una de las siguientes situaciones:
- V. Que no hayan laborado para el Estado Costarricense.
- VI. Personas docentes que hayan tenido una desvinculación laboral con el Estado en un período superior a 6 meses.
- VII. Personal no docente, que haya tenido una interrupción laboral con el Estado en un período superior a un mes.

VIII. 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...”

A partir del texto anterior, la señora Carvajal Pérez se refiere a los antecedentes, los acuerdos relacionados con nuestra estructura ocupacional de la Universidad, el informe presentado por la Comisión de Directoras de Recursos Humanos de CONARE, la normativa de la Universidad relacionada con el tema salarial de las personas funcionarias, en particular, se detalla los artículos del Estatuto de Personal referentes a la estructura salarial en la UNED, los reglamentos que regulan los salarios de las personas profesoras de jornada especial (grados y posgrados), el reglamento de dedicación exclusiva, el pago de la prohibición y concluye con la “Propuesta de implementación de salario global transitorio en la UNED” (REF.CU-497-2023).

- 3. Con el oficio R-0420-2023 de fecha 10 de mayo, 2023, (REF.CU-497-2023), se adjunta, además, el oficio O.J.2023-282 de fecha 10 de mayo, 2023, dirigido al señor Rector, señor Rodrigo Arias Camacho, que en lo que interesa indica:**

“...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 desarrolló 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.

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 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).

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.” (El subrayado no es del original)

4. **En la sesión 2962-2023 del Consejo Universitario, celebrada el 11 de mayo, 2023 en horas de la mañana, se conoció la propuesta de Salario Global Transitorio presentada por la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefe a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, mediante el oficio ORH.USP.2023.2373, de fecha 10 de mayo, 2023 (REF.CU-497-2023), así como los oficios de la Oficina Jurídica O.J.2023-142 y O.J.2023-281, de fecha 08 y 10 de mayo, 2023, ambos suscritos por la señora Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica, el primero dirigido al Consejo de Rectoría (CONRE) y el segundo a la señora Marlene Víquez S, miembro externo del Consejo Universitario.**
5. **En la sesión extraordinaria 2963-2023, celebrada el 11 de mayo, 2023, en horas de la tarde, se realizó la presentación de la propuesta de Salario Global Transitorio presentada por la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefe a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, (REF.CU-497-2023), a las personas**

representantes de los distintos gremios de la UNED: señora Allyson Núñez Méndez y Gilma Carrillo Vílchez y señor Juan David Alfaro Araya, miembros de APROFUNED; señoras Carolina Somarribas Dormond, Andrea Cuenca Botey, Allyson Núñez Méndez y señores Rafael Eduardo López Alfaro, Francisco Piedra Vargas, Randall Trejos Alvarado, miembros de UNED-PRO, señor José Pablo Ramos Ulate y señora Lucrecia Córdoba Rodríguez, miembros de AFAUNED y el señor Gabriel Quesada Avendaño, representante del Sindicato UNE-UNED. El propósito de esta presentación a las representantes de las distintas organizaciones gremiales fue el informarles sobre la propuesta de Salario Global Transitorio presentada por la Rectoría, producto de la Ley Marco de Empleo Público, la cual entró en vigencia el 10 de marzo, 2023, y, con el fin de que, a más tardar el martes 17 de mayo, 2023, dichas organizaciones hicieran llegar a este Consejo Universitario las observaciones que tengan sobre la citada propuesta.

6. En la sesión 2964-2023, Art. IV-A, inciso 1), celebrada el 18 de mayo, 2023, se acordó solicitar a la oficina jurídica emitir un dictamen sobre la obligatoriedad que tiene la Universidad en particular, el Consejo Universitario, en la aplicación de la Ley Marco de Empleo Público y su respectivo reglamento.
7. En la sesión extraordinaria 2966-2023, celebrada el 19 de mayo, 2023, se conocieron las siguientes notas:
 - Nota recibida el 16 de mayo del 2023 (REF. CU-514-2023), suscrita por 63 personas funcionarias de la UNED.
 - Nota del 16 de mayo del 2023 (REF. CU-517-2023), suscrita por la señora Carolina Somarribas Dormond, presidenta de la Asociación de Profesionales (UNED-PRO).
 - Nota del 16 de mayo del 2023 (REF. CU-518-2023), suscrita por la señora Allyson Núñez Méndez, presidenta de la Asociaciones de Profesores (APROFUNED).

De las notas se concluye la oposición de los representantes de las organizaciones gremiales, a la propuesta de Salario Global Transitorio (REF.CU-497-2023), la cual conocieron en la sesión extraordinaria 2963-2023 del Consejo Universitario, celebrada el 11 de mayo, 2023 del Consejo Universitarios. En dichas notas se brinda en cada caso, las razones o argumentos correspondientes.

8. **En la sesión extraordinaria 2966-2023, celebrada el 19 de mayo, 2023, se conoce el oficio ORH.USP.2023.2590, de fecha 19 de mayo, 2023, suscrita por la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, (REF.CU-525-2023) y dirigida al señor Rodrigo Arias C, Rector de la Universidad. Este oficio de la señora Carvajal Pérez en lo que interesa indica:**

“En atención a la solicitud de don José María Villalta, miembro externo del Consejo Universitario, me permito adjuntar el cuadro que contiene la información relacionada con el análisis comparativo de los actuales salarios de la UNED con respecto al salario global transitorio propuesto. Es importante indicar que, tal y como se ha manifestado, la propuesta presentada, no afecta en modo alguno al salario compuesto de las personas nombradas actualmente.

El segundo cuadro que se adjunta en esta nota, es una modificación a la tabla final presentada en el oficio ORH.USP.2373, en virtud de que, tal y como lo indicó el Mag. Karino Lizano, en su oficio AI-062-2023, existía una inconsistencia entre el salario del inspector de Auditoría y el Supervisor de Auditoría. Esta inconsistencia se deriva de una distorsión de la escala CONARE, específicamente en la jerarquización de las categorías 27 y 29.

Se indica, por último, que fueron nuevamente revisados todos los datos de la tabla. / Quedo a su disposición para atender cualquier consulta. Copio a las y los señores miembros del Consejo Universitario.”

9. **Con el oficio ORH.USP.2023.2590, de fecha 19 de mayo, 2023, (REF.CU-525-2023), se adjunta dos tablas, la primera titulada “Análisis comparativo de los salarios actuales con respecto a la propuesta de Salario Global Transitorio”, en la cual se puede observar el número (absoluto y relativo) de personas funcionarias actuales de la UNED, que quedan por debajo y por encima de la propuesta del Salario Global Transitorio, propuesto en el oficio ORH.USP.2373 de fecha 10 de mayo, 2023. La segunda tabla corresponde a la propuesta del Salario Global Transitorio actualizada, una vez realizada la corrección indicada por el señor Karino Lizano Arias. Además, se incluyó para mayor claridad de las personas de la Universidad, las categorías de la Carrera Universitaria Profesional.**
10. **El oficio O.J.2023-304 de fecha 18 de mayo, 2023, suscrito por la señora Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. de la Oficina**

Jurídica (REF.CU-525-2023), en atención al acuerdo del Consejo Universitario tomado en la sesión 2964-2023, Art. IV-A, inciso 1), celebrada el 18 de mayo, 2023. Este oficio de la oficina Jurídica se conoció en la sesión extraordinaria 2966-2023 del Consejo Universitario, celebrada el 19 de mayo, 2023, referente a la obligatoriedad que tiene la Universidad de aplicar la Ley Marco de Empleo Público y su Reglamento. En el citado oficio, después del amplio análisis jurídico realizado, se indica al final lo siguiente:

“... Sin embargo, existen algunas disposiciones que tanto en la ley como en su reglamento sí son aplicables a todas las instituciones bajo el ámbito de cobertura de la ley. Por ejemplo, lo relativo a la plataforma integrada de empleo público regulada en el artículo 12 de la ley y los artículos 10, 11 y 12 de su reglamento.

Independientemente de todo lo anterior, y a pesar de los cuestionamientos que se tengan de la constitucionalidad de esta ley y de su reglamento, sobre la cual la Sala Constitucional aún no se ha pronunciado posterior a su aprobación, (se encuentra en trámite la presentación de la inconstitucionalidad por parte de la UNED) **esta oficina mantiene su criterio externado en el dictamen O.J.2019-073 respecto a que la UNED no puede desaplicar unilateralmente una norma (ley o reglamento), puesto que su eventual inconstitucionalidad o legalidad solo la pueden declarar los tribunales competentes.**

No obstante, en caso de que exista contradicción entre la ley y su reglamento, en aplicación de principios como el de jerarquía de las fuentes normativas, prevalece la de mayor rango que, en este caso, sería la ley.”

SE ACUERDA:

- 1. Recordar a la comunidad universitaria que este Consejo Universitario mediante los oficios CU-2021-181, CU-2021-520-A, CU-2022-125-A, dirigidos a la Asamblea Legislativa, se opuso de manera reiterada a la aprobación de la Ley Marco de Empleo Público, por la violación a la autonomía universitaria que goza la UNED constitucionalmente.**
- 2. Establecer que el Salario Global Transitorio que apruebe este Consejo Universitario, en atención a la Ley Marco de Empleo Público, será exclusivo para las personas que contrate la Universidad del 10 de marzo, 2023 al 9 de setiembre, 2023. Este**

salario no afectará los salarios de las personas funcionarias que actualmente laboran para la UNED, ni se les aplicará lo establecido en el Transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público.

3. **Aclarar que, para los efectos de la estructura salarial global, tanto transitoria como definitiva, los mismos se elaborarán respetando los derechos de las personas trabajadoras, derivados de: artículo 29 del Estatuto de Personal, artículo 3 del Convenio Internacional 131 de la OIT, artículo 57 de la Constitución Política de Costa Rica, en relación con el derecho a los aumentos salariales periódicos por costo de vida, en el cual se podrán considerar los distintos factores que inciden en la calidad de vida de las personas trabajadoras.**
4. **Definir que dentro de la estructura salarial transitoria y definitiva, se incorporará el derecho al Salario Escolar.**
5. **Establecer que las personas que se contraten bajo la estructura del salario global transitorio, pasarán automáticamente al salario global definitivo, una vez que sea aprobado por este Consejo Universitario.**
6. **Hacer una respetuosa excitativa a la Rectoría y a las organizaciones gremiales, para valorar la viabilidad de establecer una convención colectiva en la Institución, con la finalidad de garantizar la defensa de los derechos laborales y salariales de las personas trabajadoras de la Universidad.**
7. **Solicitar a la Oficina de Recursos Humanos que, con el apoyo de la Oficina Jurídica y la Oficina de Presupuesto, elabore el contexto técnico, jurídico y presupuestario, en el que se debe fundamentar el Salario Global Definitivo para la UNED. Para lo cual se debe considerar lo establecido en la Ley 9635 (Fortalecimiento de la Finanzas Públicas), el Reglamento del Título III de la Ley 9635, la Ley Marco de Empleo Público y su Transitorio XI, el Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público en lo que corresponda, y, en particular la normativa interna. Este contexto deberá ser enviado al Consejo Universitario para su estudio y aprobación a más tardar el 18 de julio, 2023.**
8. **Solicitar a la Oficina de Recursos Humanos, iniciar la elaboración de la propuesta del Salario Global Definitivo para la UNED, la cual entrará en vigor a partir del 10 de setiembre, 2023. Para ello, podrá solicitar la colaboración de otras instancias de la Universidad, como la Oficina Jurídica y la Oficina de**

Presupuesto. Esta propuesta deberá considerar lo establecido la Ley 9635, el Reglamento del Título III de la Ley 9635, la Ley Marco de Empleo Público y su Transitorio XI, el Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público en lo que corresponda, y, la normativa interna, en particular lo que establece la Carrera Universitaria de la UNED. La propuesta de Salario Global definitivo deberá ser enviada al Consejo Universitario a más tardar el 31 de agosto del 2023. Además, deberá aportar con dicha propuesta, las proyecciones a 5 y 10 años.

- 9. Solicitar a la Oficina de Recursos Humanos que en conjunto con la Oficina Jurídica elaboren una propuesta de normativa que regule la implementación del Salario Global definitivo. Esta propuesta debe ser enviada al Consejo Universitario para su estudio y aprobación, a más tardar el 31 de julio del 2023.**
- 10. Solicitar a la Oficina de Recursos Humanos que con fundamento en la autonomía de gobierno y organizativa que goza la UNED constitucional, elabore en conjunto con la Oficina Jurídica, una propuesta que “mitigue” los efectos de la Ley 9635 y la Ley Marco de Empleo Público en los salarios compuestos de las personas funcionarias de la UNED, para análisis y aprobación de este Consejo Universitario, que sea viable y sostenible financieramente para la institución. Esta propuesta debe ser entregada a más tardar el 31 de octubre, 2023.**
- 11. Solicitar al señor Rodrigo Arias Camacho, Rector de la UNED, que en las acciones de inconstitucionalidad que presente sobre la Ley Marco de Empleo Público, considere en particular, lo establecido en el transitorio XI de la citada Ley, porque violenta la autonomía universitaria que goza la UNED, según lo establece el artículo 84 de la Constitución Pública. Al respecto, la Sala Cuarta en el Voto No. 1313-93, del 26 de marzo de 1993 indicó:**

“... Expuesto lo anterior resulta necesario hacer algunas precisiones. Conforme lo dispone el artículo 84 de la Constitución Política, las Universidades del Estado están dotadas de independencia para el desempeño de sus funciones y de plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y gobierno propios. Esa autonomía, que ha sido clasificada como especial, es completa y por esto, distinta de la del resto de los entes descentralizados en nuestro ordenamiento jurídico (regulados principalmente en otra parte de la Carta Política: artículos 188 y 190), y significa, para empezar con una parte de sus aspectos más importantes, que aquéllas están fuera de la dirección del Poder Ejecutivo y de su jerarquía, que cuentan con

todas las facultades y poderes administrativos necesarios para llevar adelante el fin especial que legítimamente se les ha encomendado; que pueden autodeterminarse, en el sentido de que están posibilitadas para establecer sus planes, programas, presupuestos, organización interna y estructurar su gobierno propio. Tienen poder reglamentario (autónomo y de ejecución); pueden autoestructurarse, repartir sus competencias dentro del ámbito interno del ente, desconcentrarse en lo jurídicamente posible y lícito, regular el servicio que prestan, y decidir libremente sobre su personal (como ya lo estableció esta S. en la resolución No.495-92). Son estas las modalidades administrativas, política, organizativa y financiera de la autonomía que corresponde a las universidades públicas. La autonomía universitaria tiene como principal finalidad, procurar al ente todas las condiciones jurídicas necesarias para que lleve a cabo con independencia su misión de cultura y educación superiores. En este sentido la Universidad no es una simple institución de enseñanza (la enseñanza ya fue definida como libertad fundamental en nuestro voto número 3559-92), pues a ella corresponde la función compleja, integrante de su naturaleza, de realizar y profundizar la investigación científica, cultivar las artes y las letras en su máxima expresión, analizar y criticar, con objetividad, conocimiento y racionalidad elevados, la realidad social, cultural, política y económica de su pueblo y el mundo, proponer soluciones a los grandes problemas y por ello en el caso de los países subdesarrollados, o poco desarrollados, como el nuestro, servir de impulsora a ideas y acciones para alcanzar el desarrollo en todos los niveles (espiritual, científico y material), contribuyendo con esa labor a la realización efectiva de los valores fundamentales de la identidad costarricense, que pueden resumirse, según se dijo en el voto que se acaba de citar, en los de la democracia, el Estado Social de Derecho, la dignidad esencial del ser humano y el "sistema de libertad", además de la paz (artículo 12 de la Constitución Política), y la Justicia (41 ídem); en síntesis, para esos propósitos es creada, sin perjuicio de las especialidades o materias que se le asignen, y nada menos que eso se espera y exige de ella. La anterior concepción no persigue agotar la totalidad de los elementos, pero de su contenido esencialmente se deduce -y es lo que se entiende que quiso y plasmó el Constituyente en la Ley Fundamental- que la universidad, como centro de pensamiento libre, debe y tiene que estar exenta de presiones o medidas de cualquier naturaleza que tiendan a impedirle cumplir, o atenten contra ese, su gran cometido.”
(El subrayado no es del original)

Asimismo, considere que el Estatuto de Personal de la UNED, el cual regula toda la relación de empleo y salarial de las personas funcionarias de la UNED, se estableció con fundamento en los artículos 7 y 20 de la Ley 6044, referente a la creación de la Universidad Estatal a Distancia. Al respecto, el dictamen de la Procuraduría General de la República reconoce en el dictamen C-386-2005 de fecha 14 de noviembre 2005. Al respecto este

dictamen de la PGR indica: “De lo expuesto hasta el momento, es posible afirmar que en el caso de la UNED existe una norma especial, de rango legal, que le confiere al Consejo Universitario la posibilidad de regular todo lo relacionado con el régimen salarial de sus empleados.”

- 12. Hacer del conocimiento de la Comunidad Universitaria todos los acuerdos aprobados por el Consejo Universitario en la sesión extraordinaria 2966-2023.**

ACUERDO FIRME

RODRIGO ARIAS: Bueno, muchas gracias a la comunidad universitaria que ha dado seguimiento a estas sesiones, y es un tema que seguirá en nuestra agenda el resto del año, probablemente.

MARLENE VÍQUEZ: Así es.

RODRIGO ARIAS: Prepararnos para las acciones que se quieran llevar a la asamblea en estos meses. En dos semanas estamos convocados para la primera sesión de comisión de enlace de negociación FESS 2024, y creo que tener definido todo esto es muy importante, para que no haya ruido del mucho que están haciendo ahora en estas semanas en relación con las universidades en general y particularizando con una un día, con otra, otra, sabemos que hay toda una batería orquestada para criticar y cuestionar a las universidades y va a ser mayor en las próximas semanas dado el inicio del proceso de negociaciones del FESS a partir del 30 de mayo.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Señor rector, si hay que hacer ruido interno. Hay que preparar al público universitario que trabaja y a los estudiantes sobre la discusión qué viene, que está discutiendo las universidades, porque yo creo que hay que ir preparando en ese sentido a la gente, a la gente no se le puede jalar a última hora sin información.

Yo pienso que hay que advertirles desde ahora, que dentro de 15 días se empieza a discutir esto, que estos son los temas que se van a discutir, que hay que estar atentos, que hay que estar atentos incluso a las movilizaciones, hay que decirlo, yo pienso que es por ahí donde hay que empezar a preparar a la gente para los combates que vienen.

RODRIGO ARIAS: De acuerdo totalmente, de hecho, el próximo martes tendremos reunión en CONARE con las cinco Federaciones de Estudiantes también.

OSVALDO CASTRO: Sí, ya confirmé.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Bueno, las federaciones son más importantes.

MARLENE VÍQUEZ: Sí, yo quería expresar nada más el agradecimiento al señor rector por este esfuerzo también que está llevando a cabo en acatamiento de un acuerdo del Consejo Universitario.

Al trabajo que ha realizado tan seriamente doña Ana Lorena Carvajal, doña Ana Lucía Valencia, que nos han apoyado en este proceso, estoy segura que también la Oficina de Presupuesto y otras unidades de la universidad colaborarán en todos estos acuerdos que está tomando el Consejo Universitario, para que encontremos un balance de lo que yo diría que es un balance entre lo que son los salarios globales que se vayan a definir transitorios y definitivos, pero también los salarios compuestos para que las personas funcionarias de la UNED tengan más confianza y más seguridad de que este Consejo Universitario va a ser su mayor esfuerzo para que esa iniquidad que establece la Ley 9635 y la Ley Marco Empleo Público, podamos ver de qué manera fundamentados en la autonomía universitaria y fundamentados en la normativa institucional podamos encontrar soluciones con la colaboración de toda la comunidad universitaria. Muchísimas gracias, señor rector.

RODRIGO ARIAS: Muchas gracias y me uno al reconocimiento a muchas personas que han colaborado, pero particularizando en doña Ana Lorena y doña Ana Lucía, que sin duda han aportado insumos indispensables para que definiéramos este punto.

Terminamos la sesión nuevamente un agradecimiento a la comunidad universitaria y a todas y a todos ustedes, y a doña Marlene también por esa propuesta de acuerdo que se permitió articularnos para la aprobación de esta materia.

MARLENE VÍQUEZ: Muchísimas gracias, señor rector.

RODRIGO ARIAS: Hasta luego.

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

RODRIGO ARIAS CAMACHO
PRESIDENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO

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