

UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA
Consejo Universitario

ACUERDOS TOMADOS EN SESIÓN 2797-2020

CELEBRADA EL 02 DE ABRIL DEL 2020

ARTÍCULO III, inciso 1)

CONSIDERANDO:

- 1) El oficio No. 03455 (DFOE-DI-0404) del 09 de marzo del 2020 (REF. CU-246-2020), suscrito por el señor Rafael Picado López, Gerente del Área de Denuncias e Investigaciones de la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa de la Contraloría General de la República, en el que emite una orden en relación con lo regulado en el artículo 51 del Estatuto de Personal de la UNED, respecto al pago de cesantía en caso de renuncia.**
- 2) El oficio No. 03456 (DFOE-DI-0405) del 09 de marzo del 2020 (REF. CU-247-2020), suscrito por el señor Rafael Picado López, Gerente del Área de Denuncias e Investigaciones de la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa de la Contraloría General de la República, en el que emite una orden en relación con lo regulado en el artículo 51 del Estatuto de Personal de la UNED en relación con el máximo de años a reconocer por concepto de cesantía.**
- 3) El acuerdo del Consejo Universitario aprobado en la sesión 2794-2020, Art. III, inciso 18) celebrada el 12 de marzo del 2020, que a la letra indica:**
 - 1. Solicitar a la Oficina Jurídica que, en conjunto con la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, analicen los oficios No. 03455 (DFOE-DI-0404) y No. 03456 (DFOE-DI-0405) de la Contraloría General de la República, tomando en consideración los acuerdos que ha tomado el Consejo**

Universitario al respecto, y presenten un dictamen al plenario a más tardar el 25 de marzo del 2020.

2. Autorizar a la administración para que, en caso de ser necesario, se contrate la asesoría jurídica externa. (ACUERDO EN FIRME)

- 4) **El dictamen AJCU-2020-063 y OJ.2020-083 (REF.CU. 277-2020), de fecha 24 de marzo de 2020, suscrito respectivamente, por las señoras Nancy Arias Mora, asesora jurídica del Consejo Universitario y Ana Lucía Valencia, jefe ai de la Oficina Jurídica de la UNED, en atención al acuerdo del Consejo Universitario aprobado en la sesión 2794-2020, Art. III, inciso 18) celebrada el 12 de marzo del 2020, citado en el punto anterior.**
- 5) **En el apartado Análisis jurídico del citado dictamen AJCU-2020-063 y OJ.2020-083 (REF.CU. 277-2020), se indica lo siguiente:**

“La solicitud del Consejo Universitario es, que se analicen las posibilidades de acción ante estos oficios y la instrucción que emite la Contraloría General de la República (CGR).

De previo a analizar lo instruido por la CGR queremos hacer el siguiente preámbulo para su consideración:

La CGR es un órgano de rango constitucional cuya función es ser auxiliar de la Asamblea Legislativa en el control de la hacienda pública.

Se regula por una Ley Orgánica que es la No. N° 7428 y el ámbito de su competencia está definido en el artículo 4 que literalmente indica lo siguiente:

“Artículo 4.- Ámbito de su Competencia. La Contraloría General de la República ejercerá su competencia sobre todos los entes y órganos que integran la Hacienda Pública.

La Contraloría General de la República tendrá competencia facultativa sobre:

a) Los entes públicos no estatales de cualquier tipo.

b) Los sujetos privados, que sean custodios o administradores, por cualquier título, de los fondos y actividades públicos que indica esta Ley.

c) Los entes y órganos extranjeros integrados por entes u órganos públicos costarricenses, dominados mayoritariamente por estos, o sujetos a su predominio legal, o cuya dotación patrimonial y financiera esté dada principalmente con fondos públicos costarricenses, aun cuando hayan sido constituidos de conformidad con la legislación extranjera y su domicilio sea en el extranjero. Si se trata de entidades de naturaleza bancaria, aseguradora o financiera, la fiscalización no abarcará sus actividades sustantivas u ordinarias.

d) Las participaciones minoritarias del Estado o de otros entes u órganos públicos, en sociedades mercantiles, nacionales o extranjeras, de conformidad con la presente Ley.

e) Si se trata de entidades de naturaleza bancaria o financiera de las contempladas en este artículo y que sean extranjeras, la competencia facultativa de la Contraloría se ejercerá según los siguientes principios: (...)"

Los criterios que emita la Contraloría General de la República, en el ámbito de su competencia, serán vinculantes para los sujetos pasivos sometidos a su control o fiscalización."

De lo transcrito, así como de la naturaleza constitucional que ostenta dicho órgano, derivamos sus competencias y en ese sentido, consideramos que es muy importante comprender que sus mandatos deben ser atendidos, de lo contrario, se podrá enfrentar un procedimiento por desobediencia y podría generar una sanción administrativa que puede conllevar la inhabilitación para el ejercicio de cargos públicos.

En este caso, la orden está dirigida al Consejo Universitario, por lo que, deberán sus miembros acatar lo requerido y realizar las acciones según el procedimiento interno que la UNED tiene establecido para la modificación del Estatuto de Personal.

Dado que la CGR otorgó un plazo de 3 meses, recomendamos dar inicio al proceso cuanto antes y de no lograr el objetivo en ese plazo, informarle con al menos 1 semana de anticipación, en qué estado se encuentra el proceso y el plazo estimado en que se tendría cumplido el mismo.

Recomendamos que, en caso de considerar necesario, una extensión del plazo desde ahora, se haga llegar la solicitud con las debidas justificaciones, al órgano contralor a la brevedad. (sobre todo considerando que el proceso de modificación del Estatuto de Personal incluye previa consulta específica de la propuesta a la Oficina de Recursos Humanos y luego consulta a la comunidad universitaria).

Ahora bien, a pesar de que dichos mandatos deben realizarse, en virtud de la posición que tiene la Universidad por la Autonomía Universitaria que le fue conferida en la Constitución Política, hacemos el siguiente análisis puntual de los dos aspectos en discusión.

1. Sobre la eliminación de la cesantía por renuncia.

Respecto a la solicitud de ajustar el artículo 51 del Estatuto de Personal de la UNED, en cuanto a eliminar de la norma la posibilidad del pago del auxilio de cesantía por renuncia del trabajador, y teniendo como base que existe una línea jurisprudencial, marcada en los precedentes de la Sala Constitucional, en el sentido de que es contrario a la Constitución

Política el otorgamiento de cesantía por renuncia, consideramos que este aspecto debe acogerse. Aclaramos que la recomendación se basa en los análisis de resoluciones contestes de la Sala Constitucional. Al respecto indicamos que la Ley de la Jurisdicción Constitucional indica:

“Artículo 13. La jurisprudencia y los precedentes de la jurisdicción constitucional son vinculantes erga omnes, salvo para sí misma.”

La jurisprudencia es el criterio reiterado de los jueces de última instancia, es decir, que la jurisprudencia, lo mismo que el precedente definido por la Sala Constitucional en un caso concreto, es vinculante por igual de manera **erga omnes**, locución latina que significa «contra todos» o «frente a todos». Es decir, que la jurisprudencia y los precedentes de la Sala Constitucional son vinculantes en forma general: frente a todos y/o contra todos. Tal y como lo indica la Enciclopedia Jurídica *erga omnes* es:

*“Loc. lat. Contra todos. Expresa que la ley, el derecho, o la resolución abarcan a todos, hayan sido partes o no; y ya se encuentren mencionados u omitidos en la relación que se haga”.*¹

La propia Sala Constitucional ha indicado sobre los alcances de esta norma que:

“[Aun] cuando las sentencias y pronunciamientos emitidos por este Tribunal Constitucional se pueden estimar como jurisprudencia, en el sentido de que son resoluciones –sin necesidad de una reiteración, en atención a la vinculatoriedad erga omnes que se deriva del artículo 13 de la Ley que rige esta Jurisdicción– que ‘contribuyen a informar el ordenamiento jurídico’ en tanto inciden en el resto de los administradores de justicia; los mismos revisten de una connotación, esto es, se constituyen en parámetros de constitucionalidad.” Voto N° 10602 -2005

Recomendación: De esta manera, coincidimos ambas asesoras en que, la Universidad, en ejercicio de su autonomía y en un acto responsable, razonable y ajustado a la constitucionalidad, debe realizar el cambio en cuanto a eliminar del Estatuto de Personal, el pago de cesantía por renuncia del funcionario. (El subrayado no es del original)

2. Sobre la limitación de años a reconocer por concepto de cesantía.

En relación con este tema, debemos indicar que, lo expuesto anteriormente sobre los criterios jurisprudenciales de la Sala Constitucional, también es aplicable para este tema. No obstante,

¹Enciclopedia Jurídica. Edición 2014. <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/erga-omnes/erga-omnes.htm>. Consultado el 12/07/2018

en este caso el análisis jurídico es distinto, ya que, la Universidad, también en el ejercicio de la autonomía que la Constitución Política le otorga, puede hacer una valoración diferente a la ordenada en este momento por la CGR y adoptar una decisión interna debidamente fundamentada, que le permita aprobar un número superior de años, límite que no podrá ser en ningún caso, superior a 12 años por ser el límite razonable y proporcional que ha dispuesto la Sala Constitucional. (El subrayado no es del original)

Para ello, es importante mencionar que la Oficina Jurídica había emitido criterio en ese sentido desde el 13 de julio de 2018 mediante oficio OJ.2018-277 en el cual indicó a la Comisión de Asuntos Jurídicos del Consejo Universitario lo siguiente: (El subrayado no es del original)

“CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1.- *A partir del momento en que adquiera eficacia el citado voto de la Sala Constitucional No. 8882-2018, no es procedente reconocer por concepto de auxilio de cesantía más de 12 meses ya que sería inconstitucional dicha actuación.*

2.- *La reforma propuesta es, por ello, no sólo razonable sino necesaria ya que dicho precedente de la Sala Constitucional es vinculante erga omnes en la forma expuesta y, consecuentemente, vinculante para la UNED e inclusive para el legislador.* (El subrayado no es del original)

3.- *No obstante, podría ser inconstitucional y afecto a nulidad absoluta la disposición “Los funcionarios que a la fecha de la modificación de este artículo se encuentran laborando para la institución mantendrán su derecho a máximo de 20 años...” por ir en contra del citado fallo de la Sala Constitucional que estableció como única excepción “los derechos adquiridos de buena fe...”. Es decir, el fallo no hizo excepción en favor de los trabajadores activos”. (El subrayado no es del original)*

De igual forma debemos indicar que esta asesoría conjunta había emitido el oficio AL-CU-2019-0025// OJ.2019-256 en el que se hicieron las siguientes conclusiones: (El subrayado no es del original)

“(...) 1. Tal y como ha indicado la Oficina Jurídica anteriormente, el Título III de la Ley 9635 no aplica a las Universidades Públicas por cuanto no se mencionó de manera expresa que vincula a las mismas como parte del sector descentralizado, sin embargo, su reglamento al título III modificó la redacción de la ley e incluyó de manera expresa a las universidades y a la CCSS.

2. Tal y como se indicó mediante oficio O.J.2019-073 y lo acordado por el Consejo Universitario en la Sesión 2719-2019, artículo IV, inciso 1-b, celebrada el 28 de febrero del 2019, en tanto el citado decreto ejecutivo incluya a las universidades estatales, lo dispuesto en el mismo es vinculante para ellas en lo que corresponda, ya que no pueden desaplicarlo de manera

unilateral, puesto que su eventual inconstitucionalidad o ilegalidad solo la pueden declarar los tribunales competentes.

3. Recomendamos mantener lo acordado por el Consejo Universitario hasta que se tenga alguna noticia judicial y se analice la modificación del mismo. Siendo lo procedente reconocer como monto de cesantía 12 años a las personas que ya han adquirido ese derecho (en los supuestos en que se ha roto la relación laboral) y 8 años para todos los demás casos."
(El subrayado no es del original)

Recomendación: Por lo anterior, nuestra recomendación es que, la Universidad adopte una posición oficial de reconocer 12 años por concepto de cesantía, dado que es el número máximo de años a reconocer que la Sala Constitucional ha considerado como razonable y proporcional. Sin embargo, dado lo indicado anteriormente sobre las potestades de la CGR recomendamos se apruebe una modificación que disponga el reconocimiento de 8 años por concepto de cesantía con un transitorio que condicione la cantidad de años a reconocer a lo que se resuelva en vía judicial (Constitucional y Contencioso Administrativa) sobre la no aplicación de la Ley 9635 y sus Reglamentos a la UNED, por respeto a la Autonomía Universitaria Constitucional. Es decir, que si se llegara a declarar con lugar las acciones planteadas por las Universidades Públicas, la cantidad de años a pagar por la UNED a sus funcionarios, sería de 12 años tal y como queda dispuesto en el Transitorio Condicionado. (El subrayado no es del original)

- 6) **La propuesta de modificación del artículo 51 del Estatuto de Personal, anexa al dictamen AJCU-2020-063 y OJ.2020-083 (REF.CU. 277-2020), de fecha 24 de marzo de 2020, la cual es concordante con el análisis jurídico de dicho dictamen.**
- 7) **Lo establecido en el inciso d) del artículo 6 y el artículo 57 del Reglamento del Consejo Universitario y sus comisiones, referente a las reformas del Estatuto de Personal. En estos artículos se puede constatar que todo proceso de modificación del Estatuto de Personal incluye previa consulta específica de la propuesta a la Oficina de Recursos Humanos, luego, consulta a la comunidad universitaria y posterior a ello, consulta a los miembros del Consejo Universitario. Dichos artículos, en lo que interesa, indican:**

ARTÍCULO 6: Las comisiones de trabajo tendrán las siguientes funciones: (...)

d) Enviar a consulta a todos los miembros del Consejo Universitario el dictamen sobre los reglamentos o sus modificaciones, que surja una vez concluido el procedimiento establecido en el artículo 57 del presente reglamento, con la finalidad de que cada miembro en un plazo no mayor a 10 días naturales, envíe a la comisión las

observaciones respectivas. El dictamen final que elabore la Comisión deberá considerar las observaciones de los miembros del Consejo que hayan llegado en dicho período. En caso contrario justificar su no aceptación.

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.

- 8) **La Comisión de Asuntos Jurídicos del Consejo Universitario, a la fecha no ha dictaminado lo solicitado por el plenario de este Consejo, en la sesión 2768-2019, Art. III, inciso 1-b) celebrada el 03 de octubre del 2019, referente a la modificación del artículo 51 del Estatuto de Personal, de manera que el tope de auxilio de cesantía se cambie de 20 a 12 años.**
- 9) **El Consejo Universitario en la sesión 2794-2020, Art. III, inciso 16) celebrada el 12 de marzo del 2020, acuerda:**

Autorizar para que la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico sesione conjuntamente con la Comisión de Asuntos Jurídicos, en el análisis de las observaciones de la propuesta de modificación del Reglamento General Estudiantil, los días 24 y 31 de marzo, 14 y 21 de abril, de 8:00 a.m. a 12:00 m.d.

Consecuentemente, la Comisión de Asuntos Jurídicos, actualmente está avocada a las modificaciones del Reglamento General Estudiantil.

- 10) **El Consejo Universitario tiene “el plazo de tres meses, contados a partir del día siguiente de la notificación” de los oficios No. 03455 (DFOE-DI-0404) y No. 03456 (DFOE-DI-0405) de la Contraloría General de la República a la Secretaría del Consejo Universitario, para responder tales oficios al órgano contralor; dicho plazo se vence el 10 de junio, 2020.**
- 11) **Lo discutido en la sesión 2797-2020, celebrada el 2 de abril de 2020, sobre el tema en cuestión.**

SE ACUERDA:

- 1) **Acoger el dictamen AJCU-2020-063 y OJ.2020-083 (REF.CU. 277-2020), de fecha 24 de marzo de 2020, suscrito por las señoras Nancy Arias Mora, asesora jurídica del Consejo Universitario y Ana Lucía Valencia, jefe ai de la Oficina Jurídica de la UNED, emitido en atención al acuerdo tomado por el Consejo**

Universitario en la sesión 2794-2020, Art. III, inciso 18) celebrada el 12 de marzo del 2020.

- 2) Remitir a la Comisión de Asuntos Jurídicos la propuesta de modificación del artículo 51 del Estatuto de Personal presentada en el anexo del dictamen AJCU-2020-063 y OJ.2020-083 (REF.CU. 277-2020)
- 3) Enviar a consulta de la Oficina de Recursos Humanos, la propuesta de modificación del artículo 51 que se propone en el anexo del dictamen AJCU-2020-063 y OJ.2020-083 (REF.CU. 277-2020), citado en el punto anterior, para iniciar el procedimiento de modificación del artículo 51 del Estatuto de Personal de la UNED, según se establece en el Reglamento del Consejo Universitario y sus comisiones. Dicha propuesta de modificación en lo que interesa indica:

Propuesta de modificación del artículo 51 del Estatuto de Personal

REDACCIÓN ACTUAL	MODIFICACIÓN PROPUESTA (Lo destacado en negrita es lo nuevo)
<p>ARTÍCULO 51: Derecho a Prestaciones</p> <p>Los funcionarios de la UNED tendrán derecho al pago del auxilio de cesantía cuando la relación laboral se extinga por jubilación, despido sin justa causa, o por cualquier otra, ajena a la voluntad del trabajador. Será calculado en la forma establecida por el artículo 30 inciso b) del Código de Trabajo y equivalente a veintidós días por cada año de servicio o fracción igual o mayor a seis meses y hasta un máximo de veinte años. Tal reconocimiento no excluye el pago de preaviso y otros componentes que procedan con ocasión de la terminación de la relación de servicio.</p> <p>En dicho cálculo se tomará en cuenta todos los años laborados para la UNED, así como los años de servicios prestados al Estado costarricense reconocidos por la UNED, siempre y cuando no hubiese mediado pago del auxilio de cesantía por parte de la institución de procedencia.</p> <p>Igual derecho tendrán los causahabientes del funcionario fallecido conforme a lo indicado en el artículo 85 del Código de Trabajo.</p> <p>El Rector podrá conceder, discrecionalmente, el pago de auxilio de</p>	<p>ARTÍCULO 51: Derecho a Prestaciones</p> <p>Los funcionarios de la UNED que tengan un contrato de trabajo indefinido tendrán derecho al pago del auxilio de cesantía cuando la relación laboral se extinga por jubilación, despido sin justa causa, o por cualquier otra, ajena a la voluntad del trabajador. Será calculado en la forma establecida por el artículo 30 inciso b) del Código de Trabajo y equivalente a veintidós días por cada año de servicio o fracción igual o mayor a seis meses y hasta un máximo de ocho años. Tal reconocimiento no excluye el pago de preaviso y otros componentes que procedan con ocasión de la terminación de la relación de servicio.</p> <p>En dicho cálculo se tomará en cuenta todos los años laborados para la UNED, así como los años de servicios prestados al Estado costarricense reconocidos por la UNED, siempre y cuando no hubiese mediado pago del auxilio de cesantía por parte de la institución de procedencia.</p> <p>Igual derecho tendrán los causahabientes del funcionario fallecido conforme a lo indicado en el artículo 85 del Código de Trabajo.</p> <p>El Rector podrá conceder, discrecionalmente, el pago de auxilio de cesantía a los servidores que lo soliciten y</p>

<p>cesantía a los servidores que lo soliciten y estén dispuestos a renunciar a su puesto, salvo que tengan un procedimiento disciplinario en curso. A quienes se les conceda este pago no podrán laborar para la UNED, excepto después que hayan transcurrido ochos años desde que se le otorgó el mismo.</p> <p>En caso de renuncia, si el funcionario es asociado tendrá derecho a recibir el aporte patronal que a su nombre hubiere hecho la UNED en la Asociación Solidarista.</p>	<p>estén dispuestos a renunciar a su puesto, salvo que tengan un procedimiento disciplinario en curso. A quienes se les conceda este pago no podrán laborar para la UNED, excepto después que hayan transcurrido ochos años desde que se le otorgó el mismo. (Este párrafo se elimina)</p> <p>En caso de renuncia, si el funcionario es asociado tendrá derecho a recibir el aporte patronal que a su nombre hubiere hecho la UNED en la Asociación Solidarista.</p> <p>Los funcionarios que tengan un contrato laboral por tiempo definido no tendrán derecho al pago de auxilio de cesantía, salvo aquellos que adicionalmente tengan un contrato de trabajo indefinido con la UNED y se encuentren temporalmente, ejerciendo un cargo o contrato con plazo definido.</p> <p>Transitorio Único: El primer párrafo de este artículo que dispone el número de años a reconocer por concepto de cesantía, quedará sujeto a lo que resuelvan los Tribunales de Justicia en relación con la no aplicación de la Ley 9635 y sus Reglamentos a las Universidades Públicas. En caso de resolverse dichos procesos en respeto a la Autonomía Universitaria y disponer que dichas normas NO son de aplicación para la UNED, el pago de cesantía para los funcionarios de la UNED se realizará hasta un máximo de doce años.</p>
---	--

- 4) **Solicitar a la Oficina de Recursos Humanos que emita a la Comisión de Asuntos Jurídicos el criterio técnico respectivo, a más tardar el 13 de abril de 2020.**
- 5) **Solicitar de forma respetuosa al Gerente del Área de Denuncias e Investigaciones de la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa de la Contraloría General de la República, señor Rafael Picado López, una prórroga de un mes más (10 de julio del 2020), para que el Consejo Universitario pueda cumplir con lo solicitado en los oficios No. 03455 (DFOE-DI-0404) (REF. CU-246-2020) y No. 03456 (DFOE-DI-0405) (REF. CU-247-2020), ambos de fecha 09 de marzo del 2020 y suscritos por el señor Picado López, de manera que este órgano colegiado pueda apegarse al procedimiento que establece la normativa interna, con respecto a las modificaciones del Estatuto de Personal de la Universidad, según se menciona en el presente acuerdo, como se establece**

en los artículos 6 y 57 del Reglamento del Consejo Universitario y sus Comisiones.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III, inciso 2)

CONSIDERANDO:

El oficio CR-2020-0529 del 24 de marzo del 2020 (REF. CU.276-2020), en el que se transcribe el acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría (CONRE) en sesión 2076-2020, Artículo II, inciso 8) celebrada el 23 de marzo del 2020, en relación con el oficio VE-050-2020 del 4 de marzo del 2020, en el que informa que la funcionaria Victoria Mesén Arias es la representante de esa Vicerrectoría ante la Comisión Institucional de Ética y Valores.

SE ACUERDA:

Dar por recibida la información de que la señora Victoria Mesén Arias es la nueva representante de la Vicerrectoría Ejecutiva ante la Comisión Institucional de Ética y Valores.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III, inciso 3)

CONSIDERANDO:

La nota del 24 de marzo del 2020 (REF. CU-278-2020), suscrita por el señor Andrey Pineda Sancho, coordinador saliente de la Comisión Institucional de Ética y Valores, en el que brinda un informe de tareas y proyectos pendientes de esa comisión, con el fin de que con la nueva conformación se garantice una transición que no interrumpa las labores que dicha instancia viene realizando.

SE ACUERDA:

1. **Enviar a los nuevos miembros de la Comisión Institucional de Ética y Valores, el informe brindado por el señor Andrey Pineda,**

respecto a las tareas y proyectos pendientes, para su consideración y continuidad.

2. Agradecer al señor Andrey Pineda la información brindada.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III, inciso 4)

CONSIDERANDO:

1. El correo del 26 de marzo del 2020 (REF. CU-280-2020), suscrito por la señora Marlene Víquez Salazar, miembro externo del Consejo Universitario, en el que, en atención al oficio AJCU-2020-062 del 19 de marzo del 2020, suscrito por la señora Nancy Arias Mora, asesora jurídica del Consejo Universitario, en el que atiende solicitud planteada por la señora Víquez el 02 de marzo del 2020, referente al artículo 137 del Estatuto de Personal, solicita la derogatoria de este artículo, fundamentada en el dictamen citado.
2. El oficio AJCU-2020-062 del 19 de marzo del 2020, suscrito por la señora Nancy Arias Mora, asesora jurídica del Consejo Universitario, en el que brinda dictamen referente a la consulta planteada por la señora Marlene Víquez, en relación con el artículo 137 del Estatuto de Personal, que se transcribe a continuación:

“Mediante correo electrónico de fecha 02 de marzo, la señora Consejala Marlene Víquez plantea la siguiente consulta:

“...si lo establecido en el artículo 137 del Estatuto de Personal transcrito, viola con lo establecido en los artículos del Estatuto Orgánico de la UNED, que se transcriben al inicio de la presente consulta.

La anterior consulta la hago, porque de acuerdo con el Sistema Normativo de la UNED, aprobado por el Consejo Universitario en sesión No. 447, artículo VI, inciso 1 de 13 de setiembre de 1983, se tiene definido para el Estatuto Orgánico, lo siguiente:

“ESTATUTO ORGÁNICO Se entenderá por Estatuto Orgánico de la Universidad Estatal a Distancia el reglamento que regula, de manera general, la naturaleza y fines de la Universidad, lo mismo que su estructura y gobierno, régimen disciplinario y recursos. Debe ser aprobado por la Asamblea Universitaria. Constituye el Reglamento superior de la UNED y, en

consecuencia, a él deben sujetarse las demás normas internas.” (El destacado es nuestro)

(https://www.uned.ac.cr/academica/images/cidreb/reglamento/organizacion/conceptos_sistema_normativo_uned.pdf)

En caso de que mi consulta sea afirmativa, es decir, que el artículo 137 viola lo establecido en el Estatuto Orgánico de la UNED, asignándole potestades al Rector que no proceden, le agradecería me lo indique, para plantear la derogatoria o modificación correspondiente del artículo 137 del Estatuto de Personal, al Consejo Universitario, y, con ello “armonizar” lo establecido en el Estatuto de Personal con lo regulado con el Estatuto Orgánico de la UNED.”

Sobre su consulta me permití realizar una investigación para determinar el origen de los cambios realizados en el Estatuto de Personal, específicamente sobre la incorporación del artículo 137 que es objeto de su consulta.

Antecedentes.

De seguido planteo la cronología que tuvo esta aprobación:

1. La solicitud original del tema en estudio data de la Sesión No. 2018-2010 de fecha 18 de febrero de 2010, en la cual se adopta el siguiente acuerdo: “*ARTICULO III, inciso 3-a) SE ACUERDA solicitar a la Oficina Jurídica que indique al Consejo Universitario el procedimiento más adecuado para resolver los recursos en alzada que se presenten ante este Consejo. ACUERDO FIRME*”

En esa sesión, se conoce un recurso contra un acuerdo del CONRE y se genera una discusión sobre cuál es la mejor manera de atender los recursos que de una u otra forma llegan al Consejo Universitario, generando, aparte del conocimiento del caso concreto, el acuerdo antes transcrito.

2. Luego de esa solicitud la Oficina Jurídica presenta una propuesta al Consejo Universitario mediante oficio O.J.2010-101 del 23 de marzo del 2010 (REF. CU096) en el que propone la inclusión de un Capítulo VIII al Reglamento del Consejo Universitario, sobre el procedimiento para resolver los recursos en alzada que se presenten ante el Consejo Universitario.

Esta propuesta se conoce en la Sesión del Consejo Universitario No. 2031-2010 del 6 de mayo de 2010, en la cual se discute ampliamente sobre el tema específico de su consulta, incluyendo la argumentación que realiza su persona, sobre la improcedencia de incluir un artículo que le ceda a quien ocupe la Rectoría, facultades para agotar la vía administrativa en la Universidad, por lo que se resuelve

aprobar el procedimiento excluyendo el artículo que contenía esa disposición.

Transcribo lo que resulta de interés de dicha Sesión:

“MAG. CARLOS MORGAN: Si todos estamos de acuerdo con esa propuesta de Reglamento excepto el Art. 57 con la instancia a la Administración y las reformas que le hemos hecho al articulado en el 53 específicamente, levantamos la mano. Aprobado en firme y rige a partir de hoy.

** * **

Al respecto se toma el siguiente acuerdo: ARTICULO III, inciso 1) Se conoce oficio O.J.2010101 del 23 de marzo del 2010 (REF. CU096, suscrito por el Dr. Celín Arce, jefe de la Oficina Jurídica, en el que brinda dictamen solicitado por el Consejo Universitario, en sesión 20182010, Art. III, inciso 3a) celebrada el 18 de febrero del 2010, en el que propone la inclusión de un Capítulo VIII al Reglamento del Consejo Universitario, sobre el procedimiento para resolver los recursos en alzada que se presenten ante el Consejo Universitario. SE ACUERDA: 1. Aprobar el siguiente nuevo Capítulo VIII del Reglamento del Consejo Universitario y sus Comisiones: CAPITULO VIII DEL AGOTAMIENTO DE LA VIA ADMINISTRATIVA (...)”

3. Posteriormente con esa misma fecha se da la solicitud que planteara el rector a.i. mediante oficio R.179-2020 de fecha 06 de mayo de 2020 dirigido a la Oficina Jurídica en el que solicita lo siguiente: *“Como es de su conocimiento en la sesión ordinaria del Consejo Universitario N.º 2031 del 6 de mayo del 2010, se conoció su nota OJ.2010.101, con relación a el procedimiento más adecuado para resolver los recursos en alzada que se presenten ante dicho Consejo. El Consejo Universitario aprobó su propuesta de adición de un capítulo VIII “Del Agotamiento de la Vía Administrativa” al Reglamento de dicho órgano, dejando sin efecto aprobar el artículo 57, para que el CONRE apruebe el procedimiento respectivo. Así las cosas, le solicito que, en el plazo de quince días hábiles, le presente al Consejo de Rectoría una propuesta de procedimiento que cumpla con los alcances del artículo 57 originalmente propuesto y con el nuevo capítulo del Reglamento del Consejo Universitario.”*
4. La solicitud de la Rectoría fue atendida por la Oficina Jurídica mediante oficio OJ.2010.171 emitido por la Oficina Jurídica que dice lo siguiente: *“Para los efectos correspondientes, me permito enviar la propuesta tendiente a rescatar del artículo 57, que no acogió el Consejo Universitario, según lo indicado en nuestro oficio O.J. 2010-101. Adicionase el artículo 126 al Estatuto de Personal el cual se leerá como sigue: (.)”*

Es en este oficio en el que se propone la inclusión del artículo 126 del Estatuto de Personal que es la consulta específica que ahora nos ocupa.

5. El Consejo de Rectoría recibe el documento con la propuesta y emite el acuerdo respectivo en la sesión No. 1634-2010, Art. I, inciso 2), celebrada el 31 de mayo del 2010 en el que dispone: *“Solicitar a la Oficina de Recursos Humanos que, en un plazo de ocho días (16 de agosto del 2010), brinde su opinión, en relación con la siguiente propuesta de adición del Artículo 126 al Estatuto de Personal: ...”*
6. Dicha consulta se envía y la Oficina de Recursos Humanos quien emite criterio con oficio ORH.1585.2010 de fecha 16 de agosto de 2010 en los siguientes términos: *“...Esta Oficina encuentra técnicamente adecuado que se establezcan los niveles de agotamiento de la vía administrativa, de conformidad con la materia que se trate. Es decir, es técnicamente adecuado que en materia administrativa, sea el señor Rector quien agote la vía administrativa, siempre y cuando no se incumpla lo establecido de artículo 125 del Estatuto de Personal. El problema que esta propuesta presenta es que iría en contra de lo establecido en el Art. 25 inciso II) del Estatuto Orgánico. Los aspectos que no sean administrativos y que son competencia del Consejo Universitario, es este Órgano Colegiado quien debería agotar la vía administrativa. Es así como se estableció en el capítulo VIII del Reglamento del Consejo Universitario. Por ello que esta propuesta debe concordar con la modificación aprobada en la sesión 2031 Art. VI inciso 3 del 6 de mayo del 2010 y con el Art. 25 inciso II el Estatuto Orgánico. Por lo con la redacción actual esta oficina no puede brindar criterio técnico a favor del mismo.”*
7. Este criterio lo recibe el Consejo Universitario y en Sesión No. 2051-2010 Art. IV, inciso 35) del 26 de agosto de 2010 *“ACUERDA: Solicitar a la Oficina Jurídica que indique al Consejo Universitario si la siguiente propuesta de adición al Artículo 126 del Estatuto de Personal, va en contra de lo establecido en el Artículo 25, inciso II) del Estatuto Orgánico: ...”*
8. De este criterio se solicitó nuevamente opinión a la Oficina Jurídica, la que emite ahora el oficio O.J.2010.337 de fecha 14 de octubre de 2010 indicando lo siguiente:

“Procedo a emitir criterio en el sentido de si la propuesta de adición al artículo 126 del Estatuto de Personal está en contra del artículo 25 inciso LL) del Estatuto Orgánico. En efecto, este inciso LL) le asigna al Consejo Universitario la función de dar por agotada la vía administrativa. No obstante, el artículo 350 de la Ley General de la Administración Pública establece que “...habrá en todos los casos una única instancia de alzada, cualquiera que fuere la procedencia del acto recurrido”. Por otro lado, según el artículo 126, inciso b) de esa misma Ley dan por agotada la vía administrativa “...los respectivos jefes”

de las entidades descentralizadas, cuando correspondan a la competencia exclusiva o a la especialidad administrativa de las mismas...” La propuesta de adición al artículo 126 del Estatuto de Personal lo que pretende es reglamentar el inciso LL) de repetida cita o reservar al Consejo el agotamiento de la vía administrativa en los casos de su competencia y especialidad; y otorgar al Rector esa misma función en asuntos de su especialidad básicamente administrativa. Lo importante es que el interesado tenga una instancia de apelación, lo cual se está garantizando. En caso que ese Consejo no acoja la reforma al artículo 126, el mismo deberá dar por agotada la vía administrativa en la totalidad de los casos sin importar su naturaleza (académica, disciplinaria, estudiantil, becas, contratación, etc.)”

9. Este criterio se conoce, junto con el criterio emitido por la Oficina de Recursos Humanos, en la Sesión 2055-2010 del 23 de setiembre de 2010.

En esa sesión se discutió el tema, específicamente se hizo un análisis y propuesta de procedimiento para el agotamiento de la vía administrativa, la que según lo describe la Ley General de Administración Pública es el acto que le pone fin a las gestiones que se realicen en una institución, porque resuelven definitivamente lo planteado y carecen de recurso ulterior. (artículo 126 y siguientes de la L.G.A.P.)

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

“ARTICULO III, inciso 3) Se conoce oficio O.J.2010-337 del 14 de setiembre del 2010 (REF. CU-441-2010), suscrito por el Sr. Celín Arce, Jefe de la Oficina Jurídica, en el que brinda dictamen solicitado por el Consejo Universitario en sesión 2051-2010, Art. IV, inciso 35), celebrada el 26 de agosto del 2010, sobre la opinión emitida por la Sra. Rosa María Vindas, Jefa de la Oficina de Recursos Humanos, mediante oficio O.R.H.-1585-2010 (REF. CU-384-2010), referente a la propuesta de adición del Artículo 126 al Estatuto de Personal, sobre los recursos que se presentan ante la Rectoría.

CONSIDERANDO QUE:

- 1. El dictamen O.J.2010-337 de la Oficina Jurídica indica que, según el Artículo 126, inciso b) de la Ley General de la Administración Pública, establece que dan por agotada la vía administrativa “...los respectivos jefes de las entidades descentralizadas, cuando correspondan a la competencia exclusiva o a la especialidad administrativa de las mismas...”.*
- 2. La propuesta de adición al Artículo 126 del Estatuto de Personal lo que pretende es reglamentar el Artículo 25, inciso II) del Estatuto Orgánico, o reservar al Consejo Universitario el agotamiento de la vía administrativa en los casos de su competencia y especialidad; y otorgar al Rector esa misma función en asuntos de su especialidad*

básicamente administrativa. 3. Se está garantizando que el interesado tenga una instancia de apelación.

SE ACUERDA: 1. Aprobar la siguiente adición de un nuevo Artículo 126 del Estatuto de Personal, en el CAPÍTULO IX: DE LOS RECURSOS, que se lea de la siguiente manera: “Artículo 126: De los recursos ante la Rectoría. (...) 2. Modificar la numeración siguiente al nuevo Artículo 126 del Estatuto de Personal, citado en el punto No. 1 de este acuerdo. 3. Comunicar este acuerdo a la Comunidad Universitaria. ACUERDO FIRME”

Dentro de esta modificación aprobada en la Sesión 2055-2010 del 23 de setiembre de 2010 quedó incluido el artículo 137 (numeración actual) en el Estatuto de Personal y que da origen a su consulta.

Análisis jurídico.

La exposición de antecedentes que realicé en el aparte anterior es de suma importante para ubicar el contexto en el que se dio esta modificación y también para el análisis jurídico, ya que dentro de dicha discusión se hicieron exposiciones y alegatos que merecen ser analizados de nuevo.

Lo primero que debo dejar constando es que el agotamiento de la vía administrativa es una figura propia del derecho administrativo, que refiere a los actos que ponen fin a una discusión o disputa en un órgano administrativo, relacionado directamente con que no existan recursos oponibles contra él, y que en su origen buscaba abrir la posibilidad de que quien presentaba una reclamación ante la Administración Pública, pudiera acceder a la administración de justicia. Sin embargo, esta condición cambió cuando la Sala Constitucional anuló la obligatoriedad de que se agote la vía administrativa para acudir a la vía judicial. Hoy se puede acudir a la vía judicial sin que se deba cumplir el requisito previo de agotar la vía administrativa.

Lo anterior no obsta para que deba cumplirse con dicho requisito cuando sea solicitado por el administrado.

Es por ello por lo que, aún y cuando no sea un requisito indispensable para acudir a la vía judicial, en los casos en que se solicite el trámite de agotamiento de la vía administrativa, deberá cumplirse.

La Ley General de la Administración Pública (LGAP) establece de manera general, a quién corresponde el agotamiento de la vía administrativa, pero no podemos olvidar que dicha normativa solo aplica de forma supletoria cuando lo que se busca resolver no encuentre norma interna propia de la UNED. Es decir, en este caso, no resulta aplicable lo dispuesto en la LGAP porque el

Estatuto Orgánico de la UNED contiene disposición expresa al respecto.

Ahora sí, ya en el análisis específico de lo consultado, la normativa propia de la UNED contiene una disposición que regula de manera concreta, quién tiene asignada la competencia para el agotamiento de la vía administrativa y dispone que es el Consejo Universitario. (Estatuto Orgánico artículo 25 inciso II)

La redacción del inciso II) del artículo 25 del Estatuto Orgánico, en el cual se describen las funciones del Consejo Universitario, no permite interpretación alguna, es claro que es competencia del Consejo Universitario el agotamiento de la vía administrativa.

Ciertamente, tal y como lo indicó la Oficina Jurídica, no hay una distinción entre las materias sobre las cuales el Consejo Universitario debe agotar la vía administrativa. Pero es precisamente por esa condición que no se puede distinguir.

El Estatuto Orgánico dispone que agota la vía administrativa y al no tener excepciones ni otras consideraciones se entiende como un mandato general. Es cierto que lo más práctico sería que cada órgano agote la vía administrativa según su competencia, sin embargo, de la lectura del artículo 25 funciones del Consejo Universitario (inciso II)) y el artículo 28 funciones de la Rectoría, ambos del Estatuto Orgánico no se encuentra dicha distinción y queda claro, porque no hay espacio para interpretación, que el único órgano competente para agotar la vía administrativa en todas las materias, lo es el Consejo Universitario.

Para lograr una separación en lo que se refiere a las competencias de cada órgano, se deberá promover una modificación al Estatuto Orgánico.

Esta situación fue advertida por la Oficina de Recursos Humanos cuando se envió la modificación a consulta por parte del Consejo Universitario (oficio ORH.2010.1585), así como por su persona en la discusión del tema en la sesión del Consejo Universitario N° 2031-2010.

Es decir, con base en lo dispuesto en el Estatuto Orgánico de la UNED, que es la norma que rige el actuar de la UNED en primera instancia, según su artículo 1° *“La Universidad Estatal a Distancia (UNED) es una institución de educación superior estatal especializada en la enseñanza mediante la utilización de los medios de comunicación social **y se regirá por el presente Estatuto.** (se suple el resaltado)”*, las normas ahí dispuestas son las que deben aplicarse y el resto de la normativa que se emita debe ajustarse a su contenido y regulación.

Aquellas normas que se emitan en contrario resultarían anulables porque generan una distorsión en el ordenamiento jurídico vigente de la UNED y redundan en una inseguridad jurídica para todos los actores.

En conclusión, el artículo 137 del Estatuto de Personal es contrario al inciso II) del artículo 25 del Estatuto Orgánico, en tanto le asigna a la persona que ejerce la Rectoría, funciones propias del Consejo Universitario.”

SE ACUERDA:

Remitir este asunto a la Comisión de Asuntos Jurídicos, con el fin de que lo analice y brinde un dictamen al plenario, a más tardar el 30 de junio del 2020.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III, inciso 5)

CONSIDERANDO:

El oficio MSP-DM-DVUE-163-2020 del 24 de marzo del 2020 (REF. CU-284-2020), suscrito por el señor Eduardo Solano Solano, Viceministro de Seguridad Pública, y el señor Randall Otárola Madrigal, Viceministro de Asuntos Políticos y Diálogo Ciudadano, en el que da respuesta al acuerdo tomado por el Consejo Universitario en la sesión 2794-2020, Art. III, inciso 7), celebrada el 12 de marzo del 2020, comunicado mediante oficio CU-2020-162, en el que se solicita al Presidente de la República y al Ministro de Seguridad Pública atender la violencia y vandalismo que afecta a los pueblos indígenas en el sur de Costa Rica, y en particular dos personas indígenas con una vinculación laboral con la UNED. Al respecto, indican que son atribuciones de la Fuerza Pública la vigilancia, en resguardo del orden y la seguridad, así como velar por el ejercicio de los derechos y libertades de todo ser humano dentro del territorio costarricense. Además, informa de las acciones operativas que se han realizado en la zona para garantizar la seguridad de los pueblos indígenas.

SE ACUERDA:

- 1) **Dar por recibida la información brindada por el Ministerio de Seguridad Pública y el Ministerio de Asuntos Políticos y Diálogo Ciudadano.**
- 2) **Remitir el oficio MSP-DM-DVUE-163-2020 a la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades, al Centro de Investigación en Cultura y Desarrollo (CICDE) y a la Dirección de Extensión Universitaria (DIREXTU), para su información y apreciación.**

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III, inciso 6)

CONSIDERANDO:

El oficio AJCU-2020-064 del 27 de marzo del 2020 (REF. CU-287-2020), suscrito por la señora Nancy Arias Mora, asesora jurídica del Consejo Universitario, en el que, en atención al acuerdo tomado por el Consejo Universitario en la sesión 2793-2020, Art. III, inciso 6) celebrada el 05 de marzo del 2020 (oficio CU-2020-140), brinda el siguiente dictamen referente a la información enviada por la Oficina de Recursos Humanos, mediante el oficio ORH-2020-0141 (REF. CU-193-2020), en relación con el Decreto No. 42163 MIDEPLAN-H, publicado en el Diario Oficial La Gaceta No. 18, Alcance No. 10 del 29 de enero del 2020.

“El Consejo Universitario en Sesión N° 2793-2020, Art. III, inciso 6) celebrada el 05 de marzo del 2020 acordó “Trasladar a la señora Nancy Arias Mora, asesora Jurídica del Consejo Universitario, la información enviada por la Oficina de Recursos Humanos, referente al decreto No. 42163 MIDEPLAN-H, publicado en el Diario Oficial La Gaceta No. 18, Alcance No. 10 del 29 de enero de 2020, con el fin de que analice las implicaciones para la Universidad y brinde un dictamen al plenario a más tardar el 31 de marzo de 2020.”

Para atender lo solicitado, de previo a entrar a realizar el análisis, debo mencionar que el decreto que se analiza está denominado “Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635 referente al Empleo Público N°41564-MIDEPLAN-H”, fue emitido el 11 de febrero de 2019 cuyo objetivo es *“definir las reglas necesarias para la interpretación y aplicación en estricto cumplimiento de las disposiciones del Título III de la Ley N°9635 del 3 de diciembre de 2018, relativo a las remuneraciones de los servidores del Estado.”*

La solicitud de análisis surge por la solicitud que plantea la señora jefe de la Oficina de Recursos Humanos en oficio ORH.2020.141 en el que

advierte que dicho decreto contiene considerandos que pueden afectar a la Universidad y concreta lo siguiente que se transcribe literal:

“Considero importante valorar básicamente dos aspectos, pues si bien por nuestra autonomía puede que no sean de aplicación en todos sus extremos, en materia laboral establece disposiciones en sus considerandos, que sería importante tomarlas encuentra, como estos aspectos son los temas: 1. Estado patrono único. 2. El que la relación laboral no se extingue hasta pasado un mes finalización de la misma, esto considero puede ser necesario el reconsiderar la forma de contratación de nuestros tutores, que no cuentan con un corte de nombramiento mayor a un mes, entre los diferentes cuatrimestres. (...)”

Análisis jurídico.

Los considerandos del Decreto incluyen una serie de aspectos que son los que se utilizan como base para el dictado del decreto mismo. Entre los considerandos, considero de especial relevancia los siguientes:

- I. Que el artículo 4 de la Ley N° 6227 del 2 de mayo de 1978, "Ley General de la Administración Pública", establece que ésta se rige por los principios generales de servicio público, con la finalidad de "(.) asegurar su continuidad, su eficiencia, su adaptación a todo cambio en el régimen legal o en la necesidad social que satisfacen y la igualdad en el trato de los destinatarios, usuarios o beneficiarios".*
- II. Que el artículo 5, inciso b) de la Ley N° 8131 del 18 de setiembre de 2001 "Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos", dispone que: "La administración de los recursos financieros del sector público se orientará a los intereses generales de la sociedad, atendiendo los principios de economía, eficacia y eficiencia, con sometimiento a la ley".*

Estos dos considerandos refieren específicamente a la continuidad del servicio público que prestan las instituciones que conforman el sector público, con independencia del grado de autonomía que ostenten o si son parte del Estado como tal. Es decir, utiliza como base, la razón de ser del Estado, que es brindar un servicio público a sus ciudadanos y para ello las normas citadas (LGAP Y LAFPP) establecen el lineamiento para dicho fin. Este aspecto me parece que es claro para la Uned y no requiere mayor análisis.

“V. Que la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635 establece dentro del Capítulo III denominado "Ordenamiento del Sistema Remunerativo y del Auxilio de Cesantía para el Sector Público" a las instituciones autónomas de manera genérica, sin excluir de su aplicación a ninguno de los tres grados de autonomía (autonomía administrativa o mínima, autonomía política o de gobierno o media, autonomía organizativa o plena) existentes en el ordenamiento y como parte de los órganos que conforman el aparato estatal. En tal sentido, se encuentran incluidas todas las instituciones autónomas y semiautónomas sin distinción (derivadas

de los artículos 188 y 189 de la Constitución Política, así como aquellas creadas por ley ordinaria, la Caja Costarricense del Seguro Social y a las universidades públicas)."

Sobre este considerando me parece que únicamente se debe advertir que este tema está en discusión judicial tanto en sede constitucional como en sede contencioso-administrativa por lo que no haremos mayor análisis sobre el mismo sino que, dicho análisis queda pendiente a la espera de lo que se defina en los procesos judiciales.

"VIII. Que respecto a la Teoría del Estado Patrono Único, la Procuraduría General de la República, en dictamen N° C-086-2007 del 23 de marzo de 2007, indicó: "La teoría del Estado como patrono único parte de la premisa de que el Estado es un único centro de imputación de derechos laborales, independientemente del ente u organismo específico en el cual desarrolla su actividad productiva el trabajador(.) A partir de los anteriores criterios jurisprudenciales, se ha sostenido que al trasladarse un funcionario de un puesto a otro dentro del Sector Público, la relación de empleo que mantiene dicho funcionario en las diferentes dependencias públicas, debe computarse como una sola, a efectos de proceder al reconocimiento de los derechos laborales que le correspondan.

IX. Que la Dirección General de Servicio Civil, mediante criterios jurídicos N° AJ-OF- 554-2018 y N° AJ-OF-013-2019, ha establecido que las disposiciones de la Ley N°9635 respecto del pago de compensación por prohibición, incentivos y otras compensaciones otorgados a funcionarios públicos previo a la entrada en vigencia de la ley, deben mantenerse incólumes siempre y cuando exista una continuidad en la relación de servicios, de conformidad con la Teoría del Estado como Patrono Único."

En estos considerandos se menciona la teoría del Estado como patrono único. Esta teoría fue desarrollada por la Procuraduría General de la República hace ya muchos años, cambiando el criterio anterior que fue superado y acogido el nuevo tanto en sede administrativa como judicial. El Estado es un único patrono y así se debe entender para aquellas cosas tanto derechos como obligaciones en que resulte aplicable. Es decir, si un funcionario público se pasa de una institución a otra, se le deben mantener los derechos que procedan, no así, aquellos que sean propios de una entidad o institución y que la nueva no los disponga. Los derechos generales se deben respetar (como cesantía y preaviso) y los que corresponden a prohibición si el puesto lo requiere y dedicación exclusiva en tanto la institución lo requiera; pero algunos otros derechos, no será posible mantenerlos (como el reconocimiento de carrera universitaria en una institución que no es universitaria).

Para efectos de la UNED no encuentro ningún aspecto distinto a los ya regulados en el Estatuto de Personal, que deba ser analizado, modificado o advertido.

Específicamente sobre lo apuntado por la señora jefe de Recursos Humanos es importante mencionar que los derechos de trabajadores

que vienen de otras instituciones deben respetarse, así como las de funcionarios de la UNED que se trasladen a otros lugares de trabajo. Pero se hace la aclaración de que se trata de un tema que ya se encuentra regulado y respetado en la Universidad por lo que, salvo que exista algún tema en particular que no se esté aplicando, no haría falta ninguna reforma.

El segundo tema que se remite en el oficio en análisis lo es en cuanto a la contratación de tutores en la UNED para atender materias o cuatrimestres que no son fijos. La jefe de Recursos Humanos menciona en el oficio que “la relación laboral no se extingue hasta pasado un mes finalización de la misma”. Sobre esta afirmación hay que aclarar que la relación laboral cuando termina sí termina en ese momento.

Lo que se ha dado es un análisis jurisprudencial, que no está considerado en este Decreto, de parte de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en relación con los contratos de trabajo que se reputan como de plazo definido, pero realmente no lo son y los trabajadores se ven expuestos a un continuo cese y re contratación que le permite a los patronos no asumir las obligaciones laborales.

Sobre el tema transcribo un extracto del Voto N° 2017-00089 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de las 9:20 horas del 30 de junio de 2017 que aclara el tema:

*“(…) No se comparte la tesis del apoderado especial judicial de la demandada, en el sentido que la contratación del actor fue por obra determinada. El artículo 26 del Código de Trabajo dispone: “El contrato de trabajo sólo podrá estipularse por tiempo o determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. **Si vencido el plazo subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se tendrá como contrato por tiempo indefinido**, en cuanto beneficie al trabajador, aquél que es permanente la naturaleza de los trabajos”. El numeral 27 siguiente establece: “No puede estipularse el contrato de trabajo por más de un año en perjuicio del trabajador; pero si se tratare de servicios que requieran preparación técnica especial la duración podrá ser, en las mismas condiciones, hasta de cinco años. No obstante, todo contrato por tiempo fijo es susceptible de prórroga, expresa o tácita. Lo será de esta última manera por el hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios con conocimiento del patrono”. **A la luz de esa normativa los contratos por tiempo indefinido son la regla y no la excepción.** En términos generales **el principio de continuidad impera en materia laboral**, el cual responde a la idea de que **debe ser la duración real del trabajo y no la voluntad de las partes, la determinante de la extensión en el tiempo del contrato** (PLA RODRIGUEZ, A. Los principios del Derecho del Trabajo. Buenos Aires. Ediciones Depalma. Segunda Edición. 1978. Página 159). El denominado contrato por tiempo determinado cobija no sólo aquellas contrataciones en las cuales se pacta, de previo, un plazo para la terminación del contrato. Para Cabanellas, se debe entender*

que el contrato por tiempo determinado o a plazo se da cuando: las partes han acordado fijar un plazo de duración; el contrato tiene por objeto la realización de un trabajo determinado; se trata de obtener un resultado; si de la naturaleza del trabajo se desprende una duración fijada de hecho y de antemano y cuando es a precio alzado. También, expone otra clasificación así: con término convencional fijo; concluido en vista la ejecución de un trabajo determinado; y, dependientes de la realización de cierto acontecimiento susceptible de valoración aproximada. En consecuencia, para distinguir los contratos a término de los contratos por tiempo indeterminado, se considera: la expectativa en que el trabajador puede encontrarse con relación a la continuidad de sus tareas (su creencia dada la naturaleza de la empresa, de que la prestación de sus servicios será continuada); a causa de la naturaleza de la empresa o del negocio, por lo cual la función será fija si se contrata el trabajo para prestaciones que constituyen la actividad normal de la empresa (ver CABANELLLAS (Guillermo) Contrato de Trabajo, Buenos Aires, Parte General Volumen 1, 1976, pp. 449-450). **En el caso concreto**, la accionada se dedica a la producción y comercialización de banano y el demandante prestaba sus servicios como embolsador. La deponente Carvajal Bernal y el testigo Gómez González aseveraron que el accionante fue contratado por el término de 6 meses. Sin embargo, del material probatorio allegado a los autos se desprende que existen méritos suficientes para afirmar lo contrario. De la declaración rendida por el señor Gómez González, Ingeniero Agrónomo encargado de la producción de la demandada, se extrae que la finca –que mide 266 hectáreas- produce banana todo el año. Si bien el deponente destacó que la cosecha tiene picos altos y bajos, que llevan a que la propiedad sea explotada en un 100% durante algunos meses y en un 25% otros, lo que implica pasar de 200 a 80 trabajadores y viceversa, ello no desvirtúa el hecho de que, efectivamente, durante los 12 meses del año la accionada produce banano, indistintamente de las cantidades. Respecto de la labor específica que ejecutaba el trabajador, se advierte que esta siempre se lleva a cabo, pues -según lo apuntó el declarante- continuamente hay parición, aunque sea ínfima, por lo que resulta necesario contar con un mínimo de personal que efectúe esa tarea. Esto último es confirmado con los testimonios de los señores Martínez Flores y Valle Gómez, ambos trabajadores de la demandada, quienes fueron contestes en señalar que la actividad de embolse -realizada por el actor- no se paralizaba en ningún momento del año. Así las cosas, **el alegato de que el contrato suscrito lo fue por obra determinada no resulta de recibo, pues no cabe duda de que el servicio prestado por el demandante formaba parte del sistema de producción de la empresa, el cual no cesaba en ninguna época, lo que permite afirmar que la razón que dio origen a su contratación subsistía aún después de su despido. Tan es así que el testigo Valle Gómez aseveró que después de que el accionante fue despedido, otra persona fue contratada en su lugar; es decir, para cumplir sus mismas funciones.** Por consiguiente, el vínculo existente no se subsume dentro de la figura contractual aludida – contrato por obra determinada-. (...) (se suplen los resaltados)

En el caso transcrito queda claro que no se podría establecer un contrato de trabajo por plazo fijo si al concluir el plazo el servicio lo

sigue prestando otra persona. En el caso de la UNED, queda claro que los tutores de jornada especial se contratan para una labor que sí se termina porque es para lecciones en un cuatrimestre y posiblemente se vuelva a dar la contratación el próximo año o cuando la Universidad lo necesite y así lo dice claramente el Reglamento.

Lo que sí debe advertirse y tener claridad -y aclaro que la suscrita no tiene información precisa para referirme al tema de manera concreta y considero además que no es un tema de competencia jurídica- es sobre la decisión o la costumbre de contratar o mantener tutores bajo la condición de contrato por plazo definido y contratarlos todos los cuatrimestres de forma continua.

Si esta situación se está dando, que parece ser la advertencia que hace la oficina de Recursos Humanos al indicar: *“...puede ser necesario el reconsiderar la forma de contratación de nuestros tutores, que no cuentan con un corte de nombramiento mayor a un mes, entre los diferentes cuatrimestres.”* significa que los tutores son contratados de forma continua, con lo que, parece que podría no estarse dando un rompimiento de la relación laboral.

Esta última situación es la que recomiendo verificar ya que, de contar con contrataciones de varios cuatrimestres continuos, por ser una necesidad permanente de la Universidad, podrían estarse dando contrataciones indefinida, que como además como se indica en la resolución citada, para el derecho laboral, son la regla y no la excepción.

El Reglamento para profesores tutores de jornada especial de la UNED indica lo siguiente: *“El presente reglamento regulará el reclutamiento, la selección, el nombramiento de los tutores de jornada especial que se designen a plazo fijo...”* (Lo resaltado no es del original)

Es decir, desde su normativa queda claro que se trata de contratos a plazo fijo y no permanentes o continuos ya que, de tratarse de contrataciones continuas todos los cuatrimestres, evidentemente ya no constituirían contrataciones a plazo fijo. Reitero que, en el derecho laboral se da la primacía de la realidad en beneficio de los trabajadores por lo que, impera lo que se compruebe que ocurre en la realidad con valor probatorio superior a lo escrito en la normativa.

Hecho este comentario, considero que el Decreto Ejecutivo en análisis contiene información general valiosa para realizar análisis específicos de lo que la Universidad está trabajando en el tema laboral a lo interno, pero no considero que se requiera modificación de normativa específica derivada de esta publicación, con la salvedad hecha, más que la que ya se tiene en análisis interno.

Dejo así rendido el informe solicitado y quedo a su disposición para cualquier consulta adicional sobre el tema.”

SE ACUERDA:

- 1. Acoger el dictamen AJCU-2020-064 presentado por la señora Nancy Arias, asesora jurídica del Consejo Universitario.**
- 2. Remitir a la Oficina de Recursos Humanos el oficio AJCU-2020-064, para su conocimiento, en atención a la consulta realizada mediante el oficio ORH-2020-0141 (REF. CU-193-2020), referente al Decreto No. 42163 MIDEPLAN-H, publicado en el Diario Oficial La Gaceta No. 18, Alcance No. 10 del 29 de enero del 2020**
- 3. Remitir a la administración el dictamen AJCU-2020-064 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, para su consideración en el análisis que está realizando sobre la contratación de personal a plazo fijo.**

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III, inciso 7)

CONSIDERANDO:

El oficio AJCU-2020-067 del 30 de marzo del 2020 (REF. CU-290-2020), suscrito por la señora Nancy Arias Mora, asesora jurídica del Consejo Universitario en el que, en atención al acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2794-2020, Art. III, inciso 13), celebrada el 12 de marzo del 2020 (oficio CU-2020-169), informa sobre los asuntos que tiene pendientes de responder, e indica que los atenderá a la brevedad.

SE ACUERDA:

Dar por recibido el informe de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, referente a los asuntos pendientes de responder y se remite a la Coordinación General de la Secretaría del Consejo Universitario, para su consideración.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III, inciso 8)

CONSIDERANDO:

El oficio AI-054-2020 del 31 de marzo del 2020 (REF. CU-293-2020), suscrito por el señor Karino Alberto Lizano Arias, auditor interno, en el que remite el Informe de labores de la Auditoría Interna, correspondiente al período 2019.

SE ACUERDA:

Remitir a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo el Informe de labores de la Auditoría Interna, correspondiente al período 2019, con el fin de que la analice y brinde un dictamen al plenario a más tardar el 31 de mayo del 2020.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III, inciso 9)

CONSIDERANDO:

- 1. El dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, sesión 724-2020, Art. V, inciso 2), celebrada el 01 de abril del 2020 (CU.CPDOyA-2020-029), referente al acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2794-2020, Art. III, inciso 8) del 12 de marzo del 2020 (CU-2020-163), en donde se remite a esta Comisión el Informe Preliminar ACE-005-2019, denominado “Estudio sobre el cumplimiento del plan de mejoramiento de sistemas de información desarrolladas en plataformas actualmente descontinuadas, con el fin de que lo analice y brinde un dictamen al plenario, a más tardar el 15 de abril del 2020.**
- 2. El acuerdo tomado por la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, en sesión 722-2020, Art. IV, inciso 1), celebrada el 18 de marzo del 2020 (CU.CPDOyA-2020-025), en el cual se le solicita al director de la Dirección de Tecnología de Información y Comunicaciones, así como a la Comisión Estratégica de Tecnología de Información y Comunicaciones (CETIC), que a más tardar el 24 de marzo de 2020, remitan a esta comisión con carácter urgente, su criterio referente al Informe Preliminar remitido por la Auditoría Interna en oficio AI-039-2020, titulado “Estudio sobre el cumplimiento del plan de mejoramiento de sistemas de información desarrolladas en plataformas actualmente descontinuadas”.**

3. **La nota DTIC-2020-041, del 24 de marzo de 2020, suscrita por el señor Francisco Durán Montoya, director de la DTIC, en atención al Oficio CU.CPDOyA-2020-025, referente al Informe ACE-005-2019.**
4. **La Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo no recibió respuesta de la CETIC, a lo solicitado en el oficio CU.CPDOyA-2020-025 emitido por esta Comisión.**
5. **Lo expuesto por el auditor interno Karino Lizano Arias, en la sesión 723-2020, sobre el Informe Preliminar remitido por la Auditoría Interna en oficio AI-039-2020, titulado “Estudio sobre el cumplimiento del plan de mejoramiento de sistemas de información desarrolladas en plataformas actualmente discontinuadas”.**
6. **La Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, analizó el Informe Preliminar referente al “Estudio sobre el cumplimiento del plan de mejoramiento de sistemas de información desarrolladas en plataformas actualmente discontinuadas”, en las sesiones 723-2020 y 724-2020.**

SE ACUERDA:

1. **Acoger el Informe Preliminar remitido por la Auditoría Interna en oficio AI-039-2020, denominado “Estudio sobre el cumplimiento del plan de mejoramiento de sistemas de información desarrolladas en plataformas actualmente discontinuadas”, así como los resultados y las recomendaciones que en él se detallan.**
2. **Girar las siguientes instrucciones al director de Tecnologías, Información y Comunicaciones:**
 - a. **Que utilice la metodología de Proyectos TIC (Guía para implementar proyectos) establecida por la Vicerrectoría de Planificación conjuntamente con la DTIC, considerando la asignación presupuestaria para la ejecución de proyectos TI.**
 - b. **Que efectúe un estudio de factibilidad técnica y económica para el replanteamiento y solicitud de recursos en la gestión del Proyecto PDTIC.**
 - c. **Que efectúe la valoración de riesgos y autoevaluación de la DTIC en coordinación con el PROCI, como indica la Ley General de Control Interno, con el objetivo en determinar las**

medidas de control que permitan administrar potenciales riesgos de todos los procesos y proyectos de esa Dirección.

- d. Que implemente controles formales que respalden las actividades realizadas por el personal de la DTIC, que muestre al menos una secuencia para el seguimiento de los acuerdos y demás gestiones internas. Conformar un expediente físico o digital de los acuerdos más importantes de los proyectos para su verificación.**
- 3. Recordar a la CETIC que debe realizar las funciones establecidas en el acuerdo tomado por el Consejo Universitarios en sesión No. 2406-2015, artículo III, inciso 1-a), celebrada el 26 de febrero de 2015, con el objetivo de cumplimiento de los proyectos tecnológicos de la Universidad.**
- 4. Indicar al coordinador de la CETIC que se deben implementar controles de cumplimiento sobre la labor de esta Comisión que permitan administrar los avances en el desarrollo de los proyectos de actualización de los sistemas de información aprobados por el Consejo de Rectoría**

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III, inciso 10)

CONSIDERANDO:

- 1. El dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, sesión 724-2020, Art. V, inciso 1), celebrada el 01 de abril del 2020 (CU.CPDOyA-2020-028), referente al acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2795-2020, Art. IV, inciso 3) celebrada el 19 de marzo del 2020 (CU-2020-175), relativo al oficio ORH-URSP-2020-0597 del 16 de marzo del 2020 (REF. CU-258-2020), suscrito por la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, jefe a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, en el cual se adjunta el oficio ORH-URSP-2020-0597 de la Oficina de Recursos Humanos, que contiene el perfil y el cronograma respectivo, para el nombramiento del director o directora de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades, dado que el nombramiento de la actual directora vence el 15 de julio del 2020. El acuerdo fue comunicado a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo para que se pronuncie a más tardar el 31 de marzo del 2020.**

2. Acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 1706-2004, celebrada el 14 de mayo del 2004, en el cual se establecen los perfiles generales para los cargos de jefatura o dirección de las unidades académicas o administrativas.
3. Lo discutido por la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, en la sesión 724-2020 llevada a cabo el miércoles 01 de abril de 2020.

SE ACUERDA:

1. Aprobación el perfil remitido en la nota ORH-URSP-2020-0597 del 16 de marzo del 2020 (REF. CU-258-2020), por la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos, correspondiente al nombramiento del director de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades, que a la letra indica:

PUESTO: Director(a) de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades

Tipo de nombre: a plazo fijo por 4 años

Requisitos:

Requisitos indispensables:

- Licenciatura, especialidad o maestría en un área específica del cargo.
- Al menos cinco años de experiencia en actividades relacionadas con la docencia, extensión, investigación o la producción de materiales didácticos.
- Al menos tres años de experiencia en la gestión de las funciones del proceso administrativo (planeación, dirección, ejecución y control).

Requisito Legal:

- Incorporado al Colegio Profesional respectivo.

Requisitos Deseables:

- Doctorado.
- Profesional 4 o superior o su equivalente en otras universidades públicas.
- Dominio de un idioma extranjero.
- Conocimiento en el manejo de sistemas de información y comunicación.

- Experiencia en la dirección y ejecución de proyectos.

Condiciones del puesto:

- Disponibilidad horaria para trabajar tiempo completo, de acuerdo con los intereses y necesidades de la Universidad.
- Haber recibido o estar en disposición de recibir durante el primer año de nombramiento los cursos de Ética en la Función Pública, Control Interno, inducción y trámites relacionados con la gestión de recursos humanos, presupuestarios y contratación administrativa, o cualquier otro que se requiera para ejercer de manera idónea la gestión.

Nota: En el caso de los oferentes que opten por la renovación de un puesto de jefatura o dirección (ocupantes actuales que deseen participar en el concurso) deben haber cumplido con lo establecido en el inciso e) del Artículo 12 de la Ley General de Control Interno. (acuerdo de Consejo Universitario tomado en sesión 1975-2009, del 7 de mayo de 2009, art. III, inciso 5).

2. **Aprobar el cronograma propuesto por la Oficina de Recursos Humanos para el concurso del director(a) de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades.**

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III, inciso 11)

CONSIDERANDO:

El dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo en sesión 724-2020, Art. V, inciso 3), celebrada el 01 de abril del 2020 (CU.CPDOyA-2020-030), referente al acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2794-2020, Art. III, inciso 13) celebrada el 12 de marzo del 2020 (CU-2020-169-A), en el cual envía el informe a las instancias que tienen acuerdos pendientes de cumplimiento, con el fin de que, a más tardar 30 de marzo del 2020, se pronuncien con los asuntos que tienen pendiente.

SE ACUERDA:

Conceder prórroga en la fecha que se detalla, para el cumplimiento de los siguientes acuerdos pendientes por parte de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo:

- 1. Sesión 2779-2019, Art. III, inciso 12) celebrada el 14 de noviembre del 2019 (CU-2019-737), referente al “Estudio técnico para valorar la pertinencia de la incorporación de una unidad especializada de desarrollo y gestión de proyectos institucionales en la estructura organizacional de la Universidad”. PRÓRROGA: 30 de julio de 2020.**
- 2. Sesión 2724-2019, Art. III, inciso 7), celebrada el 21 de marzo del 2019 (CU-2019-175), referente a los perfiles de Jefaturas. PRÓRROGA: 30 de abril de 2020.**

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III, inciso 11-a)

CONSIDERANDO:

- 1) El oficio CPPI-0116-2019 del 12 de agosto del 2019 (REF. CU-570-2019), suscrito por la señora Jenipher Granados Gamboa, jefe a.i. del Centro de Planificación y Programación Institucional (CPPI), en el que remite el criterio técnico referente a la solicitud de la Vicerrectoría Académica para el cambio de nombre del “Programa de Videoconferencia y Audiográfica” por “Programa de Video comunicación”.**
- 2) El oficio citado en el punto anterior fue remitido a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo en la sesión 2756-2019, Art. III, inciso 9), mediante oficio CU-2019-538, para su análisis.**
- 3) Lo discutido por el Consejo Universitario en la presente sesión, en relación con el cambio de nombre del “Programa de Videoconferencia y Audiográfica”.**
- 4) El señor rector, Rodrigo Arias Camacho, informa verbalmente que la administración está realizando una revisión de la estructura que debe tener el Programa de Videoconferencia y Audiográfica.**

- 5) **En este momento se considera que no es conveniente realizar un estudio técnico de la estructura del Programa de Videoconferencia y Audiográfica, tal y como lo ha valorado la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo.**

SE ACUERDA:

- 1) **Dejar sin efecto el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2756-2019, Art. III, inciso 9) celebrada el 22 de agosto del 2019 (CU-2019-538), en el que se envía a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo la solicitud del cambio de nombre del Programa de Videoconferencia y Audiográfica por "Programa de Videocomunicación".**
- 2) **Devolver a la administración este asunto, con el fin de que complete el análisis que está realizando en relación con el Programa de Videoconferencia y Audiográfica, y en lo que compete, informe al Consejo Universitario.**

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III, inciso 12)

CONSIDERANDO:

El oficio SCU-2020-068 del 01 de abril del 2020 (REF. CU-296-2020), suscrito por la señora Carolina Amerling Quesada, coordinadora de la Comisión de Asuntos Jurídicos, en el que solicita prórroga para el cumplimiento de acuerdos asignados a la Comisión de Asuntos Jurídicos.

SE ACUERDA:

Conceder prórroga hasta el 15 de julio del 2020, para que la Comisión de Asuntos Jurídicos brinde dictamen referente a los siguientes acuerdos del Consejo Universitario:

- **Sesión 2768-2019, Art. III, inciso 1-a) celebrada el 03 de octubre del 2019: SE ACUERDA autorizar a la Comisión de Asuntos Jurídicos analice integralmente el Reglamento de Teletrabajo de la UNED, a la**

luz de lo establecido en la Ley No. 21.141 para regular el Teletrabajo, aprobada recientemente por la Asamblea Legislativa.

- **Sesión 2674-2018, Art. III, inciso 8), celebrada el 05 de julio del 2018: SE ACUERDA** Remitir a la Comisión de Asuntos Jurídicos la propuesta de modificación del artículo 26 del Reglamento de Carrera Universitaria y el artículo 97 del Estatuto de Personal, presentada por la Comisión de Carrera Administrativa, con el fin de que la analice y brinde un dictamen al plenario a más tardar el 30 de setiembre del 2018.
- **Sesión 2701-2018, Art. III, inciso 6), celebrada el 01 de noviembre del 2018: SE ACUERDA** Remitir a la Comisión de Asuntos Jurídicos, con el fin de que analice el artículo 26 del Reglamento de Carrera Universitaria, tomando en consideración el dictamen O.J.2018-456 de la Oficina Jurídica, y remita un dictamen al plenario.
- **Sesión 2717-2019, Art. V, inciso 2-b), celebrada el 21 de febrero del 2019: SE ACUERDA** Autorizar a la Comisión de Asuntos Jurídicos para que analice el Reglamento de suscripción de Convenios y Contratos de la UNED, y presente al plenario la propuesta de modificación de este reglamento que considere pertinente.
- **Sesión 2734-2019, Art. III, inciso 10), celebrada el 09 de mayo del 2019: SE ACUERDA** Remitir a la Comisión de Asuntos Jurídicos la solicitud del COBI, con el fin de que analice si procede realizar una modificación al artículo 7 del Reglamento para la Formación y la Capacitación del Personal de la UNED, y brinde un dictamen al plenario.
- **Sesión 2736-2019, Art. IV, inciso 2) celebrada el 16 de mayo del 2019: SE ACUERDA:** 2. “Solicitar a la Comisión de Asuntos Jurídicos que en un plazo de tres meses (31 de agosto del 2019): **a)** Analice los artículos 5 y 6 del Estatuto de Personal, con el fin de generar las modificaciones correspondientes...”. **b)** Concordar el artículo 4 y el 19, inciso d) del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal, sobre la utilización del concurso para el nombramiento de funcionarios a plazo fijo e interino.”
- **Sesión 2751-2019, Art. VI, inciso 28), celebrada el 01 de agosto del 2019: SE ACUERDA** Remitir a la Comisión de Asuntos Jurídicos la propuesta de Reglamento para el nombramiento de Directores y Jefes, presentada por la señora Marlene Viquez Salazar, con el fin de que la analice y brinde un dictamen al plenario.
- **Sesión 2760-2019, Art. III, inciso 4) celebrada el 05 de setiembre del 2019: SE ACUERDA** Remitir a la Comisión de Asuntos Jurídicos la

consulta planteada por la Comisión de Carrera Profesional, con el fin de que la analice y brinde un dictamen al plenario.

- **Sesión 2782-2019, Art. III, inciso 3) celebrada el 28 de noviembre del 2019: SE ACUERDA** Trasladar a la Comisión de Asuntos Jurídicos la propuesta de modificación del Artículo 7 del Reglamento de Becas para la Formación y Capacitación del Personal de la UNED, planteada por el CONRE, con el fin de que la analice y brinde un dictamen al plenario.
- **Sesión 2784-2019, Art. IV, inciso 1), celebrada el 12 de diciembre del 2019: SE ACUERDA** Remitir a la Comisión de Asuntos Jurídicos el borrador del Convenio Marco de Cooperación entre la Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica y la Fundación sin Límites para el Desarrollo Humano, con el fin de que lo analice y brinde un dictamen al plenario.
- **Sesión 2650-2018, Art. III, inciso 3) del 15 de marzo, 2018: SE ACUERDA** Remitir la propuesta de modificación del artículo 44, inciso a) del Estatuto de Personal, y del artículo 18 del Reglamento para la Formación y Capacitación del Personal de la UNED, planteada por el Consejo de Becas Institucional.

ACUERDO FIRME

Amss***