UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA
Consejo Universitario

ACUERDOS TOMADOS EN SESIÓN 2834-2020

CELEBRADA EL 26 DE NOVIEMBRE DEL 2020

ARTÍCULO I

CONSIDERANDO:

El oficio R-1172-2020 del 25 de noviembre del 2020 (REF. CU-1042-2020), suscrito por el señor rector, Rodrigo Arias Camacho, en el que presenta la justificación de los temas nuevos que se incluyen en la agenda de la sesión extraordinaria 2834-2020 del Consejo Universitario, del 26 de noviembre del 2020.

SE ACUERDA:

Aprobar las justificaciones indicadas por el señor rector en el oficio R-1172-2020, respecto a los temas que se incluyen en la agenda de la sesión extraordinaria 2834-2020 del Consejo Universitario, del 26 de noviembre del 2020.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III, inciso 1)

CONSIDERANDO:

El oficio V-PSICO-2020-05.11.2020 del 5 de noviembre del 2020 (REF. CU-974-2020), suscrito por el señor Benicio Gutiérrez-Doña, investigador del Programa de Investigación en Ciencias Psicológicas y del Comportamiento Humano, en el que solicita audiencia para exponer los resultados del Estudio EUCLID-COVID-19 (Alemania – Costa Rica), los cuales son importantes para la institución y para la salud mental y la calidad de vida del país en el Contexto de la Pandemia del Coronavirus.

SE ACUERDA:

Conceder la audiencia solicitada por el señor Benicio Gutiérrez-Doña, en la sesión del 3 de diciembre del 2020, a las 11:00 a.m., con el fin de que exponga los resultados del Estudio EUCLID-COVID-19 (Alemania – Costa Rica).

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III, inciso 2)

CONSIDERANDO:

El oficio V.P.051-2020 del 23 de noviembre del 2020 (REF. CU-1019-2020), suscrito por el señor Álvaro García Otárola, vicerrector de Planificación en el que solicita el nombramiento de la señora Jenipher Granados Gamboa, como jefe interina del Centro de Planificación y Programación Institucional, a partir del 18 de enero del 2021.

SE ACUERDA:

Nombrar en forma interina a la señora Jenipher Granados Gamboa, como jefe a.i. del Centro de Planificación y Programación Institucional, por un período de seis meses, del 18 de enero al 17 de julio del 2021.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III, inciso 3)

CONSIDERANDO:

El oficio V.P.052-2020 del 23 de noviembre del 2020 (REF. CU-1020-2020), suscrito por el señor Álvaro García Otárola, vicerrector de Planificación en el que solicita el nombramiento de la señora Rosberly Rojas Campos, como jefe interino del Centro de

Investigación y Evaluación Institucional, a partir del 18 de enero del 2021.

SE ACUERDA:

Nombrar en forma interina a la señora Rosberly Rojas Campos, como jefe a.i. del Centro de Investigación y Evaluación Institucional, por un período de seis meses, del 17 de enero al 16 de julio del 2021.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III, inciso 4)

CONSIDERANDO:

El oficio OCS-1182-2020 del 24 de noviembre del 2020 (REF. CU-1031-2020), suscrito por el señor Carlos Steve Brizuela Ávila, funcionario de la Oficina de Contratación y Suministros, y la señora Catalina Vargas Meneses, coordinadora de Proyectos de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales, en el que solicitan realizar una modificación del acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2833-2020, Art. III, inciso 3), celebrada el 19 de noviembre del 2020, referente a la Licitación Pública 2020LN-000001-0017699999 “EQUIPO ESPECIALIZADO PARA LABORATORIO DE AGUA Y SUELOS”, debido a que se evidenció un error ocasionado por la cantidad de partidas y líneas.

SE ACUERDA:

Derogar el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2833-2020, Art. III, inciso 3), celebrada el 19 de noviembre del 2020, referente a la Licitación Pública 2020LN-000001-0017699999 “EQUIPO ESPECIALIZADO PARA LABORATORIO DE AGUA Y SUELOS”.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III, inciso 4-a)

CONSIDERANDO:

- 1. El oficio CR-2020-2123 del 17 de noviembre del 2020 (REF. CU-1006-2020), en el que se transcribe el acuerdo tomado por el**

Consejo de Rectoría en sesión 2130-2020, Artículo II, inciso 3), celebrada el 16 de noviembre del 2020, en el que remite el expediente de la Licitación Pública No. 2020LN-00001-0017699999 “EQUIPO ESPECIALIZADO PARA LABORATORIO DE AGUA Y SUELOS”.

- 2. La recomendación emitida por la Comisión de Licitaciones, sesión No. 22-2020, del 19 de octubre del 2020, en relación con el expediente de la Licitación Pública No. 2020LN-00001-0017699999 “EQUIPO ESPECIALIZADO PARA LABORATORIO DE AGUA Y SUELOS”.**
- 3. El oficio O.C.P.2020.174 del 04 de noviembre del 2020 (REF. 2752-2020) remitido por el señor Roberto Ocampo Rojas, jefe a.i. de la Oficina de Control de Presupuesto, en el que adjunta el expediente de la Licitación Pública No. 2020LN-00001-0017699999 “EQUIPO ESPECIALIZADO PARA LABORATORIO DE AGUA Y SUELOS” con la debida revisión y verificación de cumplimiento de la documentación.**
- 4. El oficio O.J.2020-430 del 03 de noviembre del 2020, suscrito por la señora Elizabeth Baquero Baquero, asesora legal de la Oficina Jurídica, en el cual vierte criterio del expediente de la Licitación Pública No. 2020LN-00001-0017699999 “EQUIPO ESPECIALIZADO PARA LABORATORIO DE AGUA Y SUELOS”.**
- 5. El oficio OCS-1182-2020 del 24 de noviembre del 2020 (REF. CU-1031-2020), suscrito por el señor Carlos Steve Brizuela Ávila, funcionario de la Oficina de Contratación y Suministros, y la señora Catalina Vargas Meneses, coordinadora de Proyectos de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales, en el que solicitan realizar una modificación del acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2833-2020, Art. III, inciso 3), celebrada el 19 de noviembre del 2020, referente a la Licitación Pública 2020LN-00001-0017699999 “EQUIPO ESPECIALIZADO PARA LABORATORIO DE AGUA Y SUELOS”, debido a que se evidenció un error ocasionado por la cantidad de partidas y líneas.**
- 6. En la presente sesión, 2834-2020, Art. III, inciso 4), se deroga el el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2833-2020, Art. III, inciso 3), celebrada el 19 de noviembre del 2020.**

SE ACUERDA:

- I. **Adjudicar la Licitación Pública 2020LN-000001-0017699999 “EQUIPO ESPECIALIZADO PARA LABORATORIO DE AGUA Y SUELOS”, con base en lo indicado en la recomendación y la evaluación respectiva, de la siguiente manera:**
- a. **A la empresa TECNO DIAGNOSTICA SOCIEDAD ANONIMA, lo siguiente:**
- Partida 1: compuesta por la siguiente cantidad de línea: de la línea 1 a la línea 5: según especificaciones técnicas y ficha aportada.
Precio Total: \$38.827,32**
- Partida 8 compuesta por la siguiente cantidad de líneas: de la línea 32 a la línea 110: según especificaciones técnicas y ficha aportada.
Precio Total: \$20.479,8456
Tiempo de Entrega: 120 días naturales.**
- *Para efectos prácticos se pone la totalidad de las líneas mismas que pueden ser consultadas en el documento anexo a la comisión de licitaciones
Monto total Adjudicado: \$59.307,1656
Tiempo de Entrega: 120 días naturales.**
- b. **A la empresa AUDRAIN Y JIMENEZ SOCIEDAD ANONIMA, lo siguiente:**
- Partida 2: compuesta por la siguiente cantidad de línea: de la línea 6 a la línea 11: según especificaciones técnicas y ficha aportada.
Precio Total: \$28.251,348**
- Partida 3: compuesta por la siguiente cantidad de líneas: de la línea 12 a la línea 17: según especificaciones técnicas y ficha aportada.
Precio Total: \$29.525,022**
- *Para efectos prácticos se pone la totalidad de las líneas mismas que pueden ser consultadas en el documento anexo a la comisión de licitaciones
Monto total Adjudicado: \$57.776,370
Tiempo de Entrega: 120 días naturales.**
- c. **A la empresa TECNOLOGIAS APLICADAS A LA MEDICINA E INDUSTRIA TECAMI SOCIEDAD ANONIMA, lo siguiente:**

Partida 4: compuesta por la siguiente cantidad de línea: de la línea 18 a la línea 22: según especificaciones técnicas y ficha aportada.

Precio Total: \$29.148,234

***Para efectos prácticos se pone la totalidad de las líneas mismas que pueden ser consultadas en el documento anexo a la comisión de licitaciones**

Monto total Adjudicado: \$29.148,2340

Tiempo de Entrega: 120 días naturales.

- d. A la empresa MARCO VINICIO BRENES BRENES, lo siguiente:**

Partida 6: compuesta por la siguiente cantidad de línea: de la línea 28 a la línea 29: según especificaciones técnicas y ficha aportada.

Precio Total: \$6.222,00

***Para efectos prácticos se pone la totalidad de las líneas mismas que pueden ser consultadas en el documento anexo a la comisión de licitaciones**

Monto total Adjudicado: \$6.222,00

Tiempo de Entrega: 120 días naturales.

- e. A la empresa SCANCO TECNOLOGIA SOCIEDAD ANONIMA, lo siguiente:**

Partida 7: compuesta por la siguiente cantidad de línea: de la línea 30 a la línea 31: según especificaciones técnicas y ficha aportada.

Precio Total: \$22.581,5556

Partida 10: compuesta por la línea 113: según especificaciones técnicas y ficha aportada.

Precio Total: \$25.096,8348

Partida 11: compuesta por la siguiente cantidad de línea: de la línea 114 a la línea 115: según especificaciones técnicas y ficha aportada.

Precio Total: \$33.079,5384

***Para efectos prácticos se pone la totalidad de las líneas mismas que pueden ser consultadas en el documento anexo a la comisión de licitaciones**

***Para efectos prácticos se pone la totalidad de las líneas mismas que pueden ser consultadas en el documento anexo a la comisión de licitaciones**

Monto total Adjudicado: \$80 757,9288

Tiempo de Entrega: 90 días naturales.

- f. A la empresa **TECNOLOGIA APLICADA INTERNACIONAL SOCIEDAD ANONIMA**, lo siguiente:

Partida 5: compuesta por la siguiente cantidad de línea: de la línea 23 a la línea 27: según especificaciones técnicas y ficha aportada.

Precio Total: \$19.060,607

***Para efectos prácticos se pone la totalidad de las líneas mismas que pueden ser consultadas en el documento anexo a la comisión de licitaciones**

Monto total Adjudicado: \$19.060,607

Tiempo de Entrega: 120 días naturales.

- g. A la empresa **ISASA LATAM SOCIEDAD ANONIMA**, lo siguiente:

Partida 12: compuesta por la siguiente cantidad de línea: de la línea 116 a la línea 121: según especificaciones técnicas y ficha aportada.

Precio Total: ₡216.950.107,68

***Para efectos prácticos se pone la totalidad de las líneas mismas que pueden ser consultadas en el documento anexo a la comisión de licitaciones**

Monto total Adjudicado: ₡216.950.107,68

Tiempo de Entrega: 120 días naturales.

- h. A la empresa **COMPAÑIA TECNICA Y COMERCIAL SATEC SOCIEDAD ANONIMA**, lo siguiente:

Partida 13: compuesta por la siguiente cantidad de línea: de la línea 122 a la línea 144: según especificaciones técnicas y ficha aportada.

Precio Total: \$28.890,9900

***Para efectos prácticos se pone la totalidad de las líneas mismas que pueden ser consultadas en el documento anexo a la comisión de licitaciones**

Monto total Adjudicado: \$28.890,9900

Tiempo de Entrega: 120 días naturales.

- II. Dejar fuera de concurso la oferta presentada por **CENTRO OPTICO ELECTRONICO COE SOCIEDAD ANONIMA**, por cuanto no cumple para la Partida 1: no aportó la documentación solicitada a través de la Oficina de Contratación y Suministros. No incluye el impuesto al valor agregado de un 2%, línea 3, 4 y 5. y Partida 13: solamente ofertó la línea 128, por lo que oferta parcialmente la partida.

Asimismo, no atendieron en tiempo y forma la ampliación de la vigencia de la oferta.

- III. Dejar fuera de concurso la oferta presentada por AUDRAIN Y JIMENEZ SOCIEDAD ANONIMA, por cuanto no cumple para la Partida 1: Línea 1.1. No incluye la ergonomía del apoya manos, el cual permite mayor estabilidad y comodidad. Según el modelo de la ficha técnica, este equipo no cuenta con apoya manos ergonómico. Línea 1.2. La única medida de la distancia interpupilar es la que se encuentra en el rango solicitado. Línea 5.4. La calibración es externa. Línea 5.6. La protección contra corrientes de aire es manual. y Partida 4: no cumple por cuanto la línea 18, no cumple la totalidad de las características solicitadas.
- IV. Dejar fuera de concurso la oferta presentada por SOLUCIONES ICHO SOCIEDAD ANONIMA, por cuanto no cumple para la Partida 1: no aportó la documentación solicitada a través de la Oficina de Contratación y Suministros. No incluye el impuesto al valor agregado de un 2%, líneas 1, 2, 3, 4 y 5.
- V. Dejar fuera de concurso la oferta presentada por TECNOLOGIA APLICADA INTERNACIONAL SOCIEDAD ANONIMA, por cuanto no cumple para la Partida 1: Línea 1.1. No incluye la ergonomía del apoya manos, el cual permite mayor estabilidad y comodidad. Según el modelo de la ficha técnica, este equipo no cuenta con apoya manos ergonómico. Línea 1.3. Los lentes oculares no cuentan con protectores plegables para los ojos. Línea 1.4. El revolver no tiene empuñadura de goma. Línea 1.10. La iluminación ajustable de luz LED de 1w. Línea 1.11. La iluminación con bombillo LED de 1w. Línea 3.9. No tiene cerradura con capacidad de bloqueo con cable o cadena. Línea 4.1. Capacidad máxima de pesaje 71 g. Línea 5.6. La protección contra corrientes de aire es manual.
- VI. Dejar fuera de concurso la oferta presentada por REACTIVOS EQUIPOS MEDICOS SOCIEDAD ANONIMA, por cuanto no cumple para la Partida 1: Línea 1.1. No incluye la ergonomía del apoya manos, el cual permite mayor estabilidad y comodidad. Según el modelo de la ficha técnica, este equipo no cuenta con apoya manos ergonómicos. Línea 1.2. La única medida de la distancia interpupilar es la que se encuentra en el rango solicitado. Línea 1.15. No indica el servicio de instalación total del equipo en el Laboratorio de Aguas y Suelos en San Marcos de Tarrazú. Línea 2.19. No indica el

servicio de instalación total del equipo en el Laboratorio de Aguas y Suelos en San Marcos de Tarrazú. Línea 3.9. No tiene cerradura con capacidad de bloqueo con cable o cadena. Línea 3.12. No indica el servicio de instalación total del equipo en el Laboratorio de Aguas y Suelos en San Marcos de Tarrazú. Línea 4.2. La legibilidad es de 0,001g. Línea 4.5. Número de programas de medición 10. Línea 4.9. No indica el servicio de instalación total del equipo en el Laboratorio de Aguas y Suelos en San Marcos de Tarrazú. Línea 5.1. Legibilidad: 0,1 mg. Línea 5.6. La protección contra corrientes de aire es manual. Línea 5.9. No indica el servicio de instalación total del equipo en el Laboratorio de Aguas y Suelos en San Marcos de Tarrazú., Partida 8: no cumple debido a que en las líneas 42, 46, 59 y 75 no se aplica el 2% del I.V.A y Partida 11: no cumple por cuanto no atiende en tiempo y forma la prevención de subsane. Asimismo, no atendieron en tiempo y forma la ampliación de la vigencia de la oferta.

- VII. Dejar fuera de concurso la oferta presentada por G Y H STEINVORTH LIMITADA, por cuanto no cumple para la Partida 1: no aportó la documentación solicitada a través de la Oficina de Contratación y Suministros. No aportó las fichas técnicas correspondientes, Partida 3: no cumple por cuanto no aporta el IVA del 2% en ninguna línea, Partida 4: no cumple por cuanto atendió parcialmente la subsanación de la partida 4 en las líneas 1 y 2, no aporta las fichas técnicas, por otro lado, no aporta el IVA del 2% en ninguna línea, Partida 5: no cumple no aportó la documentación solicitada a través de la Oficina de Contratación y Suministros. No aportó las fichas técnicas correspondientes y Partida 7: No cumple no aportó la documentación solicitada a través de la Oficina de Contratación y Suministros. No aportó las fichas técnicas correspondientes.**
- VIII. Dejar fuera de concurso la oferta presentada por ENHMED SOCIEDAD ANONIMA, por cuanto no cumple para la Partida 3: no cumple, por cuanto no aporta el IVA del 2% en ninguna línea, Partida 4: no cumple por cuanto no aporta el valor del IVA del 2% en ninguna línea, Partida 9: no aportó la documentación solicitada a través de la Oficina de Contratación y Suministros. No incluye el impuesto al valor agregado de un 2%, líneas 111, 112 y Partida 10: no cumple por cuanto no aporta el valor del IVA del 2% en ninguna línea.**
- IX. Dejar fuera de concurso la oferta presentada por CENTRO PARA EL DESARROLLO BIOCENCIA SOCIEDAD ANONIMA,**

por cuanto no cumple para la Partida 4: no cumple por cuanto no aporta el valor del IVA del 2% en ninguna línea.

- X. Dejar fuera de concurso la oferta presentada por HORNOS CON TECNOLOGIA OVENTEC SOCIEDAD ANONIMA, por cuanto no cumple para la Partida 4: no cumple por cuanto no aporta el valor del IVA del 2% en ninguna línea.
- XI. Dejar fuera de concurso la oferta presentada por TECNICA DEL FUTURO SOCIEDAD ANONIMA, por cuanto no cumple para la Partida 5: no aportó la documentación solicitada a través de la Oficina de Contratación y Suministros. No incluye el impuesto al valor agregado de un 2%, líneas 23, 24, 25, 26 y 27.
- XII. Dejar fuera de concurso la oferta presentada por AUTOMAX DEL ESTE SOCIEDAD ANONIMA, por cuanto no cumple para la Partida 6: no cumple por cuanto en la línea 29, punto 6. No incluye estuche protector solicitado para el almacenamiento de los envases.
- XIII. Dejar fuera de concurso la oferta presentada por DESARROLLOS INTERNACIONALES DE SALUD SOCIEDAD ANONIMA, por cuanto no cumple para la Partida 7: no cumple por cuanto no aporta el valor del IVA del 2% en ninguna línea.
- XIV. Dejar fuera de concurso la oferta presentada por F Y G GROUP SOCIEDAD ANONIMA, por cuanto no cumple para la Partida 10: no cumple por cuanto el IVA reportado es del 13% y no del 2%.
- XV. Dejar fuera de concurso la oferta presentada por ELECTRONIC ENGINEERING SOCIEDAD ANONIMA, por cuanto no cumple para la Partida 10: no cumple por cuanto no aporta el valor del IVA del 2% en ninguna línea y Partida 11: no cumple en tanto la oferta se cotiza con un IVA de 13% y no 2% como establece la normativa.
- XVI. Dejar fuera de concurso la oferta presentada por SCANCO TECNOLOGIA SOCIEDAD ANONIMA, por cuanto no cumple para la Partida 12: no cumple, en tanto no oferta la totalidad de las líneas contenidas en la partida 12.
- XVII. Dejar fuera de concurso la oferta presentada por BIOANALISIS DE CENTROAMERICA BDC SOCIEDAD ANONIMA, por cuanto no cumple para la Partida 13: se le pidieron aclaraciones y no hubo subsanación, no cumple

porque no se contó con las fichas técnicas para comparar con la oferta. Además, no indica el IVA del 2%.

- XVIII.** Dejar fuera de concurso la oferta presentada por CHASO DEL VALLE SOCIEDAD ANONIMA, por cuanto no cumple para la Partida 14: no cumple por tanto el IVA de la oferta es del 13% y no del 2% como lo establece la normativa. Asimismo, no atendieron en tiempo y forma la ampliación de la vigencia de la oferta.
- XIX.** Dejar fuera de concurso la oferta presentada por Servicios Analíticos SASA S.A, por cuanto no cumple para la Partida 5: Línea 24, punto 20. Fuente de alimentación pila seca de 1.5V AA alcalina y línea 27, punto 13. No mide punto de rocío.
- XX.** Declarar infructuosa la Partida 9 y Partida 14 por cuanto las ofertas presentadas no cumplen con lo solicitado.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III, inciso 5)

CONSIDERANDO:

- 1.** Que la señora Floreny Ulate Artavia fungió como directora de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades, del 5 al 18 de noviembre del 2020 sin tener un nombramiento específico por la autoridad competente.
- 2.** El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2833-2020, Art. III, inciso 1-a) celebrada el 19 de noviembre del 2020 (CU-2020-589), que indica:

“Solicitar a la señora Nancy Arias, asesora jurídica del Consejo Universitario, que analice la situación referente al período cuando la señora Floreny Ulate continuó con sus funciones de directora, del 5 al 18 de noviembre del año en curso, aun cuando se había vencido el recargo de funciones acordado por el Consejo de Rectoría y aun no se le había nombrado por parte del Consejo Universitario. Se solicita proponer a este Consejo cómo proceder en este caso para respaldar las decisiones adoptadas en dicho período.”
- 3.** El oficio AJCU-2020-209 del 23 de noviembre del 2020 (REF. CU-1018-2020), suscrito por la señora Nancy Arias Mora, asesora jurídica del Consejo Universitario, en el que, en atención al

acuerdo tomado por este Consejo en sesión 2833-2020, Art. III, inciso 1-a) celebrada el 19 de noviembre del 2020 (CU-2020-589), realiza una revisión de las actuaciones de la señora Floreny Ulate Artavia, como directora de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades, del 5 al 18 de noviembre del 2020, aun cuando se había vencido el recargo de funciones acordado por el Consejo de Rectoría y no se había realizado su nombramiento por parte del Consejo Universitario. Se transcribe a continuación el citado dictamen:

“El Consejo Universitario, en sesión 2833-2020, Art. III, inciso 1-a) celebrada el 19 de noviembre del 2020 acordó lo siguiente:

“Solicitar a la señora Nancy Arias, asesora jurídica del Consejo Universitario, que analice la situación referente al período cuando la señora Floreny Ulate continuó con sus funciones de directora, del 5 al 18 de noviembre del año en curso, aun cuando se había vencido el recargo de funciones acordado por el Consejo de Rectoría y aun no se le había nombrado por parte del Consejo Universitario. Se solicita proponer a este Consejo cómo proceder en este caso para respaldar las decisiones adoptadas en dicho período.”

Para analizar este tema he revisado la normativa interna de la universidad tanto el Estatuto Orgánico como el Estatuto de Personal y no hay regulación específica por lo que debemos recurrir a la legislación general como referencia.

La Ley General de Administración Pública regula esta situación en el capítulo segundo artículos 115 y siguientes, los cuales transcribo para una mejor comprensión del análisis que haré sobre el tema.

Artículo 115.-Será funcionario de hecho el que hace lo que el servidor público regular, pero sin investidura o con una investidura inválida o ineficaz, aun fuera de situaciones de urgencia o de cambios ilegítimos de gobierno, siempre que se den las siguientes circunstancias:

a) Que no se haya declarado todavía la ausencia o la irregularidad de la investidura, ni administrativa ni jurisdiccionalmente; y b) Que la conducta sea desarrollada en forma pública, pacífica, continua y normalmente acomodada a derecho.

Artículo 116.- 1. Los actos del funcionario de hecho serán válidos aunque perjudiquen al administrado y aunque éste tenga conocimiento de la irregularidad de la investidura de aquél. 2. La Administración quedará obligada o favorecida ante terceros por virtud de los mismos.

Artículo 117.-No habrá relación de servicio entre el funcionario de hecho y la Administración, pero si el primero ha actuado de buena fe no estará obligado a devolver lo percibido de la administración en concepto de retribución y, si nada ha recibido, podrá recuperar los costos de su conducta en la medida en que haya habido enriquecimiento sin causa, de la Administración, según las reglas del derecho común.

Artículo 118.- 1. El funcionario de hecho será responsable ante la Administración y ante los administrados por los daños que cause su conducta. 2. La Administración será responsable ante los administrados por la conducta del funcionario de hecho.

Artículo 119.-La responsabilidad penal del funcionario de hecho que fuere usurpador se regulará por el Código Penal.

Como se puede leer del artículo 115, la situación que ahora analizamos acontecida con la señora directora de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades se enmarca dentro de lo que se define como un funcionario de hecho. Ella ejerció el cargo desde el 5 hasta el 18 de noviembre de 2020 sin que tuviera una investidura formal, porque el anterior mandato había terminado y el nuevo no se había realizado.

Además cumple con los dos requisitos establecidos en la norma que ya que no se había declarado la falta de investidura, porque es de suponer que nadie se percató que se vencía el nombramiento pues de haberlo conocido se hubiera solicitado al Consejo Universitario la gestión que procedía o bien la Administración hubiera declarado formalmente que la señora directora se encontraba sin el nombramiento; y por otro lado, ella ejerció su función de manera usual ya que continuó ejerciendo como directora de la escuela de forma pública, pacífica, continua y normalmente acomodada a derecho como lo describe la norma.

Dentro de la información proporcionada no se verifica que se haya dado una situación de usurpación en el cargo, pues la señora directora solamente continuó ejerciendo su cargo tal y como lo venía haciendo, y en el caso particular de ella, contaba además con el resultado de la consulta que se había hecho la escuela en la cual la seleccionaron para dicho cargo y con un acto formal que había emitido el Consejo Universitario, en el cual se le hizo un nombramiento oficial que le otorgó la investidura correspondiente, que fuera posteriormente anulado. Estas situaciones particulares del caso en análisis hacen fácilmente constatable que no se dio una situación de usurpación en el puesto.

Bajo este análisis, queda claro que la señora directora ejerció como directora de hecho en la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades del 5 al 18 de noviembre de 2020. Dejo aquí la

salvedad hecha de que esta afirmación se hace con la información que consta en el acuerdo y de la discusión que se ha dado en el seno del Consejo Universitario, por lo que, de existir otra información relevante se deberá reconsiderar este criterio.

Tal y como se regula en la normativa citada, los actos realizados por la señora directora durante ese período obligan a la Universidad frente a terceros, por lo tanto, los actos que haya emitido la señora directora son válidos y eficaces.

Con base en lo aquí indicado y con fundamento en la Ley General de Administración Pública, los actos de la señora directora están validados por encontrarse dentro de la definición de funcionario de hecho y no existir dolo ni mala fe de su parte en el ejercicio de dicha función, por lo que no se requiere de parte del Consejo Universitario ninguna acción específica, más allá del reconocimiento de que la señora Floreny Ulate ejerció como directora de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades del 5 al 18 de noviembre de 2020 y en ese sentido, ratificar las actuaciones hechas por ella en el ejercicio de dicha función considerándose como válidos y eficaces todos sus actos.

Si posteriormente se diera alguna situación particular que amerite una revisión específica (por ejemplo la revisión de alguna decisión concreta, o de un acto específico que otorgó derechos a un tercero), se debe considerar que se está ante actos válidos y eficaces por haber sido dictados por la señora Ulate ejerciendo como funcionaria de hecho situación que ha sido ratificada por la universidad por medio del Consejo Universitario.

Finalmente considero importante mencionar que la regulación del funcionario de hecho está descrita en términos extraordinarios y así debe considerarse, por lo que recomiendo al Consejo Universitario adoptar las medidas que sean necesarias para evitar que se den estas situaciones que bien pueden evitarse, por ejemplo con un control del vencimiento de los nombramientos que le permita al Consejo Universitario tener con suficiente antelación para adoptar los acuerdos correspondientes y no exponer a la universidad a estas situaciones.

Borrador de acuerdo:

“Reconocer que la funcionaria Floreny Ulate Artavia ejerció funciones como directora de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades del 5 al 18 de noviembre del año en curso, aun cuando se había vencido el recargo de funciones acordado por el Consejo de Rectoría y aun no se le había nombrado por parte

*del Consejo Universitario en dicho puesto. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 115 y siguientes de la Ley General de Administración Pública se reconoce que fungió como directora de la escuela de hecho durante ese periodo y se tienen por válidas sus actuaciones.
Acuerdo firme.*

Quedo a su disposición por si requieren alguna aclaración adicional sobre el tema.”

4. El artículo 115 de la Ley General de Administración Pública, en relación con el funcionario de hecho, que establece lo siguiente:

“Artículo 115.-Será funcionario de hecho el que hace lo que el servidor público regular, pero sin investidura o con una investidura inválida o ineficaz, aun fuera de situaciones de urgencia o de cambios ilegítimos de gobierno, siempre que se den las siguientes circunstancias:

a) Que no se haya declarado todavía la ausencia o la irregularidad de la investidura, ni administrativa ni jurisdiccionalmente; y b) Que la conducta sea desarrollada en forma pública, pacífica, continua y normalmente acomodada a derecho.”

5. La señora Floreny Ulate contaba con el respaldo mayoritario en el resultado de la consulta democrática que se llevó a cabo en la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades, para ser nombrada posteriormente en la dirección de esta unidad académica.

SE ACUERDA:

- 1. Acoger el dictamen AJCU-2020-209 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario.**
- 2. Reconocer que la funcionaria Floreny Ulate Artavia ejerció funciones como directora de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades, del 5 al 18 de noviembre del año en curso, aun cuando se había vencido el recargo de funciones acordado por el Consejo de Rectoría y todavía no se le había nombrado por parte del Consejo Universitario en dicho puesto. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 115 y siguientes de la Ley General de Administración Pública, se reconoce que doña Floreny Ulate se desempeñó como directora de la escuela, en calidad de funcionaria de hecho durante ese período; por lo tanto, se tienen por válidas sus actuaciones.**

- 3. Solicitar a la administración realizar el reconocimiento salarial correspondiente a la señora Floreny Ulate Artavia, mediante la emisión de la acción de personal respectiva.**

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III, inciso 6)

CONSIDERANDO:

- 1. Que con oficio CG-113-2020 del 11 de noviembre del 2020 (REF. CU-993-2020), la Comisión Permanente Ordinaria de Gobierno y Administración de la Asamblea Legislativa, remite en consulta a la Universidad el texto del Expediente Legislativo N° 21.336 Ley Marco de Empleo Público Texto sustitutivo.**
- 2. El proyecto de ley fue analizado por la Asesora Jurídica del Consejo Universitario emitiendo el siguiente criterio, mediante oficio AJCU-2020-208 del 20 de noviembre del 2020 (REF. CU-1014-2020):**

“El proyecto de ley en consulta ya había sido presentado a la Asamblea Legislativa y la UNED había emitido criterio negativo. Posteriormente fue presentado un texto sustitutivo y el que ahora se presenta es el texto sustitutivo con algunas modificaciones adicionales que fueron conocidas y aprobadas en la comisión de Gobierno y Administración que es la que tuvo en trámite el proyecto.

En un análisis detallado del mismo, preparé un cuadro con las observaciones que tengo en cada artículo que resulta relevante para la Universidad, y al final se hace un aporte adicional sobre temas generales que considero que deben ser analizados de manera cuidadosa en la discusión que se dé sobre el tema en la Asamblea Legislativa, sobre todo porque este proyecto puede significar la modificación, violación o ruptura de una buena parte del Estado Social de Derecho que nuestro país ha mantenido con la Constitución Política y el régimen político desde 1949.

Además es importante mencionar que ha quedado claramente demostrado que el Estado no es homogéneo ni puede unificarse como si todas las instituciones, empresas, ministerios y demás sectores tuvieran un único objetivo o una forma estandarizada de prestar el servicio público. El orden en el empleo público es

necesario, muy necesario, pero no puede hacerse de manera atropellada.

Cada sector debe hacer su reforma y ajustarse según sean sus objetivos y fines impuestos por la Ley o la Constitución Política. Debe existir un compromiso entre las distintas partes y sectores y una Ley Marco únicamente debe englobar al sector público central que son los ministerios y los entes desconcentrados derivados de ellos. Para los demás sectores se debe buscar una concertación de compromisos para ajustarlos según las posibilidades financieras y las necesidades reales de cada uno.

Se adjunta el cuadro únicamente con los artículos en los que se hacen observaciones. Se han incluido también las observaciones que se habían hecho en el análisis anterior porque se mantienen vigentes en este nuevo proyecto que viene en consulta.

**Proyecto de Ley No. 21.336
LEY DE EMPLEO PUBLICO**

(Texto actualizado con mociones 9, 12 y 16, aprobadas en Sesión N.º 20 de 03/11/2020)

<p>ARTÍCULO 1- Objetivo</p> <p>Regular las relaciones estatutarias, de empleo público y de empleo mixto entre la Administración Pública y las personas servidoras públicas, con la finalidad de asegurar la eficiencia y eficacia en la prestación de los bienes y servicios públicos, así como la protección de los derechos subjetivos en el ejercicio de la función pública en el Estado Social y Democrático de Derecho, de conformidad con el imperativo constitucional de un único régimen de empleo público que sea coherente, equitativo, transparente y moderno.</p>	<p>(oficio O.J.-2020-217/AJCU-2020-133) Las universidades brindar el servicio al público de educación superior, lo cual además es un derecho humano que Costa Rica se ha comprometido a proteger y garantizar, y precisamente para cumplir con ese fin es que las Universidades Públicas han sido dotadas de autonomía en la Constitución Política, para que puedan definir su propio camino.</p>
<p>ARTÍCULO 2- Ámbito de cobertura.</p> <p>Esta ley es aplicable a las personas servidoras públicas de las siguientes entidades y órganos bajo el principio de Estado como patrono único:</p> <p>a) Los Poderes de la República (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), sus órganos auxiliares y adscritos y el Tribunal Supremo de Elecciones.</p> <p>b) El sector público descentralizado institucional conformado por: Instituciones autónomas y sus órganos adscritos, incluyendo universidades estatales, la Caja Costarricense de Seguro Social; instituciones semiautónomas y sus órganos adscritos y</p>	<p>Asesoría Jurídica CU: En este artículo se incorporan las empresas públicas en competencia que en el proyecto original estaban excluidas y se obligan a aplicar solo los principios. Sigue siendo una exclusión que justifica la razón por la cual este proyecto de ley no es viable, porque no es posible unificar un Estado que no es homogéneo.</p> <p>(oficio O.J.-2020-217/AJCU-2020-133) Las universidades públicas al gozar de un régimen de independencia especial, gozan de un autonomía especial y diferente a las reguladas en la Constitución Política en su título XIV, artículos 188 y siguientes. La autonomía de la que están dotadas, esta autonomía universitaria ya ha sido analizada, definida, aclarada y aprobada por la Sala</p>

<p>empresas públicas estatales.</p> <p>c) El sector público descentralizado territorial conformado por las municipalidades, los concejos municipales de distrito y sus empresas.</p> <p>d) Las empresas e instituciones públicas en competencia, las cuales se registrarán única y exclusivamente por los principios contenidos en la presente ley.</p>	<p>Constitucional, único intérprete autorizado de la letra de la Constitución Política.</p>
<p>ARTÍCULO 3. Exclusiones.</p> <p>Se excluyen del ámbito de aplicación de esta ley a los entes públicos no estatales.</p>	<p>Asesoría Jurídica CU: Esta exclusión es la nueva redacción, efectivamente no pueden estar cubiertos aunque la exclusión resultaría innecesaria.</p>
<p>ARTÍCULO 4- Principios rectores</p> <p>Son principios rectores del empleo público:</p> <p>a) Principio de Estado como patrono único: Parte de la premisa de que el Estado es un único centro de imputación de derechos laborales, independientemente de en donde labora la persona servidora pública. Esto implica que cuando una persona servidora pública se traslada de un puesto a otro dentro del sector público, la relación de empleo debe computarse como una sola a efectos de reconocer los derechos laborales que correspondan, y responder por los deberes funcionales indistintamente de las variaciones de puesto que puedan presentarse.</p> <p>b) Principio de carrera administrativa: Derecho reconocido en el ordenamiento jurídico, mediante el que se desarrolla un proceso de gestión de desarrollo (ascenso y aprendizaje continuo) regido por la excelencia de los servicios de la persona servidora pública y sus competencias.</p> <p>c) Principio de equidad salarial: La remuneración de los funcionarios se determinará con fundamento en estrictos criterios técnicos, en función de la responsabilidad y el cargo que ejerzan, procurando que las diferencias salariales en la propia dependencia o en relación con las otras entidades y órganos incluidos, sean diferencias consistentes y razonables.</p> <p>d) Principio de excelencia en el servicio: Ejecución del mejor desempeño y la máxima calidad en todas las funciones, actividades, operaciones, procesos y procedimientos que se realizan en la función pública, así como en</p>	<p>Asesoría Jurídica CU: Dentro de los principios rectores del empleo público se incorpora el derecho a la negociación colectiva, lo cual tiene fundamento en los Convenios Internacionales ratificados por Costa Rica y es un principio que no puede obviarse.</p> <p>Esto nuevamente viene a justificar la improcedencia de este proyecto de ley, porque todos los entes públicos que tienen derecho a negociar Convenciones Colectivas podrán hacerlo mejorando los términos de la ley, por lo tanto, se mantienen las diferencias según la especialidad y naturaleza de cada uno. Se debe revisar en detalle si esta redacción está violentando criterios de la Sala Constitucional sobre los entes de derecho público que pueden y cuáles no pueden ser titulares de negociación de convenciones colectivas.</p> <p>(oficio O.J.-2020-217/AJCU-2020-133)</p> <p>a) Este principio no puede definirse como se plantea, en un sentido estricto, porque al contener el mismo proyecto excepciones, ya no resulta aplicable en esos términos, los que además no resultan consistentes con la realidad. La teoría del patrono único ha resultado viable en tanto se respetan las diferencias entre instituciones y se ajustan los términos para los funcionarios cuando resulta necesario. Pero establecer una definición en los términos propuestos no es apropiado y en su aplicación podría generar discriminaciones o violaciones de derechos para los funcionarios.</p> <p>b) En las Universidades, por su gestión propia de ser generadoras de conocimiento,</p>

<p>los productos y en los servicios que se brinden, garantizando la asignación de recursos e insumos para la mayor satisfacción del interés público.</p> <p>e) Principio de mérito, capacidad y competencias: La gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación y la gestión del desarrollo se fundamentan en el mérito, en la capacidad y en las competencias de las personas postulantes y de las personas servidoras públicas. Garantiza que las personas idóneas puedan contar con reconocimientos por productividad, así como con otros tipos de estímulos no monetarios al desempeño y la productividad, justificados en méritos comprobados, lo cual garantiza, por una parte, que las entidades y órganos incluidos busquen siempre la eficacia y la eficiencia y, por otra, premiar el esfuerzo que realizan las personas servidoras públicas orientadas a cumplir sus funciones con excelencia.</p> <p>f) Principio de negociación colectiva: El derecho de negociación colectiva corresponde a las personas empleadoras y trabajadoras o sus respectivas organizaciones, de conformidad con el artículo 62 de la Constitución Política, el Convenio N°. 98 de la Organización Internacional del Trabajo, y el capítulo segundo del título duodécimo del Código de Trabajo.</p> <p>g) Principio de modernidad: Procura el cambio orientándose hacia la consecución efectiva de los objetivos de la Administración Pública y la generación de valor público.</p> <p>h) Principio de prevalencia del interés general: La gestión del empleo público, en todos sus componentes, debe estar orientada a dotar a la Administración Pública de personal idóneo en lo técnico y lo moral, objetivo, independiente, imparcial e íntegro, estrictamente, sujeto al principio de legalidad, como garantía para la satisfacción del interés general.</p>	<p>investigación y criterio, son relevantes otros aspectos como la publicación de artículos, libros, etc que impacten a la sociedad y al mundo o la realización y publicación de investigaciones en campos de interés nacional, por lo que este principio no resulta aplicable a los fines propios de la educación superior. Que además es pilar fundamental del desarrollo de las personas y en consecuencia del crecimiento económico, político, social y cultural del país.</p> <p>c) Uno de los aspectos que incluye la autonomía es la posibilidad de administrarse según los requerimientos de la Universidad. También lo son la responsabilidad administrativa y la rendición de cuentas, es por eso que consideramos que, a pesar de que es urgente e indispensable realizar una revisión a lo interno de cada universidad, de los regímenes salariales aplicables, lo cierto es que es parte de las facultades que las mismas tiene para su administración. Esta discusión y planteamiento de reforma ya se inició en la UNED y se realizará de manera responsable y acorde con la actualidad nacional y la realidad financiera de la Universidad y del país. Pero imponer un sistema que no sea su propia decisión resultaría a todas luces inconstitucional.</p>
<p>ARTÍCULO 5- Definiciones Para efectos de la presente ley, entiéndase por:</p> <p>a) Alta Dirección Pública Pública: Personal de cada uno de los órganos y entes que tiene a su cargo una o varias de las instancias calificadas como nivel directivo,</p>	<p>Asesoría Jurídica CU: En la definición de Alta Dirección se hace un cambio porque en el proyecto original se llamaba Alta Administración Pública y la definición se cambió totalmente. Tiene un error porque tiene dos veces la palabra Pública. Los Lineamientos que se citan en este artículo</p>

<p>según los Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas. Quedan excluidos de la presente definición todos los cargos cuyo nombramiento esté expresamente regulado en la Constitución Política.</p> <p>b) Continuidad laboral: Relación de subordinación que se brinda de forma continua para la Administración Pública, con independencia de la entidad, órgano o empresas del Estado, indicadas en el artículo 2 de esta ley, para la que se preste el servicio, sin interrupciones iguales o superiores a un mes calendario.</p> <p>c) Directrices: Instrumento de carácter general dirigido a las instituciones del sector descentralizado institucional, por el cual se puede ordenar la actividad, pero no los actos, del otro imponiéndose las metas de la misma y los tipos de medios que habrá de emplear para realizarlas, dentro de una relación de confianza incompatible con órdenes, instrucciones y circulares.</p> <p>d) Empleo mixto: Es aquel que se lleva a cabo bajo la predominancia del derecho común, y regido de manera excepcional por el derecho público para asegurar el control y fiscalización de la actividad desarrollada y de los recursos que se utilizan en ella.</p> <p>e) Estímulo no monetario: Reconocimiento que realiza la Administración Pública para distinguir y promover el buen desempeño y la mejora continua en el rendimiento de las personas servidoras públicas, sin que este implique por sí mismo una erogación dineraria por parte de la Administración Pública.</p> <p>f) Gestión del empleo: Subsistema de recursos humanos que incluye los flujos de personas, tales como entrada, movimiento y salida.</p> <p>g) Gestión del rendimiento: Subsistema de recursos humanos que indica la planificación, la motivación y el aporte de las personas.</p> <p>h) Gestión de la compensación: Subsistema de recursos humanos que tiene que ver con la retribución según el trabajo que hacen las personas.</p>	<p>están vigentes y fueron emitidos por MIDEPLAN.</p> <p>Se incluye la definición de directrices. Se indica que son órdenes que dictará Mideplan al sector público, lo cual, en mi consideración es una invasión de las potestades de administración de cada uno así como una violación grave a los distintos grados de autonomía.</p> <p>A lo largo de todo el proyecto se proponen las directrices como la forma de dictar pautas para toda la administración. Esta intromisión de Mideplan es invasiva e inconstitucional porque le asigna funciones de “ordenar la actividad” y en el caso de las autonomías otorgadas constitucionalmente, esa facultad es propia de cada institución.</p> <p>En la definición de personal de la gestión pública se hace la excepción en relación con las normas acordadas mediante negociación en una Convención Colectiva, sin embargo este instrumento no faculta a ninguna institución ni empresa a modificar la naturaleza jurídica de la gestión que realiza, por lo que esta definición va a generar una confusión jurídica que traerá consecuencias negativas. Además es importante aclarar que las acciones u omisiones del personal de gestión pública generan también otros resultados más que la “creación, supresión o alteración de relaciones jurídicas con el resto de los servidores de la institución y con los administrados” porque en ocasiones realizan gestión normal de administración, por lo que esta redacción también puede generar confusiones.</p>
---	---

<p>i) Gestión del desarrollo: Subsistema de recursos humanos para potenciar el crecimiento individual y colectivo de las personas de las dependencias; en procura del mantenimiento y evolución de las competencias de los funcionarios que apoyen su progreso profesional, así como el logro del fin organizacional.</p> <p>j) Gestión de las relaciones humanas y sociales: Subsistema transversal a todos los subsistemas de recursos humanos que tiene que ver con clima laboral, relaciones laborales y políticas de conciliación.</p> <p>k) Largo plazo: Horizonte temporal no menor a veinte años.</p> <p>l) Mediano plazo: Horizonte temporal no menor a cinco años.</p> <p>m) Oposición: La oposición es proceso selectivo donde varios concurren para optar de uno o varios puestos. Consiste en la superación de un ejercicio objetivo compuesto por pruebas o exámenes eliminatorios, que pueden ser uno o varios, y de diferentes tipos en función del puesto o categoría al que se pretende acceder.</p> <p>n) Organización del trabajo: Subsistema de recursos humanos que constituye los perfiles y las funciones a realizar.</p> <p>o) Personas servidoras públicas de nuevo ingreso: Son aquellas que no habían laborado previamente para la Administración Pública, o que habiéndolo hecho cesare su continuidad laboral.</p> <p>p) Personal de la gestión pública: Personas servidoras públicas que prestan servicios por cuenta y a nombre de la Administración mediante un acto válido y eficaz de investidura, cuyas relaciones se rigen por el Derecho Administrativo y que, ejerciendo una competencia pública, realicen actuaciones de naturaleza administrativa cuyo resultado sea la creación, supresión o alteración de relaciones jurídicas con el resto de servidores de la institución y con los administrados, sin perjuicio de las regulaciones especiales contenidas en la Ley N°. 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, relativas a negociación colectiva y pago de derechos laborales.</p>	
--	--

<p>q) Planificación del empleo: Es la base de todo el sistema de recursos humanos y permite prever y anticipar políticas coherentes para todos los demás subsistemas interconectados de recursos humanos.</p> <p>r) Puesto: Conjunto de deberes y responsabilidades ordinarias y extraordinarias, asignados o delegados por quien tenga autoridad para ello, que requieran el trabajo permanente o temporal de una persona.</p> <p>s) Salario: La remuneración que se percibe a cambio del servicio prestado en el desempeño del trabajo.</p> <p>t) Salario base: Remuneración asignada a cada categoría de puesto.</p> <p>u) Salario compuesto: Salario base más componentes salariales complementarios (sobresueldos, pluses o incentivos).</p> <p>v) Salario global: Se refiere a la remuneración o monto único, que percibirá una persona servidora pública por la prestación de sus servicios, de conformidad con los postulados establecidos en la presente ley.</p> <p>w) Valor público: Capacidad de la Administración Pública para dar respuesta a problemas relevantes de la población en el marco del desarrollo sostenible, ofreciendo bienes y servicios eficientes, de calidad e inclusivos, promoviendo oportunidades, dentro de un contexto democrático.</p>	
<p>CAPÍTULO II</p> <p>Gobernanza del Empleo Público</p> <p>ARTÍCULO 6- Creación del Sistema General de Empleo Público</p> <p>Se crea el Sistema General de Empleo Público, compuesto por:</p> <p>a) El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.</p> <p>b) Las oficinas, departamentos, áreas, direcciones unidades o denominaciones homólogas de Gestión de Recursos Humanos de las entidades y órganos bajo el ámbito de</p>	<p>Asesoría Jurídica CU: Tal y como se ha venido insistiendo, la gobernanza del Empleo Público no puede ser generalizada para todos los sectores dadas las diferencias no solo en la gestión que realizan y la proyección hacia el país, sino y especialmente a los diferentes grados de autonomía que la Constitución Política definió para ellos, por lo tanto, imponer un sistema de gobernanza único no resulta útil además de ser evidentemente inconstitucional para los entes que tienen definida su autonomía en la Carta Magna.</p>

<p>aplicación de la presente ley.</p> <p>c) La Dirección General Servicio Civil, de conformidad con la regulación establecida en el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento.</p> <p>d) El conjunto de normas administrativas, políticas públicas, disposiciones de alcance general, reglamentos, circulares, y manuales, emitidos para la planificación, estandarización, simplificación, coherencia, óptima administración y evaluación del empleo público, según lo indicado por la Ley N°. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978.</p> <p>e) Directrices y resoluciones.</p>	
<p>ARTÍCULO 7- Competencias del Mideplan</p> <p>Son competencias del Mideplan, las siguientes:</p> <p>a) Establecer, dirigir y coordinar la emisión de políticas públicas, programas y planes nacionales de empleo público, conforme a la Ley N°. 5525, Ley de Planificación Nacional, de 2 de mayo de 1974.</p> <p>b) Establecer mecanismos de coordinación con las corporaciones municipales en materia de empleo público, de conformidad con el artículo 6 de la Ley N°. 7794, Código Municipal, de 30 de abril de 1998.</p> <p>c) Emitir disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones, que tiendan a la estandarización, simplificación y coherencia del empleo público, según lo preceptuado en la Ley N°. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978.</p> <p>d) Asesorar a las entidades y órganos incluidos, bajo el ámbito de cobertura de la presente ley, para la correcta implementación de las políticas públicas, las disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones que se emitan en el marco de la rectoría en empleo público y la Ley N°. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978.</p> <p>e) Administrar y mantener actualizada la plataforma integrada del empleo público.</p>	<p>Asesoría Jurídica CU: Las competencias de Mideplan deben ser concordantes con los derechos de otras instancias, por lo que debe ser respetuoso de los diferentes grados de autonomía que la Constitución Política otorga a otras instituciones, deben ajustarse ambas competencias sin que Mideplan pueda imponer órdenes, programas o políticas a las instituciones que tienen autonomía, por lo que se debe ajustar la redacción para que no violente en nuestro caso, la autonomía universitaria.</p>

f) Publicar la oferta de empleo público, a través de la plataforma virtual que alimentarán las entidades y órganos incluidos del ámbito de cobertura de la presente ley.

g) Emitir los lineamientos y principios generales para la evaluación del desempeño.

h) Administrar e implementar las acciones de investigación, innovación y formulación de propuestas de empleo público.

i) Dirigir y coordinar la ejecución de las competencias inherentes en materia de empleo público, con el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Autoridad Presupuestaria y la Dirección General de Servicio Civil, entre otras dependencias técnicas en la materia de empleo público lo concerniente a la materia de empleo público.

j) Recolectar, analizar y divulgar información en materia de empleo público de las entidades y órganos para la mejora y modernización de las mismas. A tal efecto, establecerá un sistema de indicadores, mediante el establecimiento de criterios de coordinación para homogeneizar la recopilación y difusión de datos.

k) Preparar una estrategia coherente e integral para el aprendizaje y el desarrollo en todo el servicio público, estableciendo cómo se desarrollará la capacidad a largo plazo para estándares de dirección y competencia profesional más altos y proporcionando orientación a las instituciones públicas sobre cómo planificar y aplicar las actividades dentro de la estrategia.

l) Coordinar con la Procuraduría de la Ética Pública, para emitir las disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones para la instrucción de las personas servidoras públicas sobre los deberes, responsabilidades y funciones del cargo, así como, los deberes éticos que rigen la función pública, que resulten procedentes según la Ley N°. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978.

m) Establecer un sistema único y

<p>unificado de remuneración de la función pública de conformidad con esta ley y especifica el salario y los beneficios de todas las personas funcionarias públicas.</p> <p>n) Realizar diagnósticos en materia de recursos humanos de las entidades y órganos incluidos para lograr un adecuado redimensionamiento de las planillas existentes, y la elaboración de criterios generales que delimiten los sectores cuya actividad, por su valor estratégico institucional, así como la vinculación con la actividad sustantiva, se debería reservar para que sean realizadas exclusivamente por personas servidoras públicas. Además, analizar los que sirvan de orientación para delimitar la prestación de los que podrían ser externalizados y las condiciones de prestación de estos.</p> <p>o) Prospectar las tendencias globales del futuro del empleo público, con el propósito de informar la planificación de este.</p> <p>p) Analizar la eficiencia y eficacia de los mecanismos de evaluación, a efectos de determinar si estos cumplen o no su cometido.</p> <p>q) Evaluar el sistema general de empleo público en términos de eficiencia, eficacia, economía, simplicidad y calidad.</p>	
<p>ARTÍCULO 9- Reglamentos autónomos de servicio</p> <p>Toda dependencia pública deberá contar con su reglamento autónomo de servicio o su equivalente normativo para regular las condiciones de trabajo que le son propias. Dicho instrumento, así como sus condiciones de acceso e implementación.</p> <p>En el caso de las dependencias y órganos del Poder Ejecutivo, de previo a la publicación del reglamento autónomo de servicio o de sus reformas, se deberá contar con el aval de la Dirección General de Servicio Civil.</p>	<p>Asesoría Jurídica CU: En el caso de la UNED, la disposición interna que regula las condiciones de trabajo está dictada de conformidad con su Estatuto Orgánico que se deriva directamente de la Ley de creación (Ley No. 6044), la cual además es consistente con la disposición constitucional para las Universidades Públicas. Por lo tanto, esta norma también resultaría inconstitucional así como todas las normas relacionadas con la imposición de un sistema de empleo público para la Universidad.</p>
<p>CAPÍTULO IV</p> <p>Organización del Trabajo</p> <p>ARTÍCULO 12- Régimen General de Empleo Público.</p> <p>Existirá un único régimen general de empleo</p>	<p>Asesoría Jurídica CU: Le agregan el final a la redacción de este artículo de manera que nuevamente se dan potestades a Mideplan para imponer el régimen a instituciones con autonomía lo cual resulta inconstitucional, además de que desconoce la variedad de funciones que realiza cada institución u</p>

<p>público, el cual a su vez estará conformado por las siguientes ocho familias de puestos que serán de aplicación en los órganos y entes de la Administración Pública, según las funciones que ejecute su personal:</p> <p>a) Personas servidoras públicas en general: Incluye a los servidores públicos bajo el ámbito de aplicación del título I y del título IV del Estatuto de Servicio Civil, así como a los servidores públicos que se desempeñan en las instituciones señaladas en el artículo 2° de la presente ley que no estén incluidas en las restantes familias de puestos.</p> <p>b) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones en ciencias de la salud.</p> <p>c) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones policiales.</p> <p>d) Personas docentes contempladas en el Estatuto del Servicio Civil del Título II y el Título IV.</p> <p>e) Personas docentes y académicas de la educación técnica y superior.</p> <p>f) Personas que administran justicia y los magistrados del Tribunal Supremo de Elecciones.</p> <p>g) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones del Servicio Exterior.</p> <p>h) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones de confianza.</p> <p>La creación de familias de puestos de empleo público es reserva de ley y deberá estar justificada por criterios técnicos y jurídicos coherentes con una eficiente y eficaz gestión pública.</p>	<p>órgano, por lo que posiblemente no sea sencillo definir una única clasificación o una función específica para cada institución.</p> <p>El tema de las familias que se intentan conformar debe revisarse, porque precisamente esta gran diferencia en las instituciones del Estado es lo que explica que no se pueda emitir una norma homogénea para un grupo que es heterogéneo y con distintos niveles de autonomía que regulan sus acciones.</p> <p>Al indicar que: “La creación de familias de puestos de empleo público es reserva de ley” están generando una diferencia y posible choque de normas porque las Universidades tienen una ley de creación derivadas de la Constitución Política, lo que haría que con esta nueva propuesta se dé un problema jurídico inconsistente con la realidad.</p>
<p>CAPÍTULO V</p> <p>Gestión del Empleo</p> <p>ARTÍCULO 13- Del reclutamiento y selección</p> <p>El reclutamiento y selección de las personas servidoras públicas de nuevo ingreso se efectuará con base en su idoneidad comprobada, para lo cual Mideplan emitirá, con absoluto apego a la Ley N°. 6227, Ley</p>	<p>Asesoría Jurídica CU: Con la redacción incluida en este artículo le están otorgando a Mideplan la facultad de emitir directrices de alcance general para el reclutamiento y selección del personal de todas las instituciones sin considerar ni respetar las necesidades propias de cada una y las particulares normas que se tienen a lo interno como una respuesta a las necesidades, lo cual le permite a cada institución cumplir con la función y el objetivo que la ley de creación de</p>

<p>General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones, según la respectiva familia de puestos.</p> <p>En los procesos de reclutamiento y selección, no podrá elegirse a un postulante que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:</p> <p>a) Estar ligado por parentesco de consanguinidad o de afinidad en línea directa o colateral hasta tercer grado inclusive, con el jefe inmediato ni con los superiores inmediatos de éste en la respectiva dependencia.</p> <p>b) Encontrarse enlistada en el registro de personas inelegibles de la Plataforma integrada de empleo público.</p>	<p>cada una, y la Constitución Política en el caso de las Universidades, les han impuesto.</p>
<p>ARTÍCULO 16- Personal de la alta dirección pública.</p> <p>El Mideplan emitirá las disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones en materia del personal de la alta dirección pública, que sean acordes con la Ley N°. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, para dotar a la Administración Pública de perfiles con integridad y probada capacidad de gestión, innovación y liderazgo, para procurar el mejoramiento de la prestación de bienes y servicios públicos.</p> <p>Las entidades y órganos incluidos en el artículo 2 de la presente ley, establecerán normativa administrativa en relación con el personal de la alta dirección pública de conformidad con los siguientes postulados:</p> <p>a) Es personal que tiene a su cargo una o varias de las instancias calificadas como nivel directivo, según los Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas, y que desarrolla funciones administrativas profesionales altamente ligadas a la toma, implementación, dirección y supervisión de decisiones estratégicas en las entidades y órganos incluidos, definidas como tales en las normas específicas de cada dependencia.</p>	<p>Asesoría Jurídica CU: Decía el anterior Alta Administración Pública.</p> <p>Se está incorporando el término dirección que es además una nomenclatura que se estaría forzando a utilizar a toda la Administración, lo cual implica que, como es de aplicación general, no se respete la nomenclatura interna y propia de cada institución, sino que se estandarice el término.</p> <p>No resultaría aplicable a las Universidades, porque los rectores son una figura claramente establecida en la normativa universitaria y responde al especial manejo de la educación superior. Sin duda es una norma que roza con la Constitución Política y con las leyes vigentes en las universidades.</p> <p>Desconozco si este cambio en la nomenclatura, que de acuerdo con el transitorio se debe hacer de manera obligatoria, estaría generando además otras consecuencias a nivel salarial o de requisitos para las personas que actualmente ocupan los cargos.</p>

<p>b) La designación del personal de alta dirección pública atenderá a principios de mérito, capacidad, competencia, excelencia e idoneidad, y se llevará a cabo mediante los más estrictos procedimientos que garanticen publicidad y concurrencia.</p> <p>c) El personal de alta dirección pública estará sujeto a una evaluación del desempeño rigurosa con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos institucionales que les hayan sido fijados.</p>	
<p>ARTÍCULO 17- Nombramiento y periodo de prueba de la alta dirección pública.</p> <p>Toda persona servidora pública que sea nombrada en puestos de alta dirección pública, estará a prueba durante el periodo de seis meses y su nombramiento se efectuará por un máximo de seis años, con posibilidad de prórroga anual, la cual estará sujeta a los resultados de la evaluación del desempeño.</p>	<p>Asesoría Jurídica CU: Este tipo de normas no se pueden aplicar a las Universidades porque las personas en cargos de lo que aquí se denomina Alta Dirección Pública, son de elección de la comunidad universitaria y tanto la modalidad de elección como el plazo y la remoción están determinados en el Estatuto Orgánico. Pretender aplicar estas normas es violentar la autonomía universitaria y las instituciones democráticas que se han instituido en las universidades y que representan uno de los valores más sagrados de nuestra sociedad.</p>
<p>ARTÍCULO 19- Cese del empleo público</p> <p>Son causas de cese del empleo público:</p> <p>a) La renuncia a la condición de persona servidora pública.</p> <p>b) La jubilación.</p> <p>c) La obtención de dos evaluaciones del desempeño consecutivas anuales, inferiores a una calificación del 70%.</p> <p>d) La sanción disciplinaria de despido que tuviere carácter firme.</p> <p>e) La sanción principal o accesoria de inhabilitación para el ejercicio en la función pública que tuviere carácter firme.</p> <p>f) En casos de excepciones muy calificadas por:</p> <p>1) Reducción forzosa de servicios o de labores por falta absoluta de fondos; y</p> <p>2) Reducción forzosa de servicios para conseguir una más eficaz y económica reorganización de los mismos, siempre que</p>	<p>Asesoría Jurídica CU: Decía cese. Es un cambio del concepto de despido que antes decía cese ahora dice desvinculación, pero al final es el mismo despido. Desconozco si tendrá otras implicaciones para los funcionarios</p>

<p>esa reorganización afecte por lo menos al sesenta por ciento de los empleados de la respectiva dependencia pública.</p> <p>En ambos casos, tales reducciones forzosas deberán ser precedidas de una rigurosa justificación técnica que fundamente la decisión de la autoridad jerárquica y procederán previo pago de las prestaciones y de la indemnización que pudieren corresponder a cada persona servidora pública.</p>	
<p>ARTÍCULO 20- Procedimiento de cese</p> <p>Las personas servidoras públicas podrán ser destituidas de sus puestos, previo procedimiento administrativo, según la normativa que les resulte aplicable, si incurrieren en las causales que ameriten tal sanción según los artículos 81 y 369 del Código de Trabajo, o en actos que impliquen infracciones graves o gravísimas a las leyes, reglamentos, reglamentos autónomos de servicio o interiores de trabajo aplicables en cada familia de puestos.</p> <p>Asimismo, será causal de despido inmediato aplicable a toda persona servidora pública, obtener dos evaluaciones del desempeño consecutivas inferiores a una calificación del 70%, que se encuentren en firme, una vez agotado el procedimiento de impugnación de la calificación. Dicha calificación deberá ser debidamente justificada por la jefatura inmediata que la asigne y por la autoridad jerárquica que la confirme, en caso de haber sido recurrida.</p> <p>Las entidades y órganos incluidos deberán aplicar planes remediales que les permitan determinar las causas por las que las personas servidoras públicas obtienen una calificación inferior al 70% y aplicar acciones para mejorar su desempeño. Si pese a la aplicación del plan remedial, la persona servidora pública no logra mejorar su desempeño y obtiene de forma consecutiva otra calificación inferior al 70%, se configurará la causal de despido inmediato.</p> <p>Todo despido justificado se entenderá sin responsabilidad para la Administración Pública y hará perder a la persona servidora pública todos los derechos que esta ley y la normativa aplicable en cada familia de puestos le concede, excepto las proporciones de los extremos laborales que correspondan y los</p>	<p>Asesoría Jurídica CU: Este proceso tiene relación con dos evaluaciones del desempeño por debajo de la calificación requerida. Es importante revisar el tema de los planes remediales que debe hacer la Administración, porque si no los hace le generará la segunda nota al funcionario y con eso el despido quedará consolidado. No es una buena forma de promover los despidos con justa causa porque se pueden dar muchas situaciones injustas provocadas por patronos que no hacen la designación de proyectos cada inicio de año y desde ahí se estaría propiciando el despido del trabajador sin el pago de sus extremos laborales, pero disfrazado de un incumplimiento.</p> <p>Históricamente se ha tenido un problema con la falta de objetividad de las evaluaciones del desempeño, pero también con la falta de guía y de dirección por parte de la administración, lo que ahora puede generar causales de despido injustas. Este proceso debe revisarse muy bien y quedar sujeto a cambios sustantivos en la forma de administrar la gestión de los ministerios en el Poder Ejecutivo.</p> <p>Nuevamente se debe indicar que las universidades tienen su propio sistema de evaluación del desempeño que se ajusta a las actividades propias de su función, por lo que, esta normativa también estaría entrando en conflicto con lo dispuesto en la Constitución Política.</p>

<p>adquiridos conforme a los regímenes de pensiones vigentes.</p>	
<p>ARTÍCULO 22- Capacitación de la alta dirección pública</p> <p>El personal de la alta dirección pública deberá recibir capacitación formal diferenciada para reforzar las competencias y conocimientos técnicos que aseguren el buen ejercicio de la labor.</p> <p>El Mideplan, según lo permitido por la Ley N°. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, emitirá disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones para la capacitación de la alta dirección pública, para lo cual, coordinará lo correspondiente con las escuelas, centros e institutos de capacitación, formación y desarrollo profesional o bien con las unidades de recursos humanos de las entidades y órganos incluidos en el artículo 2 de la presente ley, según los requerimientos y las especificidades de cada dependencia pública.</p> <p>En el caso de las entidades y órganos incluidos bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil, el CECADES, será responsable de potenciar las competencias de la alta dirección pública en el ejercicio de sus funciones con el objetivo de generar valor público, de conformidad con los lineamientos emitidos por MIDEPLAN para tal efecto, con excepción del sector docente, donde esta responsabilidad será competencia del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (IDPUGS).</p>	<p>Asesoría Jurídica CU: Sobre este artículo es importante mencionar lo que dispone el artículo 3 de la Ley de Creación de la UNED No. 6044 del 12 de marzo de 1977 que se transcribe de seguido:</p> <p><i>ARTÍCULO 3º: Son funciones de la Universidad:</i></p> <p><i>a. Ofrecer carreras en armonía con los requerimientos del país, que culminen con la obtención de títulos y grados universitarios;</i></p> <p><i>b. Desarrollar programas de investigación en áreas fundamentales para el desarrollo del país;</i></p> <p><i>c. Ofrecer cursos de capacitación para la administración pública;</i></p> <p><i>d. Llevar a cabo programas de extensión cultural;</i></p> <p><i>e. Reconocer estudios, títulos y grados universitarios otorgados por otras universidades; y</i></p> <p><i>f. Cualquier otra función que sea propia de su naturaleza universitaria y esté acorde con sus objetivos.</i></p> <p>Una de las mejores formas de maximizar los recursos es aprovechando lo que está disponible y las Universidades tienen todo el potencial, la plataforma y la experiencia para asumir la capacitación del sector público, y en particular la UNED lo tiene como una disposición legal a la que puede acudir para apoyar y hacer un aporte distinto de excelencia para la Administración Central sin necesidad de crear nuevos órganos con gastos adicionales innecesarios.</p>
<p>CAPÍTULO VII</p> <p>Gestión del desempeño</p> <p>ARTÍCULO 25.- Evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas.</p> <p>La evaluación del desempeño será un mecanismo para la mejora continua de la gestión pública y del desempeño y desarrollo integral de las personas servidoras públicas.</p>	<p>Asesoría Jurídica CU: Este capítulo se incluyó como nuevo y tiene la descripción del proceso de Evaluación del Desempeño, el cual se plantea como un único método para evaluar de forma homogénea a todos los funcionarios. No es posible definir una única forma de evaluación porque hay muchos y muy diversos objetivos en las diferentes instituciones. Esto es base fundamental de la autonomía universitaria, porque solo las universidades pueden definir cómo van a evaluar a sus diferentes colaboradores, ni siquiera es posible hacer una evaluación estandarizada dentro de la misma Universidad porque hay muchos objetivos, proyectos y demás que se deben evaluar de forma individual según sus propios fines.</p>
<p>ARTÍCULO 34- Régimen salarial unificado</p>	<p>Asesoría Jurídica CU: Sobre el régimen</p>

<p>para todo el servicio público</p> <p>Todas las instituciones de sector público se incluirán en este régimen salarial unificado basado en la columna salarial global. Todas las personas servidoras públicas serán remuneradas de acuerdo con esta ley, incluidos los servidores actuales.</p> <p>Se publicará la columna salarial global y los puestos de todas las calificaciones asignadas a la columna salarial.</p>	<p>salarial aplicable solo a los funcionarios de nuevo ingreso, es la medida más precavida que se puede adoptar, porque evita que el Estado deba enfrentar procesos judiciales por reclamos que generarán un gasto adicional innecesario.</p> <p>No es posible borrar mediante una ley, los derechos adquiridos de las personas, de hacerlo, deberá el Estado enfrentar la consecuencias judiciales y financieras que traerán más gastos que beneficios. Por lo anterior, este artículo debe modificarse y solo aplicarlo a los funcionarios de nuevo ingreso.</p> <p>El proyecto de ley propone que se fije la columna salarial global bajo la responsabilidad del Ministerio de Planificación, lo que nuevamente es violatorio de la autonomía universitaria porque vacía a las universidades de la potestad de definir su propia organización interna dependiendo del fin y los objetivos que la ley de creación derivadas de la Constitución Política y que son la derivación del derecho humano a la educación.</p>
<p>ARTÍCULO 35- Política de remuneración</p> <p>Mideplan y el Ministerio de Hacienda prepararán conjuntamente una declaración anual de la política de remuneración que presentarán al Consejo de Gobierno para su aprobación. Esta política tendrá en cuenta:</p> <p>a) El estado de los fondos públicos disponibles</p> <p>b) La importancia de que las remuneraciones públicas se mantengan competitivas respecto a las privadas, considerando todos los factores relevantes, como las tasas de empleo, la seguridad del empleo y la provisión de pensiones.</p> <p>c) Observaciones de las organizaciones de la sociedad civil.</p> <p>d) La sostenibilidad, transparencia, participación y responsabilidad de las finanzas públicas.</p> <p>La política de remuneración propondrá el salario mínimo de inicio de la columna salarial única y el valor financiero que se asignará a cada punto de la columna del salario global. Durante el primer año en que opere la columna salarial, se asignará a cada punto de remuneración un valor financiero inicial. En los</p>	<p>Asesoría Jurídica CU: Nuevamente es importante mencionar que las políticas de remuneración son diferentes para cada institución dependiendo del fin público que cada una persigue y de sus posibilidades financieras. En el caso de las universidades, aparte de las razones que dan sustento a la autonomía universitaria, dados los diferentes espacios en que se proyecta (docencia, investigación y extensión) las formas de remuneración no son iguales ni pueden serlo para todos los sectores por igual.</p>

<p>años siguientes, los valores financieros solo variarán en un porcentaje determinado, de manera que se guarde coherencia en toda la columna salarial.</p>	
<p>ARTÍCULO 36- Salario global de altas jerarquías y otras personas servidoras públicas</p> <p>El salario más alto del sector público será el de quien ostente la Presidencia de la República. La Autoridad Presupuestaria establecerá, con fundamento en estudios técnicos, responsabilidades y perfiles de puestos, así como en los topes salariales establecidos en la Ley de Salarios de la Administración Pública, Ley N° Administración Pública. 2166, de 9 de octubre de 1957, los salarios de las personas servidoras públicas que se desempeñen en los siguientes cargos públicos:</p> <p>a) Presidencia de la República.</p> <p>b) Vicepresidencias de la República.</p> <p>c) Ministros y ministras, magistraturas, presidencias ejecutivas y alcaldías.</p> <p>d) Viceministros y viceministras, gerencias y subgerencias del sector descentralizado, así como quien ejerza rango superior jerárquico en la Procuraduría General de la República, la Contraloría General de la República y la Defensoría de los Habitantes.</p> <p>e) La Procuraduría General Adjunta de la República, la Subcontraloría General de la República, la Defensoría Adjunta de los Habitantes, la Dirección de Confianza y la Oficialía Mayor.</p> <p>f) Jerarcas universitarios.</p>	<p>Igual comentario que el artículo anterior.</p>
<p>Artículo 37.- Eliminado</p>	
<p>CAPÍTULO IX</p> <p>Gestión de las Relaciones Laborales</p> <p>ARTÍCULO 37- Tope de vacaciones</p> <p>Ninguna dependencia pública incluida en el artículo 2 de la presente ley, podrá realizar negociaciones o reformar sus reglamentos autónomos de servicio y demás normativa interna con el fin de que las personas servidoras públicas, al cabo de cinco o más años de servicio público, obtengan un derecho</p>	<p>Asesoría Jurídica CU: Todo el capítulo de Gestión de las Relaciones Laborales es inconstitucional si se pretenden imponer a las Universidades.</p> <p>El objetivo de la Universidades Públicas es la educación superior y los planes de estudios, carreras, proyección social y demás actividades tanto curriculares como extracurriculares no dependen de un calendario general como lo puede planear el Gobierno Central.</p> <p>La definición de carreras que se imparten de forma semestral o cuatrimestral, de cursos</p>

<p>a vacaciones anuales superior a veinte días hábiles.</p> <p>Los períodos de vacaciones del personal docente comprendidos entre el cierre de un curso lectivo y la apertura del siguiente, las dos semanas de descanso en el mes de julio, se regirán por el artículo 176 del Estatuto del Servicio Civil. Este derecho vacacional es extensivo a todo el personal técnico – docente y administrativo – docente, que aun estando regulado en el Título Primero del Estatuto del Servicio Civil imparten lecciones. Cuando sea necesario por causas imprevistas o fuerza mayor, el o la Jerarca del Ministerio de Educación Pública, podrá – mediante resolución razonada -, reducir las vacaciones docentes hasta en un mes y cambiar la fecha del descanso de dos semanas, que podrá otorgar en cualquier mes del año, para garantizar la calidad y la eficiencia del servicio educativo. El resto del personal del Ministerio de Educación regulado por el Título Primero del Estatuto del Servicio Civil, deberá ajustar su periodo de vacaciones, de modo que no supere el límite máximo de 20 días anuales, establecido en el párrafo anterior.</p>	<p>libres, o de todas las otras formas en que las universidades públicas cumplen con su fin, no puede estar sujeta a las vacaciones que se definan para las oficinas o demás instituciones de trabajo oficial, por eso precisamente se les otorga la autonomía universitaria, facultad especial que les permite determinar de forma autónoma cómo cumplirán sus objetivos. Nuevamente se alerta sobre la inconstitucionalidad de este capítulo.</p>
<p>ARTÍCULO 38- Permiso no remunerado para reducir hasta en un tercio la jornada laboral, cuando se requiera cuidar a un familiar con enfermedad o discapacidad</p> <p>Se podrá otorgar un permiso no remunerado, hasta en un tercio de la jornada, durante un periodo máximo de un año, para que la persona servidora pública pueda cuidar un familiar por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, con discapacidad o por razones de enfermedad terminal o accidente.</p>	<p>Asesoría Jurídica CU: En la redacción de estos permisos solo se incluyó la palabra no para que sean permisos sin goce de salario.</p> <p>Todos los cuidadores realizan una labor humanitaria, pero ahora deberán elegir entre brindar cuidado a sus familiares o trabajar.</p> <p>Las mujeres han sido cuidadoras por imposición social y ante esto se les procurará el tiempo para proveer ese servicio pero sin salario, es decir, desmejorando su posición en el hogar, en el trabajo y en la sociedad. Porque ahora no solo seguirán siendo las cuidadoras sino que serán sancionadas por ello con no percibir salario. Estas decisiones o propuestas generarán sin ninguna duda, una agravación de la situación social del país</p>
<p>ARTÍCULO 39- Ampliación de la licencia no remunerada por maternidad hasta por dos meses adicionales.</p> <p>Se extenderá hasta por dos meses adicionales la licencia no remunerada por maternidad establecida en el artículo 95 del Código de Trabajo, para la madre servidora pública cuando se presenten los siguientes casos:</p>	<p>Asesoría Jurídica CU: Realmente es preocupante que se hagan estas modificaciones sutiles que modifican una licencia de maternidad, que ha sido un logro histórico en favor de las mujeres, para que ahora sea un permiso sin goce de salario, lo cual estaría provocando una discriminación para las mujeres, desincentivando y castigando la maternidad y generando un daño a las mujeres, luego de años de luchas</p>

<p>a) Nacimiento prematuro.</p> <p>b) Nacimiento de niños o niñas que presenten alguna discapacidad.</p> <p>c) Nacimiento de niños o niñas que presenten enfermedades crónicas.</p> <p>d) Partos múltiples.</p> <p>La licencia de maternidad, en casos especiales y bajo criterio médico, podrá ampliarse por el tiempo que sea necesario.</p>	<p>para reivindicar un espacio.</p> <p>Esta licencia extendida está dispuesta para casos extremos en que la mujer debe enfrentar una situación excepcional y de difícil manejo como las que se enlistan, y nuevamente será sancionada por el hecho de ser mujer y ser dadora de vida, con la sanción de cuidar a sus hijos en situación de vulnerabilidad sin percibir salario, nuevamente deberá escoger entre la vida y la salud de sus hijos y el trabajo.</p> <p>Esta norma roza con el derecho humano de las mujeres a una vida digna y al derecho al trabajo, ambos tutelados constitucionalmente.</p>
<p>ARTÍCULO 40- Permiso por paternidad</p> <p>Los padres que tuvieran un hijo podrán gozar de un permiso sin goce de salario por paternidad de hasta por un mes, posterior al nacimiento o al momento de concretarse la adopción.</p>	<p>Asesoría Jurídica CU: Esta licencia es novedosa y pretende poner al país a la vanguardia de los cambios en las sociedades conservadoras y dirigidas por el patriarcado. Las empresas privadas han promovido esta iniciativa y no castigan a sus colaboradores, más bien buscan dar apoyo a este cambio de paradigma que le dará al país mejores personas con los niños que crezcan con padres presentes en su vida. Tendríamos que valorar qué porcentaje de la población puede dejar de percibir salario por un mes para ejercer este derecho, si ese porcentaje es muy bajo, que dada la situación actual de nuestro país es posible que así sea, con lo cual se convierte en un derecho que nunca se podrá hacer efectivo.</p>
<p>CAPÍTULO X</p> <p>Disposiciones Varias</p> <p>ARTÍCULO 41- Relaciones de servicio temporales o por periodos</p> <p>Se podrán contratar de forma temporal nuevas personas servidoras públicas para realizar:</p> <p>a) Labores extraordinarias.</p> <p>b) Labores justificadas en procesos productivos temporales o por perfiles que dependan de los estándares y el alto desempeño de una determinada familia de puestos.</p> <p>c) Labores que requieran determinadas destrezas físicas, cognitivas o afines requeridas para actividades específicas.</p> <p>d) Labores originadas por la atención de emergencias o fuerza mayor, los cuales</p>	<p>Asesoría Jurídica CU: Esta norma desconoce que existen diferentes necesidades en las distintas instituciones, que deben ajustar las contrataciones. El mejor ejemplo son los tutores e incluso los docentes de otras universidades también. Estas son labores ordinarias pero que no se requieren de forma permanente, con esa prohibición recién incluida, demuestran un claro desconocimiento de la realidad de las instituciones y se refuerza la necesidad de mantener la autonomía universitaria para garantizar el cumplimiento de los fines de la educación superior pública. Nuevamente se advierte sobre la inconstitucionalidad de estas disposiciones.</p>

<p>mantendrán una relación laboral por el plazo que establezca cada administración.</p> <p>No procederá la contratación temporal de servidores públicos para la atención de actividades ordinarias que se ejecutan de manera continua y permanente en las entidades y órganos incluidos, a excepción de las contrataciones efectuadas por el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones, la Caja Costarricense de Seguro Social y la Comisión Nacional de Emergencias.</p> <p>El Ministerio de Educación Pública, para el cumplimiento de sus funciones constitucionales de inspección y vigilancia de la educación superior privada universitaria, que ejerce por medio del CONESUP contará con el personal de apoyo técnico y profesional necesario. Este personal será nombrado por el Jerarca ministerial a solicitud del CONESUP en forma ad hoc, atendiendo a la naturaleza del estudio, informe específico, carrera o programa en examen y a los méritos académicos del candidato; serán académicos o profesionales de amplia experiencia en el campo disciplinar de que se trate en instituciones nacionales o del exterior y para estar en la lista de elegibles deben de precalificarse según el reglamento que se emitirá el Ministerio de Educación a tal efecto. Los honorarios que devenguen por su labor específica, deben ser previamente depositados por la universidad interesada, en la cuenta que al efecto señale el CONESUP.</p>	
<p>TRANSITORIO X - Los órganos y entes públicos contemplados en el artículo 2 de la presente ley, deberán iniciar, en un plazo no mayor a dos meses contados a partir de la publicación de esta ley en el Diario Oficial La Gaceta, los trámites necesarios para modificar la nomenclatura de sus instancias de nivel directivo, para que estas se uniformen bajo la denominación "Dirección".</p>	<p>Asesoría Jurídica CU: Esta orden de unificar las instancias de nivel directivo a la denominación de "Dirección" no es aplicable a las universidades que tienen su propio esquema organizativo, esta estandarización probablemente requiera de un aumento de los salarios, de la creación de nuevas plazas o funciones y un gasto que no es necesario; lo que confirma una vez más, que la autonomía universitaria es un instituto necesario para la auto regulación de las universidades acorde con sus fines y propósitos.</p>
<p>"TRANSITORIO XI- Los servidores públicos que al momento de entrada en vigencia de la presente ley devengan un salario compuesto menor que aquel que les correspondería como salario global de su respectiva categoría, tendrán la posibilidad de trasladarse voluntariamente al esquema de salario global que corresponde para su categoría, en caso de no realizar el traslado voluntario,</p>	<p>Asesoría Jurídica CU: Sobre este transitorio, es importante considerar que los funcionarios que voluntariamente se pasen al nuevo sistema si se pusiera en funcionamiento para la UNED, es muy probable que perciban a partir de ese momento, una remuneración mayor a la que se percibe actualmente, lo cual provocará un incremento en el costo de la planilla de forma automática en los siguientes</p>

<p>continuarán rigiéndose por el régimen salarial actual hasta que alcancen el nivel del salario global de su categoría. A partir de ese momento, migrarán automáticamente al sistema de salario global y sólo recibirán aumentos salariales por aumento en el costo de vida. El traslado voluntario podrá hacerse en los primeros 6 meses una vez implementado el esquema de salario global.</p> <p>Los servidores públicos que a la entrada en vigor de esta ley devenguen un salario compuesto superior al salario global del que corresponde a su categoría, únicamente recibirán incrementos por concepto de aumento de costo de vida sobre su salario base según lo establecido en la presente ley, hasta que el salario global de su categoría alcance el nivel de su remuneración actual. A partir de ese momento continuarán bajo el régimen de salario global.</p> <p>En el caso de personas servidoras públicas que poseen incentivos, sobresueldo, plus o remuneración adicional, producto de una negociación colectiva o de contratos particulares, estos se respetarán hasta la finalización del plazo de dichas convenciones o contratos.</p> <p>La administración pública tendrá un plazo de 12 meses contados a partir de la publicación de la presente ley, para ajustar los plazos de los contratos que otorguen incentivos, sobresueldo, plus o remuneración, según lo establecido en la Ley N° . 9635, Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, de 3 de diciembre de 2018</p> <p>Rige doce meses después de su publicación.</p>	<p>6 meses, situación que deberá tomarse en consideración dada las limitaciones financieras que tiene la Universidad. Este gasto adicional podría significar un incremento desproporcional para la Universidad así como otra violación a la autonomía universitaria.</p>
--	--

En adición a los comentarios que se hacen en cada artículo, quisiera hacer mención de los siguientes aspectos relevantes:

❖ **La Constitución Política.**

En nuestra Constitución Política, ha estado claramente establecido el concepto de la autonomía universitaria, y a pesar de que se puede recurrir a muchos textos de doctrina, lo cierto es que el texto del artículo 85 constitucional es en extremo claro al referirse a las universidades públicas "... institución de cultura superior que **goza 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 gobiernos propios...**" (se suplen los resaltados)

Tal y como se indicó en el texto del proyecto de ley, las universidades públicas tienen un derecho constitucional a definir su propia organización y gobierno porque han sido el baluarte de la democracia, de un pueblo educado y especialmente de la garantía que tiene el Estado Costarricense de que son responsables de la educación superior de este país, que brindan educación a todos los sectores del país, que entre todas, cada una con su expertiz y mercado meta propio, llegan a todo el país, mejoran la educación y con ello las condiciones de vida de los costarricenses.

Dañar la educación superior es dañar la Constitución Política, el país, el futuro y a los ciudadanos.

❖ **El Derecho a la Educación**

La educación ha sido declarada un derecho humano fundamental y Costa Rica se ha preciado de ser garante del respeto de los derechos humanos.

“La Educación es un derecho humano fundamental que ocupa el centro mismo de la misión de la UNESCO y está indisolublemente ligado a la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y a muchos otros instrumentos internacionales en derechos humanos. El derecho a la educación es uno de los principios rectores que respalda la Agenda Mundial Educación 2030, así como el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 (ODS 4), adoptado por la comunidad internacional. El ODS 4 está basado en los derechos humanos y tiene el propósito de garantizar el disfrute pleno del derecho a la educación como catalizador para lograr un desarrollo sostenible.”

(<https://es.unesco.org/themes/derecho-a-educacion#:~:text=La%20Educaci%C3%B3n%20es%20un%20derecho,instrumentos%20internacionales%20en%20derechos%20humanos>)

Es por ello que, resulta fundamental que se tutele este derecho, que nuestro país reconozca en medio de la crisis, que la peor decisión es golpear a las universidades públicas, es retroceder en materia de educación y que por el contrario, se deben buscar formas y mecanismos de equilibrar los sistemas para que, ajustando las finanzas del país todos hagamos un esfuerzo, pero nunca dejemos de apoyar y generar más oportunidades de educación.

El Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 dice: *“Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.”*

Nuestro país está comprometido con los ODS y en ese sentido debemos ir todos con el lema “*que nadie se quede atrás*”. La educación es uno de esos objetivos y no podemos retroceder.

El mundo ha seguido avanzando en el desarrollo de la educación superior y Naciones Unidas ha sido también un pilar para este desarrollo. A finales del año 2019, la Conferencia General de la UNESCO en su 40ª reunión aprobó la Convención Mundial sobre el Reconocimiento de las Cualificaciones relativas a la Educación Superior, convirtiéndose en el primer tratado de las Naciones Unidas sobre la educación superior con un alcance internacional. (<https://es.unesco.org/themes/educacion-superior/reconocimiento-cualificaciones/convenio-mundial>)

Para el mundo en general continuar desarrollando esquemas de educación superior es fundamental para que se pueda salir de esta crisis y de las eventuales crisis futuras.

Un proyecto de ley como este que viene a golpear y que intenta destruir un sistema de educación superior pública que ha sido creado como una garantía constitucional de Educación y Cultura es retroceder, es vaciar la Constitución Política de contenido y es perjudicar al país.

Mi recomendación es que no se apoye el proyecto venido en consulta. Para ello además se cuenta con el criterio de la Oficina de Recursos Humanos y de la Oficina Jurídica, que también se deben conocer, discutir y remitir la Asamblea Legislativa para que en la discusión nacional se cuente con la advertencia sobre los roces de constitucionalidad que se darían ante una eventual aprobación de esta ley, la cual generará una serie de acciones judiciales que redundará en un gasto innecesario para el Estado.”

3. La señora Rosa María Vindas Chaves, jefa de la Oficina de Recursos Humanos, mediante oficio ORH.2020.0475 del 12 de noviembre del 2020 (REF. CU-1001-2020), brinda el siguiente criterio sobre el citado proyecto de ley:

1. “Objetivo y alcances del proyecto.

El proyecto 21.336 tiene como objetivo regular las relaciones estatutarias, de empleo público y de empleo mixto entre la Administración Pública y las personas servidoras públicas, con la finalidad de asegurar la eficiencia y eficacia en la prestación de los bienes y servicios públicos, así como la protección de los derechos subjetivos en el ejercicio de la función pública en el Estado Social y Democrático de Derecho, de conformidad con el imperativo constitucional de un único régimen de empleo público que sea coherente, equitativo, transparente y moderno.

Esta ley será aplicable a las personas servidoras públicas de las entidades y órganos bajo el principio de Estado como patrono único y dentro del detalle de la misma en el artículo **2 inciso b) incorpora expresamente a las Universidades Estatales.**

2. Estructura del Proyecto.

El proyecto se divide en once capítulos, donde en el capítulo 2 en el tema de Gobernanza **se presenta una reestructuración del Estado, se crea el Sistema General de Empleo Público (SGEP)** en el que se incorpora el Ministerio de Planificación y Economía Política (MIDEPLAN). En el capítulo 3 se asignan una serie de funciones, que en la actualidad son propias de otras entidades del Estado, que por la naturaleza es cuestionable que las mismas sean funciones de MIDEPLAN, en tanto como ente planificador en la actualidad puede emitir lineamientos generales, solo que ahora se le brinda dicha potestad en materia de gestión de talento humano, potestad que va más allá de emitir lineamiento, trascendiendo a acciones de ejecución. En el capítulo 4 se presenta las familias o los sectores en que se propone agrupar la organización del trabajo. Del capítulo 5 al 9 desgrana la gestión del talento humano, en cada una de sus principales actividades, las cuáles son competencias propias de una dependencia específica materia de personal, no son temas ni de planificación ni de economía. Finalmente, en el capítulo 10 y 11, donde hay un error indicado doblemente capítulo 10, se presenta aspectos varios y las derogaciones de solo algunas de las nomas a las que afecta este proyecto. Y los transitorios según los cuales se pretende estandarizar todo el sistema de manejo de gestión del talento humano, e incorporarlos a esa plataforma única ideal, en un plazo de 18 meses a partir de la publicación de la ley.

3. Consideraciones de conformidad a los artículos propuestos.

Los **artículos del 1 al 5** resumen en el objetivo y alcances del proyecto, así como principio y glosario propio del proyecto, en estos se evidencia la primera y más grande presunta inconstitucionalidad, del proyecto en estudio, pues de conformidad con el artículo 84 de nuestra constitución se establece:

Artículo 84.-

La Universidad de Costa Rica es una institución de cultura superior que goza 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. Las demás instituciones de educación superior universitaria del Estado tendrán la misma independencia funcional e igual capacidad jurídica que la Universidad de Costa Rica.

El Estado las dotará de patrimonio propio y colaborará en su financiación.
(Reformado por Ley No. 5697 de 9 de junio de 1975).

Siendo este claro y contundente, en condición de norma superior, al indicar que las universidades estatales, **gozan de independencia para darse su organización y gobierno propios**, lo cual a su vez en materia laboral, ha sido resuelto por la Sala Constitucional donde el principal voto vigente indica;

“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)...”

“...significa, para empezar con una parte de sus aspectos más importantes, que aquellas 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 auto determinarse, 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. (...)” (Voto No. 1313-93) El destacado no es original.

Es este auto gobierno con que constitucionalmente cuentan las universidades del Estado, las que les lleva buscar la **eficiencia y eficacia de la prestación de sus servicios**, siendo entonces **presuntamente inconstitucional**, que se pretenda regular por una ley de menor rango que la Constitución Política, el subordinar a las universidades a una institución del poder Ejecutivo, como lo es el Ministerio de Planificación (MIDEPLAN), que como se verá más adelante se pretende que dicte lineamientos, que las universidades deberán acatar con la finalidad de regular el empleo en las mismas, ello a pesar de lo dictado por el voto 1313-93 de la Sala IV, donde quedó evidente que las Universidades que tienen por Constitución Política la potestad de autogobernarse y en materia de empleo público, de decidir libremente sobre su personal.

Aparte de la presunta inconstitucionalidad a la que se ha hecho referencia en el párrafo anterior por autonomía, se tiene en nuestra Carta Magna que en materia laboral el empleo público según la Constitución Política es competencia del Servicio Civil, ello según se desprende del artículo 191:

Artículo 191.-

Un estatuto de servicio civil regulará las relaciones entre el Estado y los servidores públicos, con el propósito de garantizar la eficiencia de la administración.

En el capítulo 6, Capítulo 2 de gobernanza se presenta una **reforma al Estado** con la **creación del Sistema General de Empleo Público (SGEP)** conformada por tres entidades

actuales y un conjunto de normas relacionadas, **El SGEp** está conformado, por MIDEPLAN, Gestión de Talento Humano de cada institución pública, Servicio Civil y las Normas relacionadas. Una estructura muy particular que involucra dependencias y normas.

Es así como con el presente proyecto, **se pretenden modificar las competencias de algunas instituciones del Estado cuyas potestades están definidas constitucionalmente**, es por ello y en tanto las funciones que se pretenden reasignar están sujetos a lo dictado por nuestra Constitución Política, que esta reestructuración de hecho, que se está promoviendo mediante el proyecto de ley 21.336, genera de conformidad con el objeto del proyecto y lo indicado en el **artículo 7** donde establece una serie de funciones a MIDEPLAN, una presunta contradicción con lo que dicta en materia de garantía de eficiencia en la administración nuestra Carta Magna.

Si bien el artículo 7 del proyecto, en las funciones que asigna por esta ley al Ministerio de Planificación, hacer referencia a la ley Ley N°. 6227, Ley General de la Administración Pública (LGAP) lo cierto es que revisando el mismo, no se ubica dichas funciones, más aún es clara dicha norma donde se establece:

Artículo 24.- La creación, supresión o modificación de los Ministerios se establecerá por ley distinta a la de presupuesto, sin perjuicio de las potestades de reglamentación interna del Poder Ejecutivo.

En este caso, si bien es por ley que se pueden modificar los Ministerios y sus funciones, con la presente ley que se promulga como una ley de empleo público y laboral que crea el SGEp, en el fondo se está ampliando y modificando el MIDEPLAN en su estructura organizacional y funcional. El problema es que dicha modificación no puede aunque se genere por ley, estar en contra de lo ya asignado por la Constitución Política a otra institución. El permitir una reforma de esta clase, sería ir en contra de nuestro Estado de Derecho.

El proyecto 21.336 como propuesta para el empleo público, presenta una reestructuración del Estado al agregar por medio de la propuesta del artículo 7 una serie de funciones al MIDEPLAN, que técnicamente superan las competencias propias de un ente planificador, y que en apego al artículo 191 de la Constitución Política en la actualidad fueron asignadas al Servicio Civil. Por medio de este proyecto y mediante los **artículos 44 y 45**, se anulan una serie de potestades de muchas otras instituciones, y todas aquellas leyes que por autonomía o por mandato constitucional, brindaron autonomía propia para el manejo de sus políticas en materia de gobierno y de la Gestión del Talento Humano. Por lo que el anular todo lo que se oponga a esta ley

sin un análisis detallado y transparente de las implicaciones de dichas anulaciones, puede generar vacíos legales y complicaciones, en materia del empleo público.

El aceptar esta decisión, es como firmar un documento legal, sin haber leído la letra pequeña que está dentro del contrato y al final tiene mayores implicaciones que el mismo documento sí. En general con esta propuesta se están anulando **artículos** de leyes actuales del MTSS, Servicio Civil, de la LGAP y leyes específica de instituciones descentralizadas y autónomas.

Se definen una serie de funciones de coordinación de empleo público, con instituciones del Poder Ejecutivo, que serán de aplicación de todas las instituciones descentralizadas y autónomas, a las cuales no se les tomó en cuenta en la definición de las competencias en materia de empleo público, o a menos en el caso de la UNED.

En **el artículo 8** se pretende establecer a MIDEPLAN como **ente rector de la organización del trabajo de las instituciones autónomas**, violentando lo que el voto 1313-93 establece como improcedente, pues no existe jerarquía entre un Ministerio y las instituciones autónomas, en el caso de las Universidades violenta lo establecido en el artículo 85 constitucional. Este es otro artículo que evidentemente violenta la autonomía universitaria de forma abierta, dictando en una ley, aspectos de la administración y la gestión del talento humano, propio de cada organización autónoma.

El artículo 10, Capítulo 3 le brinda la potestad a MIDEPLAN de emitir los lineamientos de gestión de talento humano, en aras de la planificación del personal requerido y la estructura ocupacional propia de cada institución, de nuevo violenta lo que la Sala Constitucional, según el voto anteriormente referido indica.

El artículo 11, dispone la administración de un sistema integrado de la información en materia de personal asignada a MIDEPLAN, llegando a concentrar la información en éste, inclusive la referente al proceso sancionatorio, con la finalidad de tener la información de todo el personal de la administración pública, **con una finalidad positiva de transparencia**. En este sentido el problema es que no se define como se integrarán los sistemas y como se incorporará la información. En la actualidad la mayoría de dicha información se le presenta ya a MIDEPLAN de forma semestral.

El artículo 12 Es el primer artículo del **Capítulo 4** y presenta la estructura ocupacional que se plantea para el nuevo régimen de empleo público dividido en diferentes familias de conformidad a una división funcional, **establece 8 familias de puesto**, cuando lo correcto es que son agrupaciones funcionales como base

para la estructura ocupacional. Evidencia de que en la formulación, no se tomó en cuenta a especialistas en Gestión de Talento Humano. Se establece:

1. Una familia general, para lo existente en Servicio Civil y todo lo que no sea posible de ubicar en otras familias.
2. Salud.
3. Seguridad (policía)
4. Docencia Educación primaria y media
5. Educación superior
6. Justicia.
7. Servicio Exterior
8. Confianza

En los artículo 13 al 15 Capítulo 5, se genera los lineamientos y principios rectores propios para el **reclutamiento y selección**, así como los principios rectores de ingreso al empleo público, oferta de empleo público manteniendo el ingreso por idoneidad y el nombramiento de las plazas en un periodo máximo de 3 años, solo que ahora con lineamientos y directrices emitidas por MIDEPLAN, según la familia ocupacional, con restricciones de ingreso, tendientes a evitar el nepotismo y **garantizar contar con idoneidad demostrada**. Discriminatoriamente menciona solo una de las que el artículo 404 del Código de Trabajo, establece y por las que se debe velar para que no se incurra en las mismas, sobre todo en los procesos de selección.

En los aspectos generales definidos para el Reclutamiento y Selección, omite el hacer referencia al instrumento medular de la Gestión del Talento Humano, que es el perfil de los puestos, por lo que en el desarrollo de las propuestas, según el grupo ocupacional establece medir la idoneidad de forma diferente, en unas de la forma tradicional y en otras por competencia, lo cual no es acorde con los modelo de gestión de talento humano vigentes.

Acertadamente, se **incorpora el mérito en los “procesos de selección”**, y se resguarda la reserva de ley para la inclusión de personal con discapacidades.

El artículo 16 Indica la propuesta de nuevos lineamientos por parte de MIDEPLAN, para los perfiles del personal de la **alta dirección pública**. Emitiendo postulados que propone lineamientos de Reorganización Administrativa. Nombrados por idoneidad y demostrada excelencia, mediante procesos públicos y transparentes. Sujeto a evaluaciones rigurosas de responsabilidad de su gestión y resultados.

El artículo 17. Incorpora para los puestos de alta dirección pública, la excepción (establecido por la Constitución Política como de “reserva de ley”) que según el artículo 192

Constitucional permite que en el Estado a un funcionario seleccionado mediante un proceso concursal, habiendo demostrado su idoneidad y superado el periodo de prueba, no se le brinde la estabilidad laboral en dicho puesto.

Las implicaciones de este artículo en materia laboral, cuenta con una serie de inconvenientes, no solo por la presunta discriminación que se haría entre el personal de alta dirección y el resto del personal del sector público, que no siendo de confianza o elección, se les inhibe de la posibilidad de contar con la estabilidad laboral incorporada en la Constitución Política, sino que además al ser un puesto por nombramiento definido, se deberá establecer laboralmente como **un nombramiento a plazo fijo**, con las implicaciones que según la legislación actual tiene dicha modalidad de nombramiento, a saber; no están sujetos a cesantía, y al ser esto así, no debería contar con la posibilidad de pertenecer a las asociaciones solidaristas que se sustentan de un dinero que se traslada como previsión para la cesantía de los trabajadores.

El confundir la estabilidad laboral con la inamovilidad, que es un aspecto por el que se tiende a apoyar este tipo de modalidades de contratación, perjudica a la administración, por el tiempo que se requiere para lograr la efectividad en un puesto de dirección, ello basado en las teorías de la curva de experiencia, además la inversión que en estos colaboradores de alta dirección se realiza, la que no sería tan rentable.

Artículo 18, Legisla en materia del traslado de plazas, o códigos presupuestarios, sin definir la reglamentación, que permita a pesar de los fundamentos originales, o motivos de creación de una plaza, poder trasladarla no solo a otras dependencias a lo interno de una institución, sino inclusive a otras instituciones del Estado.

En dado caso que esta norma se consolidara, la posibilidad de reestructuración de dependencias del Estado, por decisiones no necesariamente sustentadas técnicamente, sería una realidad muy probable y a partir de la aprobación de esta norma, se ajustaría a legalidad.

Artículos 19 y 20, se establece las causas y procedimientos para el cese de funcionarios, entre ellas la reestructuración, sujeta a que se afecte el 60% de la dependencia del Estado y el requerimiento de un estudio riguroso técnico. Condiciones que existen actualmente en la legislación nacional y que para este proyecto de ley, no se aplica en la reestructuración de las instituciones incorporadas en el SGEP. Se hace especial referencia al despido y procedimiento por contar con dos evaluaciones del desempeño inferiores al 70.

Artículo 21 al 24. En este inicia el **capítulo 6** de desarrollo del Talento Humano, estableciendo la necesidad de que existan planes de capacitación. Se establecen dos nuevas instancias para brindar asistencia técnica, seguimiento y control de las actividades de capacitación que realicen las instituciones cubiertas por el Estatuto de Servicio Civil. El Centro de Capacitación y Desarrollo (CECADES), y Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (IDPUGS) para el sector docente, todo deberá estar en relación con las políticas, planes y programas educativos aprobados por el Consejo Superior de Educación.

A pesar que estos artículos afectan a todas las instancias incluidas en el proyecto de ley, no se hace referencia a este respecto, para las instituciones que se rijan con lo que les reste de autonomía.

Se establece el mantener la carrera administrativa, para en materia de garantizar la permanencia, excelencia y promoción interna, esta última basada en una correlación con los planes internos, basada en méritos y capacidad, que se demostrarán por medio de concursos de oposición o concurso de valoración de méritos.

Artículo 25 al 28. Desarrolla todo el tema de Evaluación de Desempeño **capítulo 7**, acorde a los lineamientos ya incorporados en la ley 6935, Ley para el Fortalecimiento de las Finanzas Públicas donde MIDEPLAN definirá los lineamientos generales. Con una metodología de indicadores que permitan evidenciar las metas individuales y de proyectos, como un mecanismo de mejora continua. Se establecen los criterios de evaluación, basado en planes de trabajo individuales y con cronogramas, entregados por la jefatura al inicio de cada año, a cada colaborador.

El incumplimiento al procedimiento de Evaluación de Desempeño **se establece como falta grave** a quien no lo supervise o no lo ejecute. Por ello es sistema informático de alimentación diaria se vuelve esencial para el cumplimiento de esta norma. Sobre todo, para el seguimiento de plazos y tiempos.

Todo incentivo, monetario o no, se condiciona a que se cuente al menos con una calificación de “muy bueno” en la evaluación. Que contará con un 80% de rendimiento de gestión y un 20% de valoración de cumplimiento de las competencias.

Finalmente será base para establecer las necesidades de desarrollo de potencial humano de la institución.

En el artículo 29 a 33. En este se desarrolla **el capítulo 8**, en materia de Compensación, que es uno de los temas que mediáticamente, ha sido el que más ha impulsado el presente proyecto. Se inicia con los principios rectores: a igual trabajo igual paga, se establece el salario del presidente como el de mayor monto a nivel del sector público y el seguir en esta materia lo ya definido al respecto por la ley 9635. No obstante; no se menciona el método de valoración de puestos que se aplicará, para las diferentes familias, solo se establece una metodología con los elementos que básicamente se tomarían en cuenta para la valoración a saber:

- a) Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.
- b) El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.
- c) El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.
- d) Necesidad de planificar y organizar el trabajo
- e) Complejidad del trabajo.
- f) Disponibilidad.
- g) La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.
- h) Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.
- i) Libertad para actuar en la planificación y el cumplimiento de las obligaciones del cargo.

Lo que llama el proyecto "**familia de puestos**" no es otra cosa que el agrupamiento por sectores de los puestos públicos. En este sentido, si bien pueden existir "puestos tipo" o "puestos homologables" dentro de un mismo sector, no podemos apartarnos que la esencia de una estructura ocupacional, debe responder a la naturaleza misma de la institución de que se trate. De esta manera, por ejemplo, la UNED, por su modelo educativo, no puede tener una misma estructura de puestos de las otras universidades presenciales, aun cuando todas estén clasificadas dentro de un mismo sector.

Es evidente que, en esta metodología de valoración, está dejando por fuera los cargos de funcionarios que supervisen personal, pues no incorpora elementos de supervisión ejercida o recibida. Además, siendo que se aplica, en la selección y evaluación el cumplimiento de competencias propias del puesto, llama la atención que **no se incorpora en la valoración de puestos la valoración de las competencias, es decir, no es congruente el modelo, ni sistémico, lo que deja un amplio espacio a la aplicación subjetiva de valoración en materia de remuneración.**

Se establece una estructura ocupacional en cada familia de puestos, **definida por grados (asociados a matrices de puntos de remuneración)**, sin embargo no se incorpora en todo

el sistema de remuneración, el establecimiento de política salarial, basadas en percentiles, para mantener una competitividad del salario en relación al mercado laboral costarricense general.

La incorporación del sistema de puntos de un modelo salarial debe responder a dos criterios específicos: la equidad interna y la competitividad. Estamos de acuerdo en que, como Ley, no debe incorporar detalles específicos de la aplicación, pues eso se puede resolver a través de reglamentos; sin embargo, con el fin de cumplir con el objetivo central de todo sistema salarial cual es la “justicia y transparencia” ,preocupa que no se incorpore el modelo científico aplicable para definir las pautas salariales, vital para poder analizar la forma en que se visualiza la definición salarial de las personas funcionarias públicas.

Es hasta este punto donde se incorpora el instrumento que da inicio a un sistema de gestión del talento humano objetivo, sistemático e integral, a saber la **definición del manual de puesto**, instrumento en el que se deben incorporar los perfiles de cada puesto, que es la base para en cada familia, poder desarrollar las matrices de los factores a valorar para establecer los puntos de remuneración.

Según lo poco detallado de la metodología, **será MIDEPLAN**, con la información de los manuales de puestos que cada institución remita, **que aplicará la metodología de valoración e puestos.**

Será de este trabajo, del que se genere y proponga un salario global para cada uno de las clases de puesto, por cada una de las familias definidas.

A este respecto, si bien teóricamente, la propuesta aparenta ser pertinente, pero no es sistemática, carece de la incorporación de las competencias, en la propuesta de valoración, y no se define en toda la metodología explicada, ni como definir el valor del punto en cada familia, ni la política salarial por percentiles, para vigilar el cumplimiento en el desarrollo de la misma.

El artículo 34. En este es donde se plantea, **que aún los servidores actuales se verán incorporados a el sistema de salario global.**

El proyecto desde la perspectiva mediática aparenta tener dos objetivos básicos: el control de gasto público en materia de salarios y la unificación de salarios. Sin embargo, ¿qué sucede si la persona gana menos del salario global? ¿se mantienen dos escalas salariales institucionales o se ubica en ese salario?, en caso de que hubiera que ubicar a las personas en los salarios,

aunque implique un aumento salarial ¿qué sucede con los recursos? ¿cómo se haría el trámite?

Lo anterior, bajo el entendido que en el caso de funcionarios con salario superior a los del salario global, en acatamiento de los derechos laborales se respetaría y se procedería a congelar esos salarios mayores, hasta que se lleguen a igualar con el tiempo, por costo de vida.

El proyecto deja muchas dudas en este sentido, pues son situaciones que van a hacer que su operacionalización se casi que imposible de aplicar en el corto plazo.

En el artículo 35 La política salarial que aquí se indica, **no es una política salarial de remuneraciones**, sino una política salarial pública, que es la que se basa en elementos de sostenibilidad y estado de fondos públicos. No es una política de evolución salarial.

Artículo 36. En este establece que los salarios de los Jerarcas Públicos, los más altos representantes de cada institución, serán definidos por la autoridad presupuestaria, con base en informes técnicos pertinentes.

Este artículo es una evidencia más, de la falta de estudios técnicos del presente proyecto, en materia de estructura organizacional del gobierno, pues distribuye funciones de valoración de salarios, en diferentes instituciones del Estado, lo cual es uno de los principios básicos que no debe violentarse, que es el respeto a las competencias de una sola unidad rectora en los temas.

Artículo 37 al 40. **Capítulo 9** en que incorpora, el tema de relaciones laborales donde se establece un tope de 20 días hábiles de vacaciones, a los funcionarios públicos, el **permiso de paternidad sin goce** de salario por un mes y los permisos no remunerados con reducción de un tercio de la jornada para atención a familiares enfermos o discapacitados y finalmente los **permisos no remunerados** de hasta dos meses para extender licencias de maternidad.

Artículo 41, capítulo 10 En este se regula aspectos generales el empleo temporal, en el sector público.

4. Análisis del fondo.

El proyecto desde la visión y experiencia de los profesionales en Recursos Humanos, presenta un importante retroceso en la gestión del talento humano; lo que plantea es regresar a la administración de personal de los años 70's, obviando ver a las personas como centro y motor de las instituciones. Si bien se considera importante la toma de decisiones con respecto a la

reformulación del Estado costarricense, también es importante que estos ajustes promuevan instituciones eficientes y eficaces, con toma de decisiones de punta, que responda de manera efectiva a lo que la sociedad necesite, y esto solo se consigue mediante la visión de que es a través de las personas que nuestras instituciones logran el éxito, actualizadas y efectivas.

Un buen proyecto de reforma del empleo público, debe partir de criterios de eficiencia y eficacia del Estado, tomando como base que es a través de las personas que se consiguen los objetivos y las metas y, por lo tanto, no solo debe promover la regulación del salario, sino de previo debe vincular la relación de empleo con criterios efectivos de desarrollo y crecimiento de personal, carentes en esta propuesta.

Si bien el proyecto cuenta con una intensión definida evidente en el artículo 6, de ser un primer paso en la reforma del Estado Costarricense, y en el mismo se establece, la necesidad de un estudio técnico profundo y formal, para poder ejecutar una reestructuración, para el planteamiento de este proyecto, es evidente que dicho estudio técnico no se realiza, para lograr reestructurar el 60% de todas las instituciones involucradas en el Sistema de Gestión del Empleo Público.

Esta situación es evidente, cuando los mismos legisladores deben establecer un plazo de 18 meses, como mínimo para poner en marcha la ley, si se llegare a aprobar este proyecto.

Como se mencionó en los diferentes artículos, el SGEP al incorporar en su artículo 2 una serie de instituciones que por constitución política, cuentan con una autonomía de gobierno especial, tiene evidentes roces de presuntas inconstitucionalidades en materia de la autonomía y al pretender que el poder ejecutivo tenga una relación de jerarquía con instituciones autónomas; así como en pretender eliminar al Servicio Civil por medio de una ley (si se aprueba el proyecto), potestades asignadas por la Constitución Política según artículo 191.

La evidente falta de participación de técnicos en materia de estructuración organizacional, que permitiera definir las responsabilidades y competencias en los temas a cada institución que se propone en materia del manejo de políticas y ejecución del empleo público, hace evidente la repetición de funciones, sobre todo de valoración en las diferentes instancias que participan en este proyecto, ejecutando la valoración de algunos puesto, la Autoridad Presupuestaria, cuya razón de ser no es la Gestión del Talento Humano.

La falta de conocimiento en materia de Gestión de Talento Humano, evidenciada al dejar para un último artículo el corazón

de la gestión de personal, el manual descriptivo de puestos, que es donde se concentran en resumen la naturaleza, funciones, requisitos, competencias y factores que determinan un puesto, instrumento en el que se basan todos los demás procesos, es una de las principales evidencias, que no hay claridad en el rumbo de un verdadero sistema de empleo público.

El establecer un sistema de valoración por factores y grados, sin incorporar las competencias después de establecer la importancia de las mismas y el mérito en el reclutamiento y selección, desarrollo del talento humano y evaluación, deja en evidencia hay una incongruencia de modelos, cuyo marco de referencia es diferente y por ende las metodologías a implementar son diferentes y no combinables.

El dejar de lado la valoración por competencia, para lograr estabilidad salarial en personal del sector público, sin incluir estos parámetros de valoración, podrían hacer que en un determinado momento, se den fuga de talentos en el sector público, si la estructura salarial, no es competitiva, y en tanto no se plantea una política salarial basada en percentiles, que tomen en cuenta no solo el pago igual entre iguales, sino que también la competitividad del mercado laboral general.

Finalmente, la discriminación negativa entre los puestos de dirección y los demás cargos que no son de confianzas o jerarcas que se nombrarán por un procedimiento concursal, deja un vacío legal en materia de los derechos laborales de las prestaciones que al final de su relación laboral en el sector público se les deba brindar a este grupo ocupacional, así como del derecho a poder participar en asociaciones solidaristas, a parte de negarles la posibilidad de la estabilidad laboral.

Otra discriminación evidente está en el artículo 14 inciso b) donde se menciona solo una de las más de 15 discriminaciones que se prohíben según el artículo 404 del Código de Trabajo, por las que se debe velar en todo proceso de selección, lo cual no deja de ser otra evidencia de presunta inconstitucionalidad en el proyecto 21.336.

Según lo dispuesto por el artículo 18, proporciona la normativa para que sin regulación alguna, se puedan hacer movimientos de plazas dentro del sector público, con lo que se podrían generar reestructuraciones administrativas con sus respectivas consecuencias, o incluso el generar el que se llegue a presentar la aplicación de criterios subjetivos para justificar dichos movimientos, que de darse de forma frecuente, puede afectar la estructura organizacional. El traslado de códigos, que cuentan con todo un proceso para su creación, permitir que se trasladen, sin que cuenten con igual rigurosidad de estudios, desde el punto de vista laboral, no es sano, pertinente, ni recomendable.

Es por estas razones que la oficina de Recursos Humanos de la UNED brinda dictamen negativo al proyecto de ley 21.336 “LEY DE EMPLEO PÚBLICO, y recomienda a las personas concejales de la UNED brinden criterio negativo al mismo.”

4. **La señora Ana Lucía Valencia, jefe a.i. de la Oficina Jurídica, mediante oficio O.J.2020-463 del 20 de noviembre del 2020 (REF. CU-1013-2020), remite el siguiente criterio:**

“GENERALIDADES DEL PROYECTO

El proyecto consta de 10 capítulos a saber:

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES
 CAPÍTULO II: GOBERNANZA DEL EMPLEO PÚBLICO
 CAPÍTULO III: PLANIFICACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO
 CAPÍTULO IV: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
 CAPÍTULO V: GESTIÓN DEL EMPLEO
 CAPÍTULO VI: DE LA GESTIÓN DEL DESARROLLO
 CAPÍTULO VII: GESTIÓN DEL DESEMPEÑO
 CAPÍTULO VIII: GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN
 CAPÍTULO IX: GESTIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES
 CAPÍTULO X: DISPOSICIONES VARIAS
 CAPÍTULO X (SIC): REFORMAS Y DEROGACIONES A DISPOSICIONES LEGALES

IMPACTOS DE LA REFORMA PROPUESTA EN LAS UNIVERSIDADES ESTATALES

PRIMERO. Ámbito de acción y Autonomía Universitaria.

El proyecto de Ley referido, incluye expresamente a las Universidades dentro de su ámbito de aplicación. Resaltamos los artículos siguientes:

ARTÍCULO 2. Ámbito de cobertura.

Esta ley es aplicable a las personas servidoras públicas de las siguientes entidades y órganos bajo el principio de Estado como patrono único:

- a. Los Poderes de la República (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), sus órganos auxiliares y adscritos y el Tribunal Supremo de Elecciones.
- b. El sector público descentralizado institucional conformado por: Instituciones autónomas y sus órganos adscritos, incluyendo **universidades estatales**, la Caja Costarricense de Seguro Social; instituciones semiautónomas y sus órganos adscritos y empresas públicas estatales.

- c. El sector público descentralizado territorial conformado por las municipalidades, los concejos municipales de distrito y sus empresas.
- d. Las empresas e **instituciones** públicas en competencia, las cuales se regirán única y exclusivamente por los principios contenidos en la presente ley. (negrita y subrayado no son del original)

ARTÍCULO 3. Exclusiones.

Se excluyen del ámbito de aplicación de esta ley **a los entes públicos no estatales.**

ARTÍCULO 12. Régimen General de Empleo Público.

Existirá un único régimen general de empleo público, el cual a su vez estará conformado por las siguientes ocho familias de puestos **que serán de aplicación en los órganos y entes de la Administración Pública, según las funciones que ejecute su personal:**

- a) Personas servidoras públicas en general: Incluye a los servidores públicos bajo el ámbito de aplicación del título I y del título IV del Estatuto de Servicio Civil, así como a los servidores públicos que se desempeñan en las instituciones señaladas en el artículo 2° de la presente ley que no estén incluidas en las restantes familias de puestos.
- b) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones en ciencias de la salud.
- c) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones policiales.
- d) Personas docentes contempladas en el Estatuto del Servicio Civil del Título II y el Título IV.
- e) **Personas docentes y académicas de la educación técnica y superior.**
- f) Personas que administran justicia y los magistrados del Tribunal Supremo de Elecciones.
- g) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones del Servicio Exterior.
- h) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones de confianza.

La creación de familias de puestos de empleo público es reserva de ley y deberá estar justificada por criterios técnicos y jurídicos coherentes con una eficiente y eficaz gestión pública.

ARTÍCULO 36. Salario global de altas jerarquías y otras personas servidoras públicas

El salario más alto del sector público será el de quien ostente la Presidencia de la República. La Autoridad Presupuestaria establecerá, con fundamento en estudios técnicos,

responsabilidades y perfiles de puestos, así como en los topes salariales establecidos en la Ley de Salarios de la Administración Pública, Ley de Administración Pública. 2166, de 9 de octubre de 1957, los salarios de las personas servidoras públicas que se desempeñen en los siguientes cargos públicos:

- a) Presidencia de la República.
- b) Vicepresidencias de la República
- c) Ministros y ministras, magistraturas, presidencias ejecutivas y alcaldías.
- d) Viceministros y viceministras, gerencias y subgerencias del sector descentralizado, así como quien ejerza rango superior jerárquico en la Procuraduría General de la República, la Contraloría General de la República y la Defensoría de los Habitantes.
- e) La Procuraduría General Adjunta de la República, la Subcontraloría General de la República, la Defensoría Adjunta de los Habitantes, la Dirección de Confianza y la Oficialía Mayor.
- f) **Jerarcas universitarios.** (Negrita y subrayado no son del original)

Las Universidades Públicas, tienen una autonomía especial de rango constitucional, establecida en los artículos 84 y 85 de la Constitución Política. Dicha autonomía tiene distintas aristas, entre ellas la independencia de funciones, plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, plena capacidad jurídica para organizarse, plena capacidad jurídica para gobernarse, hacienda universitaria, entre otras. De esta manera, se puede indicar la Autonomía universitaria debe verse siempre en su conjunto, sin poder ser la misma fraccionada en virtud del rango que le asiste otorgada en su totalidad para poder realizar su función libre de presiones externas.

El incluir a las Universidades dentro del Proyecto de ley de empleo público, resulta una clara violación al régimen de independencia que la Constitución les otorga, ya que se da una intromisión en materia de organización y gobierno sobre su propio régimen universitario de empleo, al someterlo al ejercicio de una potestad legal.

Es importante ver que la Constitución no sometió la Autonomía a la Ley por lo que dicha intromisión parece, a todas luces, violatoria del principio Constitucional de Autonomía Universitaria.

SEGUNDO. Sujeción al MIDEPLAN.

El proyecto de Ley otorga una rectoría vinculante en materia de empleo público al MIDEPLAN, al establecer:

ARTÍCULO 7. Competencias del Mideplan

Son competencias del Mideplan:

- a) Establecer, dirigir y coordinar la emisión de políticas públicas, programas y **planes nacionales de empleo público, conforme a la Ley 5525, Ley de Planificación Nacional, de 2 de mayo de 1974.**
- b) **Establecer mecanismos de coordinación con las corporaciones municipales en materia de empleo público, de conformidad con el artículo 6 de la Ley 7794, Código Municipal, de 30 de abril de 1998.**
- c) Emitir disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones, que tiendan a la estandarización, simplificación y coherencia del empleo público, **según lo preceptuado en la Ley 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978.**
- d) Asesorar a las entidades y órganos incluidos, bajo el ámbito de cobertura de la presente ley, para la correcta implementación de las políticas públicas, las disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones que se emitan en el marco de la rectoría en empleo público y la **Ley 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978.**
- e) Administrar y mantener actualizada la plataforma integrada del empleo público.
- f) Publicar la oferta de empleo público, a través de la plataforma virtual que alimentarán las entidades y órganos incluidos del ámbito de cobertura de la presente ley.
- g) Emitir los lineamientos y principios generales para la evaluación del desempeño.
- h) Administrar e implementar las acciones de investigación, innovación y formulación de propuestas de empleo público.
- i) Dirigir y coordinar la ejecución de las competencias inherentes en materia de empleo público, con el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Autoridad Presupuestaria y la Dirección General de Servicio Civil, entre otras dependencias técnicas en la materia de empleo público lo concerniente a la materia de empleo público.
- j) Recolectar, analizar y divulgar información en materia de empleo público de las entidades y órganos para la mejora y modernización de las mismas. A tal efecto, establecerá un sistema de indicadores, mediante el establecimiento de criterios de coordinación para homogeneizar la recopilación y difusión de datos.
- k) Preparar una estrategia coherente e integral para el aprendizaje y el desarrollo en todo el servicio público, estableciendo cómo se desarrollará la capacidad a largo plazo para estándares de dirección y competencia profesional más altos y proporcionando orientación a las

instituciones públicas sobre cómo planificar y aplicar las actividades dentro de la estrategia.

- l) Coordinar con la Procuraduría de la Ética Pública, para emitir las disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones para la instrucción de las personas servidoras públicas sobre los deberes, responsabilidades y funciones del cargo, así como, los deberes éticos que rigen la función pública, **que resulten procedentes según la Ley 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978.**
- m) Establecer un sistema único y unificado de remuneración de la función pública de conformidad con esta ley y especifica el salario y los beneficios de todas las personas funcionarias públicas.
- n) Realizar diagnósticos en materia de recursos humanos de las entidades y órganos incluidos para lograr un adecuado redimensionamiento de las planillas existentes, y la elaboración de criterios generales que delimiten los sectores cuya actividad, por su valor estratégico institucional, así como la vinculación con la actividad sustantiva, se debería reservar para que sean realizadas exclusivamente por personas servidoras públicas. Además, analizar los que sirvan de orientación para delimitar la prestación de los que podrían ser externalizados y las condiciones de prestación de estos.
- o) Prospectar las tendencias globales del futuro del empleo público, con el propósito de informar la planificación de este.
- p) Analizar la eficiencia y eficacia de los mecanismos de evaluación, a efectos de determinar si estos cumplen o no su cometido.
- q) Evaluar el sistema general de empleo público en términos de eficiencia, eficacia, economía, simplicidad y calidad.

ARTÍCULO 8. Funciones de las administraciones activas

- a) Las oficinas, departamentos, áreas, direcciones, unidades o denominaciones homólogas de gestión de recursos humanos de las instituciones incluidas en el artículo 2 de la presente ley, seguirán realizando sus funciones de conformidad con las disposiciones normativas atinentes en cada dependencia pública.
Asimismo, aplicarán y ejecutarán, las disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones en relación con la planificación, la organización del trabajo, la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación y la gestión de las relaciones laborales, que MIDEPLAN remita a la respectiva institución.

ARTÍCULO 13. Del reclutamiento y selección

El reclutamiento y selección de las personas **servidoras públicas de nuevo ingreso** se efectuará con base en su idoneidad comprobada, para lo cual MIDEPLAN emitirá, **con absoluto apego a la Ley 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, disposiciones de alcance general**, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones, según la respectiva familia de puestos. (...)

ARTÍCULO 16. Personal de la alta dirección pública.

El MIDEPLAN emitirá las disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones en materia del personal de la alta **dirección pública, que sean acordes con la Ley 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, para** dotar a la Administración Pública de perfiles con integridad y probada capacidad de gestión, innovación y liderazgo, para procurar el mejoramiento de la prestación de bienes y servicios públicos.

Las entidades y órganos incluidos en el artículo 2 de la presente ley, establecerán normativa administrativa en relación con el personal de la alta dirección pública de conformidad con los siguientes postulados: (...)

ARTÍCULO 30. Metodología de valoración de trabajo

MIDEPLAN especificará una metodología de valoración del trabajo para el servicio público. La metodología de evaluación del trabajo será un esquema de «factor de puntos», en el que las puntuaciones se asignarán a los puestos de trabajo de acuerdo con un análisis de los factores de trabajo relevantes. MIDEPLAN definirá los factores de trabajo relevantes para cada familia laboral, **y dentro de los cuales se considerarán los siguientes:** (...)

Los anteriores artículos, solo como ejemplo ya que existen muchos más en los que queda expresado que la rectoría de empleo público incluyendo las Universidades lo tendría el MIDEPLAN, órgano del Poder Ejecutivo, lo que constituye una intromisión y afectación en los diferentes tipos de autonomía que existen en la Constitución y en la independencia de Poderes del Estado.

En este punto, es importante indicar, que, de conformidad con la jurisprudencia constitucional, entre otras las resoluciones 495-92 y 1313-93 de la Sala Constitucional, se indicó que las Universidades:

- Están fuera de la dirección del Poder Ejecutivo y de su jerarquía;

- Cuentan con las facultades y poderes administrativos necesarios para llevar adelante el fin especial que legítimamente se les ha encomendado;
- Gozan de potestad de autodeterminación para establecer sus planes, programas, presupuestos, organización interna y estructurar su gobierno propio;
- Tienen potestad para emitir reglamentos, autónomos y de ejecución;
- Pueden autoestructurarse, repartir sus competencias dentro de su ámbito interno;
- Deciden libremente sobre su personal;
- Llevan a cabo con independencia su misión de cultura y educación superiores; y en general,
- Imparten enseñanza, realizan y profundizan la investigación científica, cultivan las artes y las letras en su máxima expresión, analizan y critican, con objetividad, conocimiento y racionalidad elevados, la realidad social, cultural, política y económica de su pueblo y el mundo, proponen soluciones a los grandes problemas nacionales, sirven de impulsoras a ideas y acciones para alcanzar el desarrollo en todos los niveles, sin perjuicio de otras especialidades o materias que se les asigne.

Además, tal y como señaló la Sala Constitucional en el voto 1313-93, sobre el propósito de las Universidades:

“(...) 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.** -” (Negrita y subrayado no son del original)

Indica Jinesta (2011) sobre la Tutela administrativa y la autonomía de tercer grado (organización): “Se ha señalado que la autonomía de organización es la potestad de auto-organizarse aún en ausencia de ley, esto es, con exclusión de toda potestad legislativa. Consecuentemente, en este tercer nivel de autonomía, prácticamente, la tutela administrativa queda totalmente desdibujada o difuminada.

Los entes públicos menores que tienen este grado de autonomía -universidades públicas, artículo 84 de la Constitución Política- la tienen tanto frente al Poder Ejecutivo como ante la Asamblea Legislativa (Voto de la Sala Constitucional 6256-94), consecuentemente, ni siquiera por vía de ley se les puede

someter a potestades de planificación o programación, dirección y coordinación”. (Tratado de Derecho Administrativo, Tomo I, p.82)

La intromisión del poder Ejecutivo en el régimen de empleo Universitario (incluyendo emisión por parte del MIDEPLAN de directrices, reglamentos circulares, manuales y resoluciones en el reclutamiento y selección del personal Universitario incluyendo personal académico) aparte de ser inconstitucional, puede dar lugar a presiones o medidas en contra del fin público encomendado. No es posible que el Poder Ejecutivo, sea quien defina la formación y la capacitación de las universidades públicas, que se suponen que fueron creadas constitucionalmente como lugares de pensamiento libre y que su deber es estar al margen de las líneas ideológicas estatales.

Es sumamente peligro violentar la Autonomía Universitaria, y que el Poder Ejecutivo tenga ese nivel de injerencia, tanto en la selección del personal, como en las políticas de capacitación de las universidades. La UNED, en ejercicio del régimen de empleo universitario ha desarrollado dentro de sus funciones Constitucionalmente otorgadas Estatutos y Reglamentos para la selección y capacitación de su personal, la creación de carrera Universitaria y los diferentes permisos de los que puede gozar la Comunidad Universitaria. Si entrara en vigencia el proyecto de ley de empleo público, muchos de estos se verían modificados.

Es importante indicar que las Universidades no deben ser un régimen de excepción dentro de la organización del Estado, pero dichas modificaciones deben surgir del seno de la misma, en un uso responsable de la Autonomía Universitaria, no como producto de presiones externas. Es también viable que la Universidad homologue, de considerarlo necesario, su régimen de empleo al de las otras instituciones, con las salvedades del caso (sin depender por ejemplo de la rectoría en empleo por parte del MIDEPLAN).

TERCERO. Otros puntos a ser considerados:

- 1) En los artículos 25, 26 y 27 se plantean la evaluación del desempeño de las personas públicas y preocupa que de igual forma serán regulados por el MIDEPLAN, no especifica cuál es el grado de injerencia en las decisiones de la propia institución, lo que deja en vulneración de funciones a las oficinas de recursos humanos y el grado de decisión que éstas tengan.
- 2) Llama la atención sobre el artículo 11, en que se habla de la Plataforma Integrada de Empleo Público y se hacen los cuestionamientos: ¿de dónde se va a financiar esta Plataforma? ¿se requiere de asesores y nuevos empleos para sostenerla?, lo anterior constriñe con uno de los puntos

de partida del proyecto que es una reducción del gasto público

- 3) En los artículos 38, 30 y 40 se ha incluido un **NO** para los permisos, esto puede ser contrario a las luchas laborales en estos derechos, pues más que una colaboración o ayuda, está coartando la remuneración para estos padres y madres que al contrario necesitan dicha economía para sobrellevar su complicada situación.

CONCLUSIONES

1. El proyecto de ley objeto de estudio, incluye de manera expresa a las Instituciones de educación superior dentro del ámbito de su competencia, lo cual, en criterio de esta Oficina, lesiona la autonomía Universitaria, al establecer una limitación inconstitucional en materia de contratación, nombramiento y estímulo salarial a su personal docente afectando su labor sustantiva que es la docencia.
2. No es procedente que el MIDEPLAN, órgano del Ejecutivo, tenga potestades de dirección y control sobre el personal de las Universidades.
3. Esta Oficina, le recomienda al Consejo Universitario pronunciarse en contra del proyecto de ley 21.366 "Ley de Empleo Público". Sin embargo, se indica que las Universidades no son un régimen de excepción, por lo tanto, en un uso responsable de la Autonomía se deben realizar cambios a lo interno de la Institución para una correcta regulación del régimen de empleo universitario, que vaya acorde a la realidad nacional y las necesidades de la Institución y a una homologación en lo que resulte pertinente con el resto del Sector Público."

SE ACUERDA:

1. **Acoger la recomendación de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario.**
2. **Acoger el criterio de la Oficina de Recursos Humanos.**
3. **Acoger la recomendación de la Oficina Jurídica de la Universidad.**
4. **Comunicar a la Asamblea Legislativa que la UNED no apoya este proyecto de ley venido en consulta y remite las observaciones hechas para su consideración.**

5. Alertar a la comunidad nacional, sobre los vicios de inconstitucionalidad que tiene el texto del Expediente Legislativo N° 21.336 Ley Marco de Empleo Público Texto sustitutivo.
6. Enviar este acuerdo al Sindicato UNE-UNED y a las asociaciones gremiales de la Universidad: UNED PRO; APROFUNED y AFAUNED.
7. Comunicar al Consejo Nacional de Rectores (CONARE) y a los Consejos Universitarios e Institucional de las Universidades Estatales, la posición del Consejo Universitario de la UNED, en relación con el texto del Expediente Legislativo N° 21.336 Ley Marco de Empleo Público Texto sustitutivo.
8. Divulgar este acuerdo en los diferentes medios de comunicación social.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III, inciso 8)

CONSIDERANDO:

El oficio Doc.037-2020 del 10 de noviembre del 2020 (REF. CU-987-2020), suscrito por la señora Ilse Gutiérrez Schwanhäuser, encargada de la carrera de Licenciatura en Docencia, con el visto bueno de la señora Linda Madriz Bermúdez, directora de la Escuela de Ciencias de la Educación, en el que manifiesta la necesidad de establecer los aranceles para los Módulos por Resultados de Aprendizaje del nuevo plan de estudios de esa carrera en el 2021.

SE ACUERDA:

1. Aprobar que para el Módulo Nivelatorio Colibrí que se ofrecerá en el primer cuatrimestre del 2021 en la carrera de Licenciatura en Docencia, se cobre el mismo arancel aprobado para los cursos de licenciatura con tres créditos.
2. Solicitar a la administración que:
 - a) Realice el estudio financiero pertinente, en relación con los aranceles de los demás módulos de la citada carrera, y presente al Consejo Universitario una propuesta al respecto, a más tardar el 15 de diciembre del 2020.

- b) Valore la opción del pago diferido solicitado para las personas estudiantes que matriculen la Licenciatura en Docencia a partir del año 2021.**

ACUERDO FIRME

Amss**