

ACUERDO 01-07-2023: SE APRUEBA EL ORDEN DEL DÍA DE LA SESIÓN 007-2023, DE LA SIGUIENTE MANERA:

1. Aprobación del Orden del Día.

2. Aprobación de Actas:

Acta 045-2022, realizada el 30 de noviembre de 2022.

3. Conversatorio: **Análisis de la Ley Marco de Empleo Público. “ACCIONES QUE SE DERIVAN DE LA ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY DE EMPLEO PÚBLICO”**

Invitada: Licda. Paola Arguedas Chacón, directora del Programa Desarrollo de Recursos Humanos”. **APROBADO EN FIRME CON 5 VOTOS A FAVOR.**

ARTÍCULO SEGUNDO: Aprobación de Actas:

2.1. Acta 045-2022, realizada el 30 de noviembre de 2022.

ACUERDO 02-07-2023: SE APRUEBA EL ACTA 045-2022, REALIZADA EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2022. **APROBADO EN FIRME CON 5 VOTOS A FAVOR.**

ARTÍCULO TERCERO: Conversatorio: **Análisis de la Ley Marco de Empleo Público. “ACCIONES QUE SE DERIVAN DE LA ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY DE EMPLEO PÚBLICO”** **Invitada:** Licda. Paola Arguedas Chacón, directora del Programa Desarrollo de Recursos Humanos

La Mag. Nixia Salas López: Estamos muy complacidos de contar con la participación de la Licda. Paola Arguedas Chacón, directora del Programa Desarrollo de Recursos Humanos. Muchas gracias por el espacio reservado en su agenda tan comprometida, para brindarnos la oportunidad de poder conocer de primera fuente sobre las acciones que se derivan de la entrada en vigencia de la Ley de Empleo Público, materia que nos ocupa, como funcionarios universitarios y especialmente como integrantes de la Comisión de Carrera Administrativa.

Esperamos que este conversatorio nos permita conocer las acciones que han emprendido las cinco universidades estatales y el CONARE, que específicamente esta Comisión debe conocer, mismas que nos servirán de insumo para la revisión integral del Reglamento del Régimen de Carrera Administrativa, requisito para la posible recepción de solicitudes de reconocimientos que tengamos este año.

Sin más. cede la palabra a la señora Directora del Programa Desarrollo Recursos Humanos.

La Licda. Paola Arguedas Chacón: Agradezco a la Comisión de Carrera Administrativa el espacio otorgado, el cual considero de vital importancia para realizar un trabajo conjunto que permita ir sacando productos importantes y poder brindar información clara a la comunidad laboral administrativa. En resumen:

La Ley Marco de Empleo Público entra en vigor el próximo 10 de marzo de 2023. El objetivo de dicha Ley es regular todo lo que tiene que ver con el empleo en la administración pública.

Del análisis que se ha realizado tanto a nivel interno, como a nivel de CONARE, está claro para nosotros, que la rectoría que se establece desde la Ley por medio del MIDEPLAN no nos aplica como institución a la Universidad Nacional, ni a las universidades públicas y eso nos da un margen de acción en algunos aspectos dentro de la autonomía universitaria, dentro de toda la lógica de la ley.

La Ley Marco de Empleo Público establece la existencia de puestos exclusivos y excluyentes y estos los define la Institución. A nivel de CONARE se indicó claramente que, para las cinco universidades estatales, ningún puesto, ni académico ni administrativo quedará fuera de la administración universitaria, todos los puestos van a ser exclusivos e incluyentes, de tal manera que no estamos abiertos a tener 122 estructuras o 2 administraciones dentro de la institución, además de que eso sería una situación inmanejable. Este comunicado saldrá adicionalmente, como acuerdo institucional de la Universidad Nacional. Se establecerá así dentro de la estructura universitaria el apoyo del sector administrativo a la academia para efecto de que quede publicado a nivel institucional y se envía una copia de esta declaración, donde todos los puestos van a ser administrados única y exclusivamente por la Universidad Nacional, ningún puesto se va a dejar para administración de MIDEPLAN.

El comunicado se realizará dentro del plazo que nos indiquen. Hay una Comisión Interna, elaborando dicha resolución y está compuesta por: Consejo Universitario, Rectoría, Asesoría Jurídica, SITUN, Vicerrectoría de Administración y el Programa Desarrollo de Recursos Humanos. Dicha resolución constituye el respaldo fundamental, del análisis jurídico. Por tanto, no habría competencia de MIDEPLAN para efectos de ir en contrario a lo que las instituciones declaren.

Concluida la resolución de los funcionarios incluyentes y exclusivos, continuamos con la tarea de determinar la familia de puestos de la Universidad Nacional que da apoyo a la acción sustantiva, la cual mantiene la lógica que ya conocemos, por macro procesos, estratos y niveles. En la parte académica hay que hacer un esfuerzo importante porque hay puestos que no están definidos como tales, como los de los decanos, directores, subdirectores, eso es un trabajo fuerte que hay que ordenar para efectos de esa estructura.

Una vez constituida la estructura ocupacional, la siguiente tarea es vital: la definición de la columna salarial global. A partir de aquí voy a hablar más de la Ley Marco de Empleo Público, ya que el Reglamento de dicha Ley sigue siendo un borrador hasta este momento y tiene muchas inconsistencias, en el sentido de que en algunos artículos nos saca y en otros nos incorpora.

Entonces, enfocándonos un poquito más en el tema de la ley con el tema de la columna salarial global, es todo un reto a nivel institucional, porque existe poca claridad sobre este tema. Lo que sí indica la ley es que, a partir de su vigencia deberíamos de tener definido un salario único sin incentivos salariales por aplicarse para las nuevas contrataciones.

Los funcionarios públicos, que ya estamos contratados por la lógica de salario compuesto, (salario base más conceptos de pago y anualidades) continuaríamos en esa lógica y sólo se aplicaría algún tipo, si estamos por debajo de la columna de salario global.

Para establecer la columna salarial global hay un gran trabajo adicional, la revisión de todo lo que tiene que ver con estructura ocupacional y es un trabajo que se viene realizando desde CONARE, para efectos de tener que una columna salarial global, al menos en los puestos homólogos, que nos permita tener un régimen universitario y poder a partir de ahí, realizar una comparación y un estudio de mercado de cómo deberían de ser los salarios de las instituciones de educación superior, que nos permitan también ser competitivos, porque en la lógica que trae el salario global, tendrá los incrementos a partir del momento en que el Estado así lo defina.

Existe un reto muy grande porque para efectos de poder comparar el comportamiento salarial, tenemos que hacer un estudio concienzudo de cuáles son los conceptos de pago, cuál ha sido la movilidad o el crecimiento de esos conceptos para poder definir, casualmente una estructura salarial competitiva, tomando en cuenta que a partir de la implementación de la Ley 9635, ha habido un estancamiento de los salarios y mucho movimiento en algunos grupos ocupacionales, y de macroprocesos ya que la Universidad Nacional es cada vez menos atractiva para laborar, por lo que se ha generado el aumento de renunciadas en algunos macroprocesos específicos, en los que los salarios de contratación nos supera el sector privado.

A manera de ejemplo, en el Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público, prevé tener una **escala salarial global transitoria** compuesta por: el salario base actual, más dedicación exclusiva o prohibición, los incentivos y si hay algún tipo de sobresueldo asociado. En el caso de los puestos no profesionales, no se está claro el procedimiento. Esta es una escala provisional, que aplica mientras se aprueba la escala salarial definitiva.

La escala salarial global transitoria aplicaría para nuevas contrataciones y que implican la contratación de personas que nunca han laborado en la administración pública. Entonces, si alguien ha trabajado en la administración pública, se tendría que hacer el reconocimiento y entraría en la lógica de salario compuesto, caso contrario, alguien que entra por primera vez a la institución ingresaría en el salario global. El reto desde CONARE es establecer la escala salarial en el menor tiempo posible, de tal manera que este se pueda hacer de conocimiento de los Consejos Universitarios de las Universidades Públicas y, a partir de ahí, ya bajarlo a las instancias que corresponden.

Esta escala salarial no se aplica por defecto, requiere ser valorada, de la misma manera que una negociación salarial a nivel interno, tiene que ir a consulta, a otras instancias, no solamente quien lo construyó, sino también, por ejemplo, el Sindicato, la Vicerrectoría de Administración y demás actores que sean importantes en este proceso.

Una vez aprobada esa escala salarial, para cualquier decisión, hay que establecer si estamos por encima o por debajo de dicha escala salarial. Entonces a partir de tener la escala salarial aprobada en la Universidad Nacional, comienza la verificación, inclusive el análisis de todo lo que nosotros tenemos a nivel de reglamento, ya que los incentivos en la Universidad Nacional y demás instituciones del Estado están bajo la lógica de salario compuesto.

Un ejemplo: Tenemos ya la escala salarial, un funcionario presenta a la Comisión de Carrera Administrativa un bachillerato, licenciatura o maestría para reconocimiento ¿Cómo entraría esa lógica con el salario global? ¿Se reconoce o no se reconoce? O sea, todas esas preguntas están en este momento a nivel de consulta de cómo se resuelve, porque la ley no es lo suficientemente clara.

Por **reglamento** y lo que indica en este momento, para la escala salarial transitoria no entraría a ningún tipo de incentivo, únicamente, digamos los que ya conocemos, dedicación exclusiva, prohibición, pero lo que tiene que ver con carrera profesional, entendiéndolo nosotros como Carrera Administrativa, o incluso la lógica que le demos a la Carrera Académica, quedaría muy limitada y eso es algo que a nivel de institución tenemos que trabajar en el sentido de qué tanto dentro de nuestra autonomía nos vamos a pegar a esa lógica, y si debemos apegarnos entonces cómo podemos incorporar este tipo de incentivos con una lógica de reconocimiento. Ahorita como está definido es muy limitado y no se ve la posibilidad de una mejora salarial, una vez implementado el salario global, entonces eso viene a ser todo un replanteamiento de los dos regímenes, no solo el de Carrera Administrativa, sino también de Carrera Académica, en el sentido de cuál sería el tratamiento de este tipo de incentivos, cómo lo vamos a trabajar en lo sucesivo y eso es lo que en este momento a nivel de análisis de la ley se está tratando de revisar y de aclarar, porque la dinámica salarial cambiaría totalmente, con lo que nosotros tenemos establecido en el Reglamento.

Vienen muchos ajustes a los reglamentos, empezando por el Reglamento de Recursos Humanos, nosotros tenemos una definición de salario base, debemos incorporar ahora cómo es el salario global. A partir de la implementación y del momento en el que esté la escala salarial global, tendríamos dos escalas salariales, la compuesta para la lógica, digamos, de todos los que ya somos parte de la institución y la global para funcionarios de primer ingreso sin antecedentes de haber laborado para la administración pública.

Igualmente surgen cambios para los otros procesos de gestión de talento humano, como reclutamiento y selección, que va a tener algunas modificaciones para efectos del reconocimiento de mérito, un aspecto que no estaba contemplado dentro de la parte administrativa y eso nos lleva a hacer una actualización del artículo 37 de la Convención Colectiva, para efectos de presentar una propuesta para negociar lo que está actualmente definido.

En cuanto a la gestión del desarrollo del talento humano, lo que tiene que ver con capacitación no tiene mayor modificación, siempre el peso más importante tendrá que ver con lo concerniente a la evaluación del desempeño y los planes de mejora. Entonces la capacitación continuaría, en esa lógica, dándole ese valor al resultado y al plan que se pueda establecer de manera individual para el beneficio de los funcionarios a lo interno. Así mismo, se establecería el desarrollo de las actividades y eso entraría prácticamente ya en funcionamiento a partir del 2024.

El proceso que sufrirá mayor impacto será el de la compensación, dadas las modificaciones y la implicación que va a tener en un futuro para efecto de los funcionarios contratados con la escala de salario compuesto. La definición del salario global supondría un estancamiento de los salarios de cualquier Institución, del sector público en general en cuanto a esta definición.

Una vez que ya se establezca la metodología para hacer ese tipo de trabajo, pues es importante, como les decía, incorporar más actores en esta construcción para poder considerar todas las variables que deberán incorporarse dentro de ese salario global, para de manera tal, que nos permita tener algún nivel de holgura dentro de la institución para poder tener un crecimiento entre la dinámica institucional, conociendo que la variación de un incremento anual cada vez se proyecta menos cercano.

Desde CONARE, intentamos mantener posiciones muy firmes, respetando la autonomía y también poder garantizar la estabilidad no solo financiera, sino inclusive hasta emocional del personal, del sector administrativo, porque cambió fundamentalmente la lógica salarial como repercusión de la Ley Marco de Empleo Público y repercute mucho más en los procesos de la dinámica de la gestión de talento humano.

La Ley Marco de Empleo Público se sigue revisando y aún más con algunas apreciaciones del mismo Reglamento para determinar algunos artículos que para efectos de la institución son inconstitucionales.

Entonces, a partir de la entrada en vigor de esta Ley, ya se han identificado aspectos que requieren de un proceso judicial y se está trabajando no solo a nivel de CONARE, sino también a nivel interno en la UNA. Es una lucha que se da por parte de las cinco universidades, pero aun así también señala aspectos por reforzar que la institución los investiga. Este año se realizó un documento, en el que se establecen inconsistencias en el Reglamento, aspectos que riñen con la misma Ley y se presentó en MIDEPLAN el 13 de febrero de 2023, que teníamos la apertura para hacer las observaciones.

Igualmente se realizan estudios a nivel interno, en el sentido de que es lo que le corresponde como institución pública de educación superior aplicar, cuáles serían las acciones concretas para instruir a las instancias universitarias que les compete, para estos efectos analizar todo lo que tiene que ver con la parte reglamentaria, que es fundamental para trabajarlo en conjunto y siempre en la lógica de poder establecer una propuesta que sea congruente para efectos de ambos sectores en la parte salarial.

Ya nosotros, hemos ido avanzando con la revisión de algunos reglamentos, pero principalmente a nivel de la Ley y la lógica institucional, en la identificación de toda la reglamentación que debe ser revisada para que en las próximas semanas desde el Consejo Universitario o desde la Rectoría se generen en las instrucciones sobre el accionar en los temas particulares que debemos atender y quienes los debemos atender, que instancias estamos involucradas en este proceso, iniciando ya con una comunicación un poco más masiva.

Próximamente se dará a conocer a toda la comunidad laboral en que estamos, el proceso de análisis y el próximo accionar en cuanto a conformación de equipos de trabajo y análisis de normativa para lo que corresponda a la institución, con una línea clara de qué es lo que debemos activar, para poder hacer no solo la actualización normativa, sino también para poder orientar a toda la comunidad laboral en los diferentes procesos y poder comunicar claramente cuál va a ser la lógica a partir de que muchas cosas se vayan aprobando y especialmente todo lo que tiene que ver en materia salarial, ahora que es el punto vital en este proceso.

Ya hay productos concretos que se estarán trabajando a nivel de CONARE y están listos para presentarlos en el mes de marzo a los Rectores y estos a su vez los socializarán a nivel de los consejos universitarios para comenzar a escalar esa información de manera tal que sea de conocimiento ya de las comunidades universitarias en general, aspectos que en este momento no son de un impacto grande en el sentido de que la lógica, por lo menos de la administración de la gestión, es muy uniforme y a partir de esto, ya así, cómo se va construyendo esa escala salarial y cuáles van a ser los factores que se van a tomar en cuenta. Se dará un estudio de mercado, y cómo se irá conformando esa escala y la socialización también dentro de actores que consideramos de vital importancia, que podrán dar aportes significativos antes de su puesta en ejecución.

A grandes rasgos, este es el estado del trabajo que se viene realizando en cuanto al análisis normativo, elaboración de propuestas y análisis de todo lo que tiene que ver con el tema salarial para este poder tener una propuesta como institución o como instituciones públicas, que sea atractiva no solo para quienes ya somos funcionarios de las instituciones de educación superior, sino también para las nuevas contrataciones. Se espera que esté concluida la propuesta en el mes de setiembre de 2023.

La Mag. Nixia Salas López da las gracias a la Licda. Paola Arguedas Chacón, directora del Programa Desarrollo de Recursos Humanos y le consulta específicamente, ¿Cuál es el plazo, para que entre en vigencia la Ley Marco de Empleo Público, es el mes de setiembre de 2023? Igualmente, se abre un espacio de consultas por parte de los integrantes de la Comisión de Carrera Administrativa.

La Licda. Paola Arguedas Chacón indica que la Ley Marco de Empleo Público entra a regir el 10 de marzo de 2023, pero da ciertos plazos diferenciados para tener algunos productos, porque en lo inmediato no se puede tener todo listo.

Se estima que en seis meses o sea en el mes de setiembre de 2023, debería entrar en vigor su Reglamento. A la fecha existen bastantes observaciones, que ha realizado la Procuraduría General de la República, el Poder Judicial, ya que dicho Reglamento tiene inconsistencias e incorpora aspectos que la misma Ley no indica. Algunas observaciones dan un poco de claridad en cuanto a mayor holgura para efectos, por ejemplo, de la conformación de la columna salarial global. Pero, en la Universidad Nacional estamos trabajando y pensando en la lógica de que ellos van a tener el reglamento versión definitiva en el mes de marzo de 2023.

A la fecha es del conocimiento que la fecha máxima para presentar el Reglamento es el 09 de setiembre de 2023. Sin embargo, podría ser antes, como ya salió ese primer borrador, más bien establecimos la línea de tiempo en la lógica de que el reglamento esté para el mismo mes de marzo de 2023, y si se mantienen algunas cosas que ya la propuesta de reglamento indica, nosotros tendríamos tres meses para hacer la columna salarial transitoria que sería en la lógica del reglamento del salario base, más algunos incentivos sin anualidad, y eso sería la que se aplicaría para las nuevas contrataciones.

Estaríamos pensando que las nuevas contrataciones a partir de junio, esa sería la primera tarea a efectos de columna salarial global. A partir de ahí, el Reglamento no especifica una fecha, lo que más o menos vamos entendiendo es que en setiembre debería estar en la escala salarial definitiva y eso es lo que permitiría es que si la escala salarial global es más alta que la transitoria, las personas que hayan sido contratadas en con un salario inferior se puedan trasladar. Pero esa fecha podría variar porque depende de lo que se establezca en el Reglamento, lo que dice la Ley es que a partir de la vigencia, son ocho meses para el Reglamento, ocho meses para la actualización de los sistemas de pagos, que en realidad es un periodo que consideramos que es muy corto en la lógica de que tendríamos que tener dos estructuras, casi que dos estructuras de puestos, dos estructuras salariales, porque cualquier persona podría ingresar nueva a los puestos ya definidos y entrar con ese salario global igualmente.

Cuál sería el comportamiento de las personas que asciendan de puestos y esas personas si se mantienen en el salario compuesto hasta el tope del salario global. Ese tipo de cosas todavía la Ley no las aclara y el Reglamento confunde porque como está ahorita en la definición, inclusive el Reglamento, es que es si una persona asciende a un nuevo puesto, se ve como nuevo y entraría en la columna salarial global, entonces ahí digamos, son de las cosas que nosotros como institución y como CONARE hicimos referencia de las inconsistencias y que para efectos de la administración de las nuevas contrataciones y de las contrataciones de las personas que asciendan dentro de la estructura ocupacional vigente, tiene que quedar totalmente claro porque es lo que también las personas esperan saber, ya nosotros por lo menos lo hemos vivido de alguna forma, con dedicación exclusiva, cuando hay un ascenso. Es la misma lógica con la escala salarial global. Saber si ascendiendo, si me mantengo en el salario compuesto con los componentes que ya traía y la actualización o paso al global, eso el Reglamento lo enreda en el transitorio y nos deja ahí con una incógnita que nosotros pensaríamos que seguirán con salario compuesto.

Hay mucho detalle que todavía falta afinar para efectos de explicar con detalle a la comunidad laboral. Estaríamos pensando que al mes de setiembre deberíamos tener claridad de lo que establezca el Reglamento, y como incide en la actualización normativa a nivel institucional para efectos de aplicación de los incentivos dentro de esa escala salarial global.

Lo que entraría en marzo del 2024 es todo el proceso nuevo de reclutamiento y selección para las personas que participen en concursos externos y algunas incorporaciones para efectos de reconocimiento del mérito, inclusive para los concursos internos.

La Mag. Nixia Salas López: La Comisión de Carrera Administrativa presentó una propuesta para la modificación al Transitorio del Artículo 52 del Reglamento del Régimen de Carrera Administrativa ante la Comisión de Asuntos Económicos la semana pasada y está en agenda para el día de mañana, para que sea conocido en plenario. Este transitorio interrumpía la recepción de solicitudes de los beneficios que otorga la Comisión de Carrera Administrativa, en ese entendido, nosotros en su momento hicimos la petición para que se nos permita reabrir el Régimen, ahora en el mes de mayo, en para que además tengamos el tiempo para reconocer antes de esta entrada en vigencia, entiéndase setiembre de 2023, porque vimos setiembre, como el límite, para poder reconocer todos aquellos títulos. En este momento la Ley permite el reconocimiento de lo que es educación formal, lo que tengan las personas en bachillerato, licenciatura, maestría u otros que correspondan con los requisitos establecidos en el Reglamento.

En el caso de las capacitaciones, únicamente se reconocerán aquellas en que cada funcionario haya sufragado la inversión del costo. Nosotros en este momento podríamos estar elaborando una ruta de trabajo o un plan de trabajo para poder atender, la recepción de solicitudes de reconocimiento si el Consejo Universitario así lo autoriza. Atender esas solicitudes y poder reconocer previo a la entrada en vigencia, es el plan que tenemos nosotros y por supuesto que ahí va a jugar un papel muy importante la coordinación entre instancias de apoyo como el Programa Desarrollo de Recursos Humanos. Esta información es determinante para trazar el plan de acción y presentarlo a las autoridades.

La Mag. Shirley Rodríguez Chávez: Agradece la visita de la Licda. Paola Arguedas Chacón, directora del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, que haya tomado un espacio en su agenda para atender la Comisión de Carrera Administrativa, dentro de tanto trabajo imprevisto e incierto producto del panorama nacional. El nivel de riesgo para el reconocimiento de los incentivos aumenta con las tareas en las que se está trabajando para atender la Ley Marco de Empleo Público y su Reglamento. Por ejemplo, un funcionario podría ser sujeto de reconocimiento de incentivos, pero, si está sobre el salario global no se le paga. Esta situación es subsanable, en el entendido que no limitaría una apertura porque puede ofrecerse una advertencia, como otras que hemos tenido, verdad, digamos delimitación y podría no afectar al cien por ciento de la población.

Te consulto si la evaluación del desempeño de este se toma en cuenta, en el sentido de ¿si una persona obtuvo un porcentaje de 70 y el otro año lo repite si tiene consecuencias en la contratación?

La Licda. Paola Arguedas Chacón: El Reglamento de la Evaluación del Desempeño de la Universidad Nacional no tiene normado, lo que sucede cuando un funcionario obtiene una calificación inferior a 70, por tanto, aún y cuando la Ley lo establece, si en los reglamentos internos no están actualizados, no se aplicaría.

Ya están identificados los casos que obtuvieron nota inferior a 70. Al respecto, en este momento, se está revisando el Reglamento de Evaluación del Desempeño por parte del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, APEUNA y la Asesoría Jurídica, se hizo una revisión de todo, ya están identificados los reglamentos que se deben de revisar y ajustar y se ofreció una ruta crítica para que estén actualizados.

La Ley de Empleo público establece que, si un funcionario obtiene dos años consecutivos la calificación de 70 en la evaluación del desempeño, podría ser despedido, situación que entraría a regir en la Universidad Nacional en el momento en que esté publicado en la Gaceta. Si se publica en el año 2023, las calificaciones del 2023, entrarían a sumar, pero depende también del ajuste de la normativa interna.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves: Esta consulta es muy importante para la Comisión de Carrera Administrativa, sobre todo, porque no se ha modificado el Reglamento del Régimen, el cual tiene algunos artículos que tienen que ver directamente con la evaluación del desempeño, e incluso señala sanciones en caso de la obtención de bajas calificaciones.

Te consulto, ¿Existe a nivel institucional un plan B en caso de que algunos funcionarios no sean aceptados como excluyentes y exclusivos, que podamos conocer como integrantes de la Comisión de Carrera Administrativa?

La Licda. Paola Arguedas Chacón: En este momento la premisa es que todos somos funcionarios exclusivos de la Universidad Nacional, o sea, no va a quedar ni siquiera la posibilidad de que alguno de los puestos quede fuera. La interpretación que nos da la misma Asesoría Jurídica es que nosotros tenemos que informar, para efectos de rendición de cuentas, al MIDEPLAN tipo resolución y estos son nuestros puestos y todos son inclusivos e incluyentes en la Institución.

La interpretación jurídica es que sobre lo que comunica la institución el MIDEPLAN, no actuaría en contrario, o sea, MIDEPLAN no entraría a cuestionarnos por qué la dirección del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, por ejemplo, es incluyente si también existe este puesto en un ministerio.

El plan actual es tomar una resolución o acuerdo fortalecido, tanto técnica como legalmente, para que lo que se presente no entre en discusión. Esa es la propuesta institucional y la también la consigna de cómo saldría como reforzado, para efectos de las instituciones de educación superior pública, a nivel de CONARE.

La Mag. Shirley Rodríguez Chaves: La Ley alerta sobre la aplicación de evaluación del desempeño académico. ¿Está contemplándose a nivel Institucional realizar esta acción?

La Licda. Paola Arguedas Chacón: Esta posibilidad fue analizada a nivel de CONARE. La ley es clara y le da esa competencia a las oficinas o departamentos de recursos humanos. Nosotros como institución y la Universidad de Costa Rica tenemos la particularidad, de que los sectores se ven de forma separada y adicionalmente todo lo que tenemos son las Comisiones de Carrera Administrativa y Comisión de Carrera Académica, Junta de becas, y hay algunas otras instancias desconcentradas de este proceso. En respuesta a consulta CONARE, establece que cada institución decide en su forma de organización, como aplicar la evaluación del desempeño, o sea no hay una imposición. Ese fue el primer acuerdo de los rectores, ahora a nivel institucional, esa consulta salió del mismo Programa Desarrollo de Recursos Humanos por algunas experiencias, incluso en el tema de evaluación del desempeño, o sea que ya hemos tenido algunas situaciones específicas que prevén, cómo va a quedar.

De lo conversado se establece que la estructura organizativa de la institución se mantiene tal cual, o sea, no va a haber variación. Eso también va a quedar dentro de toda las resoluciones o las instrucciones que se deban emitir a partir de ahora y en adelante, que vengan a responder temas generales o muy específicos, del cumplimiento de la Ley.

Lo que tenemos que hacer es una coordinación, o sea, estar vigilantes de que los lineamientos que se establezcan en los diferentes sectores digamos administrativo o académico, para tener un punto específico de la gestión de talento humano, vayan de la mano.

Finalmente, podría ser que en el sector académico algún tema tenga una particularidad que no sea exactamente un reflejo de lo que se hace en el sector administrativo, pero que responda por lo menos al lineamiento general. Igualmente, para las comisiones mantenerse en esa misma lógica.

De ahí, la importancia de iniciar al menos con la revisión reglamentaria en conjunto, o sea a nivel de la Comisión de Carrera Administrativa, que estaría dentro de una Comisión ampliada, donde participen otros actores. Tuve una conversación no tan amplia como esta, pero similar con la Rectoría Adjunta para temas que están dentro de esta lógica, por ejemplo, el registro de elegibles.

Insisto, no podemos dejar de lado la lectura de La Ley Marco de Empleo Público ya que finalmente tendremos que dar cuenta, como sucedió con la Ley 9635, tenemos que dar una respuesta como Institución, no por sector, como Institución, debemos cumplir. Eso es lo que nos piden, entonces no podemos tener un discurso parcial, sino un planteamiento general.

En el corto plazo no se plantea una distribución o una organización distinta de los procesos de trabajo, no se visualiza de esa manera y probablemente dentro de todo lo que va a salir en el corto plazo de comunicados se va a indicar, de esta manera.

El Mag. Denis Víquez Ruiz: Agradezco a la Licda. Paola Arguedas Chacón, su participación. Consulto: Dentro del marco de esta modificación de normativa, ¿Cómo visualiza el Programa Desarrollo de Recursos Humanos el trabajo de la Comisión de Carrera Administrativa? ¿Cómo visualizan en adelante los aportes de la Comisión de Carrera Administrativa?

La Licda. Paola Arguedas Chacón: No hemos entrado tan a fondo, en el análisis específicamente del trabajo las instancias o propiamente de la Comisión de Carrera Administrativa. En este momento, lo que nosotros estamos haciendo es una identificación de reglamentación y cómo se aplicaría. El Programa Desarrollo de Recursos Humanos, hizo una lectura profunda de la Ley para establecer cuáles son los reglamentos por revisar. En este momento es necesario el trabajo conjunto. Hay muchos temas que no pueden verse de forma aislada, o sea, no se pueden ver únicamente desde la óptica del Programa Desarrollo de Recursos Humanos sin incorporar el resto de actores.

El Programa Desarrollo de Recursos Humanos, se ha centrado en establecer el tema de cómo se va a trabajar este tema cómo institución el tema porque igual la intención es, no desarrollar el tema sin la participación de los integrantes de la Comisión de Carrera Administrativa.

El análisis actual es muy superficial, porque igualmente cuando comenzamos a analizar hay criterios encontrados, en relación con el salario global. Debemos encontrar la forma como incorporar los reconocimientos y de igual manera al sector académico, le corresponde analizar sus componentes de méritos, y cómo lo podemos homologar con la parte administrativa, o sea, ese el equilibrio. El detalle, lo específico no lo hemos tocado, estamos como en la superficie de cómo obtener el salario global. No a nivel institucional, pero sí a nivel de CONARE porque crean que la preocupación es de todas las universidades el cómo vamos a administrar, que otros componentes se van a tener que agregar a los regímenes de beneficios no remunerativos. Se debe abordar en un principio el de la remuneración salarial, porque es lo que todos, o sea, incluso si, aunque a mí no me afecte, yo necesito saber qué va a pasar y eso es el sentimiento general colectivo.

Se espera un trabajo conjunto para establecer una propuesta de salario atractivo. O competitivo de la misma lógica de la incorporación de la carrera profesional, en este caso específico del sector administrativo. Además, previendo de que existe una estimación de al menos siete años de estancamiento en los salarios, entonces no podemos perder de vista la carrera profesional viéndolo como la carrera administrativa.

El Mag. Denis Viquez Ruiz: Muchas gracias, Licda. Paola Arguedas Chaves por la explicación. Efectivamente la Ley Marco de Empleo Público en el artículo 27, no suprime la Carrera Administrativa. La deja, pero hay un elemento importante y es que la asocia con el tema de la evaluación del desempeño, como un elemento para el fortalecimiento del potencial del talento humano. Sin embargo, la capacitación recibida y la educación formal adicional ya a nivel de la implementación del salario global como tal, prácticamente desaparecen. Salen del ámbito de aplicación como tal, entonces más bien tenemos que dar una visualización diferente para transformar el tema, el quehacer de la Carrera Administrativa en la Universidad Nacional y creo que es uno de los grandes retos que tenemos que ver a nivel de Comisión y como Institución, pero a la misma vez, hasta con el mismo Sindicato, porque el tema de Carrera Administrativa también está dentro de la Convención colectiva.

Y si al final de cuentas, la Convención Colectiva va a ser denunciada, qué incentivos, propiamente quedarán dentro del margen de la Ley de Empleo Público.

Y más bien, cuál es el periodo que se tiene a nivel de esa transición, por ejemplo, porque he visto el tema de vacaciones, el tema de la misma Carrera Administrativa y otros más que tiene que ver ahí, como la institución está visualizando este tema propiamente.

La Licda. Paola Arguedas Chacón, en este momento no se ha entrado a profundidad, lo que sí hemos hablado un poco más es del tema del artículo 37 y cómo manejarlo a nivel de institución, por lo menos lo que tiene que ver con contratación laboral administrativa, ya que este tema está prácticamente única y exclusivamente en la Convención Colectiva. Entonces la propuesta es mantenerlo igual. No sabemos si la Convención se va a prorrogar, qué se va a hacer ¿cuál debería ser nuestro accionar en ese punto? O sea, hacer una propuesta para que se renegocie y continuar. Con el tema de los incentivos sí hemos conversado, tal vez muy por encima, pero en el sentido de que en este momento está vigente, o sea, lo que va a pasar es que hay que tomarlos en cuenta para efecto de los salarios globales. La posición del Programa Desarrollo de Recursos Humanos en este momento es defender lo que está ahí e incorporarlos dentro del salario global, no perder esa posibilidad.

Se hará algún ajuste, que nos permita ser competitivos sin que los salarios se nos disparen dentro de una lógica de consistencia entre grupos ocupacionales. A la propuesta le falta mucho por desarrollarse, pero la propuesta inicial si está tomando en consideración lo que está indicado en Convención Colectiva.

Otro tema, es el de las vacaciones que está por Convención Colectiva, que inclusive ya está la consulta en Asesoría Jurídica. Viene un cambio, ya que la ley establece que el personal de nuevo ingreso que nunca ha laborado en administración pública, entra en un escalafón de disfrute de 20 días y los que funcionarios ya contratados mantendrán un escalafón distinto, los días que tienen por Convención al 09 de marzo de 2023. Si antes de la aprobación de la Ley Marco de Empleo Público tenía derecho a 30 días de vacaciones, queda como tal, no tengo posibilidad de crecimiento, o sea, ya no puedo pasar de 30 a 34.

La Convención Colectiva de la Universidad Nacional está vigente y dice otra cosa, entonces la consulta dirigida a la Asesoría Jurídica, radica en consultar cuál será la posición de la UNA, ¿si vamos a cumplir lo que dice la Ley y dejamos de lado, en este momento lo que indica la Convención Colectiva para efectos de los que ya estamos contratados y vamos en la lógica de ascenso hasta llegar al 34? ¿Se va a tomar alguna medida precautoria o no?

Hay permisos que establece la Ley que son más beneficiosos que los que establece la Convención Colectiva, se aplica la Ley porque es lo más beneficioso para el funcionario.

El Mag. Denis Víquez Ruiz: Hay funcionarios que están dentro de la ejecución de la marcha, por ejemplo, que ya vienen, acumulando vacaciones de un periodo como tal, pero ya cuando entre la Ley, qué pasaría dentro de ese periodo que está viniendo, cumpliendo, por ejemplo. ¿Eso se aplicará sí es proporcional o es transitorio? Porque si la Convención Colectiva en cierta manera, se renegocia, se mantienen algunos articulados propiamente de acuerdo a los convenios internacionales y que tiene que ver como tal entonces, por ser un acuerdo entre las partes.

Dentro de la armonización de la Ley solicito que cuando se discuta en esos espacios aspectos que tengan que ver con Carrera Administrativa nos tomen en cuenta a los integrantes para poder aportar en la construcción de las respuestas que se generen y dada la importancia de las cuentas que rinda la Comisión de Carrera Administrativa como órgano desconcentrado a los superiores y a los funcionarios administrativos por una cuestión de transparencia. Agradezco mucho el espacio brindado.

La Licda. Paola Arguedas Chacón: Al entrar la Ley en vigencia se le corta al funcionario la posibilidad de acumulación de vacaciones. Es un gusto acompañarlos.

El señor José Orozco Lezcano, consulta de manera personal, cómo ve el tema de la aplicación del mérito, ¿algo similar a lo que hace Carrera Académica, de reconocer para surgir? ¿Lo visualizas vinculado a Carrera Administrativa para seguir manteniéndose vigente? ¿Podría trabajarse el artículo 37, incorporado dentro de la Convención Colectiva o lo ves más afuera, como un reglamento? teniendo en cuenta la vigencia, la Convención Colectiva y su artículo cuatro que le da la potestad de sindicato y toda la negociación que tiene que ver con los elementos laborales.

La Licda. Paola Arguedas Chacón: En cuanto a la vigencia, bueno, como le decía ahora, aunque no ha sido un tema desarrollado porque ahorita estamos muy por encima y en etapa de identificación. Si considero que es importante mantener la vigencia de la Comisión de Carrera Administrativa, de hecho, se vienen retos importantísimos, como Institución debemos definir cómo manejar la misma Comisión de Carrera Administrativa dentro del tema de los incentivos y hasta donde se nos permita, incorporarlo en la parte económica.

La Comisión de Carrera Administrativa es un brazo importante para mantener el crecimiento profesional a nivel de la institución y debe generar acciones que nos ayuden a mantener motivado, comprometido e identificado al personal administrativo con el quehacer universitario. Hay que generar acciones que sean realmente atractivas, que permitan tener esa permanencia. La Comisión de Carrera Administrativa, puede buscar otros mecanismos, que le permitan llevar a cabo esa misión desarrollando otros incentivos, aunque no sean remunerados. La lógica del comportamiento salarial, inevitablemente, hace que el personal se mantenga o busque nuevas oportunidades laborales fuera de la Institución. Por tanto, la Comisión no pierde vigencia, sino enfrenta nuevos retos, para generar nuevas iniciativas.

En mi criterio personal el mérito debe conservarse en el artículo que lo establece la Convención Colectiva. Vamos por la línea de mantenerlo en convenio colectivo para que sean renegociados y en la misma lógica de la construcción de esa modificación como se ha hecho en anteriores situaciones con la Comisión en la que participan no solo representantes del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, sino también del Sindicato. Creo que además participa la Vicerrectoría de Administración, pero en esa misma lógica de renegociar el artículo 37 para cumplir con lo que solicita la Ley.

El Tec. José Orozco Lezcano: La aplicación del Reglamento del Régimen de Carrera Administrativa, tal como está, en relación con el tema de la evaluación del desempeño, nos obligaría a excluir a algunos compañeros del Régimen por motivo de las calificaciones obtenidas. El despido es lo que no está normado en el Reglamento. ¿No es una causal de despido ahorita en la Universidad Nacional el tener dos notas menores de 70?

La Licda. Paola Arguedas Chacón, responde que es correcto

El Tec. José Orozco Lezcano: Cuando se saque la resolución de que por parte de la Universidad Nacional todos los funcionarios hacemos actividades exclusivas y excluyentes, se debe verificar que los perfiles de cargos, los roles, sean coincidentes, porque algunos dicen lo contrario. Insto a que se rescaten todos los elementos que permitan contar con un salario global más atractivo. Sobre todo, por el congelamiento de salarios que existirá y que podrían prolongarse.

La Licda. Paola Arguedas Chacón: Muchas gracias por las observaciones, se tomarán en cuenta, por ahora y fundamentalmente en este momento, la Institución se enfoca a definir cuál es nuestra familia, o familias, que incorpore tanto sector administrativo y académico y hacer la fundamentación tanto técnica como legal de por qué nosotros tenemos esa composición y por qué en este caso, o sea el jerarca, o Consejo Universitario, debe dar toda la justificación del por qué esos puestos son exclusivos incluyentes que es lo primero.

A partir de cumplir con este requerimiento, vendrá todo el trabajo, la verificación de la estructura ocupacional, esa actualización o ese reforzar en los perfiles de algunos puntos específicos, porque de primera entrada no nos van a llegar a pedir, tal vez todo el compendio de perfiles de cargo, pero se podrían tener consultas específicas, entonces iremos alineando los perfiles también.

Se están construyendo los grandes lineamientos que nos cobijan a todos y a partir de ahí, se continuará revisando y actualizando algunos temas específicos, de tal manera que quede consistente lo que decimos a nivel de familia, con lo que tenemos ya en nuestros instrumentos más técnicos con la consigna de que todos esos puestos serán administrados única y exclusivamente dentro de la administración universitaria.

Se está propiciando la construcción o la definición de los lineamientos de una escala salarial transitoria, así lo permite el Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público en esta primera etapa, tomando en consideración incentivos, aun y cuando sean funcionarios nuevos, pero incentivos que nos permitan tener un margen todavía de crecimiento dentro del salario compuesto.

El M.B.A. Gilberto Solís Ortega: Quiero hacer un recordatorio, y es que en UNA transparente están todos los perfiles de cargo, por tanto, apoyo lo citado por el Téc. José Orozco Lezcano, algunos perfiles tienen en su rol algunas palabras que los detallan no tan vinculantes para la materia sustancial de la Universidad Nacional, y que los mismos podrían ser copiados y presentados en algún proceso, solo como una recomendación para tener la precaución del caso.

La Mag. Nixia Salas López, indica que procedió a compartir con los integrantes de la Comisión un borrador de Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público, para lectura obligatoria, en el cual se pueden ver algunas inconsistencias con la misma Ley.

La Comisión de Carrera Administrativa, ha asumido un gran reto, en el cual se ha venido trabajando, promoviendo y priorizando. Se ha investigado, para propiciar la transformación de nuevas modalidades de beneficios. Sabemos que los beneficios económicos son cada vez más limitados y que hay que buscar alternativas, por eso te solicitamos ser parte de este conversatorio, para todavía tener ese marco de acción como Comisión de Carrera Administrativa, más claro todavía. La Comisión continuará participando de los espacios que se establezcan para conocer más sobre la Ley Marco de Empleo Público. Igualmente, la Comisión de Carrera Administrativa, tiene pendiente una audiencia con el señor Rector, para mostrar avances en el estudio de incentivos emocionales, pensando en un esquema que nos permita ir avanzando para ofrecer beneficios a la comunidad administrativa.

Agradezco a la Licda. Paola Arguedas Chacón, el compromiso, la dedicación, la información brindada en este conversatorio, el dejar el espacio para la coordinación y articulación entre instancias. A los integrantes de la Comisión su apoyo, ya que el trabajo es arduo y sólo podrá lograrse si trabajamos en equipo, dentro de esta Universidad necesaria.

Licda. Paola Arguedas Chacón: Debemos juntar esfuerzo para poder continuar atrayendo personal de alta calidad, que permita mantener a nuestra institución en un alto nivel nacional e internacional. Por eso hay que dar la lucha para mantenernos siempre activos y competitivos. En pocos días se comunicará la activación de algunas medidas precautorias que se van a tomar, pero también dejar totalmente las puertas abiertas para el trabajo conjunto, que es vital, para poder sumar los aportes tan importantes de cada uno de ustedes.

SE LEVANTA LA SESIÓN AL SER LAS VEINTE HORAS CON TREINTA MINUTOS.

Mag. Nixia Salas López
presidenta

Téc. José Orozco Lezcano
secretario

Levantado de texto: M.B.A. Gilberto Solís Ortega.
APROBADA EN SESIÓN 013-2023, 12-04-2023.