

TRANSCRIPCIÓN DE ACUERDO

UNA-SCU-ACUE-307-2023

29 de setiembre de 2023

M.Ed. Francisco González Alvarado

Rector

P.hD. Marianela Rojas Garbanzo

Rectora Adjunta

M.Sc. Roxana Morales Ramos

Vicerrectora de Administración

M.ag. Sergio Fernández Rojas

Director del Programa Gestión Financiera

Lcda. Paola Arguedas Chacón

Directora del Programa Desarrollo de Recursos Humanos

M.Sc. Juan Miguel Herrera Delgado

Director del Área de Planificación

M.Sc. Axel Hernández Vargas,

Director de Tecnologías de Información y Comunicación

M.Sc. Álvaro Madrigal Mora

Secretario del SITUN

Estimados señores y estimadas señoras:

Les transcribo el acuerdo tomado por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional, según el artículo 2, inciso 2.1 de la sesión ordinaria celebrada el 28 de setiembre de 2023, acta n° 48-2023, que dice:

DEFINICIÓN DE LA FAMILIA LABORAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, LOS PUESTOS Y CLASES QUE LA CONFORMAN, ASÍ COMO LA COLUMNA SALARIAL GLOBAL DE LA FAMILIA CORRESPONDIENTE.

#### RESULTANDO:

1. El objetivo del Proyecto de Ley Marco de Empleo Público, expediente 21336, del 23 de abril de 2019, es el siguiente:

*Regular las relaciones de empleo entre el Estado y las personas servidoras públicas, con la finalidad de asegurar la eficiencia y eficacia en la prestación de los bienes y servicios públicos, y la protección de los derechos laborales 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.*

2. La consulta facultativa de constitucionalidad, expediente 21-011713-0007-CO, incluye, entre otros aspectos, la posible violación al principio de autonomía universitaria establecida en los artículos 84, 85 y 87, de la Constitución Política; según se establece en el articulado del proyecto, a saber:

- a) Artículo 6 [rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplan)].
- b) Artículo 7 [competencias de Mideplan].

- c) Artículo 9, inciso a) [oficinas de Recursos Humanos].
- d) Artículo 11 [planificación del empleo].
- e) Artículo 13 [familias puestas].
- f) Artículo 14 [reclutamiento y selección].
- g) Artículos 15 y 16 [postulados de reclutamiento y selección y oferta de empleo].
- h) Artículo 17 [personal de alta dirección].
- i) Artículo 30 [postulados gestión de compensación].
- j) Artículo 31 [valoración de trabajo].
- k) Artículo 32 [grados dentro de las familias laborales].
- l) Artículo 33 [clasificación de puestos de trabajo].
- m) Artículo 34 [columna salarial global].
- n) Artículo 35 [régimen salarial unificado].
- o) Artículo 36 [política de remuneración].
- p) Artículo 37, inciso f) [salario global de rectores].

3. El acuerdo del Consejo Nacional de Rectores (Conare), de la sesión n.º 10-2021, del 23 de marzo de 2021, sobre la convocatoria a la Comisión de Directores de Recursos Humanos para Elaborar una Propuesta de Lineamientos para el Régimen de Empleo de Educación Superior Universitario (RESU), en el marco de la autonomía constitucional, que sirva como informe de consulta para las universidades, el cual define los principios rectores; además, la comisión entregó un primer informe, el 22 de febrero de 2022, en el que incluye el cronograma de trabajo 2022-2023, así como la ruta de presentaciones ante los Consejos Universitarios.
4. El pronunciamiento de la Sala Constitucional, mediante la Resolución 2021-017098, del 31 de julio de 2021, declara invacuables tres de los artículos consultados: 11 (planificación del empleo), 15 (postulados de reclutamiento y selección) y 16 (oferta de empleo). Ahora bien, en cuanto a los artículos: 6, 7 y 9, inciso a) [segundo párrafo]; 13, inciso e); 14, 17 y 30, excepto el inciso b); 31, 32, 33, 34 y 37, inciso f); de tal forma la Sala Constitucional constata que tales normas resultaban contrarias al Derecho de la Constitución, por violación a la autonomía universitaria de las

universidades públicas. Además, determina que son constitucionales los artículos 30, inciso b; 35 y 36 del proyecto de ley.

5. La aprobación de la Ley Marco de Empleo Público, n.º10159, del 7 de marzo de 2022, y su publicación en *La Gaceta* n.º 46, Alcance digital n.º 50, del 9 de marzo de 2022, y, de acuerdo con su transitorio XV, entra en vigor doce meses después de su publicación.
6. El acuerdo del Consejo Nacional de Rectores, de la sesión n.º 13-2022, del 26 de abril de 2022, establece:

*QUE LA TOTALIDAD DE LOS PUESTOS EXISTENTES EN LAS UNIVERSIDADES Y EL CONARE SE ENCUENTRAN VINCULADOS EN FORMA EXCLUSIVA E INCLUYENTE AL CUMPLIMIENTO DEL PLANES, DE TAL MANERA QUE NINGÚN PUESTO PODRÁ QUEDAR EXCLUIDO DEL SISTEMA DE EMPLEO PÚBLICO UNIVERSITARIO Y SOMETIDO A LA ADMINISTRACIÓN DEL PODER EJECUTIVO.*

7. El acuerdo UNA-SCU-ACUE-136-2022, del 13 de junio de 2022, suscrito por la Dra. Jeannette Valverde Chaves, presidenta del Consejo Universitario; mediante el cual se conforma la Comisión de Trabajo Institucional para prevenir las incidencias y formular la ruta estratégica de abordaje y aplicación de la Ley n.º 10159, Marco de Empleo Público; dicha comisión la integran las siguientes personas:
  - a) M.BA. Dinia Fonseca Oconor, miembro del Consejo Universitario, quien coordina.
  - b) M.Ed. Francisco González Alvarado, rector.
  - c) M.Sc. Esteban Araya Salazar, miembro del Consejo Universitario.
  - d) Bach. Marco Zúñiga Badilla, presidente de la Federación de Estudiantes.
  - e) M.Sc. Roxana Morales Ramos, vicerrectora de Administración.

- f) Lcda. Paola Arguedas Chacón, directora del Programa Desarrollo de Recursos Humanos.
- g) M.Sc. Álvaro Madrigal Mora, secretario general del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional (Situn).
- h) Lic. Gerardo Solís Esquivel, director de la Oficina de Asesoría Jurídica.
- i) M.Sc. Juan Miguel Herrera Delgado, director del Área de Planificación (Apeuna).

8. El oficio UNA-R-OFIC-196-2023, del 09 de febrero de 2023, suscrito por el M. Ed Francisco González Alvarado, rector; mediante el cual solicita al Consejo Universitario la autorización para denunciar la IV Convención Colectiva de los Trabajadores UNA-SITUN y, con el acuerdo UNA-SCU-ACUE-074-2023, del 2 de febrero de 2023, el Consejo Universitario aprueba dicha solicitud.

9. La Resolución de Rectoría UNA-R-RESO-086-2023, del 3 de marzo de 2023; comunicada con la circular UNA-R-CIRC-030-2023, del 8 de marzo 2023; aprueban las “medidas precautorias para la aplicación de la Ley n.º 10159: Ley Marco de Empleo Público; en su tanto 2 señala:

*2. INSTRUIR A LA RECTORÍA ADJUNTA, A LA VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN, AL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS Y A LA COMISIÓN DE CARRERA ACADÉMICA PARA QUE, EN CONSULTA CON EL SINDICATO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL ELABOREN UNA PROPUESTA DE COLUMNA SALARIAL GLOBAL TRANSITORIA Y LA PRESENTEN A ESTA RECTORÍA EN UN PLAZO MÁXIMO DE UN MES, A PARTIR DE LA FIRMA DE LA PRESENTE RESOLUCIÓN. DICHA COLUMNA SALARIAL ESTARÍA APLICÁNDOSE ÚNICAMENTE AL PERSONAL DE NUEVO INGRESO A LA INSTITUCIÓN, A PARTIR DE SU APROBACIÓN, EN TANTO QUEDE INCLUIDO EN EL REGLAMENTO DE LA LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO COMO DE ACATAMIENTO PARA LA UNIVERSIDAD NACIONAL.*

10. El oficio UNA-R-OFIC-364-2023, del 3 de marzo de 2023, suscrito por el M.Ed. Francisco González Alvarado, rector; mediante el cual se le comunica al Situn la denuncia de la IV Convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN, de acuerdo con el Código de Trabajo, artículo 58, y la autorización otorgada por el Consejo Universitario. Con esta denuncia, la institución inicia un proceso de revisión y de negociación de los términos de la IV Convención Colectiva de Trabajo para procurar su reforma y adecuación a la ley referida.
11. La circular UNA-R-CIRC-032-2023, del 9 de marzo de 2023, mediante la cual la Rectoría de la Universidad Nacional comunica a la Comunidad Universitaria la “Propuesta de acuerdo sobre el Fundamento técnico - jurídico para la definición de que todo el personal de la Universidad Nacional conforma una sola “familia laboral” y debe quedar excluido de la dirección y jerarquía de Mideplan”.
12. El Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público, Decreto Ejecutivo n.º 43952-PLAN, publicado en el Alcance n.º 39, de *La Gaceta* n.º 45, del 10 de marzo de 2023.
13. El acuerdo UNA-SCU-ACUE-085-2023, del 16 de marzo 2023, suscrito por la Dra. Jeannette Valverde Chaves, presidenta Consejo Universitario; denominado: “Fundamento técnico-jurídico sobre la definición de que el funcionariado de la Universidad Nacional sin excepción debe quedar excluido de la dirección y jerarquía del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica Mideplan)”, indica en el inciso c), del Por tanto, lo siguiente:

*A. DECLARAR QUE TODOS LOS PUESTOS ADMINISTRATIVOS Y ACADÉMICOS QUE CONFORMAN LA ESTRUCTURA OCUPACIONAL DE LA INSTITUCIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, SIN EXCEPCIÓN, SON EXCLUSIVOS, EXCLUYENTES E INMEDIATAMENTE VINCULADOS AL DESARROLLO Y EJERCICIO DE LAS COMPETENCIAS CONSTITUCIONALES OTORGADAS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL PARA*

*EL EJERCICIO DE SU ACCIONAR ACADÉMICO SUSTANTIVO. ACUERDO FIRME.*

*B. ACLARAR QUE TODAS LAS RELACIONES DE EMPLEO DESARROLLADAS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL SE MANTIENEN BAJO LA RECTORÍA Y LA JERARQUÍA DE LAS INSTANCIAS INSTITUCIONALES, ESTABLECIDAS EN EL ESTATUTO ORGÁNICO Y EN LA NORMATIVA INTERNA. ACUERDO FIRME.*

*C. SOLICITAR A LA RECTORÍA QUE COORDINE CON LA VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN Y EL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS, TODOS LOS ASPECTOS RELATIVOS A LA DEFINICIÓN DE LAS FAMILIAS, SALARIO GLOBAL, Y DEMÁS ASPECTOS DE CARÁCTER ADMINISTRATIVOS RELACIONADOS CON LA APLICACIÓN DE LAS DISPOSICIONES DE LA LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO EN EL MARCO DE LA AUTONOMÍA UNIVERSITARIA. ACUERDO FIRME.*

14. La propuesta para la implementación del salario global transitorio elaborada por las direcciones de Recursos Humanos de las cinco universidades públicas y Conare fue presentada mediante el oficio OF-CDRH-39-2023, del 30 de marzo de 2023.
15. La circular UNA-PDRH-CIRC-017-2023, del 17 de abril de 2023, emitida por el Programa Desarrollo de Recursos Humanos, en la cual comunica la reanudación del proceso de cumplimiento de vacaciones relacionada con las medidas precautorias para la aplicación de la Ley n.º10159, Ley Marco de Empleo Público.
16. La Resolución de Rectoría, UNA-R-RESO-157-2023, del 4 de mayo de 2023, publicada con la circular UNA-R-CIRC-048-2023, del 4 de mayo de 2023:

*ESCALA DE SALARIO GLOBAL TRANSITORIO APLICABLE A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE NUEVO INGRESO CONTRATADAS POR LA*

UNIVERSIDAD NACIONAL Y A TRAVÉS DE LA FUNDAUNA, A PARTIR DEL 10 DE MARZO DE 2023 Y HASTA QUE ENTRE EN VIGOR LA ESCALA DE SALARIO GLOBAL DEFINITIVO.

17. La acción de inconstitucionalidad, del 23 de junio de 2023, expediente 23-014906-0007-CO, interpuesta por Conare y las universidades públicas, impugna:

*LOS ARTÍCULOS 2 INCISO B), 3, 5 INCISO B), 6, 7 INCISOS A), C) F) Y L), 9 INCISO A), 13 INCISO G) PÁRRAFO SEGUNDO, 18, 21 PÁRRAFO FINAL, 23 INCISO B, 24 PÁRRAFO SEGUNDO, 27 PÁRRAFO FINAL, 28 PÁRRAFO TERCERO, 33 PÁRRAFO PRIMERO, 34 PÁRRAFOS PRIMERO Y TERCERO E INCISOS A), B) Y C), 43 PÁRRAFO PRIMERO E INCISOS A), B), C), D), E), 49 PÁRRAFO B), 46 PÁRRAFO ÚLTIMO, 49 PÁRRAFO B), Y TRANSITORIO X, DE LA LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO (LEY N°10.159 DEL 08 DE MARZO DEL 2022, PUBLICADA EN EL ALCANCE 50 A LA GACETA N°46 DEL 09 DE MARZO DEL 2022).*

18. El documento “Indicaciones para la formulación y remisión a la Contraloría General de la República del presupuesto institucional” comunicado por la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa de la Contraloría General de la República posee la siguiente finalidad:

*Brindar a las instituciones una orientación sobre los aspectos mínimos que deben considerar para la formulación y presentación del presupuesto institucional ante la Contraloría General de la República” (p.1) para el periodo 2024. En lo que aquí interesa, se resalta lo indicado en la página 24: Las instituciones deberán considerar en la formulación de los documentos presupuestarios, cuando les sea aplicable, lo indicado en la Ley Marco de Empleo Público N.º 10159 y su respectivo Reglamento 44. En ese sentido, para las previsiones de las remuneraciones del Presupuesto Inicial 2024, debe contemplarse para lo que corresponda, lo dispuesto en el artículo 35 de dicho Reglamento, en cuanto señala*

*que las entidades sujetas al ámbito de aplicación de esa normativa deberán tener, según corresponda, definidas sus familias laborales, los puestos y clases que las conforman, así como la columna salarial global de la familia correspondiente, a más tardar el 10 de septiembre del 2023. (p. 24)*

19. Los postulados rectores que orientan la gestión de la compensación, de la Ley Marco de Empleo Público, se establecen en el artículo 30, inciso e), y la posibilidad de modificar la columna salarial global cuando exista un criterio técnico que así lo respalde, se evidencia en el inciso e). Ahora bien, en caso de requerir ajustes o modificaciones a la columna salarial, cuya motivación sea distinta del costo de vida, dicha decisión se tomará fundamentada en criterios técnicos de carácter económico.
20. Los oficios UNA-R-OFIC-1750-2023 y UNA-R-OFIC-1751-2023, ambos del 7 de setiembre de 2023, suscritos por el M.Ed. Francisco González Alvarado, rector; dirigidos a la Dra. Jeannette Valverde Chaves, presidenta Consejo Universitario; mediante los cuales remite la propuesta de acuerdo para la implementación de la Ley Marco de Empleo Público.
21. El Poder Ejecutivo publicó, en el Alcance n.º 173, de LA GACETA n.º 165, del 8 de setiembre de 2023, con el Decreto Ejecutivo n.º 44199 Mideplan, una modificación del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público para reforma parcialmente el artículo 36, que versa sobre la implementación del nuevo esquema salario global y las reglas de transición.
22. El oficio UNA-R-OFIC-1807-2023, del 12 de setiembre de 2023, suscrito por el M. Ed Francisco González Alvarado, rector; mediante el cual remite al Consejo Universitario la modificación de la propuesta de acuerdo para implementar la Ley Marco de Empleo Público, en relación con la modificación de la Ley Marco de Empleo Público.
23. Las audiencias de la Comisión de Asuntos Económicos y Administrativos, en la sesión ordinaria ampliada n.º 28, del 11 de setiembre de 2023, y de la Comisión de Análisis

de Temas Institucionales, en la sesión ordinaria n.º 52, del 12 de setiembre de 2023, con las instancias técnicas para asegurar el mejor resolver del Consejo Universitario.

24. El oficio UNA-R-OFIC-1807-2023, del 12 de setiembre de 2023, suscrito por el M.Ed. Francisco González Alvarado, rector; mediante el cual indica que:

*El viernes 8 de setiembre de 2023 en ALCANCE N°173 A LA GACETA N°165, fue publicada una modificación del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público con Decreto Ejecutivo N° 44199 MIDEPLAN, en el que se reforma parcialmente el artículo 36, que versa sobre la implementación del nuevo Esquema Salario Global y reglas de transición. Ante esta situación, se ha realizado una revisión de los ajustes a la norma y las implicaciones sobre la propuesta de acuerdo remitida mediante oficio UNA-R-OFIC-1750-2023 del 07 de setiembre del 2023.*

25. El acuerdo UNA-CATI-SCU-ACUE-83-2023, del 13 de setiembre de 2023, suscrito por el M.Sc. Steven Oreamuno Herra, coordinador de la Comisión de Análisis de Temas Institucionales; mediante el cual convoca a audiencia oral a las siguientes instancias: Oficina de Asesoría Jurídica, Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Universidad Nacional, Área de Planificación; la Rectoría, la Rectoría Adjunta, el Programa de Recursos Humanos y la Vicerrectoría de Administración, para el martes 19 de setiembre de 2023, a las 8:45 a.m., en la sala de sesiones del Consejo Universitario.

26. El oficio UNA-R-OFIC-1788-2023, del 08 de setiembre de 2023, recibido en la correspondencia de la Comisión de Análisis de Temas Institucionales el 19 de setiembre de 2023, suscrito por el M.Ed Francisco González Alvarado, rector; sobre el acuerdo CNR-465-2023, del 07 de setiembre de 2023, en el cual Consejo Nacional de Rectores insta a las instituciones de educación superior universitaria estatal a homologar los efectos de la aplicación de la Ley n.º 10159, a la espera de la resolución de la acción de inconstitucionalidad número 23-014906-0007-CO acogida para trámite por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.

27. El correo electrónico remitido por la Licda. Paola Arguedas Chacón, directora del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, del 19 de setiembre de 2023, indica:

*En atención al oficio UNA-R-OFIC-1751-2023 en el que se remite la propuesta de familia de puestos de la Universidad Nacional, respetuosamente se solicita sustituir el informe adjunto a dicho oficio por el que se muestra en el siguiente enlace: <https://agd.una.ac.cr/share/s/lkQIDh37QOuPndKFE9beZA>*

*DEFINICIÓN DE LA FAMILIA LABORAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, LOS PUESTOS Y CLASES QUE LA CONFORMAN, ASÍ COMO LA COLUMNA SALARIAL GLOBAL DE LA FAMILIA CORRESPONDIENTE.*

*Lo anterior obedece a un ajuste realizado al cuadro N°16 del apartado **VIII. COLUMNA SALARIAL DE LA FAMILIA DE PUESTOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL: SECTOR ADMINISTRATIVO, ACADÉMICO Y GESTIÓN ACADÉMICA-ADMINISTRATIVA**, en el que incorporó en el estrato DIRECCIÓN, los cargos de:*

*SUBDIRECTOR/A ACADÉMICO/A DE SEDE y DIRECTOR/A ACADÉMICO/A DE SEDE*

28. Las siguientes instancias respondieron a lo solicitado mediante el acuerdo UNA-CATI-SCU-ACUE-83-2023, del 13 de setiembre de 2023, suscrito por el M.Sc. Steven Oreamuno Herra, coordinador de la Comisión de Análisis de Temas Institucionales:

- a) Los oficios UNA-R-OFIC-1843-2023, UNA-RA-OFIC-548-2023, UNA-VADM-OFIC-1823-2023 y UNA-PDRH-OFIC-500-2023, todos del 18 de setiembre de 2023, suscritos respectivamente por el M.Ed. Francisco González Alvarado, rector; la Dra. Marianela Rojas Garbanzo, rectora adjunta; la M.Sc. Roxana Morales Ramos, vicerrectora de Administración, y la Licda. Paola Arguedas Chacón, directora del Programa Desarrollo de Recursos Humanos.

- b) El oficio UNA-APEUNA-OFIC-284-2023, del 19 de setiembre de 2023, suscrito por el M.Sc. Juan Miguel Herrera Delgado, director de Apeuna.
- c) El correo electrónico del 19 de setiembre de 2023, suscrito por la M. Sc Karla Sánchez Benavides, asesoría jurídica; mediante el cual remite sus consideraciones sobre el dictamen.
- d) El oficio SITUN-OFIC-185-2023, del 2023 de setiembre de 2023, suscrito por el Sr. Álvaro Madrigal Mora de la Secretaría General del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional del Situn.

#### **CONSIDERANDO:**

1. La consulta facultativa de constitucionalidad, expediente 21-011713-0007-CO, cuestiona, entre otros aspectos, la posible violación del Proyecto de ley marco de empleo público, al principio de autonomía universitaria contenida en los artículos 84, 85 y 87 de la Constitución Política.
2. La resolución 2021-017098, del 31 de julio de 2021, emitida por la Sala Constitucional, se declararon inevaluables tres de los artículos consultados:

*Sobre los artículos 11 (planificación del empleo), 15 (postulados de reclutamiento y selección), 16 (oferta de empleo), los consultantes no realizan una fundamentación suficiente que permita a esta Sala tener claridad sobre lo consultado, razón por la cual se declara inevaluable la consulta en relación con dichos artículos.*

3. En cuanto a los demás artículos consultados, en el fallo 2021-017098 se indica lo siguiente:

*Analizados todos los aspectos consultados en cuanto al artículo 6, 7, 9 (segundo párrafo del inciso a), 13 (inciso e), 14, 17, 30 (salvo el inciso b), 31, 32, 33, 34, 37*

(inciso f), del proyecto de Ley denominado "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO" expediente legislativo n° 21.336, esta Sala constata que tales normas resultan contrarias al Derecho de la Constitución, por violación a la autonomía universitaria de las universidades públicas. Siendo constitucionales los artículos 30.b, 35 y 36 del proyecto en cuestión, por las razones ya indicadas.

4. El resumen de las conclusiones de la Sala Constitucional con respecto a cada artículo consultado se señala lo siguiente:

- a) Artículo 6: *Resulta inconstitucional, pues no se excluye de la potestad de dirección a los funcionarios que participan de la actividad académica, la investigación o actividades de extensión social o cultural, y quienes ejercen cargos de alta dirección política, así como todo aquel funcionariado administrativo de apoyo, profesional y técnico, que establezcan los máximos órganos de las universidades del Estado. Ergo, solo resulta constitucional la norma en lo que atañe al personal de administrativo básico, auxiliar, que estaría en la familia de puestos de conformidad con el numeral 13, inciso a) del proyecto de ley.*
- b) Artículo 7: *Se mantiene el mismo criterio vertido respecto al numeral 6, además somete a la potestad de reglamentación de MIDEPLAN en materias donde hay una potestad exclusiva y excluyente a favor de las universidades del Estado para alcanzar el fin constitucional asignado por el constituyente originario.*
- c) Artículo 9: *Está plenamente justificado que sea incompatible con su grado de autonomía estar bajo las disposiciones generales, directrices y reglamentos de un órgano de otro Poder de la República, como lo pretendía esta norma del proyecto consultado. En este sentido, el párrafo segundo del inciso a del artículo 9 es inconstitucional respecto a su aplicación a las universidades públicas.*
- d) Artículo 13: *Dicha normativa es inconstitucional, por no incluir en el citado inciso a los servidores que realizan investigación, acción social y cultural, así como el personal administrativo, profesional y técnico, necesario para alcanzar los fines*

constitucionalmente asignados a las universidades del Estado, en los términos que se explica en el considerando general.

- e) Artículo 14: *El artículo 14 resulta inconstitucional, al autorizar que un órgano del Poder Ejecutivo sea quien emita directamente disposiciones de alcance general, directrices y reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones relativos a la materia de empleo público, que vacían de contenido las competencias reconocidas a las Universidades Públicas por el Constituyente [...] Este Tribunal considera que el artículo 14 consultado contiene un vicio de inconstitucionalidad, por lesionar la autonomía universitaria resguardada en el artículo 84 constitucional.*
- f) Artículo 17: *En el mismo sentido en que esta Sala ha venido resolviendo estos aspectos, la injerencia de este Ministerio, que es un órgano del Poder Ejecutivo, emitiendo disposiciones de alcance general, directrices y reglamentos a las Universidades Públicas en materia de los puestos de alta dirección, resulta violatorio de la autonomía universitaria [...] Significa que las Universidades Públicas 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 y que pueden regular el servicio que prestan, y decidir libremente sobre su personal (ver sentencia n°2002-008867 y n°2008-13091). [...] Por ende, se considera existe un vicio de inconstitucionalidad en el artículo 17 objeto de consulta, en los términos expuestos.*
- g) Artículo 30: *En cuanto al artículo 30, es inconstitucional, en el tanto no excluye a los funcionarios que realizan labores sustanciales -propias de la actividad universitaria-, y porque no establece que -en atención a la autonomía universitaria-, la construcción de la familia de la columna salarial y sus características corresponde en forma exclusiva y excluyente a los máximos órganos de los entes universitarios.*
- h) Artículo 30, inciso b): *El Tribunal concluye que no es inconstitucional establecer como tope el salario del presidente de la República para los funcionarios universitarios.*

- i) Artículos 31, 32 y 34: *La Sala concluye que son inconstitucionales, en el tanto no excluye a los funcionarios que realizan labores sustanciales -propias de la actividad universitaria-, es decir, aquellos que realizan funciones de docencia, investigación, extensión social y cultural, así como los que realizan funciones administrativas, profesionales y técnicas, necesarias para cumplir con criterios de eficacia y eficiencia los fines constitucionalmente asignados, y porque la definición de los factores de trabajo relevante, su peso relativo, el número de grado requeridos dentro de cada familia y sus características, y la elaboración de la columna salarial corresponde de forma exclusiva y excluyente a los máximos órganos de los entes universitarios. En esta materia en relación con el funcionariado que esté en la familia de puestos relativo a estos entes, establecido por el órgano jerárquico de cada universidad, todos estos aspectos al estar vinculados con el funcionariado necesario para alcanzar el fin constitucionalmente establecido la competencia resulta exclusiva y excluyente y, por consiguiente, MIDEPLAN o el Poder Ejecutivo no les asiste ninguna potestad para definir ni elaborar ningún de esos extremos.*
- j) Artículo 33: *La Sala Constitucional encuentra que es inconstitucional, en el tanto no excluye a los funcionarios que realizan labores sustanciales -propias de la actividad universitaria-, es decir, aquellos que realizan funciones de docencia, investigación, extensión social y cultural, así como los que realizan funciones administrativas, profesionales y técnicas, necesarias para cumplir con criterios de eficacia y eficiencia los fines constitucionalmente asignados, y somete el manual de puestos de dichos funcionarios al análisis y evaluación de MIDEPLAN, lo que -en atención a la autonomía universitaria- corresponde en forma exclusiva y excluyente a los máximos órganos de los entes universitarios por las razones que explican supra.*
- k) Artículos 35 y 36: *Son los entes universitarios los llamados a fijar su política de remuneración, así como el salario mínimo de inicio de la columna salarial única y el valor financiero que se asigne a cada punto de la columna del salario global, adoptando como parámetro los principios y postulados que dispone la norma cuestionada, con excepción de aquellos funcionarios que los jerarcas de estos entes*

decidan excluir de la columna porque realizan funciones administrativas básicas, auxiliares, que no están vinculadas a los fines constitucionalmente asignados.

- l) *Artículo 37: Al respecto, esta Sala observa que, el inciso f) del artículo 37 del proyecto establece que el salario de los rectores de las Universidades Públicas no solo no podrá ser mayor que el que ostente la Presidencia de la República, sino que, será establecido por la Autoridad Presupuestaria, 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. Ello resulta evidentemente inconstitucional, por violar la autonomía universitaria. Conforme a esta autonomía, son las propias universidades públicas quienes deben establecer por sí mismas el régimen remunerativo de sus servidores (ver sentencia n°2015-010248), incluido el salario de los rectores. En este sentido, resulta inconstitucional establecer que el salario de los rectores sea establecido por la Autoridad Presupuestaria, que es un órgano de la Administración Pública Central, y no, por la propia universidad. Recuérdese que, las universidades públicas o universidades estatales gozan de un grado especial de autonomía, que se puede denominar autonomía universitaria. Conforme a la jurisprudencia constitucional se ha indicado que tal autonomía abarca autonomía administrativa, política, financiera y organizativa. Por lo tanto, las universidades públicas están fuera de la dirección del Poder Ejecutivo y cuentan con todas las facultades y poderes administrativos para llevar a cabo su misión.*

5. Conforme a las resoluciones de la Sala Constitucional y lo expuesto en los artículos 1 y 2 de la Ley Marco de Empleo Público, las instituciones de educación superior universitaria estatales están incluidas dentro del ámbito de cobertura de esta ley; sin embargo, según el criterio de la Sala Constitucional, en el ámbito de la ejecución de la Ley Marco de Empleo Público, a las universidades públicas les corresponde:

- a) *[Regular] Todo [...] lo relativo a la construcción de la familia, los grados de esta, la metodología de valoración de trabajo, los factores de trabajo relevantes a asignar,*

*el salario mínimo y máximo de cada columna, los fundamentos técnicos para fijar los salarios, el manual descriptivo de cada puesto, la evaluación del desempeño, etc., les corresponde, de forma exclusiva y excluyente, definirlo a cada uno de estos, como se explicará al analizar la normativa que se tacha de inconstitucional en las consultadas admitidas.*

- b) *Las universidades públicas en su actuar deben lograr una ponderación entre dos principios constitucionales: el de la autonomía universitaria (artículo 84, párrafo 1°, de la Constitución) y el principio del sistema de méritos para acceder a la función pública mediante la idoneidad comprobada, (artículo 192 de la Constitución). La Sala se decantó por este último y manifestó que, pese a la autonomía, las universidades públicas están sujetas a los principios, valores, preceptos y jurisprudencia constitucionales. Entre ellos el principio del sistema de méritos para acceder a la función pública tiene un mayor peso al encontrarse conexo con otros valores, principios o si se quiere bienes constitucionales que determinan que se incline la balanza a su favor.*
- c) *Se insiste en respetar lo que corresponde exclusivo y excluyente a las universidades. Y claramente indica que no es solo para el personal académico sino también para puestos administrativos, técnicos y profesionales.*
- d) *Las Universidades Públicas están fuera de la dirección del Poder Ejecutivo y de su jerarquía, que cuentan con todas las facultades y poderes administrativos necesarios para llevar adelante el fin especial que legítimamente se les ha encomendado; que pueden autodeterminarse; tienen poder reglamentario (autónomo y de ejecución); pueden auto estructurarse, 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 (ver sentencia n°2002-008867 y n°2008-13091). Así, está plenamente justificado que sea incompatible con su grado de autonomía estar bajo las disposiciones generales, directrices y reglamentos de un órgano de otro Poder de la República.*



- e) *Las universidades públicas son competentes para establecer el régimen remunerativo de sus servidores “siempre atendiendo a principios constitucionales elementales que rigen todo el aparato público, como la razonabilidad y proporcionalidad, así como el adecuado resguardo de las finanzas públicas”.*
- f) *No es inconstitucional establecer como tope el salario del presidente de la República para los funcionarios universitarios. Hay que tener presente que, en cumplimiento del principio de equilibrio financiero o presupuestario en este caso, resulta conforme con el Derecho de la Constitución que haya el citado tope. En esta dirección, en la opinión consultiva N.º 2018-18505.*
- g) *Finalmente, sobre salario global: la Sala Constitucional ha declarado que la obligación de que las universidades tengan un salario global y un régimen unificado es constitucionalmente posible, toda vez que lo que estatuye la Carta Fundamental es el derecho al salario -artículo 56- es decir, una contraprestación económica por el servicio prestado, de ahí que no hay un derecho fundamental a un plus o pluses salariales, por lo que se está ante una materia de libre configuración del legislador y, por consiguiente, este, en el ejercicio de la potestad de legislar, puede establecer una determinada modalidad de salario, sea: un salario compuesto, global o mixto, etc. Por otra parte, la Sala Constitucional concluye que la fijación de un salario global por parte del legislador en el caso de las universidades no incide en las competencias exclusivas y excluyentes.*

6. La Ley Marco de Empleo Público, n.º 10159, artículo 2, inciso b), establece que las universidades estatales se encuentran dentro del ámbito de su cobertura:

*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 (TSE), sin perjuicio del principio de separación de Poderes establecido en la Constitución Política.*

b) *El sector público descentralizado institucional conformado por: las instituciones autónomas y sus órganos adscritos, **incluyendo universidades estatales**, la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), instituciones semiautónomas y sus órganos adscritos, y las empresas públicas estatales. [Negrita agregada].*

c) *El sector público descentralizado territorial conformado por las municipalidades, las ligas de municipalidades, los concejos municipales de distrito y sus empresas.*

7. La Ley Marco de Empleo Público, artículo 6, establece que la rectoría del Sistema General de Empleo Público estará a cargo del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplan); pero emite las siguientes exclusiones:

*Se excluye de esta rectoría las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias Constitucionalmente asignadas al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, según la determinación que realice la respectiva institución.*

8. El Régimen general de empleo público, de la Ley Marco de Empleo Público, n.º 10159, artículo 13, indica que los entes públicos con autonomía de gobierno tendrán cada una su propia familia de puestos:

*El Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa tendrán cada uno su propia familia de puestos. Según la determinación que realice el respectivo ente, la correspondiente familia estará conformada por las personas servidoras públicas*

*con funciones administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas.*

9. El Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público, transitorio I, indica lo siguiente:

*Dentro de los tres meses posteriores a la publicación del presente reglamento, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa definirán la lista de puestos cuyas funciones o labores son exclusivas o excluyentes de sus competencias, mediante la resolución respectiva de conformidad con el artículo 3 de este reglamento. Dicha resolución o acuerdo deberá remitirse de inmediato al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, a fin de que esta Cartera pueda delimitar con exactitud el ámbito de aplicación de la rectoría sobre las relaciones de empleo público previstas por la Ley Marco de Empleo Público.*

10. El Considerando XII del Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público N°43952 - PLAN:

*A partir de la entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público toda nueva contratación de personal en el sector público que se encuentra en el ámbito de ésta, deberá realizarse con una remuneración bajo el esquema de salario global, quedando la administración pública inhabilitada para realizar contrataciones bajo el esquema de salario compuesto.*

11. El Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público, transitorio III, sobre nuevas contrataciones previas a la vigencia de la columna salarial global, del Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público n.º 43952-PLAN, define que: “las instituciones fuera del ámbito de rectoría de MIDEPLAN podrán aplicar esta misma medida transitoria de forma análoga, para lo cual, podrán definir sus columnas salariales globales transitorias”.

12. El principio del Estado como único patrono es:

[La] premisa de que el Estado es un único centro de imputación de derechos laborales, independientemente de en dónde 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 (LMEP).

13. El concepto de **continuidad laboral**, establecido en la Ley Marco de Empleo Público, n.º 10159, en el artículo 5, diferencia entre el personal administrativo y el docente, de la siguiente forma:

*Relación de subordinación que se brinda de forma continua para la Administración Pública, con independencia de la entidad, el órgano o las 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**. Para las personas trabajadoras del título II del Estatuto de Servicio Civil y las **personas docentes** de las universidades públicas se establece que la continuidad laboral se considerará **interrumpida después de un plazo igual o superior a seis meses**. [Negrita agregada].*

14. La escala de salario global, señalada en el transitorio 5, que -según la Ley Marco de Empleo Público, n.º 10159-, únicamente aplica para el personal de **nuevo ingreso**, es decir, solamente a aquellas personas “que no habían laborado previamente para la Administración Pública o que, habiéndolo hecho, cesará su continuidad laboral”.

15. La definición del salario global está ligado a la determinación de un sistema de puestos y salarios y a una organización ocupacional institucional que se encuentra regulada en la normativa de la Universidad Nacional. En cumplimiento de lo dispuesto en el Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público, **transitorio III, sobre nuevas contrataciones previas a la vigencia de la columna salarial global**, se aprobó el salario global transitorio. Además, se ha efectuado la revisión de los alcances de la Ley y su

reglamento, y se han establecido las líneas generales de aplicación de dicha ley en la reglamentación institucional.

16. La Ley Marco de Empleo Público, artículo 30, permite a los entes públicos con autonomía de gobierno modificar la columna salarial global cuando exista un criterio técnico de carácter económico que así lo respalde.
17. El oficio UNA-R-OFIC-1751-2023, del 7 de setiembre de 2023, suscrito por el M.Ed. Francisco González Alvarado, rector; mediante el cual la Rectoría presenta el documento denominado: "Familia de puestos de la Universidad Nacional", que se ampara en la potestad otorgada en la Ley n.º 10159, Ley Marco de Empleo Público, a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, para regular las relaciones de empleo entre las instituciones y el funcionariado. La familia de puestos está conformada por todas las funciones profesionales, técnicas y operativas declaradas exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas a la institución.
18. Conforme a la resolución UNA-R-RESO-157-2023, del 4 de mayo de 2023, se está ejecutando una revisión de la reglamentación institucional y se ha determinado que se requiere analizar y modificar alrededor de treinta y cinco reglamentos que contienen regulaciones basadas en la estructura ocupacional anterior a la vigencia de la Ley Marco de Empleo Público y que no son necesariamente coincidentes ni similares a los criterios en los que se sustenta esta ley y en muchos casos incluso son contradictorios.
19. La lista de los reglamentos y los acuerdos del Consejo Universitario que requieren una modificación para ajustarlos a lo dispuesto en la ley Marco de Empleo Público son los siguientes:
  - a) Reglamento de Vacaciones del Personal de la Universidad Nacional.
  - b) Reglamento para el Reconocimiento del Tiempo Servido en Otras Instituciones Públicas.



- c) Reglamento del Régimen Laboral.
- d) Reglamento de Organización y Funciones de la Contraloría Universitaria.
- e) Reglamento para Regular los Servicios que Ofrecen las Autoridades de Conducción Superior en la Universidad Nacional.
- f) Reglamento para Regular los Servicios que Prestan las Autoridades que Ejercen Control Jurídico y Fiscalización en la Universidad Nacional.
- g) Reglamento del Consejo Universitario.
- h) Reglamento de Permisos para el Personal de la Universidad Nacional.
- i) Reglamento del Régimen de Prohibición de la Universidad Nacional.
- j) Reglamento de la Procuraduría de la Ética.
- k) Reglamento del Sistema de Planificación de la Universidad Nacional.
- l) Reglamento de Sedes Regionales, Interuniversitarias y Secciones Regionales.
- m) Reglamento de Rectoría, Rectoría Adjunta y Vicerrectorías.
- n) Reglamento del Tribunal Universitario de Apelaciones (TUA).
- o) Reglamento de la Editorial Universitaria.
- p) Reglamento de la Defensoría Estudiantil.
- q) Reglamento del Comité Ético Científico de la Universidad Nacional.
- r) Reglamento del Sistema de Estudios de Posgrado de la Universidad Nacional.
- s) Reglamento del Tribunal Electoral Universitario (Teuna).
- t) Reglamento de Pago de Zonaje.
- u) Reglamento del Certamen UNA-Palabra.
- v) Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional.
- w) Reglamento del Programa Desarrollo de Recursos Humanos.
- x) Reglamento del Régimen de Carrera Académica.
- y) Reglamento de Contratación Laboral de Personal Académico.
- z) Reglamento del Sistema de Mejoramiento Continuo de la Gestión en la Universidad Nacional.
- aa) Reglamento de Instrumentos de Cooperación Externa, Donaciones y Préstamos.
- bb) Reglamento de Traslados, Permutas y Adecuaciones de Tareas.
- cc) Reglamento al Régimen de Dedicación Exclusiva para el Sector Administrativo de la

UNA.

- dd) Reglamento del Régimen de Carrera Administrativa de la Universidad Nacional.
- ee) Reglamento del Régimen Disciplinario de la Universidad Nacional.
- ff) Reglamento de Sobresueldos.
- gg) Reglamento de los Impedimentos, Excusas y Recusaciones.
- hh) Reglamento de la Vinculación Externa Remunerada, la Cooperación Externa y la Relación con la Fundauna.
- ii) Reglamento sobre el Régimen de Disponibilidad.

20. Con fundamento en la resolución UNA-R-RESO-086-2023, del 3 de marzo de 2023, emitida por la Rectoría, se está en proceso de elaboración de las propuestas reglamentarias que se presentarán al Consejo Universitario para su valoración y aprobación. En particular, los siguientes reglamentos ya cuentan con propuestas de modificación:

- a) Reglamento de Vacaciones del Personal de la Universidad Nacional (UNA).
- b) Reglamento para el Reconocimiento del Tiempo Servido en Otras Instituciones Públicas.
- c) Reglamento del Régimen Laboral.
- d) Reglamento de Organización y Funciones de la Contraloría Universitaria.
- e) Reglamento para Regular los Servicios que Ofrecen las Autoridades de Conducción Superior en la UNA.
- f) Reglamento para Regular los Servicios que Prestan las Autoridades que Ejercen Control Jurídico y Fiscalización en la Universidad Nacional.
- g) Reglamento del Consejo Universitario.
- h) Reglamento de permisos para el personal de la Universidad Nacional.
- i) Reglamento del Régimen de Prohibición de la Universidad Nacional.
- j) Reglamento de la Procuraduría de la Ética.
- k) Reglamento del Sistema de Planificación de la Universidad Nacional.
- l) Reglamento de Sedes Regionales, Interuniversitarias y Secciones Regionales.
- m) Reglamento de Rectoría, Rectoría Adjunta y Vicerrectorías.

- n) Reglamento del Tribunal Universitario de Apelaciones (TUA).
- o) Reglamento de la Editorial Universitaria.
- p) Reglamento de la Defensoría Estudiantil.
- q) Reglamento del Comité Ético Científico de la Universidad Nacional.
- r) Reglamento del Sistema de Estudios de Posgrado de la Universidad Nacional.
- s) Reglamento del Tribunal Electoral Universitario (Teuna).
- t) Reglamento de Pago de Zonaje.
- u) Reglamento del Certamen UNA-Palabra.
- v) Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional.

21. Las siguientes propuestas reglamentarias están en proceso de revisión:

- a) Reglamento del Programa Desarrollo de Recursos Humanos.
- b) Reglamento del Régimen de Carrera Académica.
- c) Reglamento de Contratación Laboral de Personal Académico.
- d) Reglamento del Sistema de Mejoramiento Continuo de la Gestión en la Universidad Nacional.
- e) Reglamento de Instrumentos de Cooperación Externa, Donaciones y Préstamos.
- f) Reglamento de Traslados, Permutas y Adecuaciones de Tareas.
- g) Reglamento al Régimen de Dedicación Exclusiva para el Sector Administrativo de la UNA.
- h) Reglamento del Régimen de Carrera Administrativa de la Universidad Nacional.
- i) Reglamento del Régimen Disciplinario de la Universidad Nacional.
- j) Reglamento de Sobresueldos.
- k) Reglamento de los Impedimentos, Excusas y Recusaciones.
- l) Reglamento de la Vinculación Externa Remunerada, la Cooperación Externa y la Relación con la Fundauna.
- m) Reglamento sobre el Régimen de Disponibilidad

22. A pesar de estos avances, se ha determinado la imposibilidad de tener al 9 de setiembre de 2023 la aprobación de todas las reformas reglamentarias requeridas para la entrada en vigor el salario global definitivo; lo anterior debido a situaciones que ha tenido que enfrentar la institución, por ejemplo:

- a) Las categorías del régimen académico universitario tienen particularidades que no están contempladas en la Ley Marco de Empleo Público y, principalmente, porque se fundamentan en un sistema de méritos académicos que se van acumulando en el tiempo y que posibilitan a la persona académica el ascenso en su cargo, lo cual no tiene semejanza con el régimen de empleo regulado para el resto del sector público.
- b) El régimen de autoridades académico administrativo es igualmente especial y tiene particularidades con respecto al resto del sector público, entre otros aspectos, porque se sustenta en un régimen de gobierno democrático y participativo, conforme al cual el personal académico y administrativo tiene la posibilidad de ejercer puestos de dirección académico-administrativa durante un periodo definido.
- c) El régimen de incentivos en materia de vinculación externa remunerada se fundamenta en el reconocimiento de este tipo de estímulos reconocido por la Ley de Promoción del Desarrollo Científico y Tecnológico, artículo 3, inciso c, señala:

*Artículo 3- Son objetivos específicos para el desarrollo científico y tecnológico:*

[...]

***c) Establecer estímulos e incentivos para los sectores privado y público y para las instituciones de educación pública y privada y otros centros de educación pública y privada, con la finalidad de que incremente la capacidad de generar ciencia y tecnología y de que estas puedan articularse entre sí y con el sector productivo, para mejorar la competitividad del país. [Negrita agregada].***

Adicionalmente, el párrafo final del artículo 95, regula la forma en que las universidades públicas pueden distribuir los fondos provenientes de ventas de servicios.

*ARTÍCULO 95.- Se deberá establecer un procedimiento para que los recursos recaudados por venta de servicios sean trasladados en forma ágil y efectiva a los propios entes de investigación que los generaron, con el propósito de asegurar la disponibilidad oportuna de estos fondos y la continuidad de las actividades científicas y tecnológicas. **Cuando se trate de la venta de servicios en los centros universitarios, los fondos se invertirán según el criterio de las autoridades universitarias, sin detrimento alguno de la autonomía que los caracteriza.** [Negrita agregada].*

Este tipo de incentivos, adicionales y temporales por participar en este tipo de actividades, no se consideran parte del salario ordinario, ni se giran con fondos ordinarios universitarios (recursos FEES), pues dependen del ingreso real de recursos por parte del sector externo que requiere de los servicios universitarios a través de su pago respectivo, lo cual no es compatible con el régimen establecido en la Ley Marco de Empleo Público.

- d) La jornada de trabajo y la remuneración del personal que labora como oficial de seguridad, supervisor de seguridad y chofer se fundamenta en regulaciones establecidas en la Convención Colectiva y en acuerdos entre la Universidad Nacional y el Situn. Es necesario revisar esa normativa para ajustarla a los términos que permite la ley.
- e) La conformación de los órganos colegiados institucionales y la jornada de nombramiento de sus integrantes contiene algunas particularidades que no están previstas en la Ley Marco de Empleo Público; por consiguiente, requiere una solución específica para estos casos.



23. En resumen, la ley plantea una serie de cambios estructurales y organizacionales en la forma de contratación y remuneración del servicio público, que irrumpen de forma abrupta en el modelo de gestión propio de las universidades públicas, que por su naturaleza, resulta específico y particular; características que no fueron consideradas por la Ley Marco de Empleo Público; por lo tanto, representan un desafío en la reforma jurídica interna requerida: por un lado, para ajustarse a los términos de la ley citada; pero, por otro lado, para no poner en riesgo la continuidad y la calidad del servicio de educación pública superior prestados por estos centros de enseñanza a través de su historia.

24. Ante esta situación, se estima que la Universidad Nacional enfrenta un retraso en el ajuste por realizar a cada una de las normativas afectadas con la aplicación de la Ley Marco de Empleo Público y su reglamento. En primer término, porque se debe cumplir con los requisitos procedimentales establecidos para aprobar las reformas, lo cual implica la valoración preliminar de las propuestas en la comisión del Consejo Universitario, los trámites de audiencia, la valoración final y la presentación de la propuesta al plenario. En segundo lugar, considerando los aportes que se reciban durante el trámite de audiencia, los procesos de reforma requerirán de un periodo razonable de análisis y discusión, dado el impacto que dichas reformas tendrán en la organización institucional.

25. A pesar de la situación compleja antes indicada, la institución debe cumplir con lo dispuesto en el artículo 35 del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, que regula las columnas salariales globales y dispone que:

*Los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa **deberán definir, mediante los instrumentos adecuados, sus familias laborales, los puestos y clases que las conforman, así como la columna salarial global de la familia correspondiente, dentro del plazo de seis meses, contado a partir de la entrada en vigor del presente reglamento. [Negrita agregada].***

26. Por lo anterior, este consejo, como órgano superior institucional, considera que es necesario aprobar un acuerdo general que de manera precautoria regule todo lo referente al **salario global**, con las siguientes especificaciones:

- a) Para efectos de definir la columna de salario global que se aplicará de manera precautoria, se tomó como referencia “LA COLUMNA DE SALARIO GLOBAL TRANSITORIO”, publicada por la Rectoría.
- b) De conformidad con el Reglamento del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, artículos del 27 al 30, le corresponde a la Vicerrectoría de Administración y al Programa Desarrollo de Recursos Humanos resolver sobre la fijación de los salarios que se requieran para efectuar contrataciones del personal en la institución.
- c) Se debe otorgar un periodo máximo de un año a fin de que se pueda continuar con la revisión de la normativa, de forma que, a más tardar en el mes de setiembre de 2024, se concluya con el análisis técnico y con la modificación integral de todas las normas asociadas. Dicho plazo permitirá, además, realizar una valoración de las consecuencias de la ejecución de este acuerdo, para tomar una decisión definitiva, sea en el sentido de mantener lo dispuesto o realizar las modificaciones que sean pertinentes, con fundamento en la potestad establecida en la Ley Marco de Empleo Público, artículo 30.
- d) Lo anterior implica la obligación de las instancias académicas del Programa Desarrollo de Recursos Humanos y de la Fundauna, de informar a las personas contratadas con salario global que el monto del salario bruto ordinario que devenguen podría variar en los próximos meses y que:
  - i) En caso de haber un ajuste al alza, no se efectuará ningún reconocimiento salarial de forma retroactiva; únicamente se realizará el ajuste que corresponda hacia adelante.

ii) En caso de haber un ajuste a la baja, conservarán el monto del salario únicamente por el periodo definido de su nombramiento. Si la persona es recontractada, se le remunerará con el monto del salario global que rija en ese momento.

- e) Con el fin de garantizar la adecuada aplicación y consistencia de la escala de salario global que se apruebe definitivamente, entre los meses de setiembre de 2023 y marzo de 2024, los nombramientos de personal académico y administrativo realizado con la escala de salario global, se podrán efectuar únicamente a plazo fijo; es decir, en este periodo, no se podrán realizar nombramientos en propiedad cuando la persona sea remunerada con salario global. Lo anterior, sin perjuicio de que el avance en el análisis técnico permita reducir el plazo.
- f) Se debe solicitar al Rector que le dé seguimiento a la ejecución de este acuerdo y garantice que, a más tardar en junio de 2024, se presentará a este órgano todas las propuestas de modificación e informes requeridos para tomar los acuerdos definitivos en setiembre del 2024.
- g) Para todos los efectos jurídicos, contrataciones laborales y aspectos salariales, este acuerdo general prevalecerá sobre el texto de cualquier normativa institucional vigente con disposiciones en contrario, mientras no entren en vigor otras reglas específicas en los respectivos reglamentos.

27. Hasta tanto no se aprueben los acuerdos que modifiquen los respectivos reglamentos institucionales, el tema salarial se regirá por las siguientes disposiciones:

- a) Las personas contratadas antes del 10 de marzo de 2023 (incluidas las contratadas por intermediación de la Fundauna) que mantienen continuidad laboral y aquellas que en esa fecha o una posterior sean recontractadas en la institución, en la misma categoría mediando continuidad laboral, mantendrán el esquema de salario compuesto que disfrutaban en el momento de esta modificación normativa, con las siguientes especificaciones:

- i) Si su salario bruto ordinario compuesto actual es inferior al salario global definido para su misma categoría o puesto, mantendrá su salario compuesto y podrá seguir recibiendo beneficios e incentivos hasta que su salario compuesto alcance el salario global. Cuando esto ocurra, al mes siguiente será trasladado al esquema de salario global con el monto definido para su categoría o puesto.
  - ii) Si su salario bruto ordinario compuesto actual es superior al salario global definido para su misma categoría o puesto, mantendrá fijo su salario compuesto sin posibilidad de recibir aumentos o beneficios salariales adicionales. Cuando el salario global de su categoría o puesto alcance el monto del salario compuesto, al mes siguiente será trasladado al esquema de salario global con el monto definido para su categoría o puesto.
  - iii) En el caso específico del incentivo de vinculación externa remunerada forma parte del salario compuesto del funcionario, este podrá seguir recibéndolo en los mismos términos y porcentajes ya aprobados por las instancias universitarias competentes hasta que finalice el Acciones de Relaciones Externas (ARES) de Vinculación Externa Remunerada (VER) que justifica su pago o que se deje sin efecto por las mismas instancias de aprobación; esto en relación con la aprobación del Reglamento de Vinculación Externa Remunerada, la Cooperación Externa y la Relación con la Fundauna, el 9 de setiembre de 2023.
- b) Si las personas tienen su jornada fraccionada en distintos cargos, serán trasladadas al esquema de salario global de acuerdo con lo que suceda en cada uno; de tal forma que podrían recibir salario compuesto y salario global, en forma simultánea, según la proporción de la jornada ocupada en cada puesto.
- c) Las personas que ingresen a trabajar en la universidad nacional (incluidas quienes sean contratadas a través de la Fundauna) y hayan tenido una relación laboral continua con el resto de la administración pública, serán contratadas con el salario

global del cargo en la institución, salvo que la persona solicite y demuestre, ante el Programa Desarrollo de Recursos Humanos (PDRH), que era remunerada con el esquema de salario compuesto y en una categoría igual u homóloga a la de su nuevo nombramiento en la universidad nacional.

Los salarios del funcionariado de la UNA no podrán tener un salario mayor al del presidente de la República, tal como consta en la Ley Marco de Empleo Público, artículos 30 y 37, modalidad del sistema de salario global.

- d) Las personas que reciban su remuneración mediante el esquema de salario compuesto -sean propietarias o no propietarias-, y son ascendidas o asumen un nuevo cargo a tiempo completo en otra categoría, se trasladarán durante la ejecución de esas actividades al esquema y monto del salario global. Lo anterior, salvo que el salario global para esa nueva categoría sea inferior al salario bruto ordinario compuesto que devengaría la persona en ese nuevo puesto; en este supuesto asumirá el nuevo cargo con el esquema de salario compuesto, con el límite de no poder recibir un salario ordinario bruto mayor al del presidente de la República.
- e) Al personal remunerado bajo el esquema de salario compuesto que asuma una fracción de jornada en otro puesto, estamento, cargo de autoridad, órgano desconcentrado o auxiliar, se le aplicará el salario correspondiente a cada puesto en forma independiente y proporcional, de tal forma que una persona podrá recibir salario compuesto y salario global en forma simultánea. El nuevo cargo se remunerará de acuerdo con las siguientes reglas:
- i) Si el salario global del nuevo puesto es mayor que el salario bruto ordinario compuesto que devengaría la persona en ese nuevo puesto, se remunerará bajo el esquema de salario global.

- ii) Si el salario global del nuevo puesto es menor que el salario bruto ordinario compuesto que devengaría la persona en ese nuevo puesto, se remunerará bajo el esquema de salario compuesto.
  
- f) En el caso de las Acciones de Relaciones Externas de Vinculación Externa Remunerada (ARES de VER), se puede promover su formulación y aprobación en forma conjunta con la Fundación y utilizar la modalidad de contratación laboral de personal directamente por la Fundauna. En estos casos la jornada máxima de contratación laboral directamente en la Fundauna y en la UNA no puede superar el tiempo y medio; por tanto, se debe garantizar que no exista superposición horaria y, además, que no esté prestando servicios remunerados para ninguna otra institución externa pública o privada.

Por otra parte, pueden ser contratados directamente por la Fundación, el personal universitario que mantenga un contrato vigente de dedicación exclusiva académica o administrativa, sin que este se vea afectado. Finalmente, no podrán ser contratados directamente por la Fundación aquellos funcionarios de la Universidad Nacional que pertenezcan al régimen de prohibición o de disponibilidad laboral.

La Universidad Nacional solamente ha utilizado la modalidad de ejecución de Acciones de Relaciones Externas directamente por esta institución, con la administración de recursos financieros e intermediación laboral de la Fundación, si bien esta modalidad sigue vigente, ahora, con la implementación de la Ley Marco de Empleo Público, n.º10159, tiene limitaciones en cuanto al reconocimiento de incentivos y la posibilidad de contratar personal universitario por servicios profesionales, en atención a lo dispuesto en la Ley General de Contratación Pública, n.º 9986. En el marco anterior, la modalidad de contratación laboral por la UNA, por intermediación de la Fundauna, se mantiene vigente, siempre y cuando esté permitido por la normativa y no implique el pago del incentivo, por ejemplo, recargo de tareas docentes, sobresueldo y formador en educación permanente.

- g) Al personal remunerado bajo el esquema de salario compuesto que se le apruebe una reclasificación a una categoría mayor, un ascenso en una mayor categoría en el régimen académico o asuma un puesto con mayor categoría, se le aplicará lo siguiente:
- i) Si el salario global de la categoría mayor es superior al salario ordinario bruto compuesto que devengaría la persona en ese nuevo puesto, se remunerará con salario global.
  - ii) Si el salario global de la categoría mayor es inferior al salario ordinario bruto compuesto que devengaría la persona en ese nuevo puesto, seguirá siendo remunerado bajo el esquema de salario compuesto.
- h) Para el caso de otros recargos y sobresueldos, se debe aclarar lo siguiente:
- i) Se mantiene la posibilidad de realizar recargos de tareas docentes en los términos del reglamento de contratación laboral de personal académico y el manual de procedimientos. El recargo por impartir un curso implicará solamente la obligación de cumplir con las horas contacto, preparación de lecciones y evaluación y atención de estudiantes, y será remunerado como trabajo adicional, según la carga académica asignada.
  - ii) El salario por impartir los cursos del ciclo de verano se realizará en los términos del Reglamento de Contratación Laboral del Personal Académico, lo cual elimina la figura del incentivo.
  - iii) Se mantiene el pago de sobresueldos en los términos del Reglamento de Sobresueldos en tanto corresponda a una remuneración por jornada de trabajo adicional.
- i) Ninguna persona podrá devengar un salario bruto ordinario superior al del cargo de presidente de la República.

- j) Los permisos sin goce de salario no afectan la continuidad laboral de la persona trabajadora.

28. El viernes 8 de setiembre de 2023, en Alcance n°173, del *Diario Oficial la Gaceta* n.°165, fue publicada una modificación al Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público con Decreto Ejecutivo n.º 44199 MIDEPLAN, en el que se reforma parcialmente el artículo 36 que versa sobre la implementación del nuevo Esquema Salario Global y reglas de transición.

En la primera versión de este artículo, para definir si a una persona le corresponde el salario global o el compuesto ante movimientos de personal y con la finalidad de mantener la continuidad laboral, se compara el salario global definido para el nuevo puesto con el salario compuesto del puesto “precedente”, si este último es mayor, entonces se remunera -en su nuevo puesto-, bajo el esquema de salario compuesto y si es menor, con salario global.

Con la modificación del artículo, ahora la comparación se debe realizar de la siguiente forma: se toma el salario global definido para el nuevo puesto y se compara con el salario compuesto que tendría la persona en ese nuevo puesto, si este último es mayor, entonces le corresponde su remuneración bajo el esquema de salario compuesto y, si es menor, se le remunera bajo el esquema de salario global.

29. En relación con el acuerdo UNA-CATI-SCU-ACUE-83-2023, del 13 de setiembre de 2023, suscrito por el M.Sc. Steven Oreamuno Herra, coordinador de la Comisión de Análisis de Temas Institucionales, las instancias consultadas indican lo siguiente:

- a) El M. Ed Francisco González Alvarado, rector; la Dra. Marianela Rojas Garbanzo, rectoría adjunta; la Lcda. Paola Arguedas Chacón, directora del Programa de Recursos Humanos, y la M.Sc. Roxana Morales Ramos, vicerrectora de Administración, en los oficios UNA-R-OFIC-1843-2023, UNA-RA-OFIC-548-2023, UNA-VADM-OFIC-1823-2023, UNA-PDRH-OFIC-500-2023, del 18 de setiembre 2023, plantean “ajustes en la redacción del

considerando 26, inciso d, en el considerando 27 incisos d, f y en el por tanto C, (sic) B, inciso a, b, el por tanto j incisos a, b, c, k y l, en el por tanto IV, 2 y 4".

- b) El M.Sc. Juan Miguel Herrera Delgado, director de Apeuna, mediante el oficio UNA-APEUNA-OFIC-284-2023, del 19 de setiembre de 2023, indica que es necesario revisar y ajustar la numeración de los considerandos y por tantos.
- c) La M.Sc. Karla Sánchez Benavides, asesora jurídica, mediante un correo electrónico recibido el 19 de setiembre de 2023, argumenta que, en relación al fondo, se plantean observaciones sobre las contrataciones laborales realizadas por Fundauna; por tanto, resulta necesario agregar un punto adicional en el considerando "27 inciso f) y un, Por tanto, concretamente al punto G, inciso h) en los términos del mismo inciso del considerando"; así las cosas es necesario indicar que ambas sugerencias de fondo fueron incorporadas en el dictamen.

Indica el correo que la propuesta anterior fue debidamente validada y consensuada con la M.Sc. Roxana Morales Ramos, vicerrectora de Administración y la PhD Ligia Bermúdez Hidalgo, directora de la OTVE. Además, plantea varias observaciones de forma que fueron atendidas en este dictamen.

- d) El M.Sc. Álvaro Madrigal Mora, secretario del Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Universidad Nacional, indica en el oficio SITUN-OFIC-185-2023 del 202, del setiembre de 2023, que en relación con Ley 10159, del 7 de marzo de 2022 que:

*[En la] Ley Marco de Empleo Público se debe considerar la autonomía universitaria y la negociación colectiva y que en el artículo 13 de la Ley 10.159 también excluye a la Universidad Nacional del Régimen General de empleo público, por lo cual modificar (aunque sea temporalmente) o establecer una nueva estructura de cargos paralela a la anterior,*



*constituye una violación a los derechos e intereses de las personas trabajadoras (presentes y futuras) de la Universidad Nacional, sin que previamente se haya entrado en un proceso de negociación con el SITUN y sea esta aprobada en su momento por la Asamblea General de Afiliados del SITUN para que posteriormente lo apruebe el Consejo Universitario y pueda darse el debido proceso en cada uno de los casos en donde las personas trabajadoras se vean afectados negativamente.*

*Añade que en el ámbito académico, tanto la Universidad Nacional como la otras universidades públicas, tienen su propio régimen laboral que corresponde a las funciones profesionales y técnicas exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas en los artículos 84, 85,86,87 y 88 y que se ha ido instrumentando a través de la Ley No. 5182 (Ley de Creación de la Universidad Nacional) de 15 de febrero de 1973 que le confiere autorización a las autoridades de la institución para regular su régimen de empleo: artículos 1, 2, 9, 11 incisos a) y b), 13 incisos a, c, d, e y f, 14 inciso h) y Transitorio IV*

*El Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional determina también la existencia de un régimen de empleo universitario independiente y autónomo que le permite cumplir con las competencias que le han otorgado la Constitución Política y su ley de creación: Artículos 4, 10,11,12,13,14,15, 22, 23, 37, 40, 43 incisos q y r), 56 inciso k y t), 66 inciso c), 67 inciso b), 70 inciso e), 73 inciso g), 80, 101,102, 103, 104, 105 ,106, y 120 aparte y además de los reglamentos autónomos que ha aprobado en esta materia el Consejo Universitario, como es el Reglamento del Régimen de Carrera Académica que regula el ingreso y ascenso dentro de ese régimen.*



*La propuesta de la Comisión de Temas Institucionales del Consejo Universitario no solo limita el contenido del Principio de Autonomía Universitaria sino que también se contrapone a los principios de la NEGOCIACIÓN COLECTIVA establecidos en los artículos 60, 62 y 74 de la Constitución Política que por los demás son IRRENUNCIABLES como derechos de la colectividad de personas trabajadoras de la Universidad Nacional en donde existe una Convención Colectiva de Trabajo desde 1978 que han negociado libre y voluntariamente las autoridades universitarias y la representación del SITUN, sin imposiciones del Poder Ejecutivo contrarias por los demás a los Convenios del OIT número 87, 98, 135, 151 y 154.*

*La propuesta de la Comisión de Temas Institucionales del Consejo Universitario se sustenta también en el denominado “INFORME DE FAMILIA DE PUESTOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL de setiembre de 2023 que no ha sido conocido oportunamente por Comité Ejecutivo ni por la Asamblea General del SITUN, siendo crítico que no se conozca ninguna garantía de su carácter técnico e imparcialidad que brinde seguridad jurídica a las personas trabajadoras de la Universidad Nacional y menos podemos brindar alguno [sic] tipo de aval a un proceso que fue realizado exclusivamente por la Administración sin mediar ningún tipo de negociación que incluyera representación del SITUN tal como fue el proceso de elaboración de la Estructura de Cargos por Competencias que luego de varios años de revisión se aprobó el 19 de abril de 2007.*

*Tampoco puede avalar el SITUN la intención propuesta de revisión de la normativa en forma unilateral de aquellos reglamentos que enlistan y que podrían rozar con los postulados de la Ley 10.159 y su reglamento, ya que mucho de esa normativa se sustenta en los derechos y beneficios que están en la Convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN (aún vigente) y*



*los cuales se han incorporado en los contratos individuales de las personas trabajadoras que laboran para la institución desde 1978.*

*La propuesta tampoco contempla ningún respeto a los derechos adquiridos de las personas trabajadoras de la Universidad Nacional y menos un procedimiento ágil que garantice a través de los medios impugnatorios que no se violaran los derechos individuales de las personas trabajadoras, más allá de la incertidumbre y confusión que ya genera esta propuesta en donde se pretende instaurar varios regímenes salariales dentro de la misma institución.*

*Por todo lo dicho, el criterio de esta organización sindical es no avalar la propuesta de la Comisión de Temas Institucionales del Consejo Universitario contenida en el oficio UNA-CATI-SCU-ACUE-3-2023 de 13 de setiembre de 2023 y más bien se exige que se instaure un mesa de negociación entre la representación del SITUN y la representación institucional a efecto de analizar en forma conjunta los alcances de la Ley 10.159 y su reglamentación y el respeto a la normativa interna incluyendo la Convención Colectiva de Trabajo y los acuerdos que involucran el régimen salarial universitario. Todo con el objetivo de presentar una propuesta consensuada al Consejo Universitario, que haya sido conocida por la Asamblea General del SITUN en respeto a la negociación colectiva y a la protección de los derechos individuales de las personas trabajadoras de la Universidad Nacional.*

*En todo caso, nos reservamos el derecho de impugnar cualquier acuerdo definitivo relacionado con el tema en cuestión y acudir a las vías administrativas o judiciales que correspondan a efecto de evitar que se continúe menoscabando los derechos y beneficios de las personas trabajadoras de la Universidad Nacional.*

30. A partir del estudio de la propuesta remitida por la Rectoría, los informes presentados por la Comisión Institucional de Marco de Empleo Público y los criterios recibidos en la audiencia realizada, así como lo planteado en los considerando de este dictamen, la Comisión de Análisis de Temas Institucionales considera pertinente y procedente recomendar al plenario del Consejo Universitario, la aprobación del acuerdo para la implementación de la Ley Marco de Empleo Público en la Universidad Nacional.

31. Es importante aclarar que este acuerdo se toma como medida precautoria, en el marco de la autonomía universitaria, mientras se resuelven las acciones de inconstitucionalidad y los procesos judiciales que se han presentado en contra de lo dispuesto en la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, n.º9635 y en la Ley Marco de Empleo Público, n.º10159, ambos con el objetivo de defender la autonomía universitaria y la protección de garantías y derechos de las personas trabajadoras de la institución. A pesar de ello, este acuerdo tiene como finalidad no ocasionar responsabilidades y consecuencias negativas para la institución de índole presupuestaria y administrativa, como la improbación del presupuesto 2024 por parte de la Contraloría General de la República, como ocurrió en el 2020 con consecuencias irreversibles para la Universidad Nacional.

**POR TANTO, SE ACUERDA:**

- A. APROBAR DE MANERA PRECAUTORIA LA DEFINICIÓN DE LA FAMILIA LABORAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, LOS PUESTOS Y LAS CLASES QUE LAS CONFORMAN; ASÍ COMO LA COLUMNA SALARIAL GLOBAL DE LA FAMILIA CORRESPONDIENTE, CONFORME AL ANEXO 1 DE ESTE ACUERDO. ACUERDO FIRME.**

- B. ESTABLECER UN PLAZO MÁXIMO DE NUEVE MESES, A PARTIR DE LA PUBLICACIÓN DE ESTE ACUERDO, PARA QUE LA RECTORÍA CONCLUYA CON EL ANÁLISIS TÉCNICO Y LA REVISIÓN INTEGRAL DE TODAS LAS NORMAS ASOCIADAS Y VAYAN PRESENTANDO, A ESTE CONSEJO UNIVERSITARIO, LAS PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN CORRESPONDIENTES Y UN INFORME DE LAS CONSECUENCIAS SOBRE LA DEFINICIÓN DE LA FAMILIA LABORAL, LOS PUESTOS Y LAS CLASES QUE LA CONFORMAN O A LA COLUMNA DE SALARIO GLOBAL, EN LOS CASOS QUE CORRESPONDA. ACUERDO FIRME.**
- C. INSTRUIR A LAS INSTANCIAS UNIVERSITARIAS RESPONSABLES DE LOS NOMBRAMIENTOS DE PERSONAL, AL PROGRAMA DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS Y A LA FUNDAUNA PARA QUE:**
1. COMUNIQUEN A LAS PERSONAS OFERENTES DEL REGISTRO DE ELEGIBLES, ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO, EL ESQUEMA SALARIAL BAJO EL CUAL SE LES CONTRATARÁ (SALARIO COMPUESTO O SALARIO GLOBAL).
  2. INFORMEN A LAS PERSONAS CONTRATADAS BAJO EL ESQUEMA DE SALARIO GLOBAL QUE EL MONTO DEL SALARIO BRUTO ORDINARIO DEVENGADO PODRÍA VARIAR EN LOS PRÓXIMOS MESES Y QUE:
    - 2.1. EN CASO DE HABER UN AJUSTE AL ALZA, NO SE EFECTUARÁ NINGÚN RECONOCIMIENTO SALARIAL DE FORMA RETROACTIVA, ÚNICAMENTE SE REALIZARÁ EL AJUSTE CORRESPONDIENTE A PARTIR DE LA PUBLICACIÓN DEL REAJUSTE SALARIAL.
    - 2.2. EN CASO DE HABER UN AJUSTE A LA BAJA, CONSERVARÁN EL MONTO DEL SALARIO ÚNICAMENTE POR EL PERIODO DEFINIDO DE SU NOMBRAMIENTO; AHORA BIEN, SI LA PERSONA ES

RECONTRATADA, SE LE REMUNERARÁ CON EL MONTO DEL SALARIO GLOBAL QUE RIJA EN ESE MOMENTO.

3. COMO MEDIDA PRECAUTORIA, ENTRE LOS MESES DE SETIEMBRE DE 2023 Y MARZO DE 2024, LOS NOMBRAMIENTOS DE PERSONAL QUE UTILICEN LA ESCALA DE SALARIO GLOBAL, ÚNICAMENTE SE PODRÁN EFECTUAR A PLAZO FIJO POR ESTE PERÍODO, NO SE PODRÁN REALIZAR NOMBRAMIENTOS EN PROPIEDAD CUANDO LA PERSONA SEA REMUNERADA CON SALARIO GLOBAL.

**D. ACLARAR QUE LE CORRESPONDE AL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS Y A LA VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN DEFINIR TODO LO CORRESPONDIENTE A LA FIJACIÓN DE LOS SALARIOS CONFORME A LO ESTABLECIDO EN EL REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE RECURSOS HUMANOS, ARTÍCULOS DEL 27 AL 30. ACUERDO FIRME.**

**E. APROBAR LAS SIGUIENTES NORMAS PARA LA APLICACIÓN DEL SALARIO GLOBAL, LAS CUALES REGIRÁN PRECAUTORIAMENTE MIENTRAS NO ENTREN EN VIGOR LAS REGLAS ESPECÍFICAS EN LOS RESPECTIVOS REGLAMENTOS INSTITUCIONALES:**

1. LAS PERSONAS CONTRATADAS ANTES DEL 10 DE MARZO DE 2023 (INCLUIDAS LAS CONTRATADAS POR INTERMEDIACIÓN DE LA FUNDAUNA) QUE MANTIENEN CONTINUIDAD LABORAL, Y AQUELLAS QUE EN ESA FECHA O UNA POSTERIOR SEAN RECONTRATADOS EN LA INSTITUCIÓN EN LA MISMA CATEGORÍA MEDIANDO CONTINUIDAD LABORAL, MANTENDRÁN EL ESQUEMA DE SALARIO COMPUESTO QUE DISFRUTABAN EN EL MOMENTO DE ESTA MODIFICACIÓN NORMATIVA, CON LAS SIGUIENTES ESPECIFICACIONES:

- 1.1. SI SU SALARIO BRUTO ORDINARIO COMPUESTO ACTUAL ES INFERIOR AL SALARIO GLOBAL DEFINIDO PARA SU MISMA CATEGORÍA O PUESTO, MANTENDRÁ SU SALARIO COMPUESTO Y PODRÁ SEGUIR RECIBIENDO BENEFICIOS E INCENTIVOS HASTA QUE SU SALARIO COMPUESTO ALCANCE EL SALARIO GLOBAL. CUANDO ESTO OCURRA, AL MES SIGUIENTE SERÁ TRASLADADO AL ESQUEMA DE SALARIO GLOBAL CON EL MONTO DEFINIDO PARA SU CATEGORÍA O PUESTO.
  
- 1.2. SI SU SALARIO BRUTO ORDINARIO COMPUESTO ACTUAL ES SUPERIOR AL SALARIO GLOBAL DEFINIDO PARA SU MISMA CATEGORÍA O PUESTO, MANTENDRÁ FIJO SU SALARIO COMPUESTO SIN POSIBILIDAD DE RECIBIR AUMENTOS O BENEFICIOS SALARIALES ADICIONALES. CUANDO EL SALARIO GLOBAL DE SU CATEGORÍA O PUESTO ALCANCE EL MONTO DEL SALARIO COMPUESTO, AL MES SIGUIENTE SERÁ TRASLADADO AL ESQUEMA DE SALARIO GLOBAL CON EL MONTO DEFINIDO PARA SU CATEGORÍA O PUESTO.
  
- 1.3. EN EL CASO ESPECÍFICO DEL INCENTIVO DE VINCULACIÓN EXTERNA REMUNERADA CUYA APROBACIÓN SE PRODUJO ANTES DEL 9 DE SETIEMBRE DE 2023, EN APLICACIÓN DEL REGLAMENTO DE VINCULACIÓN EXTERNA REMUNERADA, LA COOPERACIÓN EXTERNA Y LA RELACIÓN CON LA FUNDAUNA, Y QUE, POR LO TANTO, FORMA PARTE DEL SALARIO COMPUESTO DEL FUNCIONARIO, ESTE PODRÁ SEGUIR RECIBIÉNDOLO EN LOS MISMOS TÉRMINOS Y PORCENTAJES YA APROBADOS POR LAS INSTANCIAS UNIVERSITARIAS COMPETENTES HASTA QUE FINALICEN LAS ACCIONES DE RELACIONES EXTERNAS DE VINCULACIÓN EXTERNA REMUNERADA (ARE DE VER) QUE JUSTIFICAN SU PAGO O SE DEJE SIN EFECTO POR LAS MISMAS

INSTANCIAS DE APROBACIÓN; EN ESTE CASO LA SUMA DEL SALARIO MENSUAL ORDINARIO DEL MIEMBRO DEL FUNCIONARIADO MÁS EL MONTO MENSUAL DEL INCENTIVO NO PODRÁ SUPERAR EL MONTO MENSUAL DEL SALARIO ORDINARIO DEL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA.

2. LAS PERSONAS CON SU JORNADA FRACCIONADA EN DISTINTOS CARGOS, SERÁN TRASLADADAS AL ESQUEMA DE SALARIO GLOBAL DE ACUERDO CON LO QUE SUCEDA EN CADA UNO; DE TAL FORMA QUE PODRÍAN RECIBIR SALARIO COMPUESTO Y SALARIO GLOBAL, EN FORMA SIMULTÁNEA, SEGÚN LA PROPORCIÓN DE LA JORNADA OCUPADA EN CADA PUESTO.
3. LAS PERSONAS QUE INGRESEN A LABORAR EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL (INCLUIDAS QUIENES SEAN CONTRATADAS A TRAVÉS DE LA FUNDAUNA) Y HAYAN TENIDO UNA RELACIÓN LABORAL CONTINUA CON EL RESTO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, SERÁN CONTRATADAS CON EL SALARIO GLOBAL DEL CARGO EN LA INSTITUCIÓN, SALVO QUE LA PERSONA SOLICITE Y DEMUESTRE ANTE EL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS (PDRH) QUE ERA REMUNERADA CON EL ESQUEMA DE SALARIO COMPUESTO Y EN UNA CATEGORÍA IGUAL U HOMÓLOGA A LA DE SU NUEVO NOMBRAMIENTO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL.
4. LAS PERSONAS -PROPIETARIAS O NO- QUE RECIBAN SU REMUNERACIÓN MEDIANTE EL ESQUEMA DE SALARIO COMPUESTO SI SON ASCENDIDAS O ASUMEN UN NUEVO CARGO A TIEMPO COMPLETO, EN OTRA CATEGORÍA, SE TRASLADARÁN DURANTE LA EJECUCIÓN DE ESAS ACTIVIDADES AL ESQUEMA Y MONTO DEL SALARIO GLOBAL. LO ANTERIOR, SALVO QUE EL SALARIO GLOBAL PARA ESA NUEVA CATEGORÍA SEA INFERIOR AL SALARIO BRUTO ORDINARIO COMPUESTO

QUE DEVENGARÍA LA PERSONA EN ESE NUEVO PUESTO; EN ESTE SUPUESTO ASUMIRÁ EL NUEVO CARGO CON EL ESQUEMA DE SALARIO COMPUESTO, CON EL LÍMITE DE NO PODER RECIBIR UN SALARIO ORDINARIO BRUTO MAYOR AL DEL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA.

5. AL PERSONAL REMUNERADO BAJO EL ESQUEMA DE SALARIO COMPUESTO QUE ASUMA UNA FRACCIÓN DE JORNADA EN OTRO PUESTO, ESTAMENTO, CARGO DE AUTORIDAD, ÓRGANO DESCONCENTRADO O AUXILIAR, SE LE APLICARÁ EL SALARIO CORRESPONDIENTE A CADA PUESTO EN FORMA INDEPENDIENTE Y PROPORCIONAL, DE TAL FORMA QUE UNA PERSONA PODRÁ RECIBIR SALARIO COMPUESTO Y SALARIO GLOBAL EN FORMA SIMULTÁNEA. EL NUEVO CARGO SE REMUNERARÁ DE ACUERDO CON LAS SIGUIENTES REGLAS:

- 5.1. SI EL SALARIO GLOBAL DEL NUEVO PUESTO ES MAYOR QUE EL SALARIO BRUTO ORDINARIO COMPUESTO QUE DEVENGARÍA LA PERSONA EN ESE NUEVO PUESTO, SE REMUNERARÁ BAJO EL ESQUEMA DE SALARIO GLOBAL.

- 5.2. SI EL SALARIO GLOBAL DEL NUEVO PUESTO ES MENOR QUE EL SALARIO BRUTO ORDINARIO COMPUESTO QUE DEVENGARÍA LA PERSONA EN ESE NUEVO PUESTO, SE REMUNERARÁ BAJO EL ESQUEMA DE SALARIO COMPUESTO.

6. LA JORNADA MÁXIMA DE CONTRATACIÓN LABORAL, DIRECTAMENTE CON LA FUNDAUNA Y EN LA UNA, NO PUEDE SUPERAR EL TIEMPO Y EL MEDIO; AHORA BIEN, PARA LAS ACCIONES DE RELACIONES EXTERNAS DE VINCULACIÓN EXTERNA REMUNERADA (ARES DE VER), SE PROMOVERÁ SU FORMULACIÓN Y APROBACIÓN EN FORMA CONJUNTA CON LA FUNDACIÓN Y SU EJECUCIÓN MEDIANTE.

POR TANTO, SE DEBE GARANTIZAR QUE NO EXISTA SUPERPOSICIÓN HORARIA Y QUE LA PERSONA NO ESTÉ PRESTANDO SERVICIOS REMUNERADOS PARA NINGUNA OTRA INSTITUCIÓN EXTERNA PÚBLICA O PRIVADA. ADEMÁS, ES POSIBLE QUE EL PERSONAL UNIVERSITARIO CON DEDICACIÓN EXCLUSIVA ACADÉMICA O ADMINISTRATIVA PUEDA SER CONTRATADO DIRECTAMENTE POR LA FUNDACIÓN. FINALMENTE, NO PODRÁN SER CONTRATADOS DIRECTAMENTE POR FUNDACIÓN AQUELLOS FUNCIONARIOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL QUE PERTENEZCAN AL RÉGIMEN DE PROHIBICIÓN O DE DISPONIBILIDAD LABORAL.

LA RECTORÍA EN COORDINACIÓN CON LA FUNDAUNA, DEBERÁ DEFINIR, EN EL PLAZO DE TRES MESES A PARTIR DE LA PUBLICACIÓN DE ESTE ACUERDO, EL PROCEDIMIENTO PARA IMPLEMENTAR ESTA MODALIDAD Y COMUNICARLO A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA ANTES DE QUE SE PONGA EN EJECUCIÓN.

7. AL PERSONAL REMUNERADO BAJO EL ESQUEMA DE SALARIO COMPUESTO QUE SE LE APRUEBE UNA RECLASIFICACIÓN A UNA CATEGORÍA MAYOR, UN ASCENSO EN UNA CATEGORÍA MAYOR EN EL RÉGIMEN ACADÉMICO, O ASUMA UN PUESTO CON CATEGORÍA MAYOR, SE LE APLICARÁ LO SIGUIENTE:

- 7.1. SI EL SALARIO GLOBAL DE LA CATEGORÍA MAYOR ES SUPERIOR AL SALARIO ORDINARIO BRUTO COMPUESTO QUE DEVENGARÍA LA PERSONA EN ESE NUEVO PUESTO, SE REMUNERARÁ CON SALARIO GLOBAL.



- 7.2. SI EL SALARIO GLOBAL DE LA CATEGORÍA MAYOR ES INFERIOR AL SALARIO ORDINARIO BRUTO COMPUESTO QUE DEVENGARÍA LA PERSONA EN ESE NUEVO PUESTO, SEGUIRÁ SIENDO REMUNERADO BAJO EL ESQUEMA DE SALARIO COMPUESTO.
8. PARA EL CASO DE OTROS RECARGOS Y SOBRESUELDOS, SE DEBE ACLARAR LO SIGUIENTE:
- 8.1. SE MANTIENE LA POSIBILIDAD DE REALIZAR RECARGOS DE TAREAS DOCENTES EN LOS TÉRMINOS DEL REGLAMENTO DE CONTRATACIÓN LABORAL DE PERSONAL ACADÉMICO Y EL MANUAL DE PROCEDIMIENTOS. EL RECARGO PARA IMPARTIR UN CURSO IMPLICARÁ SOLAMENTE LA OBLIGACIÓN DE CUMPLIR CON LAS HORAS CONTACTO, PREPARACIÓN DE LECCIONES Y EVALUACIÓN Y ATENCIÓN DE ESTUDIANTES, Y SERÁ REMUNERADO COMO TRABAJO ADICIONAL SEGÚN LA CARGA ACADÉMICA ASIGNADA.
- 8.2. EL SALARIO PARA IMPARTIR LOS CURSOS DEL CICLO DE VERANO SE REALIZARÁ EN LOS TÉRMINOS DEL REGLAMENTO DE CONTRATACIÓN LABORAL DEL PERSONAL ACADÉMICO, ELIMINANDO LA FIGURA DEL INCENTIVO.
- 8.3 SE MANTIENE EL PAGO DE SOBRESUELDOS EN LOS TÉRMINOS DEL REGLAMENTO DE SOBRESUELDOS EN TANTO CORRESPONDA A UNA REMUNERACIÓN POR JORNADA DE TRABAJO ADICIONAL.
9. NINGUNA PERSONA PODRÁ DEVENGAR UN SALARIO BRUTO ORDINARIO SUPERIOR AL DEL CARGO DE PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA.
10. LOS PERMISOS SIN GOCE DE SALARIO NO AFECTAN LA CONTINUIDAD LABORAL DE LA PERSONA TRABAJADORA.

- F. ACLARAR QUE LOS CRITERIOS APROBADOS EN ÉL POR TANTO ANTERIOR, Y LAS OTRAS DISPOSICIONES ESTABLECIDAS EN EL PRESENTE ACUERDO, PREVALECERÁN SOBRE EL TEXTO DE CUALQUIER NORMATIVA INSTITUCIONAL VIGENTE CON DISPOSICIONES EN CONTRARIO, MIENTRAS NO ENTREN EN VIGOR OTRAS REGLAS ESPECÍFICAS, EN LOS RESPECTIVOS REGLAMENTOS. ACUERDO FIRME.
- G. INSTRUIR A LA RECTORÍA Y A LA VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN PARA QUE VELEN POR QUE EL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS Y LA FUNDAUNA ESTABLEZCAN LOS MECANISMOS DE CONTROL QUE SEAN NECESARIOS PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DEL PRESENTE ACUERDO. ACUERDO FIRME.
- H. ACLARAR QUE EL PRESENTE ACUERDO SE APRUEBA COMO UNA MEDIDA PRECAUTORIA EN EL MARCO DE LA AUTONOMÍA UNIVERSITARIA, MIENTRAS SE RESUELVEN EN DEFINITIVA LAS ACCIONES DE INCONSTITUCIONALIDAD Y LOS PROCESOS JUDICIALES QUE SE HAN PRESENTADO EN CONTRA DE LO DISPUESTO EN LA LEY FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS, N°9635, ASÍ COMO A LA LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO N°10159, CON LA FINALIDAD DE NO OCASIONAR RESPONSABILIDADES Y CONSECUENCIAS NEGATIVAS PARA LA INSTITUCIÓN YA SEA PRESUPUESTARIAS Y DE ADMINISTRACIÓN. ACUERDO FIRME.
- I. COMUNICAR A LA RECTORÍA, RECTORÍA ADJUNTA, CONSEJO CENTRAL DE POSGRADO, CARRERA ACADÉMICA, CARRERA ADMINISTRATIVA, VICERRECTORIA DE ADMINISTRACION, PROGRAMA DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS, PROGRAMA DE GESTIÓN FINANCIERA, DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN, AUTORIDADES, ÓRGANOS DESCONCENTRADOS, CONTRALORÍA UNIVERSITARIA, SITUN,

FUNDAUNA, APEUNA, ASESORÍA JURÍDICA Y A LA COMUNIDAD  
UNIVERSITARIA.

ACUERDO FIRME.

Atentamente,

Jeannette Valverde Chaves  
Presidenta del Consejo Universitario

Lsr/w/UNA-SCU-ACUE-307-2023 IMPLEMENTACION DE LAS FAMILIAS SALARIO

Anexo: <https://agd.una.ac.cr/share/s/lkQIDh37QOuPndKFE9beZA>

C: Contraloría Universitaria  
Asesoría Jurídica  
Consejo Central de Posgrado  
Comisión de Resolución de Hostigamiento Sexual  
Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual  
Comisión de Carrera Académica  
Comisión de Carrera Administrativa  
Editorial Universitaria  
Tribunal Electoral Universitario  
Tribunal Universitario de Apelaciones  
Comité Ético (CEC-UNA)  
Fundauna  
Seguimiento de acuerdos  
Gaceta