

CIRCULAR
UNA-R-CIRC-030-2023

PARA: Comunidad Universitaria

DE: Rectoría

Asunto: Comunicación de resolución de Medidas Precautorias Ley Marco Empleo Público.

Fecha: 08 de marzo de 2023



Estimada comunidad universitaria:

Producto de la aprobación de la Ley Marco de Empleo Público, la cual entrará en vigencia a partir del 10 de marzo de 2023, y la propuesta sobre el Reglamento publicado para consulta por parte de MIDEPLAN, se han venido generando una serie de reacciones y preocupaciones por parte de las Universidades Públicas y en el seno del Conare con respecto al principio de “autonomía universitaria”, establecido en la Constitución Política y los criterios al respecto, emitidos recientemente por la Sala Constitucional, fallo N° 2021-17098.

En ese sentido, se elevaron las observaciones al Reglamento de Mideplan, tanto por parte del Conare, como de nuestra Universidad, en donde se defiende en forma contundente que las Universidades cuentan con un régimen de empleo que se encuentra plenamente vigente, tanto en materia de competencia como de su regulación para la gestión de la docencia, investigación, extensión, producción y la administración, modalidades establecidas por la normativa institucional para el buen funcionamiento de la Universidad y que coadyuvan con la formación integral del estudiantado.

El día de hoy se está elevando una propuesta de acuerdo al Consejo Universitario para que se declare que todos los puestos que conforman la estructura ocupacional de la Institución son exclusivos, excluyentes e inmediatamente vinculados al desarrollo y ejercicio de las competencias constitucionales otorgadas a la Universidad Nacional y que todas las relaciones de empleo desarrolladas en la Universidad Nacional quedan bajo la rectoría en materia de empleo público.



Paralelo a lo anterior y con el propósito de prevenir las incidencias y formular la ruta estratégica para el abordaje y aplicación de la Ley N.º 10159, se hace necesario en resguardo del bienestar de todas las personas funcionarias de la Universidad Nacional, actuar de manera precautoria para garantizar la sostenibilidad de la estructura organizativa, ocupacional y salarial de nuestra institución. Por ello, la Rectoría con el acompañamiento de la Asesoría Jurídica emitió la siguiente Resolución:



RESOLUCIÓN
UNA-R-RESO-086-2023

UNIVERSIDAD NACIONAL, RECTORÍA, CAMPUS OMAR DENGO, HEREDIA, AL SER LAS DIEZ HORAS DEL TRES DE MARZO DEL DOS MIL VEINTITRÉS. APROBACIÓN DE MEDIDAS PRECAUTORIAS PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY N°10159: LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO

RESULTANDO

1. La aprobación de la ley Marco de Empleo Público se tramitó en la Asamblea Legislativa bajo el expediente 21336.
2. Mediante fallo N° 2021-17098, la Sala Constitucional resolvió las consultas legislativas interpuestas sobre el citado proyecto de ley de empleo público.
3. La Ley Marco de Empleo Público, N°10159, una vez aprobada por la Asamblea Legislativa, se publicó en La Gaceta N° 46, Alcance Digital N° 50 del 9 de marzo de 2022, y de acuerdo con su transitorio XV, entra a regir doce meses después de su publicación.
4. Mediante acuerdo UNA-SCU-ACUE-136-2022 del 13 de junio de 2022, el Consejo Universitario conformó la Comisión de Trabajo Institucional, con el propósito de prevenir las incidencias y formular la ruta estratégica para el abordaje y aplicación de la Ley N.º 10159, Marco de Empleo Público, con las siguientes personas: M.BA. Dinia Fonseca Oconor, presidenta suplente del Consejo Universitario quien coordina, M.Ed. Francisco González Alvarado, Rector, M.Sc. Esteban Araya Salazar, miembro administrativo del Consejo Universitario, Bach. Marco Zúñiga Badilla, presidente de la Federación de Estudiantes, M.Sc. Roxana Morales Ramos, Vicerrectora de Administración, Licda. Paola Arguedas Chacón, directora del Programa Desarrollo de Recursos Humanos M.Sc. Álvaro Madrigal

Mora, secretario general del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional (Situn), Lic. Gerardo Solís Esquivel, director de la Oficina de Asesoría Jurídica, y el M.Sc. Juan Miguel Herrera Delgado, director del Área de Planificación (Apeuna), invitado permanente.

5. La propuesta de reglamento a la Ley Marco de Empleo Público elaborada por el Ministerio de Planificación y Política Económica (Mideplan) que fue sometida a consulta pública del 31 de enero al 14 de febrero de 2023.
6. La Ley Marco de Empleo Público, N°10159, entrará a regir el 9 de marzo de 2023.

CONSIDERANDO QUE:

1. El análisis y la discusión sobre la aplicación de la Ley Marco de Empleo Público, N°10159, y su propuesta de Reglamento, ha generado incertidumbre y preocupación con respecto al marco normativo que rige a las universidades públicas al incluirlas en parte de su articulado; lo que evidencia un irrespeto al principio de “autonomía universitaria” establecido en la Constitución Política y los criterios al respecto emitidos recientemente por la Sala Constitucional, fallo N° 2021-17098 de la Sala Constitucional.
2. Del examen de esta ley Marco de Empleo Público que entrará a regir a partir del 9 de marzo de 2023, se ha determinado que existen tres ámbitos de acción para implementar la ley en el marco de la autonomía universitaria.
 - a) Por una parte, las acciones relacionadas con temas que la ley le ha delegado en las universidades, por tratarse de materia propia del régimen autonómico.
 - b) Las que se refieren a la relación de empleo regulado en Convención Colectiva.
 - c) Aquellas acciones que son de aplicación directa a la institución, pues trascienden el ámbito de la autonomía.



3. En cuanto al primer ámbito relacionado con el ejercicio de la autonomía para la aplicación de la ley, se debe considerar que, en el artículo 2 titulado Ámbito de cobertura, inciso b) se indica que aplica al “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.”. Sin embargo, hay temas que deben ser de resorte exclusivo de la universidad en razón de su régimen autonómico. Así, por ejemplo, dicho cuerpo normativo indica en su artículo 6 sobre la Creación del Sistema General de Empleo Público que, la rectoría de este Sistema estará a cargo del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplan), pero, “excluye de esa 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**”.
4. Al respecto, le corresponde a la Universidad Nacional, dentro de su autonomía de gobierno y organizativa, aprobar su propia familia de puestos conformada por las personas funcionarias del sector académico y administrativo, en funciones profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas a esta casa de enseñanza, así como la columna salarial global correspondiente.
5. En ese contexto, desde abril de 2021 los cinco rectores de las universidades públicas asumieron, desde CONARE, el compromiso público de establecer una propuesta de Régimen de Empleo Superior Universitario que contemple un mecanismo sistémico y homologado para la gestión del talento humano, aplicable a cada una de las instituciones de educación superior pública. Los lineamientos



metodológicos de dicha propuesta fueron definidos y presentados al CONARE durante el 2021, bajo la coordinación de la UNA y a la fecha se cuenta con un avance significativo, cuyos productos deberán ser presentados a cada Consejo Universitario para su aval e implementación según sea la dinámica de cada institución.



6. En cuanto al segundo ámbito, relacionado con la regulación de la relación de empleo institucional, algunos asuntos están regulados en la convención colectiva de trabajo, razón por la cual la vigencia de estas últimas con prevalencia sobre la ley está sujeta lo que en definitiva resuelva la sala constitucional. Por lo tanto, es necesario tomar medidas provisionales de manera precautoria, mientras se resuelve en definitiva sobre el tema de la negociación colectiva. Adicionalmente se deben abrir espacios de negociación con el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional, en relación con dichas disposiciones de la Convención Colectiva, para un adecuado tratamiento del tema. Es necesario renegociar aspectos de la Convención Colectiva relacionados con la gestión del talento humano, tales como: vacaciones, licencias y permisos, salarios, porcentaje de anualidad, contratación laboral y régimen disciplinario; sin embargo, su concesión depende de varios factores que imposibilitan tener un resultado en el muy corto plazo, por lo que resulta necesario tomar acciones transitorias que permitan cumplir con lo establecido en la Ley Marco de Empleo Público. En el caso particular de las vacaciones es necesario instruir a DTIC para que en los sistemas institucionales se establezca el tope de las vacaciones considerando lo indicado en el artículo 38 y el transitorio XV de la Ley Marco de Empleo Público, así como el transitorio VIII, el cual señala que las personas servidoras públicas que, previo a la entrada en vigencia de la presente ley, posean derecho a vacaciones superior al tope establecido en el artículo 38, conservarán tal condición pero esta no podrá aumentarse.
7. Para proceder en consecuencia con lo informado en días pasados por la Rectoría, resulta imperioso actuar de manera precautoria para garantizar la sostenibilidad de la estructura organizativa, ocupacional y salarial de nuestra institución, por lo que se debe atender en el ejercicio de nuestra propia autonomía, lo dispuesto en la Ley referida y proceder

con la definición de la familia de puestos de la Universidad Nacional, el análisis y propuestas de modificación de la normativa institucional en materia de gestión del talento humano (reglamentos, procedimientos, instructivos, instrucciones, instrumentos técnicos), así como en la elaboración de una columna salarial global transitoria, aplicable a los nombramientos de primer ingreso a la institución, a partir del 09 de marzo de 2023 en caso de que así se defina en el Reglamento a la Ley que está pendiente de publicación.



8. La idoneidad del personal académicas de la Institución es muy especializada debido a las diversas áreas del conocimiento humano que se ejecutan e interactúan. Para efectos de esa selección, la Universidad ha desarrollado un proceso en que las personas elegibles deben cumplir con una serie de requisitos relacionados no solo con atestados de su especialidad, sino con experiencia laboral docente, de investigación, extensión y producción. De igual manera, el personal administrativo, en función del apoyo a las actividades académicas sustantivas que desarrolla la Institución, está en el deber de cumplir con competencias específicas, las cuales se ejecutan en otras instancias del Estado de manera diferente a las que desarrolla el personal universitario. Debido a lo anterior, siendo garantes de los derechos de las personas trabajadoras de esta Universidad, se propone mantener la línea de todos los puestos, plazas y personal bajo nuestra rectoría, de forma tal que cualquier proceso de movilidad laboral deberá respetar esas especificidades, y el ámbito de autonomía de la institución.

POR LO TANTO, SE RESUELVE:

- 1. INSTRUIR A LA RECTORÍA ADJUNTA, A LA VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN, AL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS Y A LA ASESORIA JURÍDICA, QUE EN CONSULTA CON EL SINDICATO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, ELABOREN UNA PROPUESTA TÉCNICA Y JURÍDICA DE LA DEFINICIÓN DE FAMILIA O FAMILIAS DE PUESTOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL Y LA PRESENTEN A ESTA RECTORÍA PARA SU VALORACION, EN UN PLAZO MÁXIMO DE DOS MESES, A PARTIR DE LA FIRMA DE LA PRESENTE RESOLUCIÓN.**



- 2. INSTRUIR A LA RECTORIA 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 RECTORIA 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.**
- 3. INSTRUIR A LA VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN Y AL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS PARA QUE, EN CONSULTA CON EL SINDICATO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL Y ESTA RECTORÍA, ELABOREN UNA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 13, 17, 31, 32, 33, 37 y 39 CONTENIDOS EN LA IV CONVENCION COLECTIVA. LA PROPUESTA DEBE PRESENTARSE A MAS TARDAR EL 22 DE MARZO DE 2023.**
- 4. INSTRUIR A LA DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN PARA QUE, DE MANERA PRECAUTORIA Y EN CUMPLIMIENTO DE LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 33 Y TRANSITORIO VIII DE LA LEY MARCO DE EMPLEO PUBLICO, SE REALICEN LAS MODIFICACIONES TÉCNICAS PERTINENTES A FIN DE AJUSTAR LOS DÍAS DE VACACIONES DEL PERSONAL QUE LE CORRESPONDA.**
- 5. INSTRUIR AL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS PARA QUE, CON LA COLABORACIÓN DE LA ASESORÍA JURIDICA Y, A LA LUZ DE LO QUE ESTABLECE LA LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO, N°10159, ANALICE Y ELABORE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LOS SIGUIENTES CUERPOS NORMATIVOS:**

- a. REGLAMENTO PARA EL RECONOCIMIENTO DE TIEMPO SERVIDO EN OTRAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y SU APLICACIÓN EN EL RECONOCIMIENTO DE VACACIONES Y ANUALIDADES.
- b. REGLAMENTO DEL RÉGIMEN LABORAL: sobre contratación y recontractación aplicar las normas sobre la inhabilitación por despido. Aplicación de sobresueldos para puestos de autoridad y órganos desconcentrados a partir de la entrada en vigencia del salario global.
- c. REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL: incluir la inhabilitación en caso de despido y cese del empleo público.
- d. REGLAMENTO PARA REGULAR LOS SERVICIOS QUE OFRECEN LAS AUTORIDADES DE CONDUCCIÓN SUPERIOR EN LA UNA: en relación con el concepto de “Alta dirección pública”.
- e. REGLAMENTO DEL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS: en lo relacionado con los procesos de gestión del talento humano, fijación de salarios base e incorporación del salario global.
- f. REGLAMENTO DE TRASLADOS, PERMUTAS Y ADECUACIÓN DE TAREAS: en lo relacionado con la movilidad en el empleo público.
- g. REGLAMENTO VACACIONES DEL PERSONAL DE LA UNA: escalafones normados en la Convención Colectiva y artículo 6 inciso c relacionado con la acumulación de vacaciones.
- h. REGLAMENTO DE PERMISOS PARA EL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL: permiso remunerado y no remunerado para reducir hasta en un tercio la jornada laboral.
- i. REGLAMENTO AL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA PARA EL SECTOR ADMINISTRATIVO: definir su aplicación a partir de la entrada en vigencia del salario global.



- j. **REGLAMENTO DE CARRERA ACADÉMICA:** definir aplicación de incentivos y dedicación exclusiva a partir de la entrada en vigencia del salario global.
- k. **REGLAMENTO SOBRE EL RÉGIMEN DE DISPONIBILIDAD:** definir su aplicación a partir de la entrada en vigencia del salario global.
- l. **REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DE PROHIBICIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL:** definir su aplicación a partir de la entrada en vigencia del salario global.
- m. **REGLAMENTO DE SOBRESUELDOS:** definir su aplicación a partir de la entrada en vigencia del salario global.
- n. **TODOS LOS REGLAMENTOS QUE CONTENGAN ASPECTOS RELACIONADOS CON REMUNERACIONES:** Aplicación de sobresueldos a partir de la entrada en vigencia del salario global.

6. INSTRUIR A LA RECTORÍA ADJUNTA PARA QUE A LA LUZ DE LO QUE ESTABLECE LA LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO, N°10159, ANALICE Y ELABORE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DE CONTRATACIÓN LABORAL DE PERSONAL ACADÉMICO, PARA EFECTOS DE APLICAR LAS NORMAS SOBRE LA INHABILITACIÓN POR DESPIDO.

7. INSTRUIR A APEUNA PARA QUE, EN COORDINACIÓN CON LA RECTORÍA ADJUNTA, LA VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN Y EL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS, ELABORE UNA PROPUESTA DE RÉGIMEN DE PLANIFICACIÓN DEL EMPLEO (ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO) Y PRESENTARLO A ESTA RECTORÍA EN UN PLAZO MÁXIMO DE NUEVE MESES, A PARTIR DE LA FIRMA DE LA PRESENTE RESOLUCIÓN.

8. INSTRUIR A APEUNA PARA QUE ANALICE Y ELABORE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DEL SISTEMA DE PLANIFICACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL: SOBRE LOS PLANES DE LARGO Y MEDIANO PLAZO.



9. INSTRUIR A LA COMISION DE CARRERA ACADÉMICA PARA QUE A LA LUZ DE LO QUE ESTABLECE LA LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO, N°10159, ANALICE DE MANERA INTEGRAL Y ELABORE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DE CARRERA ACADÉMICA.
10. INSTRUIR A LA COMISIÓN DE CARRERA ADMINISTRATIVA PARA QUE A LA LUZ DE LO QUE ESTABLECE LA LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO, N°10159, ANALICE DE MANERA INTEGRAL Y ELABORE UNA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS DE LA UNA.
11. INSTRUIR A LA OFICINA DE ASUNTOS INTERNACIONALES Y COOPERACION EXTERNA PARA QUE A LA LUZ DE LO QUE ESTABLECE LA LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO, N°10159, ANALICE Y ELABORE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DE INSTRUMENTOS DE COOPERACIÓN EXTERNA, DONACIONES Y PRÉSTAMOS EN LO RELACIONADO CON LA MOVILIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO.
12. TODAS LAS INSTANCIAS DEBERÁN PRESENTAR A LA RECTORIA PARA SU REVISION FINAL LAS PROPUESTAS REGLAMENTARIAS EN UN PLAZO MÁXIMO DE SEIS MESES, A PARTIR DE LA FIRMA DE LA PRESENTE RESOLUCIÓN.
13. COMUNÍQUESE A CADA UNA DE LAS INSTANCIAS ANTERIORMENTE MENCIONADAS PARA LA INMEDIATA EJECUCIÓN DE LAS ACCIONES REQUERIDAS.

Atentamente,

MEd. Francisco González Alvarado
Rector
Universidad Nacional

cc. Consejo Universitario
Contraloría Universitaria

