

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
CONSEJO UNIVERSITARIO
ACTA DE LA SESIÓN N.º 6433 ORDINARIA

CELEBRADA EL JUEVES 15 DE OCTUBRE DE 2020
APROBADA EN LA SESIÓN N.º 6483 DEL JUEVES 22 DE ABRIL DE 2021



TABLA DE CONTENIDO
ARTÍCULO

PÁGINA

1. <u>APROBACIÓN DE ACTAS</u> . Sesiones N.ºs 6416 y 6417	3
2. <u>INFORMES DE LAS PERSONAS MIEMBROS DEL CONSEJO UNIVERSITARIO</u>	4
3. <u>ORDEN DEL DÍA</u> . Modificación.....	9
4. <u>CONSEJO UNIVERSITARIO</u> . Trasladar a la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios (CAFP) los documentos: <i>Informe gerencial, Análisis de los Estados Financieros, Estados financieros auditados, Carta de gerencia de los auditores externos y la Auditoría de Tecnologías de Información</i>	10
5. <u>CONSEJO UNIVERSITARIO</u> . Propuesta de Dirección CU-30-2020. Modificación al acuerdo de la sesión N.º 6396, artículo 1, punto 5, del 23 de junio de 2020, sobre el “Procedimiento para que el Consejo Universitario analice y dé por recibidos los diferentes informes contemplados en la norma G-3-15 de las <i>Normas generales y específicas para la formulación, ejecución y evaluación del presupuesto de la Universidad de Costa Rica</i> ”. Se retira el caso	21
6. <u>CONSEJO UNIVERSITARIO</u> . Propuesta Proyecto de Ley CU-32-2020. <i>Ley Creación del Sistema Nacional de Cuidados y Apoyos para Personas Adultas y Personas Mayores en Situación de Dependencia (SINCA)</i> . Expediente N.º 21.962	23
7. <u>DOCENCIA Y POSGRADO</u> . Dictamen CDP-11-2020. Análisis de la situación de los funcionarios docentes interinos.....	32

Acta de la sesión N.º 6433, **ordinaria**, celebrada por el Consejo Universitario el día jueves quince de octubre de dos mil veinte, en la sala virtual.

Participan los siguientes miembros: Prof. Cat. Madeline Howard Mora, directora, Área de Salud; Dra. Teresita Cordero Cordero, Área de Ciencias Sociales; M.Sc. Carlos Méndez Soto, Área de Ciencias Agroalimentarias; Ph.D. Guillermo Santana Barboza, Área de Ingeniería; Dr. Rodrigo Carboni Méndez, Área de Ciencias Básicas; M.Sc. Miguel Casafont Broutin, Área de Artes y Letras; M.Sc. Patricia Quesada Villalobos, Sedes Regionales; Lic. Warner Cascante Salas, sector administrativo; Bach. Valeria Rodríguez Quesada y Sr. Rodrigo Antonio Pérez Vega, sector estudiantil, y MBA Marco Vinicio Calvo Vargas, representante de la Federación de Colegios Profesionales.

La sesión se inicia a las ocho horas y treinta minutos, con la participación de los siguientes miembros: M.Sc. Carlos Méndez, M.Sc. Patricia Quesada, MBA Marco Vinicio Calvo, Sr. Rodrigo Pérez, M.Sc. Miguel Casafont, Ph.D. Guillermo Santana, Lic. Warner Cascante, Dra. Teresita Cordero y Prof. Cat. Madeline Howard.

Ausente, con excusa: Dr. Carlos Araya.

La señora directora del Consejo Universitario, Prof. Cat. Madeline Howard Mora, da lectura a la siguiente agenda:

1. Aprobación de las actas de las sesiones N.ºs 6416, ordinaria, del jueves 27 de agosto de 2020, y 6417, extraordinaria, del lunes 31 de agosto de 2020.
2. Informes de miembros.
3. Informes de las personas coordinadoras de comisión.
4. **Propuesta de Dirección:** Propuesta de modificación al acuerdo de la sesión N.º 6396, artículo 1, punto 5, del 23 de junio de 2020, relacionado con el Procedimiento para que el Consejo Universitario analice y dé por recibidos los diferentes informes contemplados en la norma G-3-15 de las *Normas generales y específicos para la formulación, ejecución y evaluación del presupuesto de la Universidad de Costa Rica*.
5. Acuerdo para dar por recibido los siguientes documentos: Informe gerencial, análisis de los *Estados Financieros*, *Estados financieros auditados*, *Carta de gerencia de los auditores externos* y la *Auditoría de Tecnologías de Información*. Lo anterior, de conformidad con la exposición realizada por el Ing. José Francisco Aguilar Pereira, vicerrector de Administración, en la sesión N.º 6432, del martes 13 de octubre de 2020.

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD explica que las personas de la Contraloría Universitaria, por medio del M.Sc. Carlos Méndez, les solicitaron asistir al Consejo Universitario para brindar sus recomendaciones y observaciones sobre el informe.

Continúa con la lectura.

6. **Propuesta de Dirección:** Proyecto de *Creación del Sistema Nacional de Cuidados y Apoyos para Personas Adultas y Personas Adultas Mayores en Situación de Dependencia (SINCA)*. Expediente N.º 21.962.
7. **Comisión de Docencia y Posgrado:** Análisis de la situación de los funcionarios docentes interinos (CPA-P-11-007)-
8. **Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional:** Elaborar una propuesta de *Reglamento Institucional de la Sección de Seguridad y Tránsito de la Universidad de Costa Rica*.
9. **Comisión de Asuntos Jurídicos:** Recurso de revocatoria con apelación subsidiaria interpuesto por el Prof. William Delgado Montoya.
10. **Comisión de Docencia y Posgrado:** Reforma reglamentaria al artículo 42 ter del *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente*.

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD aclara que el Ph.D. Guillermo Santana, por una situación imprevista, anuló los días de vacaciones que había tomado con permiso del pleno; por ese motivo está presente.

ARTÍCULO 1

La señora directora, Prof. Cat. Madeline Howard Mora, somete a conocimiento del plenario las actas de las sesiones N.ºs 6416, ordinaria, del 27 de agosto de 2020, y 6417, extraordinaria, del 31 de agosto de 2020, para su aprobación.

En discusión I acta de la sesión N.º 6416.

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD consulta a los miembros si tienen observaciones. Al no haber comentarios, somete a votación la aprobación del acta N.º 6416, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: M.Sc. Carlos Méndez, M.Sc. Patricia Quesada, MBA Marco Vinicio Calvo, Sr. Rodrigo Pérez, M.Sc. Miguel Casafont, Ph.D. Guillermo Santana, Lic. Warner Cascante, Dra. Teresita Cordero y Prof. Cat. Madeline Howard.

TOTAL: Nueve votos.

EN CONTRA: Ninguno.

En discusión el acta de la sesión N.º 6417

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD cede la palabra a la Dra. Teresita Cordero.

LA DRA. TERESITA CORDERO felicita a la Unidad de Actas, porque últimamente la revisión que se ha realizado ha estado muy bien.

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD se une a la felicitación de la Dra. Teresita Cordero. Estima que todo el personal del Consejo Universitario hace una excelente labor y agradece por todo el apoyo brindado.

Seguidamente, somete a votación la aprobación del acta N.º 6417, y se obtiene el siguiente resultado:

*****A las ocho horas y treinta y seis minutos, se une a la sesión virtual el Dr. Rodrigo Carboni.*****

VOTAN A FAVOR: M.Sc. Carlos Méndez, M.Sc. Patricia Quesada, MBA Marco Vinicio Calvo, Sr. Rodrigo Pérez, M.Sc. Miguel Casafont, Ph.D. Guillermo Santana, Lic. Warner Cascante, Dr. Rodrigo Carboni, Dra. Teresita Cordero y Prof. Cat. Madeline Howard.

TOTAL: Diez votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Por lo tanto, el Consejo Universitario APRUEBA las actas de las sesiones N.ºs 6416 y 6417 con modificaciones de forma.

*****A las ocho horas y treinta y siete minutos, se une a la sesión virtual la Bach. Valeria Rodríguez.*****

ARTÍCULO 2

Informes de miembros del Consejo Universitario:

EL Ph.D. GUILLERMO SANTANA reitera lo que la Prof. Cat. Madeline Howard indicó sobre sus vacaciones; no considera que se requiera una votación al estar presente y que sea un problema para la aprobación del acta. No va a hacer uso del permiso solicitado por una circunstancia fuera del alcance de sus manos.

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD refiere al Ph.D. Guillermo Santana que la anulación de las vacaciones está solicitada por medio de una carta, para que no se preocupe.

Cede la palabra a la M.Sc. Patricia Quesada.

- **Informe mensual de la Junta Directiva de la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo**

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA da los buenos días; informa que estuvo presente en el informe mensual de la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo (Jafap), quienes estaban contentos y satisfechos con el trabajo realizado en coordinación con el Consejo Universitario y los resultados positivos que tuvieron con las nuevas oportunidades de crédito y de la refundición de deudas a partir de la aprobación para utilizar el aporte obrero en el pago de deudas.

- **Proyecto Transición-UCR**

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA informa sobre la invitación de parte de la Vicerrectoría de Docencia a una reunión junto con los consejos de sedes y la decana de la Facultad de Educación para informar de un proyecto que se llama *Transición-UCR* por iniciativa de la Facultad de Educación. Este inicia en octubre y tiene que ver con la atención de sesenta mil estudiantes que no han podido recibir el 50% de la materia que deberían de haber visto en cuarto año y quinto año del Colegio; de acuerdo con los estudios que se han realizado, eso podría traer muchas desventajas a los estudiantes una vez que ingresen a la Universidad de Costa Rica.

Agrega que, en coordinación con la Vicerrectoría de Docencia y la Vicerrectoría de Acción Social, se está iniciando ese proyecto. Señala a las Sedes no les quedó claro cuál es el objetivo ni cuáles son los recursos, de modo que consultó justamente dónde estaba el presupuesto, y le dijeron que habían presupuestado un tiempo completo por Sede.

Menciona que después, en conversación con los directores y las directoras, surgieron más inquietudes, pero estuvieron contentos con la iniciativa. Le parece que es muy atinente al contexto que están viviendo, aunque todavía sienten que el proyecto está en una etapa inicial. Pronto va a iniciar, pero, dadas las circunstancias y las dudas, tienen dos reuniones con la decana para hacerle las preguntas que han surgido a la luz de la presentación.

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD cede la palabra a la Dra. Teresita Cordero.

- **Reconocimiento por años de servicio a funcionarios y funcionarias**

LA DRA. TERESITA CORDERO informa que estuvo el martes pasado en el homenaje de reconocimiento a los años de servicios de funcionarios y funcionarias universitarios; en ese caso le correspondió asistir a la Sede del Sur, donde se realizó el reconocimiento a la funcionaria Mabis Rodríguez, quien cumplía 25 años.

- **Equipo de protección para el personal**

LA DRA. TERESITA CORDERO se refiere al tema planteado por las personas del Sindéu sobre el equipo de protección por el contexto del COVID-19, que no se ha entregado al personal. Anuncia que lo va a consultar directamente con el señor rector para que les brinde un informe con respecto al tema, porque le parece preocupante.

Menciona que le hubiera gustado que estuviera presente el Dr. Carlos Araya para que les brindara su apreciación; al no estar presente va a hacer la consulta por medio de un oficio.

- **Votaciones electrónicas**

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD comenta que, en vista de la incertidumbre que gira en torno a las elecciones que se tienen que celebrar en la Institución, está por enviar una misiva al TEU en la que solicitará todos los oficios intercambiados con el Ministerio de Salud, el protocolo para la elección presencial que enviaron y el de las elecciones electrónicas. Existe mucha incertidumbre; las personas se preguntan cómo se haría en caso de tener que hacer un recuento de votos, porque cuando las boletas son físicas se cuentan, pero en el caso del voto electrónico –que también debe de ser secreto–, si hubiera un recuento, sería trazable, así que muchas personas perciben que se perdería ese secreto.

Agrega que como han tenido serios problemas de comunicación con el TEU. En la redacción de la carta les está ayudando el Mag. José Pablo Cascante; en esta se está apelando a las leyes de Administración Pública y a que todas las actas y ese tipo de documentos son públicos.

- **Reunión con la Asociación de Estudiantes de Química**

EL SR. RODRIGO PÉREZ da los buenos días; informa que la representación estudiantil del Consejo Universitario ha mantenido una serie de reuniones con la Asociación de Estudiantes de Química en las cuales les han explicado la situación actual que están viviendo con algunos laboratorios no virtualizables; los contactaron y enviaron unas cartas a la Dra. Susan Francis, vicerrectora de Docencia, y al CCIO, porque ellos fueron los que tomaron la decisión con respecto a la resolución VD-3-77-2020, en la cual se suspenden esos talleres.

Seguidamente, da lectura a un oficio, con fecha 11 de octubre de 2020, que dice:

Rodrigo Pérez Vega

Representante estudiantil ante el Consejo Universitario

Le extendiendo un saludo y reitero el agradecimiento por el interés en ayudar a solucionar la situación de los estudiantes con laboratorios pendientes.

La presente tiene el fin de detallar la argumentación por la cual es de suma necesidad que las autoridades universitarias aprueben la realización de laboratorios presenciales durante el periodo de pandemia.

Considerando que:

- 1. Las destrezas prácticas adquiridas en los laboratorios de Química son imprescindibles para la formación de calidad del profesional en Química que caracteriza a la Universidad de Costa Rica.*
- 2. Por la naturaleza de los cursos de laboratorio es imposible virtualizarlos al 100%.*
- 3. Las disposiciones vigentes por parte del Ministerio de Salud para la reapertura por la pandemia del SARS-Cov-2 se rigen bajo los lineamientos especificados en la directriz MS-DM-6958-2020 del pasado 08 de octubre, donde en ella los laboratorios de docencia no se encuentran el lista que actividades que quedan suspendidas [s i c].*
- 4. El Ministerio de Salud el día 07 de octubre publicó el lineamiento LS-SI-00, bajo el nombre de: Lineamientos para uso de laboratorios de en [s i c] sedes universitarias públicas y privadas de todo el país, debido a la alerta sanitaria por Coronavirus (COVID-19). En el cual se especifican los protocolos para la operación de laboratorios.*

5. La Escuela de Química presentó protocolos sanitarios para el retorno de laboratorios ante la CCIO y Consejo de Rectoría, los cuales fueron aprobados.

Solicitamos que:

1. Se realice la modificación de la resolución R-254-2020, donde en su resuelto 3 dice que:

“Solo se podrá recurrir a la docencia presencial, tanto de grado como de posgrado, en aquellos casos excepcionales en que definitivamente no sea posible hacerlo de otra forma, para lo cual será necesario, realizar la solicitud requerida en el Portal UCR y contar con la aprobación de las instancias correspondientes, el aval del protocolo específico por parte del Centro de Coordinación Institucional de Operaciones (CCIO), todo lo cual deberá ser aprobado en definitiva por el Consejo de Rectoría. Debe quedar claro que tal aprobación será efectiva solo si nos encontramos en la Fase IV de Apertura Comercial, según determinación del Ministerio de Salud”.

Se modifique según las medidas administrativas y lineamientos actuales que rigen según el Ministerio de Salud, a:

*“Solo se podrá recurrir a la docencia presencial, tanto de grado como de posgrado, en aquellos casos excepcionales en que definitivamente no sea posible hacerlo de otra forma, para lo cual será necesario, realizar la solicitud requerida en el Portal UCR y contar con la aprobación de las instancias correspondientes, el aval del protocolo específico por parte del Centro de Coordinación Institucional de Operaciones (CCIO), todo lo cual deberá ser aprobado en definitiva por el Consejo de Rectoría. **Debe quedar claro que tal aprobación será efectiva si la actividad académica cumple con los lineamientos vigentes del Ministerio de Salud y se cumplen los protocolos presentes en dichos lineamientos.**”*

2. Hacer efectiva la resolución R-158-2020, donde en su resuelto número 3 se dice que:

“Excepcionalmente, se podrá recurrir a la docencia presencial solo en aquellos casos en que la virtualización definitivamente no sea posible por la naturaleza del curso; lo que deberá ser avalado por el Consejo de Rectoría y con el acompañamiento del CCIO, a solicitud justificada del Consejo de Área respectivo previo inicio del II ciclo, tomando en cuenta los aspectos sanitarios indispensables para la actividad presencial, así como los criterios para concretar la actividad docente. Para el caso de los estudiantes de posgrado que desarrollan su trabajo final de graduación, la Dirección del posgrado respectivo le podrá autorizar trabajo presencial excepcionalmente y para atender actividades que no se pueden realizar en forma virtual ni remota, todo en cabal cumplimiento de los protocolos respectivos y el establecimiento de las coordinaciones necesarias”.

Donde se gire el aval de la docencia presencial de los laboratorios que se abrieron bajo modalidades con cierto grado de presencialidad ya que califican dentro de actividades que “la virtualización definitivamente no sea posible por la naturaleza del curso” y existe aval por parte del Ministerio de Salud según los lineamientos LS-SI-00.

3. Se gire una directriz por parte de VD donde se especifique que los estudiantes que por condiciones económicas o personales resultantes de la afectación de la pandemia no puedan asistir al laboratorio, en caso de que se abran bajo los protocolos y lineamientos del Ministerio de Salud, se les brinde un plan remedial a futuro para que puedan reponer las actividades presenciales.
4. Se tome en consideración el oficio EQ-597-2020 donde se especifican la cantidad de estudiantes con laboratorios pendientes por curso y el plan de acción para remediar durante el III ciclo los cursos de laboratorio que no se pudieron concretar en el I y II ciclo.

Adjunto los diferentes documentos mencionados en esta carta.

*Atentamente,
Kenneth López Pérez, Presidente,
Asociación de Estudiantes de Química.*

Resume que fueron estudiantes que matricularon normalmente en el I ciclo, cursos que no eran virtualizables. Supuestamente, ya llevaron los cursos según la matrícula, pero no es así porque no eran virtualizables. Si se siguen atrasando, el próximo año va a haber más demanda en esos cursos.

Destaca que la Asociación de Estudiantes de Química se está moviendo rápido y está haciendo las consultas necesarias. No están solicitando que se abran los cursos en este ciclo, sino en el tercer ciclo, que comiencen los cursos que ya fueron matriculados, con el propósito de que se pongan al día las personas que quedaron rezagadas en esos laboratorios.

Expresa que le hubiera gustado que estuviera presente el señor rector, pero, dado que no está, lo pueda leer en los informes de miembros, más con las cartas que han sido enviadas. La representación estudiantil del Consejo Universitario está apoyando a la Asociación de Estudiantes de Química para que se abran esos cursos.

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD agradece al Sr. Rodrigo Pérez. Estima que lo que está planteando es tan importante que en la próxima sesión podrían dar lectura de nuevo a la carta de la Asociación de Estudiantes de Química, ya que no todos los cursos en la Institución eran virtualizables.

EL M.Sc. CARLOS MÉNDEZ se une a las palabras del Sr. Rodrigo Pérez, porque también en el Área de Ciencias Agroalimentarias existen varios cursos con prácticas de campo, en los cuales los estudiantes desarrollan competencias muy importantes, y no es lo mismo, a pesar de que hay una realidad virtual, sustituir ese tipo de experiencia por la experiencia de campo y del manejo de organismos vivos; no es lo igual realizarlo en una computadora que tenerlos en el campo.

Por otra parte, señala que, en relación con el Tribunal Electoral Universitario (TEU) y las elecciones electrónicas, le gustaría que en la carta también se hiciera mención al *software* que se estaría utilizando en los procesos de las elecciones electrónicas y que haya una certificación de estas por el órgano pertinente en la Universidad de Costa Rica, ya que si no se tiene el debido cuidado con la plataforma que se utilice puede tener problemas muy serios posteriormente.

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD agradece al M.Sc. Carlos Méndez; le dice que cuando redacte la carta se la va a trasladar y que va a incluir esos puntos, porque lo que está señalando es muy relevante.

- **Foro de diálogo nacional**

EL LIC. WARNER CASCANTE se refiere al “Foro de diálogo nacional”, sobre el cual la Presidencia de la República hará un anuncio; al respecto, señala que la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP) no está interesada en participar y también está quedando por fuera el movimiento Rescate Nacional.

Opina que están en un momento crucial del país para llegar a resolver las cosas, ya sea por las buenas o por las malas, aunque están acostumbrados a llegar a un acuerdo mediante el diálogo y no mediante la anarquía.

- **Proyecto de ley**

EL LIC. WARNER CASCANTE informa que en la Asamblea Legislativa está el expediente N.º 21883, presentado por el partido Frente Amplio, sobre un impuesto solidario. De una publicación del diputado José María Villalta desea rescatar tres ideas: 1) se acaba de publicar un informe de Oxfam sobre un retroceso de 15 años en la región, como resultado de la emergencia sanitaria, provocada por el COVID-19; 2) cincuenta y dos millones de personas podrían caer en la pobreza y cuarenta millones perder el empleo al mismo tiempo; 3) han surgido ocho nuevos millonarios en América Latina y el Caribe con un patrimonio superior a los mil millones de dólares; la riqueza de esa élite de los supermillonarios de la región creció un 17%, desde mediados de marzo, en cuatro mil quinientos millones de dólares (equivalente al 38% del total de los paquetes de estímulo); además, en el conjunto de gobierno se ha activado nueve veces el Fondo Monetario Internacional con préstamos de urgencia de la región hasta el momento, y el informe de Oxfam pide gravar las riquezas para afrontar la crisis provocada por la pandemia.

Parece que se ha utilizado en Costa Rica como un aporte extraordinario. Recuerda que durante la Administración del señor Abel Pacheco se propuso un impuesto solidario del tipo que se está planteando ahora y, mucho antes, en la Guerra Civil de 1948, el señor José Figueres también había establecido un impuesto al capital. Este impuesto solidario trata de gravar temporalmente la riqueza extrema. En el país se

han hecho muchos estudios sobre la pobreza extrema, pero pocos sobre la riqueza extrema. Básicamente se trata de gravar el capital de cierto tamaño en adelante por un periodo equis; se pretende exonerar algunos componentes de la canasta básica a las clases populares y se pretende gravar a empresas transnacionales que presten servicios como Netflix y Amazon, porque actualmente los impuestos están sobre los contribuyentes, sobre los ciudadanos costarricenses, y no sobre las empresas.

Recuerda que con el expediente N.º 21883 se procura ayudar con el tema fiscal, pero gravando los grandes capitales. Espera que les vaya bien en ese proceso de diálogo, porque si como país fracasan la anarquía se asomará a las puertas.

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD refiere que la M.Sc. Patricia Quesada y la Dra. Teresita Cordero le propusieron redactar un pronunciamiento; en cualquier momento lo van a pasar, porque también están preocupadas por la situación que está atravesando el país.

LA DRA. TERESITA CORDERO considera que todos son temas muy importantes, pero se va a referir a lo planteado por el Sr. Rodrigo Pérez, ya que el próximo lunes tiene una reunión en la Comisión de Asuntos Estudiantiles sobre demanda insatisfecha, y es importante que el punto planteado por el Sr. Pérez lo lleven a discusión en la Comisión. Si en otras oportunidades no se ha logrado o se ha logrado que la demanda insatisfecha, en ciertos cursos, pueda ser resuelta, o por lo menos paleada, en ese caso tendrían que consultar a los funcionarios de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil cuáles son las previsiones para el próximo año, en esa circunstancia en particular de la pandemia.

Menciona que como el Sr. Rodrigo Pérez es parte de la Comisión que también lo plantee.

EL Ph.D. GUILLERMO SANTANA se refiere a las intervenciones tanto del M.Sc. Carlos Méndez como del Sr. Rodrigo Pérez, coincide con la necesidad de revisar los implementos que se vayan a utilizar para las elecciones electrónicas; en ese sentido, lo más conveniente es hablar sobre la plataforma en vez de *software*, porque se refieren a un solo elemento de una plataforma. El término plataforma es más global; entonces, que se utilice en la carta que se va de la Dirección al TEU; asimismo, la certificación y validación del alcance que se vaya a utilizar para las elecciones universitarias tendría que ser revisado y validado, como dijo anteriormente.

Además, con respecto al tema que planteó el Sr. Rodrigo Pérez, coincide en que la temática de la virtualización de los cursos en la Universidad de Costa Rica se tuvo que tomar a la brava, sobre la marcha. Habían conversado en abril y mayo sobre qué opciones se tenían, y a la fuerza. En hora buena se tuvieron que virtualizar los cursos, pero es claro que se necesita una inversión más grande y con una estructura dirigida hacia esa virtualización.

Comparte que hace unas semanas estuvo revisando, sobre el tema, las experiencias en otros entornos de docencia universitaria; le parece que existen opciones que se pueden implementar y que logran cumplir los vacíos que dejan las clases no presenciales, sobre todo en las áreas que se indican, como el Área de Ciencias Agroalimentarias, Área de Ciencias Básicas (como en el caso de Química) y el Área de Ingeniería, que también sería necesarias ese tipo de virtualizaciones.

Reconoce lo que ha hecho la Universidad, por la premura de las soluciones, con la plataforma de Zoom o plataformas similares; pero existen otras disponibles de mayor alcance, sobre todo para experiencia docente. Considera que conviene que el Consejo Universitario, en vista de que le corresponde elaborar políticas, además de la fiscalización, tome algún tipo de decisión sobre cómo manejar la virtualización en la Universidad de Costa Rica a mediano plazo. Las inversiones que habría que hacer es en términos de trasladar una política de una inversión a otra, recurrir a presupuestos; en otro momento conversó sobre la subejecución presupuestaria, porque es natural que exista más marcada, ya que las actividades cambiaron; pero las plataformas similares a Zoom no son suficiente para sustituir una clase presencial al menos en

un 70% o un 80%. Sin embargo, esa es una decisión de fondo que habría que tomar pensando en que esa virtualización se pueda continuar y en que esos alcances para llevar la docencia universitaria a más regiones del país, sin necesidad de provocar el desplazamiento de muchas personas hacia un sitio específico.

Reitera que es una decisión de fondo, y no está seguro de que hayan hecho el ejercicio de plantearse qué tan conveniente sea para la educación universitaria. A raíz de que las cuatro grandes empresas que están trabajando las vacunas han suspendido procesos en fase 3 (para algunos es la fase final), se posterga la previsión de vacunas para abril del año entrante. Esto debería poner a pensar que la virtualización de cursos, a la larga, sí tiene sentido en el mediano plazo, que no son una emergencia inmediata.

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD cede la palabra a la Dra. Teresita Cordero.

LA DRA. TERESITA CORDERO, ante el tema tan importante y como están conversando acerca de asuntos que les preocupa, sugiere que se invite a la Dra. Susan Francis para que, desde la Vicerrectoría de Docencia, les dé un informe sobre el tema de la virtualización y los planes que se tienen, le parece que es de resorte de la Vicerrectoría de Docencia

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD acoge la sugerencia de invitar a la Dra. Francis, pero va a coordinar para ver cuándo los puede visitar, porque para el informe de la Caja Costarricense de Seguro Social la señora vicerrectora va a enviar al Sr. Jaime Caravaca en su representación.

ARTÍCULO 3

La señora directora, Prof. Cat. Madeline Howard Mora, propone una modificación en el orden del día para continuar con el acuerdo de dar por recibido los siguientes documentos: *Informe gerencial, análisis de los Estados Financieros, Estados financieros auditados, Carta de gerencia de los auditores externos y la auditoría de Tecnologías de Información.*

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD somete a votación la modificación en el orden del día y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: M.Sc. Carlos Méndez, M.Sc. Patricia Quesada, MBA Marco Vinicio Calvo, Bach. Valeria Rodríguez, Sr. Rodrigo Pérez, M.Sc. Miguel Casafont, Ph.D. Guillermo Santana, Lic. Warner Cascante, Dr. Rodrigo Carboni, Dra. Teresita Cordero y Prof. Cat. Madeline Howard.

TOTAL: Once votos

EN CONTRA: Ninguno.

Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA modificar el orden del día para continuar con el acuerdo de dar por recibido los siguientes documentos: *Informe gerencial, análisis de los Estados Financieros, Estados financieros auditados, Carta de gerencia de los auditores externos y la auditoría de Tecnologías de Información.*

****A las nueve horas y cinco minutos, se unen a la sesión virtual el M.B.A. Glenn Sittenfeld Johanning, contralor de la Oficina de Contraloría Universitaria; Licda. Mariela Pérez Ibarra, Subcontralora de la Oficina de Contraloría Universitaria, y el Lic. Donato Gutiérrez Fallas, Oficina de Contraloría Universitaria. ****

ARTÍCULO 4

El Consejo Universitario conoce el acuerdo para dar por recibido los siguientes documentos: *Informe gerencial, análisis de los Estados Financieros, Estados financieros auditados, Carta de gerencia de los auditores externos y la auditoría de Tecnologías de Información*. Lo anterior de conformidad con la exposición realizada por el Ing. José Francisco Aguilar Pereira, vicerrector de Administración, en la sesión N.º 6432, del martes 13 de octubre de 2020.

MBA GLENN SITTENFELD: —Buenos días a todos y a todas.

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD da los buenos días, y la bienvenida al MBA Glenn Sittenfeld y a su equipo de trabajo. Explica que le comentó el M.Sc. Carlos Méndez que deseaban venir para hacer unas advertencias sobre el informe.

Cede la palabra al MBA Glenn Sittenfeld.

MBA GLENN SITTENFELD: — Agradecerles de nuevo el espacio. Como lo señala la Prof. Cat. Madeline Howard, vimos la presentación que hizo la Administración sobre los aportes que dimos al oficio OCU-R-104-2020; de algunas teníamos conocimiento, pues producto de los monitoreos y los estudios que hemos venido haciendo, hemos ido cursando algunos informes con las oficinas técnicas, como la Oficina de Administración Financiera y la Oficina de Planificación Universitaria, para conocer cómo va el cumplimiento de las sugerencias brindadas.

Hay otras manifestaciones, pues lamentablemente no hemos tenido tiempo, porque la conocimos hasta el martes y ustedes comprenderán que en un día es muy difícil pronunciarnos sobre esto, porque es un tema que le hemos dado seguimiento este año y se le dará el año entrante. Hace poco entregamos el OCU-R-142-2020, que se refería al criterio sobre los *Estados Financieros e Informe Gerencial 2019*; entonces, hay algunos temas que vimos que siguen manteniendo relevancia, de modo que vemos necesario que el Órgano Colegiado tome una decisión sobre esos temas, porque consideramos que existe algún tipo de riesgo o alguna consideración importante que amerita que el Consejo Universitario le solicite a la Administración tomar acciones. En ese sentido es que voy a centrar mi participación, con la salvedad de que los aspectos operativos y de oficina los excluyo porque el oficio OCU-R-104-2020 tiene 32 sugerencias; es bastante extenso.

Hicimos un zarandeo de aquellos que sí eran de resorte del Consejo o por lo menos riesgosos y sobre dicho oficio me voy a referir a las sugerencias 1, 32, 7, 8, 10, la 12, 3, 15 y la 23.



Las clasificamos en tres ejes:

1. Aplicación de las *Normas internacionales de contabilidad del sector público* (NICSP): vemos algunos riesgos importantes y necesarios.
2. Otros temas relacionados con la ejecución presupuestaria y los superávits.
3. Recursos que tienen que ver con cobros administrativos pendientes que no se han definido.

Entonces, parte de las sugerencias que están en el OCU-R-142-2020 las clasificamos y las condensamos en esos tres ejes.

Teníamos otro eje de sostenibilidad financiera, pero recientemente nos informaron que la Administración le presentó al Consejo un estudio de sostenibilidad financiera, el cual no hemos analizado ni conocido. De modo que, para dar una resolución sobre el tema, lo estamos excluyendo, sabiendo que es un tema relevante a nivel institucional y de país, ya que cada vez está más complicado. Existen presiones en los estados judiciales sobre el régimen salarial, situaciones del FEES que ustedes ya conocen; todo eso impacta y obligó a actualizar algunos estudios actuariales o de sostenibilidad financiera que en su momento eran válidos; pero actualmente, con los escenarios presentes, perdieron un poco de utilidad; entonces, para no ahondar sobre ese cuarto eje, decidimos eliminarlo y nos vamos a centrar en los otros tres ejes.



El primero está relacionado con las NICSP. En el oficio OCU-R-104-2020 abordamos en algunas sugerencias, como dar continuidad al proceso de adopción de las NICSP, que procura que los registros contables cumplan con la Contraloría General de la República. Recordemos que desde el 2015 ya es obligatorio, y nos introdujeron en la fotografía, porque existe un decreto subejecutivo que nos obliga a cumplir con este marco de referencia y la Contabilidad nos ha dado plazos y plazos; la Administración lo estuvo justificando.

En el 2018, se promulgó la Ley N.º 9635 y en el Título IV, este es un tema obligatorio para la Institución, de ahí nuestra insistencia en este proceso y sobre todo que está el marco de referencia, el artículo 27 de la Ley N.º 9635, la Ley N.º 8131, *Ley de Administración Financiera de la República y presupuestos públicos*, que también establece el deber de información en el capítulo sobre este tema, porque no les aplica toda la Ley N.º 8131, pero en esa parte sí los obliga; igual está en los decretos ejecutivos que sí les obliga.

Lo que sugerimos para que el Consejo Universitario evalúe y tome una decisión sobre este tema – porque todavía sigue teniendo relevancia y es importante en esta etapa en la que están de aprobar los estados financieros 2018 y de las responsabilidades que tienen como Órgano Colegiado– es que le soliciten a la Administración presentar un informe sobre el avance de cómo va la implementación de las NICSP.

En mayo, en un oficio de la Oficina de Administración Financiera, se nos dice que el avance está en un 50%; antier, el Directorio Financiero repite que está en un 50%; entonces, han pasado cinco meses y pareciera que no ha avanzado. De modo que es importante que el Órgano Colegiado solicite, de manera responsable y respetuosa, el plan de acción en donde se evidencie cómo se está llevando a cabo esta implementación y que se realice de acuerdo con los plazos de la Ley 9635. El Directorio Financiero y el señor rector señalaban de que en diciembre del 2021 había tiempo.

Sí nos preocupa que hayan pasado cinco años y vayamos por un 50%; queda un año y tres meses, ¿se va a completar ese otro 50%? Por eso, hablamos de un plan de acción quinquenal que incluya las actividades por realizar, quiénes van a ser los responsables, en qué plazos se van a ir cumpliendo las diferentes etapas de este proceso, si se van a hacer cambios o no en la herramienta tecnológica. En este momento, el fuerte para el registro contable y presupuestario es el CQ-CIAS, que requiere de cambios importantes; no conocemos si están implementando recursos para hacerle mejoras a este sistema que está desarrollando: Oracle Corporation (compañía especializada en el desarrollo de soluciones de nube y locales), pero conocer más en detalle cómo va y cómo está proyectado llevar a cabo esa implementación de las NICSP, que son de acatamiento obligatorio en el 2021.

Adicionalmente, que se tomen las previsiones necesarias para incorporar la información que se requiere en los estados financieros y de ejecución presupuestaria de la Institución con respecto a los entes afines y las NICSP, pues cuando hay una relación de poder o de control sobre los entes se debe presentar por lo menos en notas, aparte de los estados financieros de la Institución, y se pueden presentar otros estados financieros donde se consolide la información.

A principio de año, la Contraloría General de la República emitió un informe sobre el vínculo externo remunerado y unas disposiciones (esas sí son de acatamiento obligatorio por la Administración), y ese era uno de los ejes que correspondía para dar ese informe a la Contraloría General de la República.

Vemos necesario, pertinente y oportuno que el Consejo Universitario tome una decisión y, si lo tienen a bien, solicite a la Administración cómo van a solventar esas situaciones, en especial con los agentes afines, como la Fundación UCR, que es la que maneja y administra los proyectos de la Institución; eventualmente, podría ser la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo (Jafap), porque existe una relación de control (se nombra a una junta directiva); consolidados financiero, tal vez no, pero esos son los estudios que deben realizar; la Asociación Deportiva Universitaria (ADU) es otra a la que la Universidad le transfiere como doscientos millones de colones al año y hay una relación de poder y de control, ya que el director de la ADU, por convenio, tiene que ser la persona que ocupa la jefatura de la Unidad de Programas Deportivos, Recreativos y Artísticos; entonces, ven que existe una relación de control, aparte de que se le transfieren los recursos públicos.

De ahí nuestra excitativa, de la manera más respetuosa, para que ustedes valoren, con respecto a las NICSP, que hay varios elementos que nosotros no los vemos claros al día de hoy; así que es necesario que el Consejo Universitario le solicite la información a la Administración.

Contraloría Universitaria		
Aplicación NICSP		
Tema	Criterio	Sugerencia
- Continuidad adaptación - I.F. datos comparables - Nota E.F. establezca relación entes afines	- Art.27 (Ley 9635) - Ley 8131 - D.E.39665 del 2015 obliga - D.E.41039-H	Presente informe avance implementación y Plan acción que lo evidencie. Deberá incluir: actividades, responsables, plazos, herramienta tecnológica, otros. Inicio 2015 y al 2020 está a un 50%

Otro de los ejes tiene que ver con la ejecución presupuestaria. En las sugerencias números 8 y 10 del OCU-R-104-2020, señalábamos que se debe presentar un plan de acción para que se mejore la ejecución presupuestaria relacionada, sobre todo, con las partidas de bienes duraderos y donde se incluya lo que es la adquisición y construcción de bienes institucionales, así como las construcciones, adiciones y mejoras, a fin de controlar el incremento de los superávits de presupuesto, tanto en los proyectos de inversión como en el programa de renovación científica y tecnológica.

Sabemos que dentro de los superávits se ha mostrado un incremento importante de las partidas, y este es un efecto colateral, porque existe una baja ejecución en estas partidas de bienes duraderos.

En la sugerencia 8, indicamos que el plan debería incluir tanto de los fondos corrientes como del vínculo externo, porque hemos visto que en los últimos años ha habido un incremento en los superávits del vínculo externo; ese es el criterio sobre el análisis que elaboramos. En los últimos años, la subejecución ha andado cerca del 46%, y estos dos tipos de superávit rondan unos veinticinco mil millones de colones. El incremento que ha tenido el superávit financiero lo pueden ver en los informes financieros y la posición que ha tomado la Contraloría General de la República sobre el tema de los superávits, que es un tema que está pendiente por resolver. Saben que los órganos colegiados le enviaron una nota a la Contraloría General de la República en su momento; creo que no ha habido respuesta sobre esas discrepancias, porque la Contraloría dice que esos superávits derivados del FEES no son específicos, sino libres.

La sugerencia es que el Consejo Universitario le solicite a la Administración que presente un plan de acción para que se mejore la ejecución del presupuesto anual en relación con las partidas vinculadas con los bienes duraderos, donde se incluyan todas las partidas del Programa de Renovación de Equipos Científico y Tecnológico en proyectos de inversión. Este plan debe incorporar los recursos del vínculo externo; adicionalmente, que se valore incluir los recursos que se necesitan cada año solamente en la corriente presupuestaria bajo un enfoque de presupuesto plurianual, como lo establece la Contraloría General de la República. Nosotros no observamos, por ejemplo, en el Plan Presupuesto 2021 que la Administración lo haya presentado, y las normas de la Contraloría exigen eso también.

Es importante que presenten un informe sobre los avances que se han logrado para salvaguardar los recursos del FEES y las leyes específicas. Hemos observado que existen algunas leyes de la Asamblea Legislativa que disminuyen, atentan y afectan algunas actividades específicas de la Institución (por ejemplo, la ley de pesca del atún), a fin de tener mejores elementos de juicio sobre algunos recursos que requieren algunas unidades de la Institución.

Asimismo sugerimos de manera respetuosa que se atienda con oportuna pertinencia los elementos que demandan los procesos de los diferentes estrados administrativos y judiciales. Como parte de este tema, se le debe dar seguimiento y presentar ese diferendo que se tiene con la Contraloría General de la República por los superávits derivados del FEES. Este es uno de los puntos que vemos importante descartar para que ustedes, como están por conocer los estados financieros del 2018, tomen en cuenta estos temas que están en las recomendaciones 8 y 10 de nuestro informe.

Contraloría Universitaria		
Ejecución Presupuestaria-Superávits		
Tema	Criterio	Sugerencia
- Plan acción mejore ejecución partida B.D. controlar superávits F.C. y V.E.) - Incluir recursos presupuesto plurianual - Asegurar desde CONARE recursos FEES - Determinen efectos leyes específicas - Seguimiento discrepancias Superávits	- Debido B.D. ejecución 46% - Últimos 5 años superávits Project. Inversión y PRECT aproxim. 25 mil millones - Incremento superávits V.E últimos años - Posición CGR sobre los superávits	- Plan acción mejore ejecución partidas B.D. en F.C. y V.E. así controlar incremento superávits - Valor incluir en la corriente presupuestaria los recursos bajo enfoque presupuesto plurianual - Presente informe avances salvaguarda FEES y leyes específicas - De seguimiento diferendo superávits derivados del FEES
UCR	5	

Otro de los ejes son los recursos pendientes por definir en las sugerencias 3, 15 y 23 de nuestro informe OCU-R-104-2019, donde se señalan tres situaciones: uno es el tema del Programa de Atención Integral de la Salud (PAIS), que ya conocemos que se perdió en casación; entonces, nuestra sugerencia es que se le solicite a la Administración o que se emplace de qué manera se liquidará esa cuenta por cobrar, porque es una cuenta que ya no se va a recuperar, ya no hay manera de que nos paguen, y corresponde a tres mil ochocientos cuarenta y un millones de colones. En algún momento, cuando se estaba discutiendo el Plan-Presupuesto 2021, lo alertamos y además lo presentamos a la Comisión; igualmente, en el oficio de la Oficina Jurídica se le comunicó a la Administración (creo que fue en febrero o marzo). Este año se le informó oportunamente a la Administración de que se había perdido, y ya no hay manera de cobrarlo. Sobre este tema se ha alertado durante muchos años al Consejo Universitario, pero llegó la hora en donde no hay manera de cobrarlo, porque ya se perdió en casación, y tampoco hay manera de volver a apelarlo.

Sí lo consideramos importante, ya que no hubo tiempo de incluirlo en el Plan-Presupuesto 2021, pero sí de que el Consejo Universitario, con la asesoría jurídica, si es el del caso, o técnica de la Oficina de Administración Financiera, establezca e indique cómo se va a liquidar esa cuenta por cobrar. Además, observamos que, como en el año 2016 o 2017, la Oficina de Administración Financiera realizó un registro de ciento noventa y siete millones de colones, pero eran cuatro mil millones de colones lo del PAIS. Sacaron esa cantidad porque tienen entendido que ese fue el monto que no se pudo respaldar con documentos.

Lo que sí se pudo respaldar con documentos, y que se inició ese cobro ante el Tribunal Contencioso-Administrativo fueron los tres mil ochocientos cuarenta y un millones de colones; entonces, los ciento noventa y siete millones de colones que no se pudieron respaldar fue un asiento contable y lo pasó por pérdida, pero no lo justificó técnicamente. De modo que hemos insistido en que sería oportuno y conveniente que acuerden que cada transacción financiera presupuestaria, y sobre todo en Administración Pública, tiene que estar motivada y tiene que ser una motivación razonada y con un buen criterio. No observamos el fundamento, y por eso nuestra insistencia con respecto al PAIS.

Otro recurso pendiente es con respecto al fondo de trabajo de la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica (FEUCR). Sabemos que ya se conformó una comisión y que están trabajando sobre el tema; por ejemplo, se establecieron algunas acciones para achicar y restringir el fondo de trabajo; conforme iban haciendo reintegros, les iban capando como un 35%, y no se lo reintegraban; entonces, de alguna manera, el fondo de trabajo tiene sin reintegrar cerca de quince o veinte millones de colones (no recuerdo el monto exacto, me disculpan); eso es lo que esta comisión está evaluando.

En el 2016 elaboramos un informe en el que brindamos aportes y sugerencias, y destacamos la importancia de dar seguimiento al monto del fondo de la FEUCR para finiquitar y normalizar la operación del fondo de trabajo, pero no se ha podido hacer. Como no se ha ejecutado correctamente, es necesario que se normalice la situación de dicho fondo.

Otro aspecto pendiente es la venta de bienes y servicios realizada por medio de la Fundación UCR, relacionada con la construcción de unos pabellones en el Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación (Icoder). Se trata de una venta de servicios al Icoder. En el 2016, se cobró ciento noventa millones de colones; en el 2017, diez millones de colones, y en el 2018, tres o cuatro millones de colones; en total, suma doscientos doce millones. El Icoder rescindió el convenio por no estar satisfecho con el producto entregado, de manera que es una operación por cobrar al Icoder. Con respecto a esto, la OCU no observa que la Administración haya tomado acciones.

Es importante que el Consejo Universitario solicite a la Administración el plan de acción de cómo se va a finiquitar la gestión de cobro relacionada con el proyecto del pabellón deportivo en el que medió el CICAP, instancia que brindó ese servicio al Icoder.

En resumen, esos son los tres ejes que sintetizamos, las sugerencias señaladas en el oficio detallan los pendientes y presentan un factor de riesgo, pues ese es el deber de la Oficina de Contraloría Universitaria (OCU). En aras de salvaguardar y proteger los intereses de la Institución, vinimos a presentar este informe ante ustedes.

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD agradece a las personas representantes de la OCU por estas advertencias. Cede la palabra a la Dra. Teresita Cordero.

LA DRA. TERESITA CORDERO agradece al MBA Glenn Sittenfeld, al Lic. Donato Gutiérrez y a la Licda. Mariela por la presentación. Se pregunta qué sucede si el Consejo Universitario no hace nada y cuál será el acuerdo que tomará el plenario ante las advertencias, atinadas, que hace la OCU, muchas de las cuales son temas recurrentes, pues las ha escuchado desde que es miembro.

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD propone, antes de que el Órgano Colegiado dé por recibidos los informes, que la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios (CAFP) se reúna con las personas de la OCU para que, conjuntamente, redacten los acuerdos; de lo contrario, considera que sería irresponsable de parte del Consejo Universitario, tras escuchar la exposición de la OCU, tomar una decisión ahora. Es un tema que requiere reflexión y que se analice bien lo que se va a estructurar, dado que son muchas las cosas que atender. No omite manifestar que como Consejo Universitario están muy agradecidos con la OCU.

Cede la palabra al MBA Glenn Sittenfeld.

EL MBA GLENN SITTELFELD dice le parece que la consulta de la Dra. Teresita Cordero la acaba de responder la Prof. Cat. Madeline Howard. Desconoce cuál es el procedimiento establecido por el Consejo Universitario para atender este asunto; si lo aprueban en este momento o si lo trasladan a la CAFP para que elabore un dictamen que contenga sugerencias y acuerdos. Desea saber si, con lo manifestado por la Prof. Cat. Howard, la inquietud planteada por la Dra. Teresita Cordero fue dilucidada.

Enfatiza que el Consejo Universitario tiene un nivel de responsabilidad importante, por esa razón pidieron audiencia, para exponer las apreciaciones de la OCU sobre los aspectos que consideran que son relevantes para resguardar los intereses de la Institución.

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD cede la palabra al Ph.D. Guillermo Santana.

EL Ph.D. GUILLERMO SANTANA agradece a la OCU y al MBA Glenn Sittenfeld el aporte que les están dando. Dice que le preocupa la aprobación de las *Normas internacionales de información financiera* (NIIF/NIC), porque inició su gestión en el Consejo Universitario (2018), y cuando recibieron al vicerrector de Administración le consultó sobre la implementación de dichas normas y la respuesta fue que se tenía un avance, pero muy pequeño.

Concuerda con que se haga la salvedad de que, para la implementación de las *Normas internacionales de información financiera* (NIIF/NIC), esta debe obedecer a una solicitud del Consejo Universitario, con el fin de proyectar cuándo estaría implementado el plan y para tener claridad del manejo de la Hacienda Universitaria. Además, si todo el sector público está obligado a operar en esos términos, la concordancia entre la Universidad y el resto del sector público debe alcanzarse a la brevedad posible.

No es experto en contabilidad financiera, pero sabe que puede recurrir a la OCU y a otras instancias técnicas de la Universidad para garantizar que, efectivamente, caminan a paso firme en la transformación.

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD lamenta que el Dr. Carlos Araya, rector, no esté presente para escuchar la excelente exposición de la OCU, dada la importancia de este tema, independientemente de las recomendaciones que este Órgano Colegiado pueda brindar.

Cede la palabra al Sr. Rodrigo Pérez.

EL SR. RODRIGO PÉREZ retira el uso de la palabra.

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD cede la palabra al M.Sc. Carlos Méndez.

EL M.Sc. CARLOS MÉNDEZ saluda a todos y todas. Agradece a la Oficina de Contraloría Universitaria por el resumen de las alertas citadas en un oficio por escrito. Percibe que están en una especie de limbo con los cambios sugeridos en la presentación de los informes, así como en la naturaleza y el contenido de estos para los próximos años, lo que conlleva, en cierta forma, a experimentar con este nuevo procedimiento.

Si bien es cierto, la Procuraduría General de la República (PGR) se había pronunciado al respecto, lo que han venido haciendo es recibir de la Administración la respuesta relacionada con las alertas. Reflexiona que deben analizar no solo las observaciones de la OCU, sino también la respuesta de la Administración para determinar los acuerdos que debe tomar este Órgano Colegiado, como fiscalizador de las acciones de la Administración.

Opina que la sugerencia de la Prof. Cat. Madeline Howard es muy oportuna, la cual, como coordinador de la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios, acoge; de esa forma el trabajo será más ágil en la elaboración de una propuesta de acuerdo para ser presentada al plenario.

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD cede la palabra al Lic. Warner Cascante.

EL LIC. WARNER CASCANTE agradece a la OCU por la presentación de las alertas. Señala que la auditoría interna ofrece, como parte de sus servicios, la fiscalización, el asesoramiento, la prevención y la detección de acciones irregulares. Refiere que el hecho de que se trate de una alerta no significa que no tenga consecuencias importantes. Estas alertas emanadas de la auditoría interna, remitidas por escrito en el informe de la Administración, no es la primera vez que las hace.

Le preocupa que la OCU señala alertas sobre las cuales las decisiones que tome el Órgano Colegiado pueden generar responsabilidades para los miembros. De momento, la acción de responsabilidad gravita en el seno del Consejo Universitario; al tomar un acuerdo, dicha responsabilidad saldría de la esfera del Órgano; pero en este momento la responsabilidad recae sobre los miembros.

Opina que es oportuno y acertado no tomar un acuerdo sobre este asunto ahora y que se traslade a la CAFP para que considere la formulación de acuerdos específicos, con el propósito de dejar en la Administración esto, pues siempre se ha originado en la Administración.

Enfatiza que el Consejo Universitario tiene entre de sus funciones fiscalizar. Lamenta que la implementación de las Normas internacionales de información financiera (NIIF/NIC) lleven años y que la Administración, cuando se le pregunta, solo se limite a responder que están trabajando en ello.

Otro elemento es el Sistema contable de la Fundación-UCR, aunque es un tema aparte, está relacionado, porque cuando se cuestiona dicho sistema la Fundación tiene años de justificarse alegando que debe programarse y hacer algo en el sistema. El punto es que para eso están los programadores, de manera que ha habido un letargo, una resistencia, para mostrar adecuadamente los esquemas de información, lo cual que puede interpretarse como falta de transparencia.

Añade que en la CAPF están reformulando la estructura del informe gerencial. Considera muy oportuna esta alerta que los pone en perspectiva, ya sea de asumir la responsabilidad del riesgo o, bien, trasladarla a quien corresponda.

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD cede la palabra al MBA Glenn Sittenfeld.

EL MBA GLENN SITTENFELD dice que la consulta planteada por la Dra. Teresita Cordero fue respondida en el chat de la plataforma Zoom por el Lic. Warner Cascante.

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD cede la palabra a la Dra. Teresita Cordero.

LA DRA. TERESITA CORDERO agradece a todos los comentarios y la información para aclarar la inquietud. Solicita a la CAFP establecer un plazo en los acuerdos. El Consejo Universitario ha pedido a la Administración, por ejemplo, la resolución para atender el caso del Icoder o si se tiene un finiquito, pero no reciben respuesta; de hecho, el Dr. Henning Jensen acostumbraba decir las cosas a medias. Espera que el Dr. Carlos Araya tome acciones al respecto.

Desea que conste en actas que, a veces, las finanzas de la Universidad están muy dispersas y desorganizadas. No sabe si esa apreciación es por ser desconocedora de la materia contable. Le preocupa cómo es que tienen superávits y se siguen repitiendo situaciones, y que como Órgano Colegiado no obtengan respuesta; que operen sistemas que no están integrados y que la Contraloría General de la República (CGR) sea la que señale que la Universidad debe hacer cambios. Lo menciona por el caso de la Fundación. Por todo lo expuesto, es necesario solicitar cuentas y definir plazos.

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD menciona que ayer por la noche ingresó el oficio OJ-318-2020, relacionado con el proceso contencioso del Convenio PAIS-CCSS, el cual es importante que conozcan.

Da lectura al oficio OJ-318-2020, que dice:

Estimado señor:

En relación con su oficio R-5562-2020, mediante el cual solicita se le indique el estado actual del proceso contencioso administrativo incoado por la Universidad de Costa Rica contra la Caja Costarricense del Seguro Social, el cual se tramita el Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, expediente No. 15-61511027-CA, me permito informarle:

La Universidad interpuso este proceso con las siguientes pretensiones:

Que se declare la nulidad absoluta del oficio GF-25.038/ GMD-38.30014 del 01 de julio de 2014, notificado el 16 de julio de 2014, por el cual la Caja Costarricense de Seguro Social denegó el reclamo administrativo interpuesto por la Universidad de Costa Rica mediante oficio VRA-4552014, relacionado con el desequilibrio financiero del Contrato DCSS-0012003, durante la vigencia del Programa de Atención Integral en Salud (PAIS) por la relación contractual entre la Caja y la Universidad, durante el periodo 2003- 2012, por carecer de motivación.

Que se declare en sentencia que el reclamo presentado ante la CCSS por la UCR el 14 de febrero de 2014, mediante oficio VRA-455-2014, es procedente y que se encuentra ajustado a derecho y al mérito de los autos. Asimismo, que se declare que, como consecuencia de la pérdida del equilibrio financiero del contrato, se dio un enriquecimiento sin causa a favor de la CCSS y una excesiva onerosidad sobrevenida en perjuicio de la Universidad de Costa Rica.

Que se ordene a la CCSS pagar a la Universidad de Costa Rica un total de tres mil ochocientos cuarenta y un millones ochocientos cuarenta y un mil cuatrocientos ochenta y cinco colones con veintinueve céntimos (C3.841.841.485,29), correspondiente al desequilibrio financiero mencionado.

Que se condene a la CCSS a pagar intereses legales, la correspondiente indexación de los montos señalados y costas del proceso.

De acuerdo a la informado en su oportunidad, mediante oficio OJ-1121-2018, en la Sentencia No. 105-2018 de las 15:45 horas del 14 de noviembre de 2018, notificada a las 10:00 horas del 16 de noviembre de 2018, el Tribunal declaró sin lugar la demanda incoada por la Universidad y condenó al pago de ambas costas del proceso, por lo que se interpuso el recurso de casación correspondiente contra esta resolución, el pasado 7 de diciembre de 2018.

Asimismo, mediante oficio OJ-95-2020, se informó que en la Sentencia No. 176-FS1-20 que de las 10:40 horas del 23 de enero de 2020, notificada el 20 de marzo de 2020, la Sala Segunda, rechazó el recurso con las costas a cargo del recurrente, por lo que respecto al fondo este proceso se encuentra finalizado.

No obstante, se debe considerar que la Universidad fue condenada al pago de ambas costas del proceso, así como las correspondientes al recurso de casación. Dichas costas se calculan con base al monto de la absolutoria (C3.841.841.485,29) y de conformidad con lo establecido en los Aranceles de Honorarios por Servicios Profesionales de Abogacía y Notariado.

En este momento, luego de revisar el expediente judicial en línea, se pudo constatar que la CCSS presentó la liquidación de costas correspondiente por el monto de trescientos ochenta y nueve millones ciento ochenta y cuatro mil ciento cuarenta y ocho colones (C389.184.148) más intereses y costas de la ejecución; sin embargo, todavía no se le ha dado traslado a la Institución de dicha liquidación presentada.

Ahora bien, luego de presentada la liquidación de la CCSS, falta que se le dé audiencia a la Institución y, posteriormente, se deberá dictar la resolución que determinara el monto definitivo de liquidación de costas a cancelar por la Universidad.

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD desconoce si la OCU tenía conocimiento, si lo requieren, puede enviárselos. Cede la palabra al Lic. Donato Gutiérrez.

EL LIC. DONATO GUTIÉRREZ señala que aunque el M.Sc. Carlos Méndez expresó que se está generando un procedimiento nuevo, es muy importante el análisis de los informes expuestos, porque les permite tener mayor claridad.

Recientemente, analizaron el informe del 2017, cuya presentación oral es valiosa porque agiliza y contribuye con el trabajo que debe realizar la CAFP. Para la elaboración del dictamen es importante conocer las apreciaciones de los miembros y escuchar la posición de la Administración; por ejemplo, la Administración hace observaciones generales, pero la OCU no tiene ningún documento que lo respalde, mientras que los documentos de la Oficina de Contraloría contienen los elementos y las justificaciones; si bien señalan que han avanzado en equis aspecto o proceso, no quedan los compromisos. Ante esa carencia, la OCU, para el informe del 2019, se enfocó en la parte más operativa y técnica para enviarlo directamente a las autoridades, lo cual genera un cambio.

Destaca la importancia de que la Administración, cuando se pronuncie, no solo lo haga verbalmente, sino también que medie un documento que contenga los compromisos o el avance; esto, porque el Consejo Universitario solo lo acepta, sin que medie ninguna referencia del compromiso, así que lo que se haga sea más contundente.

Manifiesta que la OCU puede facilitar a la CAFP el documento con las sugerencias y los criterios expuestos, para que sirvan de insumo en el análisis que deben realizar. La presentación oral del informe agiliza el proceso; no obstante, es conveniente tener por escrito la posición oficial de las instancias, particularmente cuando se trata de temas delicados.

En lo que respecta a las NIIF, está empezando con esta sección. Revisó los años 2015, 2016 y 2017, en los cuales el acuerdo del Consejo Universitario lo solicita a la Administración, pero no menciona las NIIF, porque, de alguna manera, se acepta el compromiso de la Administración de que está avanzando, pero no queda formalmente.

Con este nuevo proceso debe constar por escrito la posición de la Administración sobre las observaciones; no importa si son cinco puntos. Por ejemplo, en el 2019 la OCU colocó doce recomendaciones; si el Órgano Colegiado toma un acuerdo sobre tres de las sugerencias, las otras nueve las acepta con los avances y los compromisos que asume la Administración. No es necesario que el Consejo Universitario tome un acuerdo específico, sino que quede por escrito la posición de la Administración.

LA OCU considera positivo que se acorten todos los plazos; si estos disminuyen, la OCU va a cumplirlos, porque les interesa que el Consejo Universitario salga adelante en el sentido de que sobre estos asuntos, en especial en estos tiempos, el Consejo se pronuncie y tome acuerdos. Por eso disminuyeron sustancialmente en el 2019 el informe, que fue enfocado específicamente a puntos muy concretos donde el Consejo Universitario puede tener participación, porque están tratando de ayudar para que el Órgano Colegiado logre sacar los acuerdos más cercanos a las liquidaciones, dadas las responsabilidades que asume como órgano.

No omite manifestar que la OCU está en la mayor disposición de facilitar al Consejo Universitario esta información, a fin de que tomen los acuerdos oportunamente, datos que pueden ser de utilidad para el análisis y la respectiva elaboración del dictamen en la Comisión.

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD manifiesta que el Consejo Universitario trasladará este caso a la CAFP. Agradece al MBA Glenn Sittenfeld, a la Licda. Mariela y al Lic. Donato Gutiérrez por la visita. Les desea un feliz día.

EL MBA GLENN SITTENFELD agradece al Consejo Universitario por el espacio y les desea un excelente día.

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD propone trabajar bajo la modalidad de sesión de trabajo.

*****A las nueve horas y cincuenta y tres minutos, salen el MBA Glenn Sittenfeld Johanning, contralor; Licda. Mariela Pérez Ibarra, Subcontralora, y el Lic. Donato Gutiérrez Fallas, de la Oficina de Contraloría Universitaria. *****

*****A las nueve horas y cincuenta y cuatro minutos, el Consejo Universitario entra a sesionar en la modalidad de sesión de trabajo.*

*A las nueve horas y cincuenta y seis minutos, se reanuda la sesión ordinaria del Consejo Universitario. *****

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD da lectura a las modificaciones incorporadas.

Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA trasladar a la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios (CAFP) los siguientes documentos: Estados financieros y liquidación presupuestaria al 31 de diciembre de 2018; Informe gerencial al 31 de octubre de 2018; Estados financieros y Opinión de los auditores independientes al 31 de diciembre de 2018 para que, junto con las observaciones efectuadas por la Oficina de Contraloría Universitaria y la Administración, se elabore la propuesta de acuerdo correspondiente para ser discutida y aprobada por este Órgano.

Seguidamente, somete a votación la propuesta de acuerdo, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: M.Sc. Carlos Méndez, M.Sc. Patricia Quesada, MBA Marco Vinicio Calvo, Bach. Valeria Rodríguez, Sr. Rodrigo Pérez, M.Sc. Miguel Casafont, Ph.D. Guillermo Santana, Lic. Warner Cascante, Dr. Rodrigo Carboni, Dra. Teresita Cordero y Prof. Cat. Madeline Howard.

TOTAL: Once votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA trasladar a la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios (CAFP) los siguientes documentos: *Estados financieros y liquidación presupuestaria al 31 de diciembre de 2018, Informe gerencial al 31 de diciembre de 2018, Estados financieros y Opinión de los auditores independientes al 31 de diciembre de 2018*, para que junto con las observaciones efectuadas por la Oficina de Contraloría Universitaria y la Administración se elabore la propuesta de acuerdo correspondiente, con el fin de ser discutida y aprobada por este Órgano Colegiado.

ACUERDO FIRME.

*****A las nueve horas y cincuenta y nueve minutos, el Consejo Universitario hace un receso.*

*A las diez horas y quince minutos, se reanuda la sesión con la presencia de los siguientes miembros: M.Sc. Carlos Méndez, M.Sc. Patricia Quesada, MBA Marco Vinicio Calvo, Bach. Valeria Rodríguez, Sr. Rodrigo Pérez, M.Sc. Miguel Casafont, Ph.D. Guillermo Santana, Dr. Rodrigo Carboni, Dra. Teresita Cordero y Prof. Cat. Madeline Howard. ****

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD recuerda que el Dr. Carlos Araya está ausente con excusa y el Lic. Warner Cascante no ha ingresado. Pregunta a los miembros si desean presentar algún informe de Comisión. Al no haberlos, continúa con el siguiente punto.

*****A las diez horas y diecisiete minutos, se reincorpora el Lic. Warner Cascante. *****

ARTÍCULO 5

El Consejo Universitario continúa con el análisis de la Propuesta de Dirección CU-30-2020, presentada por la señora directora, Prof. Cat. Madeline Howard Mora, en la sesión N.º 6432-05, sobre la modificación al acuerdo de la sesión N.º 6396, artículo 1, punto 5, del 23 de junio de 2020, relacionado con el “Procedimiento para que el Consejo Universitario analice y dé por recibidos los diferentes informes contemplados en la norma G-3-15 de las *Normas generales y específicas para la formulación, ejecución y evaluación del presupuesto de la Universidad de Costa Rica*”.

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD cede la palabra al Lic. Warner Cascante.

EL LIC. WARNER CASCANTE interrumpe para comunicar que el sistema lo sacó de la plataforma Zoom.

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD pregunta al Lic. Warner Cascante si desea presentar algún informe de Comisión.

EL LIC. WARNER CASCANTE responde que no.

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD somete a discusión la propuesta. Cede la palabra al M.Sc. Carlos Méndez.

EL M.Sc. CARLOS MÉNDEZ informa que ayer en la reunión de la CAFP conversaron y hubo consenso en solicitar a la Dirección atender este asunto en la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes, con el fin de que lo planteado pueda ser discutido con mayor amplitud.

Por otra parte, refiere que los informes del año 2018 y las alertas de la OCU sobre el proceso de formulación de los acuerdos finales deberían incorporarse en estos procedimientos. No cree que sea necesario devolverlo a la CAFP, sino elevarlo a una comisión ampliada, como lo es la Comisión de Coordinadores, para que sea analizado y que de ahí salga el dictamen definitivo.

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD acoge la propuesta del M.Sc. Carlos Méndez. Reconoce el gran esfuerzo de la CAFP en la elaboración de una propuesta de mejora del contenido del informe gerencial; incluso, en el Dictamen CAFP-9-2020 (páginas 17, 18, 19, 22, 23) se incluyen todas las personas y las opiniones de exmiembros de la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios, las instancias que fueron consultadas, entre otros.

Supone que en tanto detalle obviaron el *Reglamento del Consejo Universitario*, que en el artículo 11 establece como responsabilidades de la persona que ocupa la Dirección del Consejo:

b) Actuar como superior jerárquico del personal administrativo del Consejo Universitario (...)

t) Coordinar con las respectivas unidades administrativas del Consejo Universitario el seguimiento de los acuerdos aprobados por el Consejo Universitario e informar al Órgano Colegiado.

Con esto, al no haber consultado a la Dirección ni al personal administrativo, crearon un gran conflicto de tipo organizacional en el Consejo Universitario entre el personal que tiene a cargo, porque aunque son pares las decisiones, en el seno del Consejo Universitario lo que es el manejo del personal administrativo la Dirección tiene la jefatura, así que al operacionalizar la norma implementada se dieron cuenta que no corresponde a la realidad.

Añade que va a atender a la solicitud del M.Sc. Carlos Méndez de pasarlo a la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes, pero este es un tema administrativo, porque el asunto no tocó el fondo.

La propuesta de Dirección no trata aspectos que son de competencia exclusiva de la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios, a pesar de que el dictamen elaborado por la CAFP a la hora de implementarlo violentaba el *Reglamento del Consejo Universitario*. Como no va a seguir con esto, desea que conste en actas que va a hacer el pase a la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios.

Anticipa que para ella el personal administrativo que tiene a cargo es muy importante; por eso invitará a todas las personas involucradas en el proceso a la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes, donde se va a tratar el caso; les van a dar audiencia a las personas que van a ser afectadas por las decisiones que toman; es lo correcto.

No quiere caer ni en problemas sindicales ni con la Oficina de Recursos Humanos por violentar los derechos de las personas trabajadoras. A continuación, cederá la palabra a la Dra. Teresita Cordero y al Lic. Warner Cascante. Como no va a someter a votación, sino que lo va a retirar como lo pidió el M.Sc. Carlos Méndez, después lo verán en la Comisión.

Exterioriza su malestar a nombre de las personas que laboran y que se quedan una vez que los miembros concluyen su función en este Órgano Colegiado. Cede la palabra a la Dra. Teresita Cordero.

LA DRA. TERESITA CORDERO expresa que, a su juicio, esto es enmendar un procedimiento, lo cual es muy normal en la Administración. No comprende la preocupación o la molestia de la Comisión. Entiende que esto será discutido en la Comisión de Coordinadores; sin embargo, es un tema más de procedimiento que se podría resolver fácilmente. No tiene claro cuál es la preocupación de la Comisión con las intervenciones, más que una sensación de malestar. Quizá no es el momento, por lo que el M.Sc. Méndez quiere que sea discutido en la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes.

Le parece que cuando ocupan la Dirección ven toda la parte administrativa del Consejo Universitario y en las comisiones ven una parte. De modo que, a veces, no entienden muy bien todo el recurso humano que tienen, no porque sean desconocedores, sino porque no han tenido que lidiar o compartir con algunas de las personas que están en todos los procesos; las apreciaciones las reciben por medio del sistema, pero detrás hay mucho trabajo.

Respeto la posición del M.Sc. Carlos Araya y de la Prof. Cat. Madeline Howard, no obstante, lo aprobaría. Reitera que no comprende la molestia o la preocupación, considerando que este es un procedimiento administrativo.

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD cede la palabra al Lic. Warner Cascante.

EL LIC. WARNER CASCANTE celebra la sapiencia de la señora directora. Estima que este es un asunto de organizar el trabajo y que puedan hacerlo de la mejor manera. Si ha habido alguna diferencia de criterio o sobre el método de trabajo, es un asunto de orden administrativo que no debería ser visto en el plenario como tal; por eso apoya la sugerencia del M.Sc. Carlos Méndez de que sea discutido en la Comisión de Coordinadores. La idea es que todos puedan trabajar de la mejor manera, que nadie se sienta inquietado y que todos puedan realizar las labores de forma tranquila.

Cree que en dicha comisión pueden llevar a cabo un análisis más adecuado y que cada persona pueda estar satisfecha con la forma y el procedimiento. Si se ha cometido un error, se subsana; es una cuestión de poderse acomodar en los procesos administrativos internos del Consejo Universitario. Agradece a la Prof. Cat. Madeline Howard por acoger la propuesta del M.Sc. Carlos Méndez. Está convencido de que al final va a salir algo muy positivo.

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD pide a las personas de la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios (CAFP) que, cuando esto sea discutido en la Comisión, dejen claras cuáles son las objeciones que tienen al proceso, que ya fue coordinado por las instancias que lo van a hacer operativo, que son la Unidad de Estudios, la Secretaría Ejecutiva y el CIST, para analizarlo ese día.

La señora directora, Prof. Cat. Madeline Howard Mora, retira la propuesta de Dirección CU-30-2020 sobre la modificación al acuerdo de la sesión N.º 6396, artículo 1, punto 5, del 23 de junio de 2020, relacionado con el “Procedimiento para que el Consejo Universitario analice y dé por recibidos los diferentes informes contemplados en la norma G-3-15 de las *Normas generales y específicas para la formulación, ejecución y evaluación del presupuesto de la Universidad de Costa Rica*”.

ARTÍCULO 6

La señora directora, Prof. Cat. Madeline Howard Mora, presenta la Propuesta Proyecto de Ley CU-32-2020, en torno al Proyecto de Ley *Creación del Sistema Nacional de Cuidados y Apoyos para Personas Adultas y Personas Mayores en Situación de Dependencia (SINCA)*. Expediente N.º 21.962.

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD expone el dictamen, que a la letra dice:

“ANTECEDENTES

1. La Comisión Permanente Especial de Discapacidad y Adulto Mayor de la Asamblea Legislativa consultó el texto base del Proyecto de Ley denominado *Creación del Sistema Nacional de Cuidados y Apoyos para Personas Adultas y Personas Adultas Mayores en Situación de Dependencia (SINCA)*. Expediente N.º 21.962 (CPDA-029-2020, del 16 de junio de 2020). Dicha solicitud fue trasladada por la Rectoría para la elaboración del respectivo criterio institucional por parte del Consejo Universitario (R-3418-2020, del 18 de junio de 2020).
2. El Consejo Universitario solicitó criterio a la Oficina Jurídica, la Facultad de Medicina, el Programa de Posgrado en Gerontología, y al Programa institucional para la persona adulta y adulta mayor (PIAM) (CU-1147-2020, CU-1149-2020, y el CU-1148-2020). Las instancias universitarias consultadas remiten sus observaciones mediante los siguientes oficios: Dictamen OJ-482-2020, del 8 de julio de 2020; FM-341-2020, del 21 de agosto de 2020; PPGer-194-2020, del 27 de agosto de 2020, y VAS-PIAM-151-2020, del 26 de agosto de 2020.

ANÁLISIS

I. Objeto del Proyecto de Ley N.º 21.962

Tal y como su nombre lo indica el Proyecto de Ley N.º 21.962, denominado *Creación del Sistema Nacional de Cuidados y Apoyos para Personas Adultas y Personas Adultas Mayores en Situación de Dependencia (SINCA)*¹, busca crear una instancia gubernamental encargada de *optimizar la ejecución de los recursos existentes, incorporar otros recursos necesarios, crear, ampliar y articular los servicios de atención general o especializada que sean necesarios para garantizar la calidad de vida, la atención, los apoyos y el cuidado de personas que están en situación de abandono en hospitales y comunidades, personas adultas mayores, personas adultas con discapacidad, personas con enfermedades progresivas, o enfermedades degenerativas y las personas cuidadoras* (Artículo 1 del proyecto de ley).

De acuerdo con la exposición de motivos, esta iniciativa de ley afirma que a pesar de que existe una serie de instituciones creadas para la defensa y protección de derechos de las poblaciones sujetas de cuidados, así como otras que financian los proyectos, aún prevalecen procesos poco articulados y desvinculación entre los diversos programas y servicios brindados. Por tanto, al crearse el Sistema nacional de cuidados y apoyos para personas adultas y personas adultas mayores en situación de dependencia (Sinca), se espera que el país logre, paulatinamente, cerrar la brecha entre la oferta y la demanda de los servicios de cuidados (Exposición de motivos del Proyecto de Ley N.º 21.962, págs. 7-9).

II. Criterios

a) Oficina Jurídica

En relación con esta iniciativa de ley, la Oficina Jurídica señaló que el artículo 28, en sus incisos e) y f) violenta la autonomía universitaria, en el tanto, obliga a las universidades a que desarrollen actividades en un sentido determinado y exige el cumplimiento de fines que no fijados por estas. En consecuencia, recomienda solicitar que se elimine esa obligación en el proyecto (Dictamen OJ-482-2020, del 8 de julio de 2020).

¹ Esta iniciativa de ley fue presentada por la diputada Catalina Montero Gómez (periodo legislativo 2018-2022).

b) Facultad de Medicina

La Facultad de Medicina señaló la importancia del proyecto de ley, aunque subrayó tanto la necesidad de fortalecer las instancias existentes como velar por la sostenibilidad de recursos financieros destinados a atender a la población adulta mayor (FM-341-2020, del 21 de agosto de 2020).

c) Programa de Posgrado en Gerontología

El Programa de Posgrado en Gerontología rescata la relevancia de la iniciativa para el bienestar integral de las personas adultas mayores, adultas mayores con discapacidad y las personas cuidadoras, a la vez que plantea una serie de recomendaciones al articulado del proyecto (PPGer-194-2020, del 27 de agosto de 2020).

d) Programa Institucional para la persona adulta y adulta mayor

El Programa institucional para la persona adulta y adulta mayor analiza algunas debilidades del proyecto y su fundamentación, a la vez, que realiza igualmente observaciones a los artículos (VAS-PIAM-151-2020, del 26 de agosto de 2020).

LAPROF. CAT. MADELINE HOWARD da lectura a la totalidad del acuerdo, debido a la gran cantidad de observaciones específicas. Adicionalmente, hace de conocimiento del pleno que el M.Sc. Carlos Méndez pregunta si se debe votar el traslado a la Comisión de Coordinadores, a lo que responde que no, porque se trata de un pase. Ella está retirando el documento anterior, que correspondía a una propuesta de dirección, y la Dirección tiene la potestad de elaborar pases a las comisiones si hay un criterio de admisibilidad. En este caso, ella lo está acogiendo.

EL M.Sc. CARLOS MÉNDEZ agradece la aclaración.

Continúa con la exposición del dictamen.

PROPUESTA DE ACUERDO

La Dirección del Consejo Universitario presenta al plenario la siguiente propuesta de acuerdo:

CONSIDERANDO QUE:

1. De conformidad con el artículo 88 de la *Constitución Política*, la Comisión Permanente Especial de Discapacidad y Adulto Mayor de la Asamblea Legislativa consultó a la Universidad de Costa Rica el texto base del Proyecto de Ley denominado *Creación del Sistema Nacional de Cuidados y Apoyos para Personas Adultas y Personas Adultas Mayores en Situación de Dependencia (SINCA)*. Expediente N.º 21.962 (CPDA-029-2020, del 16 de junio de 2020 y R-3418-2020, del 18 de junio de 2020).
2. El Proyecto de Ley N.º 21.962 tiene el objetivo de crear una instancia encargada de *optimizar la ejecución de los recursos existentes, incorporar otros recursos necesarios, crear, ampliar y articular los servicios de atención general o especializada que sean necesarios para garantizar la calidad de vida, la atención, los apoyos y el cuidado de personas que están en situación de abandono en hospitales y comunidades, personas adultas mayores, personas adultas con discapacidad, personas con enfermedades progresivas, o enfermedades degenerativas y las personas cuidadoras* (Artículo 1 del proyecto de ley).
3. El proyecto de Ley en estudio fue analizado por la Oficina Jurídica, la Facultad de Medicina, el Programa de Posgrado en Gerontología, y el Programa institucional para la persona adulta y adulta mayor (PIAM) (Dictamen OJ-482-2020, del 8 de julio de 2020; FM-341-2020, del 21 de agosto de 2020; PPGer-194-2020, del 27 de agosto de 2020, y VAS-PIAM-151-2020, del 26 de agosto de 2020, respectivamente).
4. Es fundamental que se reconozcan los cuidados, sobre todo los no remunerados, dentro del engranaje político, económico, social y cultural de nuestro país. Esto representaría un medio de protección social, que puede favorecer la equidad y el respeto a los derechos humanos de las personas que proveen servicios de cuidado y a aquellas que los reciben.
5. El ordenamiento jurídico del Estado costarricense contempla la atención de las necesidades de cuidado de las personas adultas mayores, tomando en consideración la *Constitución Política*, artículos 50 y 51, la *Convención*

interamericana sobre la protección de los derechos humanos de las personas mayores, artículos 12 y 19, inciso o), la Ley N.º 5395, la Ley N.º 9394, el Decreto Ejecutivo N.º 30438-MP, el Decreto N.º 38036-MP-MBSF y el Decreto N.º 36607-MP. Empero, en lo que respecta al apoyo estatal hacia las personas cuidadoras no remuneradas, la normativa es menos clara, aunque la *Red de atención progresiva para el cuidado integral de las personas adultas mayores en Costa Rica* contempla la figura de asistente domiciliario y de familia solidaria. Si bien es cierto el aporte de estas figuras ha logrado solventar las necesidades de cuidado de gran cantidad de personas adultas mayores en condición de pobreza, existe la necesidad de fortalecer y apoyar la figura de la persona cuidadora no remunerada en población no beneficiaria de la Red.

6. El artículo 84 de la *Constitución Política* tutela la independencia de las universidades públicas para ejercer soberanamente sus funciones sustantivas:

ARTÍCULO 84.- La Universidad de Costa Rica es una institución de cultura superior que goza de independencia para el desempeño de sus funciones y de plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y gobierno propios. Las demás instituciones de educación superior universitaria del Estado tendrán la misma independencia funcional e igual capacidad jurídica que la Universidad de Costa Rica”.

ACUERDA

Comunicar a la Comisión Permanente Especial de Discapacidad y Adulto Mayor de la Asamblea Legislativa que la Universidad de Costa Rica recomienda **no aprobar** el Proyecto de Ley N.º 21.962 denominado **Creación del Sistema Nacional de Cuidados y Apoyos para Personas Adultas y Personas Adultas Mayores en Situación de Dependencia (SINCA)**, hasta tanto no se incorporen las siguientes observaciones:

a) Observaciones específicas

Artículo 1 sobre la creación del SINCA:

- El propósito tiene un carácter difuso tomando en consideración la heterogeneidad de la población mencionada y la falta de definición de la población objetivo.
- El objetivo de optimizar los recursos existentes e incorporar otros es importante, sin embargo, a pesar de que en el proyecto convergen diferentes instancias realizando funciones, es pertinente una mayor articulación que permita, no solo integrar estas, sino, también los trámites de cada una de ellas.

Artículo 2 sobre definiciones

- En la definición de persona cuidadora, es fundamental hacer una diferenciación entre las definiciones de persona cuidadora remunerada y persona cuidadora no remunerada, ya que no hacerlo solamente perpetúa la invisibilización laboral de las personas no remuneradas. Por otra parte se define discapacidad y envejecimiento, pero no se hace desarrollar las definiciones de persona adulta mayor ni de persona con discapacidad.
- Es recomendable incorporar la educación especial y la persona profesional en educación especial, esto en razón de las poblaciones a las que va dirigida la propuesta.

Artículo 7 sobre las competencias del SINCA

- En lo que respecta a población adulta mayor, algunas de las competencias ya son realizadas por otras instituciones, por lo tanto, no son competencia directa del SINCA, por lo que resulta pertinente diferenciar los ámbitos de competencia.
- Es imprescindible aclarar tanto en este artículo como en el resto del articulado, si se desea abarcar a todas las personas en situación de abandono o únicamente las personas mayores y personas mayores con discapacidad.

Artículo 9 sobre Secretaría técnica

- Es oportuno que en la conformación, tanto de la secretaría técnica como de las diferentes instancias

coordinadoras y comités, existan personas con formación en gerontología y en educación especial. Ya que ambas disciplinas forman profesionales con conocimientos, habilidades y actitudes hacia las personas a las que va dirigido el proyecto.

Artículo 24 sobre el funcionamiento

- El artículo no señala cuántos miembros deberá tener el comité cantonal, solamente indica que debe tener participación de las instituciones involucradas. Tampoco menciona cómo se organizarán los servicios y recursos disponibles si cada institución participante tiene sus presupuestos asignados. Por lo tanto, debe especificarse cuál es el campo de acción real de los comités cantonales.
- A pesar de que en la exposición de motivos lo menciona, en este artículo no se incluyó el reconocimiento laboral de las personas cuidadoras no remuneradas. Solamente se habla de derechos en función de la disponibilidad de recursos para el cuidado. Este punto entra en contradicción con los incisos b), d), l), m), s) del artículo 28, en el cual sí se detallan acciones por parte de las instituciones integrantes del comité.

Artículo 28 sobre Obligaciones de las instituciones integrantes del SINCA

- El artículo 7, inciso c), establece la posibilidad del SINCA de coordinar junto con las universidades para brindar a las personas cuidadoras la oportunidad de incorporarse en programas de formación profesional e inserción al mercado laboral. Sin embargo, en el artículo 28, en los incisos e) y f) se obliga a estas, incluyendo a la universidades públicas, tanto a facilitar e intensificar programas y servicios educativos, así como a incorporar contenidos, desarrollar proyectos de graduación e investigaciones relacionadas con el impacto del cambio demográfico en las personas y la economía de los cuidados.
- En este tema debemos insistir en que ese tipo de normas que obligan directamente a las universidades públicas violentan el artículo 84 de la Constitución Política, por cuanto, les asignan el deber de desarrollar actividades en un sentido específico determinado y les exigen el cumplimiento de fines que no han sido fijados por estas. Al respecto, en doctrina se han indicado los límites y el contenido de esta independencia; a saber:

(...) La independencia implica la ausencia de vínculos de subordinación o de dependencia y, a la vez, supone la capacidad de autodeterminación en lo que corresponde a la competencia propia o al ámbito de acción asignado. La independencia en sus funciones atribuida a la Universidad de Costa Rica implica la inexistencia de condicionamientos, restricciones, limitaciones u obligaciones que pudieran provenir de cualquier otro ente u órgano ajeno o externo, que no fuese la misma Universidad de Costa Rica (...) (Baudrit Carillo. Ensayos sobre autonomía universitaria. Universidad de Costa Rica, 2020, pp. 12).

- Se sugiere modificar el texto de los incisos e) y f) de la siguiente manera:
 - e) El INA, en coordinación con el MEP, las universidades públicas en función de sus competencias, el MTSS y otras instituciones competentes, se encargarán de facilitar e intensificar programas y servicios educativos, formativos, uso del tiempo, calidad de vida y de inserción laboral a la población objetivo según el nivel de dependencia. Esta oferta de programas y servicios deberá estar suficientemente publicitada en medios y formatos accesibles para toda la población.
 - f) Las universidades públicas podrán, de conformidad con sus competencias, promover que las unidades académicas incorporen contenidos y desarrollen proyectos de graduación e investigaciones relacionados con el impacto del cambio demográfico en las personas y la economía de los cuidados.

b) Observaciones generales:

- En la exposición de motivos se hacen algunas afirmaciones erróneas. Por ejemplo, se menciona se puede afirmar que en muchas situaciones la variable discapacidad se entrelaza con la de edad adulta mayor. Esta aseveración es incorrecta ya que hace una generalización de poblaciones que se caracterizan por una gran heterogeneidad, en donde los aspectos relacionados con el cuidado difieren notablemente.
- Por otra parte, el texto pareciera asociar a la población adulta mayor con la condición de dependencia, lo cual es una manifestación de edadismo, este, según la Organización Mundial de la Salud, es

definido como la discriminación por motivos de edad que abarca los estereotipos y la discriminación contra personas o grupos de personas debido a su edad. Puede tomar muchas formas, como actitudes prejuiciosas, prácticas discriminatorias o políticas y prácticas institucionales que perpetúan estas creencias estereotipadas².

- Por otro lado, el proyecto señala la falta de articulación de distintas instituciones sin realizar un análisis de este hecho ni fundamentarlo con datos. Este punto es vital para la justificación de un sistema que se basaría en el trabajo interinstitucional que, dicho sea de paso, incluye a una gran cantidad de instituciones con objetivos, normativas y poblaciones diversas. Por lo que no queda claro los beneficios para la sociedad costarricense de crear un sistema adicional, destinado a la articulación del apoyo estatal a las poblaciones mencionadas, cuando la gestión estaría a cargo de otras instancias.
- El Proyecto de Ley N.º 21.962 está enfocado en optimizar la ejecución de los recursos existentes, brindando ayuda a las personas adultas y adultas mayores en situación de dependencia, lo cual sería un apoyo valioso tomando en cuenta los tiempos difíciles que enfrenta el país. No obstante, en la actualidad ya se cuentan con instituciones que velan y apoyan este tipo de iniciativas, por lo que la recomendación sería fortalecer las instancias existentes, como por ejemplo al Consejo nacional de la persona adulta mayor (CONAPAM) y Consejo nacional de personas con discapacidad (CONAPDIS).
- En el campo del cuidado existe una preocupación por la insuficiente disponibilidad de recursos financieros y personas profesionales con formación adecuada, por lo que es importante que se presente una estrategia de sostenibilidad financiera en el tiempo, dado la tendencia demográfica creciente de la población adulta mayor, que requerirá mayores recursos financieros que permitan asegurar una vida plena y digna.
- Debe revisarse el documento y dar un orden lógico, de manera que se aclaren los aportes o beneficios que las personas adultas mayores y adultas con discapacidad van a obtener, es necesario precisar que una persona adulta mayor, no siempre es una persona con discapacidad, ya que en varias partes del documento se ven como sinónimo las tres poblaciones a las cuales va dirigida la propuesta.
- Sería oportuno desarrollar un apartado sobre la persona cuidadora. Es pertinente aclarar su rol, se habla de capacitarle, muy centrado en pro de la persona adulta mayor y persona adulta mayor con discapacidad. Si bien se rescatan las oportunidades que se les ofrecerán a estas personas (bolsa de empleo, salario, entre otros). Al respecto, sería recomendable desarrollar un apartado específico y claro sobre los beneficios y deberes que debe desarrollar la persona cuidadora, por ejemplo, es importante que se rescate el tiempo de descanso o vacaciones, para estas personas. Aunado a ello, no pensar en la propuesta ni mantener el estigma de que son mujeres las cuidadoras, pues los varones también podrían serlo. Se señala al pensar que son mujeres que el INAMU les apoyará, pero sin son hombres los cuidadores, a qué instancia le correspondería el acompañamiento.
- El articulado hace referencia a varias poblaciones vulnerables, pero la exposición de motivos no menciona su situación actual, entre ellas, las personas en abandono en hospitales y comunidades, personas con enfermedades progresivas o enfermedades degenerativas. De mantenerse el interés por incorporar personas adultas, personas adultas mayores y personas adultas con discapacidad, se debería revisar la propuesta y hacer su respectiva incorporación en todo el documento.”

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD queda atenta para cualquier observación, comentario o recomendación.

EL M.Sc. CARLOS MÉNDEZ expresa que siempre que hay una propuesta para crear un nuevo organismo o un nuevo programa le llama la atención el interés de algunos diputados por problemas específicos, lo cual choca con la realidad imperante en el pensamiento político de muchas otras personas quienes afirman que existen demasiadas instituciones y entes, que debe simplificarse y disminuirse la carga del Estado con tanta institucionalidad.

2 Véase <https://www.who.int/ageing/features/faq-ageism/es/>

Destaca que parte de las observaciones es que ya existen dos instituciones: el Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor (Conapam) y el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (Conapdis) que trabajan en estos temas. Considera que, más que crear un programa nuevo, deberían fortalecerse los órganos ya creados.

Señala que muchas veces se ha dicho que los diputados son muy propensos a crear instituciones nuevas, pero no les asignan los recursos necesarios. Parte de las observaciones apunta a que las instituciones estarían, en su momento, obligadas a colaborar; se indicaba en relación con la UCR que, de acuerdo con sus competencias, podría desarrollar acciones (precisamente ya la Institución las está desarrollando); por lo tanto, sería importante que quedara claro para los diputados que cuando definan una nueva instancia, institución o ente, también definan los recursos económicos para su adecuado trabajo.

EL Ph.D. GUILLERMO SANTANA refuerza lo expresado por el M.Sc. Méndez en el sentido de que esto sería una ley que estimularía el crecimiento de algunas instituciones del Estado, lo que resulta contradictorio con la política dominante dentro de la misma Asamblea Legislativa en cuanto al recorte del gasto.

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD estima muy pertinentes los comentarios del M.Sc. Méndez y del Ph.D. Santana. Considera que, a veces, las personas, al tratar de justificar algunos puestos, piensan que emitiendo un montón de leyes, aunque sean desatinadas, están haciendo bien su trabajo. Cree que, más bien, deben meditar, así como lo señaló el M.Sc. Méndez, sobre el uso racional de los recursos disponibles y no crear nuevas instancias, sino fortalecer las existentes.

Al no haber más comentarios, somete a votación la propuesta de acuerdo, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: M.Sc. Carlos Méndez, M.Sc. Patricia Quesada, MBA Marco Vinicio Calvo, Bach. Valeria Rodríguez, Sr. Rodrigo Pérez, M.Sc. Miguel Casafont, Ph.D. Guillermo Santana, Lic. Warner Cascante, Dr. Rodrigo Carboni, Dra. Teresita Cordero y Prof. Cat. Madeline Howard.

TOTAL: Once votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

- 1. De conformidad con el artículo 88 de la *Constitución Política*, la Comisión Permanente Especial de Discapacidad y Adulto Mayor de la Asamblea Legislativa consultó a la Universidad de Costa Rica el texto base del Proyecto de Ley denominado *Creación del Sistema Nacional de Cuidados y Apoyos para Personas Adultas y Personas Adultas Mayores en Situación de Dependencia (SINCA)*. Expediente N.º 21.962 (CPDA-029-2020, del 16 de junio de 2020 y R-3418-2020, del 18 de junio de 2020).**
- 2. El Proyecto de Ley N.º 21.962 tiene el objetivo de crear una instancia encargada de *optimizar la ejecución de los recursos existentes, incorporar otros recursos necesarios, crear, ampliar y articular los servicios de atención general o especializada que sean necesarios para garantizar la calidad de vida, la atención, los apoyos y el cuidado de personas que están en situación de abandono en hospitales y comunidades, personas adultas mayores, personas adultas con discapacidad, personas con enfermedades progresivas, o enfermedades degenerativas y las personas cuidadoras* (Artículo 1 del proyecto de ley).**
- 3. El proyecto de Ley en estudio fue analizado por la Oficina Jurídica, la Facultad de Medicina, el Programa de Posgrado en Gerontología y el Programa Institucional para la Persona Adulta y**

Adulta Mayor (PIAM) (Dictamen OJ-482-2020, del 8 de julio de 2020; FM-341-2020, del 21 de agosto de 2020; PPGer-194-2020, del 27 de agosto de 2020, y VAS-PIAM-151-2020, del 26 de agosto de 2020, respectivamente).

4. Es fundamental que se reconozcan los cuidados, sobre todo los no remunerados, dentro del engranaje político, económico, social y cultural de nuestro país. Esto representaría un medio de protección social que puede favorecer la equidad y el respeto a los derechos humanos de las personas que proveen servicios de cuidado y a aquellas que los reciben.
5. El ordenamiento jurídico del Estado costarricense contempla la atención de las necesidades de cuidado de las personas adultas mayores, tomando en consideración la *Constitución Política*, artículos 50 y 51; la *Convención interamericana sobre la protección de los derechos humanos de las personas mayores*, artículos 12 y 19, inciso o); la Ley N.º 5395, la Ley N.º 9394, el Decreto Ejecutivo N.º 30438-MP, el Decreto N.º 38036-MP-MBSF y el Decreto N.º 36607-MP. Empero, en lo que respecta al apoyo estatal hacia las personas cuidadoras no remuneradas, la normativa es menos clara, aunque la Red de atención progresiva para el cuidado integral de las personas adultas mayores en Costa Rica contempla la figura de asistente domiciliario y de familia solidaria. Si bien es cierto el aporte de estas figuras ha logrado solventar las necesidades de cuidado de gran cantidad de personas adultas mayores en condición de pobreza, existe la necesidad de fortalecer y apoyar la figura de la persona cuidadora no remunerada en población no beneficiaria de la Red.
6. El artículo 84 de la *Constitución Política* tutela la independencia de las universidades públicas para ejercer soberanamente sus funciones sustantivas:

ARTÍCULO 84.- La Universidad de Costa Rica es una institución de cultura superior que goza de independencia para el desempeño de sus funciones y de plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y gobierno propios. Las demás instituciones de educación superior universitaria del Estado tendrán la misma independencia funcional e igual capacidad jurídica que la Universidad de Costa Rica.

ACUERDA

Comunicar a la Comisión Permanente Especial de Discapacidad y Adulto Mayor de la Asamblea Legislativa que la Universidad de Costa Rica recomienda no aprobar el Proyecto de Ley N.º 21.962 denominado *Creación del Sistema Nacional de Cuidados y Apoyos para Personas Adultas y Personas Adultas Mayores en Situación de Dependencia (SINCA)*, hasta tanto no se incorporen las siguientes observaciones:

a) Observaciones específicas

Artículo 1 sobre la creación del SINCA:

- El propósito tiene un carácter difuso al tomar en consideración la heterogeneidad de la población mencionada y la falta de definición de la población objetivo.
- El objetivo de optimizar los recursos existentes e incorporar otros es importante; sin embargo, a pesar de que en el proyecto convergen funciones de diferentes instancias, es pertinente una mayor articulación que permita no solo integrar estas, sino también los trámites de cada una.

Artículo 2 sobre definiciones

- En la definición de persona cuidadora, es fundamental hacer una diferenciación entre las definiciones de persona cuidadora remunerada y persona cuidadora no

remunerada, ya que no hacerlo perpetúa la invisibilización laboral de las personas no remuneradas. Por otra parte, se define discapacidad y envejecimiento, pero no se desarrollan las definiciones de persona adulta mayor ni de persona con discapacidad.

- Es recomendable incorporar la educación especial y la persona profesional en Educación Especial, esto en razón de las poblaciones a las que va dirigida la propuesta.

Artículo 7 sobre las competencias del SINCA

- En lo que respecta a población adulta mayor, algunas de las competencias ya son realizadas por otras instituciones; por lo tanto, no son competencia directa del SINCA, por lo que resulta pertinente diferenciar los ámbitos de competencia.
- Es imprescindible aclarar, tanto en este artículo como en el resto del articulado, si se desea abarcar a todas las personas en situación de abandono o únicamente las personas mayores y personas mayores con discapacidad.

Artículo 9 sobre Secretaría técnica

- Es oportuno que, en la conformación de la secretaría técnica y de las diferentes instancias coordinadoras y comités, existan personas con formación en Gerontología y en Educación Especial. Ya que ambas disciplinas forman profesionales con conocimientos, habilidades y actitudes hacia las personas a las que va dirigido el proyecto.

Artículo 24 sobre el funcionamiento

- El artículo no señala cuántos miembros deberá tener el comité cantonal, solamente indica que debe tener participación de las instituciones involucradas. Tampoco menciona cómo se organizarán los servicios y recursos disponibles si cada institución participante tiene sus presupuestos asignados. Por lo tanto, debe especificarse cuál es el campo de acción real de los comités cantonales.
- A pesar de que en la exposición de motivos se menciona, en este artículo no se incluye el reconocimiento laboral de las personas cuidadoras no remuneradas. En su lugar, se habla de derechos en función de la disponibilidad de recursos para el cuidado. Este punto entra en contradicción con los incisos b), d), l), m), s) del artículo 28, en los cuales sí se detallan acciones por parte de las instituciones integrantes del comité.

Artículo 28 sobre Obligaciones de las instituciones integrantes del SINCA

- El artículo 7, inciso c), establece la posibilidad del SINCA de coordinar junto con las universidades la oportunidad de que personas cuidadoras se incorporen en programas de formación profesional e se inserten en el mercado laboral. Sin embargo, en el artículo 28, en los incisos e) y f), se obliga a estas, incluyendo a la universidades públicas, tanto a facilitar e intensificar programas y servicios educativos, como a incorporar contenidos, desarrollar proyectos de graduación e investigaciones relacionadas con el impacto del cambio demográfico en las personas y la economía de los cuidados.
- En este tema, debemos insistir en que ese tipo de normas que obligan directamente a las universidades públicas violentan el artículo 84 de la *Constitución Política*, por cuanto les asignan el deber de desarrollar actividades en un sentido específico determinado,

y les exigen el cumplimiento de fines que no han sido fijados por estas. Al respecto, en doctrina se han indicado los límites y el contenido de esta independencia, a saber:

(...) La independencia implica la ausencia de vínculos de subordinación o de dependencia y, a la vez, supone la capacidad de autodeterminación en lo que corresponde a la competencia propia o al ámbito de acción asignado. La independencia en sus funciones atribuida a la Universidad de Costa Rica implica la inexistencia de condicionamientos, restricciones, limitaciones u obligaciones que pudieran provenir de cualquier otro ente u órgano ajeno o externo, que no fuese la misma Universidad de Costa Rica (...) (Baudrit Carillo. Ensayos sobre autonomía universitaria. Universidad de Costa Rica, 2020, pp. 12).

- Se sugiere modificar el texto de los incisos e) y f) de la siguiente manera:

- e) *El INA, en coordinación con el MEP, las universidades públicas en función de sus competencias, el MTSS y otras instituciones competentes, se encargará de facilitar e intensificar programas y servicios educativos, formativos, uso del tiempo, calidad de vida y de inserción laboral a la población objetivo, según el nivel de dependencia. Esta oferta de programas y servicios deberá estar suficientemente publicitada en medios y formatos accesibles para toda la población.*
- f) *Las universidades públicas podrán, de conformidad con sus competencias, promover que las unidades académicas incorporen contenidos y desarrollen proyectos de graduación e investigaciones relacionados con el impacto del cambio demográfico en las personas y la economía de los cuidados.*

b) Observaciones generales:

- En la exposición de motivos se hacen algunas afirmaciones erróneas. Por ejemplo, se menciona lo siguiente: *se puede afirmar que en muchas situaciones la variable discapacidad se entrelaza con la de edad adulta mayor*. Esta aseveración es incorrecta, ya que hace una generalización de poblaciones que se caracterizan por una gran heterogeneidad, en donde los aspectos relacionados con el cuidado difieren notablemente.
- Por otra parte, el texto pareciera asociar a la población adulta mayor con la condición de dependencia, lo cual es una manifestación de edadismo; este, según la Organización Mundial de la Salud, es definido como *la discriminación por motivos de edad que abarca los estereotipos y la discriminación contra personas o grupos de personas debido a su edad. Puede tomar muchas formas, como actitudes prejuiciosas, prácticas discriminatorias o políticas y prácticas institucionales que perpetúan estas creencias estereotipadas*³.
- Por otro lado, el Proyecto de Ley señala la falta de articulación de distintas instituciones sin realizar un análisis de este hecho ni fundamentarlo con datos. Este punto es vital para la justificación de un sistema que se basaría en el trabajo interinstitucional, que, dicho sea de paso, incluye a una gran cantidad de instituciones con objetivos, normativas y poblaciones diversas; por lo que no quedan claros los beneficios para la sociedad costarricense de crear un sistema adicional, destinado a la articulación del apoyo estatal a las poblaciones mencionadas, cuando la gestión estaría a cargo de otras instancias.
- El Proyecto de Ley N.º 21.962 está enfocado en optimizar la ejecución de los recursos existentes, brindando ayuda a las personas adultas y adultas mayores en situación de dependencia, lo cual sería un apoyo valioso si se toman en cuenta los tiempos difíciles que enfrenta el país. No obstante, en la actualidad ya se cuentan con instituciones que

³ Véase <https://www.who.int/ageing/features/faq-ageism/es/>

velan y apoyan este tipo de iniciativas, por lo que la recomendación sería fortalecer las instancias existentes, como, por ejemplo, al Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor (CONAPAM) y al Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS).

- En el campo del cuidado, existe una preocupación por la insuficiente disponibilidad de recursos financieros y personas profesionales con formación adecuada, por lo que es importante que se presente una estrategia de sostenibilidad financiera en el tiempo, dada la tendencia demográfica creciente de la población adulta mayor, que requerirá de mayores recursos financieros que permitan asegurar una vida plena y digna.
- Debe revisarse el documento y dar un orden lógico, de manera que se aclaren los aportes o beneficios para las personas adultas mayores y adultas con discapacidad; además, es necesario precisar que una persona adulta mayor no siempre es una persona con discapacidad, ya que en varias partes del documento se ven como sinónimo las tres poblaciones a las cuales va dirigida la propuesta.
- Sería oportuno desarrollar un apartado sobre la persona cuidadora y aclarar su rol. Se habla de capacitarla, muy centrado en pro de la persona adulta mayor y persona adulta mayor con discapacidad; si bien se rescatan las oportunidades que se les ofrecerán a estas personas (bolsa de empleo, salario, entre otros), sería recomendable desarrollar un apartado específico y claro sobre los beneficios y deberes que debe desarrollar la persona cuidadora; por ejemplo, es importante que se rescate el tiempo de descanso o vacaciones para estas personas. Aunado a ello, se insta a no pensar en la propuesta ni mantener el estigma de que son mujeres las cuidadoras, pues los varones también podrían serlo. Se señala, al pensar que son mujeres, que el INAMU les apoyará, pero si son hombres los cuidadores no se indica a qué instancia le correspondería el acompañamiento.
- El articulado hace referencia a varias poblaciones vulnerables, pero la exposición de motivos no menciona su situación actual, entre ellas, las personas en abandono en hospitales y comunidades, personas con enfermedades progresivas o enfermedades degenerativas. De mantenerse el interés por incorporar personas adultas, personas adultas mayores y personas adultas con discapacidad, se debería revisar la propuesta y hacer su respectiva incorporación en todo el documento.

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 7

La Comisión de Docencia y Posgrado presenta el Dictamen CDP-11-2020, sobre el análisis de la situación de los funcionarios docentes interinos.

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD reconoce el arduo trabajo de la Comisión de Docencia y Posgrado, liderada por la M.Sc. Quesada, para sacar este difícil dictamen, que reconoce consumió cientos de horas de trabajo y es una gran necesidad en la Institución.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA agradece profundamente a las diferentes personas que han estado en la Comisión y las subcomisiones para lograr la presentación de este dictamen, que es sumamente importante no solo para la Comisión, sino para el Consejo Universitario y la comunidad universitaria en general; en particular, para muchas profesoras y muchos profesores que están esperando este dictamen.

Seguidamente, expone el dictamen, que a la letra dice:

1. ANTECEDENTES

1. Desde el año 2001, la antigua Comisión de Administración y Presupuesto del Consejo Universitario asumió el análisis del vínculo laboral de las personas funcionarias en condición de nombramiento interino en la Universidad de Costa Rica (UCR). En el transcurso del estudio se sumaron contenidos relacionados con la temática, de manera que el caso contempla el análisis de los siguientes asuntos:
 - Ampliar el análisis de la situación de los funcionarios docentes y administrativos que están nombrados interinamente (CU-P-01-04-35 del 3 de abril de 2001).
 - Informe del congelamiento de plazas docentes y administrativas de la Universidad de Costa Rica, en cumplimiento del acuerdo de la sesión 4709, artículo 4, inciso f) del 9 de abril de 2002 (CU-P-02-09-111).
 - La Resolución N.º 23 del VI Congreso Universitario⁴: *El profesor interino en la Universidad de Costa Rica*, conocida por el Consejo Universitario, mediante la propuesta PM-DIC-03-12, en sesión N.º 4836, artículo 3, del 13 de octubre de 2003, en la cual se acordó trasladar esta resolución a la Comisión de Administración y Presupuesto, como insumo del estudio *Ampliar el análisis de la situación de los funcionarios docentes y administrativos que están nombrados interinamente*.
2. En el año 2004, en sesiones del Consejo Universitario N.º 4926, artículo 6, y la N.º 4932, artículo 5, del 24 de octubre y 16 de noviembre, respectivamente, se discute acerca de las competencias del profesorado y se acuerda: *Aprobar el Perfil de competencias genéricas del profesorado de la Universidad de Costa Rica*.
3. En el año 2009, en virtud de que el tema debe analizarse desde la perspectiva del funcionario docente y administrativo, la antigua Comisión de Administración y Presupuesto crea dos subcomisiones para estudiar la problemática por separado: una para atender el tema en el sector administrativo, coordinada por Lic. Héctor Monestel Herrera, y otra para atender el tema docente, coordinada por Dr. Alberto Cortés Ramos.
4. La Asesoría Legal del Consejo Universitario elabora un informe acerca del marco normativo que regula el proceso de nombramientos del personal universitario, con especial análisis de la problemática del interinazgo institucional (CU-AL-09-06-001 del 9 de junio de 2009).
5. El Consejo Universitario, en sesión N.º 5610, artículo 4, celebrada el 23 de febrero de 2012, discutió el dictamen CAP-DIC-11-37, presentado por la antigua Comisión de Administración y Presupuesto, y analiza la situación del personal administrativo interino. Al respecto, acuerda lo siguiente:
 1. *Crear la siguiente política de desinterinización en la Universidad de Costa Rica: La Universidad promoverá y fortalecerá las condiciones para la estabilidad laboral del personal universitario; para ello, la Administración y las unidades académicas tomarán las acciones necesarias con el fin de eliminar el uso abusivo de la categoría de interinazgo en la Institución.*
 2. *Se avala el procedimiento presentado por la Administración en el documento Análisis del interinazgo administrativo⁵ para el seguimiento y control de plazas vacantes para nombramientos en propiedad, del personal administrativo, y se otorga la salvedad de que las personas que no cumplan con los requisitos académicos que exige el puesto y estén ocupando la plaza, darles un plazo prudencial para su cumplimiento.*
 3. *Se le solicita a la Rectoría presentar al Consejo Universitario una evaluación semestral de este procedimiento, al igual que las acciones que ha tomado la Vicerrectoría de Administración para que las unidades académicas y administrativas saquen a concurso las plazas.*
 4. *Trasladar el tema sobre el interinazgo docente a la Comisión de Política Académica para que presente al Consejo Universitario una propuesta de acuerdo, en coordinación con la Comisión de Reglamentos Segunda (el subrayado no es del original).*

4 EL VI CONGRESO se realizó en dos etapas, la primera fue del 13 al 17 de mayo y, la segunda fue del 6 al 9 de agosto, ambas del 2002.

5 Oficio R-5156-2011, del 2 de setiembre de 2011.

6. La Dirección del Consejo Universitario⁶ traslada el caso denominado Análisis de la situación de los funcionarios docente interinos (CPA-P-11-007) a la antigua Comisión de Política Académica, para su análisis y elaboración del dictamen, el cual incorpora los siguientes pases:
 - a) *Estudiar el mecanismo empleado por la Oficina de Recursos Humanos para definir y calcular el tiempo servido, en especial para el personal en condición de nombramiento interino, y proponga reformas a dicho mecanismo (CAP-P-10-011 del 12 de abril de 2010).*
 - b) *Demandas del personal docente interino (CPA-P-12-004 del 15 de marzo de 2012).*
7. El Consejo Universitario, en sesión N.º 5675, artículo 3, celebrada el 11 de octubre de 2012, acuerda devolver el dictamen a la Comisión de Política Académica, con el propósito de que se tomen en consideración las observaciones expresadas en el plenario.
8. Desde el 2017 a la fecha, el tema del interinazgo docente ha ocupado la agenda en diferentes sesiones de la antigua Comisión de Política Académica, actualmente denominada Comisión de Docencia y Posgrado para encontrar posibles soluciones.

2. ANÁLISIS

2.1. Origen del caso

La discusión de la temática, se inicia en la Comisión, con el acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión N.º 5610, artículo 4, celebrada el 23 de febrero de 2012, que señala:

(...)

- *Trasladar el tema sobre el interinazgo docente a la Comisión de Política Académica con los insumos que recabó la Comisión de Administración y Presupuesto para que presente al Consejo Universitario una propuesta de acuerdo, en coordinación con la Comisión de Reglamentos Segunda.*

En la Universidad, en el 2014, a raíz del VII Congreso Universitario⁷, se discute la temática del docente en interinato en el ***Eje de Estructura, Gestión y Hacienda Universitaria***, mediante dos ponencia tituladas (véase anexo 4):

1. *Nos reservamos el derecho de admisión: El interinazgo en la UCR (EGH-9).*
2. *Hacia una solución del problema de interinazgo docente en la UCR (EGH-60).*

Producto de la discusión referente a las ponencias y dictámenes votados y aprobados en el VII Congreso Universitario, en el 2016, el Órgano Colegiado, en sesión extraordinaria N.º 6026, acuerda trasladar las ponencias citadas como parte del caso ***Análisis de la situación de los funcionarios docentes interinos*** (CPA-P-11-007), mediante los siguientes pases:

- CDP-P-16-002⁸: correspondiente a la ponencia: *Nos reservamos el derecho de admisión: El interinazgo en la UCR (EGH-9).*
- CDP-P-16-003⁹: *Hacia una solución del problema de interinazgo docente en la UCR (EGH-60).*

2.2. Normativa nacional e institucional

La antigua Comisión de Política Académica se dedicó a revisar las leyes, normativa y reglamentos en el ámbito nacional e institucional, con el fin de sustentar el tratamiento jurídico del vínculo laboral en la UCR. Entre las fuentes de consulta figuran: la *Constitución Política*, el *Código de Trabajo*, el *Estatuto Orgánico*, la *Convención Colectiva*, el *Reglamento Interno de Trabajo*, y *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, jurisprudencia de la Sala Constitucional y el estudio emitido por la Asesoría Legal del Consejo Universitario en el año 2009¹⁰, los cuales permiten identificar el

⁶ CU-D-12-05-290 del 30 de mayo de 2012.

⁷ EL VII CONGRESO se realizó en dos etapas: la primera fue del 17 de marzo al 10 de abril, y la segunda fue del 2 de setiembre al 8 de diciembre, ambas del 2014.

⁸ Pase con fecha, del 4 de octubre de 2016.

⁹ Pase con fecha, del 4 de octubre de 2016.

¹⁰ Licda. Marcela Moreno B. y M.Sc. Melissa Salas B., 2009. *Estudio sobre los tipos de contratación en la Universidad de Costa Rica*.

marco legal y normativo asociado a la contratación en condición de interinazgo, en lo concerniente a procedimientos, duración del nombramiento, pertinencia y límites para el otorgamiento, entre otros aspectos.

En el ámbito nacional, la **Constitución Política**, en lo que se refiere a la regulación de la contratación laboral, señala:

ARTÍCULO 56.- *El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo. (El subrayado no es del original).*

ARTÍCULO 192.- *Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada y sólo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos. (El subrayado no es del original).*

El tipo de contrato de trabajo que prevalece en la UCR es el contrato escrito individual, del cual se entiende que es aquel (...) *en que una persona se obliga a prestar a otras sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma* (Código de Trabajo, artículo 18).

En este sentido, el contrato escrito individual de trabajo está regulado por los siguientes numerales del **Código de Trabajo**:

ARTÍCULO	FINALIDAD
Artículo 17	Explicita el carácter prioritario que tiene el interés de los trabajadores y la conveniencia social en la interpretación del Código de Trabajo y normas conexas.
Artículo 18	Definición del contrato individual de trabajo.
Artículo 21	Obligatoriedad de incluir los contenidos garantes de derechos fundamentales en materia laboral en el contrato individual de trabajo.
Artículo 24	Contenido mínimo que debe expresarse de forma literal en el contrato individual de trabajo.
Artículo 26	Descripción normativa del contrato individual de trabajo por tiempo determinado e indefinido.
Artículo 27	Límites al uso de la figura del contrato individual de trabajo por tiempo determinado.

Por su parte, en relación con la aplicación de figuras de contratación laboral ajenas a la normativa nacional e institucional, la Sala Constitucional, por la vía de la jurisprudencia, ha reconocido la figura denominada “régimen de estabilidad impropia”, en referencia al servidor interino, en la que se definen las circunstancias especiales en que una persona nombrada interinamente podría ser removida:

III.- SOBRE LA “ESTABILIDAD IMPROPIA” DE LOS FUNCIONARIOS INTERINOS. *Tratándose de la sustitución o cese de funcionarios públicos interinos, la Sala ha analizado el derecho a la estabilidad en el puesto, consagrado en el numeral 56 de la Constitución Política, en relación con lo dispuesto en el artículo 192 constitucional. Así, la Sala en la sentencia número 0867-1991 de las 15:08 hrs. del 3 de mayo de 1991, indicó en lo que interesa:*

“La figura del servidor interino ha sido concebida con el fin de hacer posible la sustitución temporal de los servidores públicos regulares, garantizando de esta forma la continuidad de la labor del estado, pero no para que mediante el uso de esta figura jurídica, la Administración viole lo dispuesto por el artículo 192 de la Constitución Política, ni lesione el derecho de los individuos a la estabilidad laboral, el cual deriva de la concepción del trabajo como un derecho fundamental del hombre (...) El nombramiento de servidores interinos por plazos que se prolongan en forma indefinida y la posterior remoción de un interino para nombrar a otro en las mismas condiciones de inestabilidad sólo puede conducir a lo que nuestros constituyentes pretendieron evitar: que existan funcionarios públicos laborando en forma regular para la Administración pero sin contar con la garantía de inamovilidad que establece la Constitución..” (V.S.C.18298-2006). (El subrayado no es del original).

Respecto de la estabilidad que gozan los funcionarios interinos, se ha establecido que si bien no gozan de la estabilidad que otorga el artículo 192 de la Constitución Política, poseen una estabilidad impropia, y en virtud de ello, es que este Tribunal Constitucional ha establecido los casos en que puede darse por finalizada una relación de servicio. Es así, como se ha establecido que un servidor interino sólo puede ser removido de su puesto cuando concurren ciertas circunstancias especiales como lo serían las siguientes: cuando sustituye a otra persona por un determinado plazo y éste se cumple, cuando el titular de la plaza que ocupa el funcionario interino regresa a ella, cuando el servidor ascendido interinamente no supera con éxito el periodo de prueba establecido por la ley, cuando la plaza ocupada por el interino está vacante y es sacada a concurso para ser asignada en propiedad, en casos calificados como aquellos donde se está frente a un proceso de reestructuración que implica la eliminación de plazas -con el respectivo cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos para hacerlo-, cuando el interino fue nombrado por inopia (interino sin requisitos) para nombrar a otro interino que sí reúna los requisitos, cuando ha habido una disminución en la matrícula en caso de lecciones interinas, o cuando de la comisión de una falta debidamente comprobada se trate” (V.S.C.15728-2007)¹¹. (El subrayado no es del original).

Por su parte, en la **Ley general de la Administración Pública** no figura ningún artículo que regule la relación laboral del empleado público, sino que en el capítulo relativo al servidor público en general se destaca lo que son las características que lo definen.

ARTÍCULO	FINALIDAD
Artículo 111	Caracterización del servidor público

No obstante, en la UCR el documento con el que se verifica la existencia del vínculo laboral es la “Acción de Personal”.

En el ámbito institucional, la regulación del vínculo laboral está normada por un conjunto de reglas, que van desde las disposiciones generales que establece el *Estatuto Orgánico* hasta reglamentos específicos de la Universidad, que se detallan a continuación:

El *Estatuto Orgánico* señala:

ARTÍCULO	FINALIDAD
Artículo 176	Define categorías de profesores en régimen académico y otras que no pertenecen a dicho régimen, como el profesor interino.
Artículo 175	Define el quehacer principal de todo docente en la Universidad.
Artículo 112 inciso m)	Atribuciones de la Dirección de las Sedes Regionales para el nombramiento de interinos ante la Vicerrectoría de Docencia.
Artículo 106 inciso i)	Atribución de la Dirección de escuela para nombrar personal académico interino y proponerlo a la Vicerrectoría de Docencia por intermedio del decanato.
Artículo 94 inciso k bis)	Atribución de decanos de facultades no divididas: sobre nombramiento del personal académico interino.
Artículo 49 inciso d)	Funciones de supervisión de los vicerrectores y la responsabilidad de proponer modificaciones al Consejo Universitario.
Artículo 40 Inciso m)	Corresponde a la Rectoría resolver en última instancia sobre los asuntos de orden laboral relativo a funcionarios de la Universidad.

11 Es criterio de la Asesoría Legal del Consejo Universitario, que en la emisión del voto 15728-2007, la Sala Constitucional, vía jurisprudencia ha legalizado y legislado en cuanto a la creación y aplicación de una figura que no contempla la legislación de trabajo, avocándose la competencia exclusiva del Poder Legislativo al crear una figura de contratación laboral distinta a las contempladas en el Código de Trabajo respectivamente.

Asimismo, que la Sala Constitucional ha violentado el artículo 9 de nuestra Carta Magna, donde se dispone el principio de separación de poderes del Estado, avocándose en este caso una de las competencias exclusivas del Poder Legislativo, de ahí que la figura tenga vicios de constitucionalidad desde su creación y que arrastra hasta su aplicación.

Artículo 35	De las decisiones del Consejo Universitario y la obligatoriedad que tienen todas las autoridades y la comunidad universitaria en general de ponerlas en ejecución.
-------------	--

En la *Convención colectiva de trabajo de la Universidad de Costa Rica* se indica:

ARTÍCULO	FINALIDAD
Artículo 6 inciso vi)	Derecho al pago de vacaciones de acuerdo con el tiempo laborado
Artículo 19 inciso a)	Obligación por parte la Universidad de entregar listado de plazas nuevas docentes al Sindicato una vez aprobado el presupuesto institucional por la Contraloría General de la República.
Artículo 19 inciso b)	Del reconocimiento formal de la condición de trabajador a tiempo indefinido, más de un año laborado el trabajador se considera nombrado a tiempo indefinido.
Artículo 24	Plan remedial en actualización de las Políticas institucionales.
Artículo 32 inciso k)	De las atribuciones de la Junta de Relaciones Laborales de conocer toda sanción disciplinaria del personal, salvo amonestaciones verbales y escritas al personal administrativo e interino.
Artículo 79	Oportunidad de capacitación de docentes que no llenen los requisitos de régimen académico.

El *Reglamento interno de trabajo* establece:

ARTÍCULO	FINALIDAD
Artículo 1	Caracterización del contrato individual de trabajo y sus reglas de aplicación en la institución.
Artículo 2	Definición de trabajador/funcionario universitario.
Artículo 16	Denominación de los contratos escritos individuales de trabajo en la institución.
Artículo 23	Establece las obligaciones de los servidores universitarios.
Capítulo VI (del artículo 26 al 41)	Establece las correcciones disciplinarias de los trabajadores.

El *Reglamento de Régimen académico y servicio docente* dispone:

ARTÍCULO	FINALIDAD
Artículo 16	Categorías de profesor que no forman parte del régimen, entre ellas el profesor interino.
Artículo 20	Caracterización del docente interino.
Artículo 44	Acreditación de tiempo servido en la UCR, incluye el servicio como profesor interino.

Desde el marco normativo citado, se puede concluir la importancia del cumplimiento de los artículos 56 y 192 de la *Constitución Política*, el artículo 17, 26 y 27 del *Código de Trabajo* y el artículo 19 de la *Convención colectiva de trabajo de la Universidad de Costa Rica* en la contratación del personal docente universitario, así como el artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, en el cual se establecen condiciones y límites para nombrar docentes interinos, pero en la práctica no se evidencia un cumplimiento efectivo por parte de la Administración y las unidades académicas, de conformidad con el mandato del artículo.

Asimismo, en la revisión efectuada a las Políticas de la Universidad de Costa Rica desde el año 2005, se observa el interés porque se tomen acciones para una efectiva gestión del personal docente, de ahí que las *Políticas de la Universidad de la Costa Rica 2016-2020*¹², en el VI Eje: Talento humano, señala las siguientes políticas:

- 6.2. Creará, asignará y consolidará plazas docentes, con base en criterios de equidad entre áreas y unidades académicas, tomando en consideración la priorización, la justificación y el grado de avance de los Planes de Desarrollo Académico y los requerimientos reales de plazas docentes, especialmente para disminuir la condición de interinazgo del talento humano.
- 6.3. Retendrá al talento humano docente con nombramiento interino, con amplia trayectoria y reconocidos méritos académicos, mediante la apertura de concursos de plazas consolidadas disponibles en las unidades académicas.
- 6.4. Avanzará en el proceso de mejorar las condiciones laborales de docentes en condición de interinazgo, garantizando el nombramiento con continuidad a quienes hayan gozado de nombramientos en jornadas mínimas de $\frac{3}{4}$ de tiempo completo durante dos ciclos lectivos por año, en al menos dos años consecutivos.
- 6.5. Disminuirá el interinazgo institucional, habilitando a las y los docentes con nombramientos interinos con continuidad de 5 años o más en la Institución y en jornadas mínima de $\frac{3}{4}$ de tiempo completo durante ese periodo, para que puedan tramitar, ante la instancia superior de la unidad académica, la apertura del respectivo concurso, petición que será trasladada a la Asamblea correspondiente para ser resuelta en un máximo de seis meses a partir de la presentación de la solicitud.

Además, en las *Políticas Institucionales 2021-2025*¹³, en el Eje VI: Talento humano, se indican los siguientes políticas y objetivos:

Política: 6.1. Contará con el talento humano de más alto nivel y promoverá su crecimiento profesional, permanencia, desempeño como fuente principal de excelencia institucional, para el cumplimiento de sus fines y propósitos.

Objetivos: (...) 6.1.3 Establecer requisitos mínimos de idoneidad y criterios de evaluación de las personas profesionales que se nombren para ocupar plazas, de manera interina, en docencia, investigación y acción social.

6.1.5 Desarrollar las habilidades y destrezas académico-administrativas de las autoridades para mejorar los procesos de gestión universitarios.

Política: 6.2 Disminuirá el interinato institucional.

Objetivos: 6.2.1 Favorecer la consolidación de plazas docentes de apoyo para disminuir el interinato.

6.2.2 Disminuir el interinato institucional, mediante la apertura de concursos de plazas libres disponibles en las unidades académicas, dando prioridad al personal con amplia trayectoria en la unidad, reconocidos méritos académicos y buen desempeño en sus labores.

6.2.3 Avanzar en el proceso de mejora de las condiciones laborales de docentes en condición de interinato, garantizando, en ese sentido, el nombramiento con continuidad en aquellos casos en que presupuestariamente sea factible.

Política: 6.5 Reforzará el vínculo y la identificación institucional del personal universitario que labora a tiempo parcial en la Institución.

Objetivos: (...) 6.5.2 Desarrollar un mecanismo para reconocer los aportes al quehacer académico del personal docente que labora a tiempo parcial.

12 Aprobadas en sesión extraordinaria N.º 5884, artículo único, del 20 de marzo de 2015, publicada en *La Gaceta Universitaria* 13-2015, del 05 de junio de 2015.

13 Aprobadas en la Sesión N.º 6357, artículo 6, del 5 de marzo de 2020, publicada en el *Alcance La Gaceta Universitaria* 13-2020, del 17 de marzo de 2020.

2.1. Criterio de la Contraloría Universitaria sobre el personal docente

La Oficina de la Contraloría Universitaria realizó un estudio asociado a los nombramientos del personal docente en calidad de interinos, y la operatividad de la normativa en la Institución, que se manifiesta en los trámites seguidos para los nombramientos respectivos (OCU-R-164-2012, del 28 de setiembre de 2012). Dicho estudio fue ampliado en el año 2013, con información resultante de visitas a unidades académicas (OCU-R-117-2013¹⁴, del 25 de setiembre de 2013).

De ambos documentos, se destacan resumidamente aspectos del diagnóstico sobre debilidades del proceso de nombramiento, conclusiones y recomendaciones:

Entre las debilidades del proceso de nombramiento:

1. No existen políticas ni un modelo institucional que favorezcan prácticas o estándares mínimos de calidad para llevar a cabo los procesos de atracción, reclutamiento y selección del docente interino.
2. Las normas institucionales que tratan el tema del profesor interino dejan ver carencias u omisiones medulares, en aspectos asociados a la contratación del docente interino.
3. No existe una unidad administrativa o de índole docente que concentre las actividades de promoción, reclutamiento y control –o fiscalización– de la gestión del talento humano docente interino.
4. Se encontraron algunas debilidades de control interno en las actividades que realiza la Vicerrectoría de Docencia en la tramitología de los nombramientos interinos por excepción.
5. Se observan debilidades que podrían limitar el análisis y control en el procesamiento de nombramientos a docentes sin título.
6. En las unidades académicas no se realizan procedimientos estandarizados para el reclutamiento y selección de personal.
7. Hay inconsistencias en el cumplimiento de requisitos enunciados en el artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*; por ejemplo, se da el incumplimiento de la normativa en lo referente al Curso de Didáctica Universitaria, y la Vicerrectoría de Docencia no objeta sus prórrogas. Sin embargo, entre las probables causas que han originado tal circunstancia figuran las limitantes que tiene el Departamento de Docencia Universitaria para satisfacer la demanda de docentes interesados.

Entre las conclusiones que señala el estudio, figuran cuatro aspectos:

1. La Vicerrectoría de Docencia, por medio de su Sección Técnica de Régimen Académico, ejerce control de los nombramientos de docentes que ingresan en régimen académico o propietarios, no así en los procesos de contratación de docentes en forma interina.
2. La norma institucional emitida para la realización de nombramientos docentes interinos ha propiciado que esta actividad gire alrededor del director o decano de las unidades académicas, con la consecuente aplicación del ejercicio de la discrecionalidad a partir de criterios flexibles o abiertos, comprometiendo con ello la transparencia del proceso.
3. Existen vacíos normativos para cumplir las etapas de reclutamiento y selección de personal docente, y no se cuenta con una instancia institucional, responsable de dichas etapas, sea esta administrativa o académica.
4. La estructura del reclutamiento y la selección de personal docente no facilitan el control y la fiscalización, ya que no convergen, solamente, factores académicos, sino, también, administrativos en la toma de decisiones.

Finalmente, el estudio plantea una serie de recomendaciones dirigidas fundamentalmente a la Vicerrectoría de Docencia, con el propósito de mejorar las condiciones del sistema actual para contratar al personal docente interino, el cual permitiría el logro de objetivos de seguimiento, monitoreo y evaluación, y por tanto, poder contar con sistemas óptimos de gestión, de manera que se proporcione información para que los órganos fiscalizadores y de administración universitaria puedan tomar decisiones oportunas, en aras del cumplimiento en la transparencia y rendición de cuentas.

14 Auditoría que aborda la gestión del recurso humano docente referido al personal en condición de interinato.

En consecuencia, la Vicerrectoría de Docencia en oficio VD-2948-2014, presenta un breve informe relativo a las acciones ejecutadas y por ejecutar en relación a las recomendaciones planteadas por la Oficina de Contraloría Universitaria, en el cual señala, que para los efectos se nombró una comisión que propuso trabajar la temática del Reclutamiento y Selección del Personal Interino mediante tres componentes básicos: el componente administrativo-docente, el componente tecnológico y el componente político.

2.2. Tratamiento del tema en la Comisión

Este tema se caracteriza por ser complejo, en el cual existen condiciones estructurales en la organización de la Universidad, que han incidido, directamente, en el aumento del número de personas docentes en condición de interinazgo, al adquirir la condición de “estabilidad impropia”.

En este sentido, el periodo de discusiones, por su naturaleza, ha consistido en explorar múltiples salidas en la resolución del tema, lo cual no ha sido sencillo. Desde el 2008, a lo largo de las discusiones se han involucrado diferentes conformaciones de personas docentes miembros del Consejo Universitario, que integraron la antigua Comisión de Política Académica¹⁵, y la actualmente denominada Comisión de Docencia y Posgrado.

En el transcurso del proceso de análisis, con el fin de conocer aspectos puntuales, se definió, como parte de la estrategia de trabajo, realizar diversas consultas, tanto a las instancias vinculadas con la propuesta como a algunas oficinas especializadas¹⁶ de la Institución, entre ellas, la Oficina de Recursos Humanos, Oficina de Contraloría Universitaria, Oficina de Asuntos Internacionales y Cooperación Externa, Oficina de Planificación Universitaria, Oficina Jurídica, Centro de Evaluación Académica, Vicerrectoría de Docencia, Consejo de Sedes Regionales, etc.

Paralelamente, en el 2017 la Comisión acordó conformar un grupo de trabajo o subcomisión, dirigido por el coordinador de la Comisión de Docencia y Posgrado, puesto que, en su momento, ha sido ocupado por el Dr. Jorge Murillo Medrano y por la M.Sc. Patricia Villalobos Quesada. Este equipo de trabajo se integró con una representación del movimiento de interinos de la UCR (Prof. Braulio Solano), direcciones de unidades académica, donde hay menos y más nombramientos de interinos (Escuela de Agronomía (Dr. Luis Gómez Alpízar) y Escuela de Tecnologías en Salud (M.Sc. Horacio Chamizo), y la Dirección de la Sede Regional del Caribe (MBA Francisco Rojas y Dr. Juan Diego Quesada), que cuenta con el mayor número de personal docente en esta condición entre las Sedes, un representante de la Oficina de Recursos Humanos (Lic. Mario Alexis Mena), un representante de la Vicerrectoría de Docencia (Licda. Lorena Kikut), y el apoyo de la Oficina Jurídica cuando se requiriera. Además, de la participación de la Dra. Teresita Cordero Cordero en calidad de miembro del Consejo Universitario.

El grupo de trabajo contó con el insumo del dictamen sobre la situación de los interinos docentes, presentado al plenario en sesión N.º 5675, artículo 3, del 11 de noviembre de 2012, y los avances que se le han efectuado al documento; esto, con el fin de obtener una línea de análisis para elaborar o modificar la propuesta normativa del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, presentada al plenario del Órgano Colegiado.

Al discutir lo relacionado con la categoría del docente interino que no pertenece a régimen académico, se retoma su definición y se reelabora y enriquece la caracterización de cómo podrían denominarse las modalidades de nombramiento para docentes en condición de interinato y los requerimientos para ser nombrados en cada una. A continuación se presenta un esquema que sirvió de base para la deliberación:

15 Coordinadores de Comisión Política Académica: Alberto Cortés, miembro en el Consejo Universitario en el periodo del 2008-2012 y Dra. Rita Meoño, miembro en el Consejo Universitario en el periodo del 2012-2016.

16 Oficios recibidos: OCU-R-164-2012, ORH-3262-2012, OAICE-MA-11-1853-2013, OPLAU-864-2013, OCU-R-117-2013, VRA-5180-2013, VD-582-2019, VD-1926-2018, VD-1105-2018, R-5976-2019, R-6646-2019, CASR-2-2020, OJ-246-2020, VD-1428-2020, R-2259-2020, SO-D-1359-2020, CASR-55-2020 y diversos correos electrónicos.

Categoría docente	Nombre de categoría docente	Características
Interino	Estructural o Temporal ¿?	1. Sustituye plaza vacante, temporal (ascensos, permisos, incapacidades..., plazas de apoyo) 2. nombramiento por plazo definido 3. puede ser cualquier tipo de jornada 4. nombrados por el director de U.A. quien informa luego a Asamblea
	Aspirante Postulante ¿?	1. no sustituyen plazas vacantes temporales sino que se nombran en plazas libres de las U.A. 2. nombramientos por plazos definidos de mínimo 1 año y máximo tres años, prorrogables 2 años más, previa evaluación 3. puede ser cualquier tipo de jornada 4. nombrados por Asambleas de U.A. por medio de concursos a plazo fijo

Seguidamente, se profundiza la discusión sobre las características y se depura el esquema anterior, a partir del cual se obtiene como resultado una propuesta de modificación de los artículos 20, 22, 23, 24, 26, 29 y 30, eliminación del 25 y la adición de los artículos 23 A, 23 B, del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*.

Sin embargo, con el objetivo de agilizar la sistematización de las discusiones de la propuesta de modificación del Reglamento, en un texto normativo, se estima conveniente delimitar el análisis solamente al artículo 20; esto, producto de aclarar que los profesores en las otras categorías docentes, como son docentes visitantes, e invitados, tienen trazados procedimientos y procesos definidos para el ingreso en régimen académico, los cuales, en particular, no pueden ser considerados como parte de un problema de interinazgo.

Lo anterior implicó que en el año 2018, definida la tipología de modalidades de contratación del personal docente en interinato, se considerara conveniente aclarar las rutas de ingreso a régimen académico contempladas en el Reglamento, para ello, metodológicamente se construye una matriz con las rutas de ingreso, lo que permite someter a discusión, análisis y definición en el seno de la subcomisión, las características y requisitos para la aplicación de un concurso en la modalidad de los nombramientos interinos con plaza vacante, para el docente aspirante, categoría intermedia, que se plantea en la propuesta normativa para el personal docente que está interesado en continuar su proyecto profesional como docente en la Universidad.

Para el año 2019, la subcomisión continúa en un proceso de mejora constante del texto normativo del artículo 20, en la línea definida. Ya para finales del año se tiene completada la redacción del texto. En esta tarea se contó con el apoyo y análisis del Lic. Mario Alexis Mena, jefe del Área de Gestión Administrativa de la Oficina de Recursos Humanos de la UCR.

Dicha propuesta se socializa con el Consejo de Sedes Regionales, en razón de la importancia de visibilizar en la normativa la regulación para estas unidades académicas con sus particularidades organizativas.

Sin embargo, a raíz de la consulta a la Oficina Jurídica del texto de la propuesta normativa, que incluía un concurso en la modalidad del docente interino aspirante, se advierte de que la ruta de un concurso para el docente aspirante contiene vacíos legales, ya que una persona con nombramiento docente en condición de interinato no puede ser sustituida por otra en la misma condición; solamente es viable jurídicamente si se abre la plaza libre a un proceso de concurso de antecedentes y se selecciona la persona con la idoneidad requerida mediante este proceso, etapa que culmina con la asignación en propiedad de la plaza. En razón del criterio legal, se procede a reelaborar la propuesta.

En síntesis, la estrategia definida en la etapa de construcción de la propuesta ha consistido en avances y retrocesos de un proceso largo y constante de análisis, en la reelaboración y depuración de las rutas y los requerimientos pertinentes para ser nombrados en cada una de las modalidades de nombramientos docentes que se presenta en la redacción del texto propuesto de modificación del artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*.

Cabe destacar la importancia que se concreta en el texto propuesto con la definición de la tipología de las modalidades de contratación del personal docente interino, la cual logra un avance en la depuración de las estadísticas, de tal manera que permite conocer la composición y distribución del segmento de la población docente interina, la cual, en particular, no puede ser considerada como parte de un problema de interinazgo, sino como tipos especiales o temporales de contratación.

2.3. Reflexión de la Comisión

En este apartado se sistematizan una serie de reflexiones de la Comisión a partir de la revisión documental de los congresos universitarios, políticas universitarias, resoluciones, acuerdos del Consejo Universitario, la publicación del profesor Claudio Vargas Arias, denominada *El profesor interino en la Universidad de Costa Rica*, que expone aspectos jurídicos y esfuerzos institucionales realizados para resolver la situación, con datos de 1987 a 1997 (Vargas, 2001), y el documento *Análisis del interinazgo docente en la Universidad de Costa Rica*¹⁷, procedente de la Vicerrectoría de Docencia. Además, se consultan otras fuentes de información como el Centro de Evaluación Académica, la Oficina de Recursos Humanos¹⁸, la Oficina de Asuntos Internacionales y Cooperación Externa, así como la Oficina de Planificación Universitaria.

El reiterado interés de la comunidad universitaria por la problemática de interinazgo viene presentándose desde IV Congreso Universitario, celebrado en 1980, con la Resolución 27¹⁹ (véase anexo 1), en la cual se le plantea al Consejo Universitario proceder a estudiar la legislación universitaria referida al personal docente interino con más de cinco años de laborar a tiempo completo para la Institución, de manera que la Comisión de Política de Docencia e Investigación del Consejo Universitario²⁰ al abordar el encargo le solicita a la Vicerrectoría de Docencia la elaboración de una propuesta integral, con el propósito de continuar con un plan de desinterinización.

En 1988, la Vicerrectoría de Docencia presenta el informe denominado *Estudio en relación con la política de desinterinización*, el cual provocó la reforma al artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, y dispuso que al profesor interino se le remunerara con el salario correspondiente a una categoría que el rector, en consulta con la Comisión de Régimen Académico, estimara conveniente, de conformidad con los lineamientos salariales de ese momento, y en sesión N.º 3510²¹, artículo 3, el Consejo Universitario acuerda: 1. *que el máximo de plazas interinas no comprometidas, medidas en tiempos completos no puede sobrepasar del 10% del total de plazas de la correspondiente unidad académica.* 2. *dar un plazo de 18 meses para que las unidades que no cumplan con la norma anterior, se ajusten a ella, con excepción de aquellas a quienes el Consejo Asesor de la VD, previo estudio de su situación, considere casos especiales.*

En 1993, el Consejo Universitario vuelve a discutir el problema del interinazgo en el marco de las resoluciones del V Congreso Universitario de 1990 y, en sesión N.º 3977, artículo 14²², acordó enviar la Resolución N.º 12²³ (véase anexo 2) a la Comisión de Reglamentos para que se redactara el *Reglamento del Sistema de Méritos Académicos de la UCR*, en el cual se incluyeran los cambios necesarios para la ejecución de esta resolución y se le solicitara a la Vicerrectoría de Docencia elaborar una propuesta de acción para ejecutar los lineamientos de esta, mediante la cual se propicie el desarrollo eficiente y equitativo de la academia y se garantice la excelencia académica de la Institución.

En 2003, en sesión N.º 4836, artículo 3²⁴, el Consejo Universitario conoció la propuesta que trata la Resolución N.º 23²⁵ (véase anexo 3) del VI Congreso Universitario del 2002, titulada *El profesor interino en la Universidad de Costa Rica*, en la que se acordó trasladar esta resolución a la antigua Comisión de Administración y Presupuesto, como insumo del estudio para *Ampliar el análisis de la situación de los funcionarios docentes y administrativos que están nombrados interinamente* (pase CU-P-01-04-35) y, en sesión N.º 5610, artículo 4²⁶, se traslada a la antigua Comisión de Política Académica para continuar la discusión.

17 2020: Elaborado por la Dra. Marlen León Guzmán, exvicerrectora de Docencia; Licda. Lorena Kikut Valverde, directora, CEA; y M.Sc., M.Ed. Alejandro Villalobos Mora, coordinador del STCA (Sección Técnica de Cargas Académicas).

18 Sección de Tecnologías de la Información.

19 Alcance de la *Gaceta Universitaria* N.º 6-85 del 16 de mayo de 1985.

20 Actualmente denominada Comisión de Docencia y Posgrado.

21 Sesión celebrada el 11 de octubre de 1988.

22 Sesión celebrada el 22 de setiembre de 1993.

23 Alcance de la *Gaceta Universitaria* N.º 9-93, del 13 de octubre de 1993.

24 Sesión celebrada el 13 de octubre de 2003.

25 La *Gaceta Universitaria* N.º 32-2003, del 20 de noviembre de 2003.

26 Del 23 de febrero de 2012.

En el 2016, en la sesión N.º 6026, extraordinaria²⁷, se conocieron las ponencias del VII Congreso celebrado en el 2014 del Eje de Estructura, Gestión y Hacienda Universitaria, ponencia tituladas: *Nos reservamos el derecho de admisión: El interinazgo en la UCR* (EGH-9)²⁸, y *Hacia una solución del problema de interinazgo docente en la UCR* (EGH-60)²⁹ (véase anexo 4), las cuales se trasladan como parte del análisis del caso Análisis de la situación de los funcionarios docentes interinos (CPA-P-11-007).

En el repaso de la documentación sobre el tema se constata que, a pesar de todos estos esfuerzos, a nivel institucional, a lo largo del tiempo, se ha dado un incremento progresivo en la cantidad de nombramientos interinos y, entre los aspectos explicativos del fenómeno de interinazgo en la Institución se pueden colocar los siguientes:

- Repercusiones de leyes de pensiones y jubilaciones en la contratación del funcionario en condición de interinazgo
- Política de descongelamiento de plazas
- Expresiones del interinazgo en las sedes universitarias

2.3.1 Factores explicativos del interinazgo

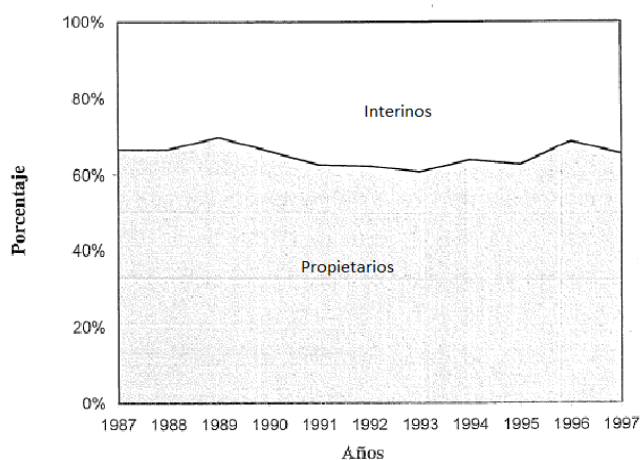
2.3.1.1. *Repercusiones de leyes de pensiones y jubilaciones (N.ºs 7268 y 7531)*

Con el objetivo de contextualizar la temática, la Oficina de Planificación Universitaria (Panorama Cuantitativo Universitario: 1989, 72), en el periodo 1985-1986, reporta que un 39,45 por ciento del profesorado de la UCR estaba fuera de régimen académico.

Coincidentemente, en Vargas (2001, 175) para el periodo comprendido de 1987-1990 se muestra que las plazas contratadas en propiedad fluctúan entre el 66,3 y 70 por ciento, y que para el año 1991 la situación se modifica considerablemente y las plazas asignadas al personal docente interino aumentan a un promedio del 38 por ciento.

Como se aprecia en la imagen siguiente (Vargas: 2001,177), la mayor reducción de nombramientos en propiedad con el consecuente aumento de la interinidad se presenta en los años 1991 y 1993.

Gráfico N.º 1
Universidad de Costa Rica
Distribución de tiempos completos según forma de contratación (1987-1997)



Asimismo, los datos de la serie de publicaciones de Panorama cuantitativo indican que a partir del año 1991 se da una importante inflexión en la tendencia institucional, toda vez que, a partir de este año y en lo subsiguiente, persiste que los nombramientos interinos superan los nombramientos en régimen académico.

²⁷ Sesión celebrada el 26 de setiembre de 2016.

²⁸ CDP-P-16-002, del 4 de octubre de 2016.

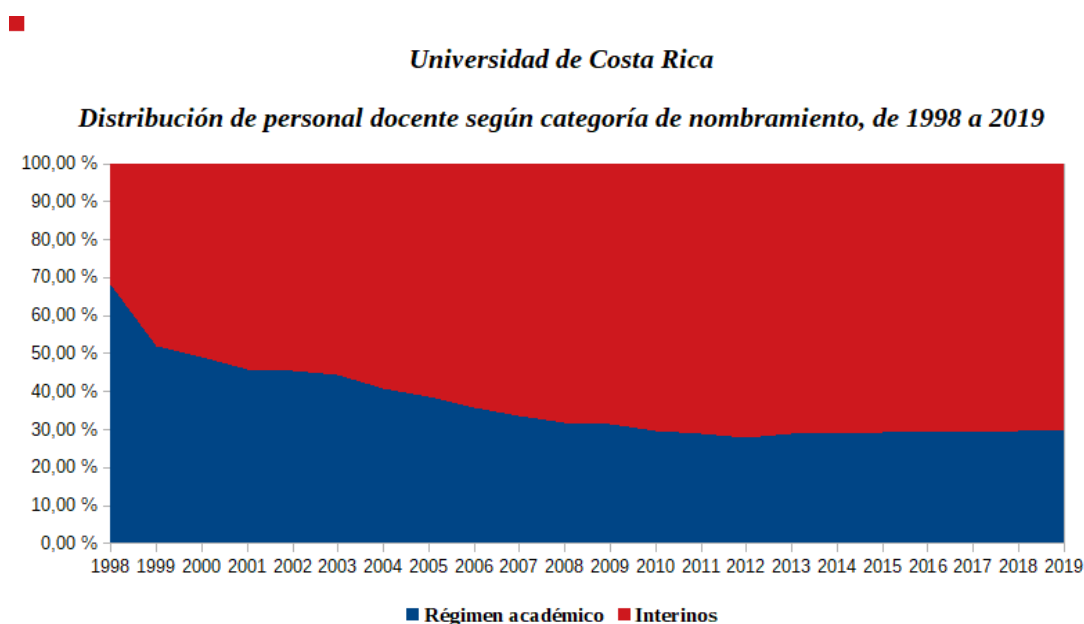
²⁹ CDP-P-16-003, del 4 de octubre de 2016.

De esta manera, ambas fuentes coinciden en que entre los factores que han incidido directamente en el aumento del interinazgo durante ese periodo están la reforma integral a la *Ley de pensiones y jubilaciones del Magisterio* de 1991 y 1993³⁰, que generó una numerosa jubilación, anticipada, y no prevista, del personal docente de la UCR. Datos de la Universidad muestran que entre 1990 y 2001, se acogieron a la jubilación 1.482 funcionarios de la UCR, de los cuales 791 eran docentes (53,4%).

Es importante señalar que pese a que la Administración ha hecho un gran esfuerzo en el envío de profesores a formarse en el extranjero, y que la situación presupuestaria mejoró con el III y IV Convenio del Fondo Especial para la Educación Superior (FEES)³¹, la Institución no ha logrado reemplazar al personal docente jubilado masivamente, y mucho menos incrementar en términos reales la relación docentes en propiedad versus interinos.

Por su creciente magnitud, el tema ha adquirido particular relevancia y las cifras muestran que el fenómeno ha aumentado de forma sistemática. No obstante los esfuerzos institucionales, los porcentajes de interinazgo presentan un incremento sostenido, como se aprecia en el gráfico.

Gráfico N.º 2



Fuente: Elaboración propia con datos de la Oficina de Recursos Humanos.

En el cuadro N.º 1 se observa el crecimiento de la contratación de personal docente en condición de interinazgo, la cual alcanzó en el 2012 el valor más alto, con un 72,23%, lo que muestra una tendencia clara del elevado crecimiento. Sin embargo, en el año 2013 se aprecia una leve tendencia a la baja, para alcanzar en el año 2019 un 70,21% de nombramientos en condición de interinazgo en la Universidad; en contraposición a un 29,8% de profesores en propiedad en régimen académico.

30 Ley 7268: *Reforma integral a la Ley de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional*, N.º 2248 del 5 de setiembre de 1958, y sus reformas. Publicado en el diario oficial *La Gaceta*, N.º 221, del 19 de noviembre de 1991.

Ley 7531: *Reforma Integral del Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional*, sustituye el texto de la Ley N.º 7268, del 14 de noviembre de 1991. En consecuencia, se reforma íntegramente la Ley N.º 2248, del 5 de setiembre de 1958. El Sistema de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional (mediante Decreto Ejecutivo N.º 22009, de fecha 2 de marzo de 1993, se reglamenta la Ley N.º 7268, que, a su vez, es una reforma integral de esta ley. Asimismo, el artículo 1.º de la Ley N.º 7531, de fecha 10 de julio de 1995, sustituye la Ley N.º 7268, del 14 de noviembre de 1991.

31 III Convenio FEES 1999-2004, aprobado el 7 de diciembre de 1998.

IV Convenio FEES 2005-2009, aprobado el 29 de julio de 2004.

Cuadro N.º 1

Distribución de docentes según categoría de nombramiento en la Universidad de Costa Rica, de 1998 a 2019

Año	Régimen académico		Interinos		Total docentes
	Núm	Porcentaje	Núm	Porcentaje	
1998	1998	68,07%	937	31,93%	2935
1999	1980	51,86%	1838	48,14%	3818
2000	1906	49,19%	1969	50,81%	3875
2001	1813	45,90%	2137	54,10%	3950
2002	1796	45,31%	2168	54,69%	3964
2003	1791	44,22%	2259	55,78%	4050
2004	1729	40,80%	2509	59,20%	4238
2005	1761	38,47%	2816	61,53%	4577
2006	1736	35,62%	3138	64,38%	4874
2007	1707	33,64%	3368	66,36%	5075
2008	1717	31,96%	3656	68,04%	5373
2009	1723	31,52%	3744	68,48%	5467
2010	1738	29,56%	4141	70,44%	5879
2011	1787	28,88%	4401	71,12%	6188
2012	1813	27,77%	4715	72,23%	6528
2013	1849	28,73%	4587	71,27%	6436
2014	1897	28,78%	4694	71,22%	6591
2015	1938	29,10%	4722	70,90%	6660
2016	2008	29,41%	4820	70,59%	6828
2017	2004	29,38%	4817	70,62%	6821
2018	2022	29,52%	4827	70,48%	6849
2019	2063	29,79%	4862	70,21%	6925

Fuente: Elaboración propia con datos de la Oficina de Recursos Humanos

NOTAS:

1. Los datos de régimen académico e interinos corresponden a nombramientos a noviembre de cada año.
2. La categoría interinos incluye nombramientos por sustitución- temporales de partida especial- vínculo externo- vacantes de la unidad académica y nombramientos especiales: invitado, visitante, categoría especial
3. Docentes que se nombran en varias unidades académicas, se repiten

En resumen, este fenómeno del interinazgo institucional se posiciona como uno de los principales desafíos por resolver.

2.3.1.2. Política de congelamiento de plazas y acciones institucionales de desinterinización

Otro aspecto que contribuyó al aumento del interinazgo en la UCR es que en los años 90 y hasta el 2002 hubo una política de congelamiento de plazas, debido a las restricciones presupuestarias producto de la crisis que enfrentó la Universidad entre 1996 y 1997, la cual generó, entre otros aspectos, un desequilibrio financiero en la relación óptima de la política 80/20 entre la masa salarial y los gastos de operación. En este contexto, en el año 1997 se emite la resolución R-6766-97³², mediante la cual se demanda la ejecución inmediata de las siguientes medidas:

1. *Se inhabilitan por tiempo indefinido las plazas administrativas, de apoyo académico y docente que quedan vacantes con motivo de pensiones o jubilaciones, ceses de funciones y renunciaciones.*
2. *Para aquellos casos muy calificados que requieren sustituir las plazas administrativas y las de apoyo académico, la unidad interesada presentará la solicitud debidamente motivada y justificada ante la Vicerrectoría de Administración; la cual evaluará en definitiva, la necesidad de las plazas.*
3. *En el caso de las plazas docentes, el trámite anterior se desarrolla ante la Vicerrectoría de Docencia.*
4. *De resultar positiva la evaluación aludida, la sustitución de las plazas que correspondan se aprobará con una jornada máxima equivalente al 50% de la dedicación anterior.*

En el año 2002, el Dr. Gabriel Macaya, rector, emite la resolución R-1028-2002³³, en la cual ordena la inhabilitación de plazas, así como las excepciones para su habilitación tanto en docencia, investigación y administración. Esta resolución, en sus partes medulares, indica lo siguiente:

1. *Dispongo que la Vicerrectoría de Docencia y la Vicerrectoría de Administración, respectivamente, inhabiliten las plazas docentes, las de apoyo académico y las administrativas que quedaren vacantes con motivo de pensiones o jubilaciones, ceses de funciones, despidos, renunciaciones, permisos, incapacidades y defunciones.*

(...)

4. *Para aquellos casos muy calificados en que se requiera rehabilitar las plazas administrativas y las de apoyo académico, la unidad interesada presentará la solicitud debidamente motivada y justificada ante la Vicerrectoría*

³² Resolución del 5 de diciembre de 1997.

³³ Del 12 de marzo de 2002.

de Administración, la cual evaluará, en definitiva, la necesidad de las plazas. De resultar positiva la evaluación aludida, la sustitución de las plazas que correspondan se aprobará hasta por una jornada máxima equivalente al 50% de la dedicación anterior. En casos excepcionales, la Rectoría podrá rehabilitar las plazas mencionadas hasta por la totalidad de su jornada.

Producto del punto 4 de la anterior resolución, la Vicerrectoría recomendó el descongelamiento indefinido de 172,95 tiempos completos, utilizados en concursos de antecedentes, aumentos de jornada y la incorporación de exbecarios a régimen académico.

Coyunturalmente, la negociación del III y IV Convenio del Fondo Especial para la Educación Superior³⁴ (FEES) permitió que la situación presupuestaria de la Universidad mejorara. Así, para el año 2003, la Rectoría emite la resolución R-703-2003³⁵, la cual permitió la habilitación de plazas administrativas y de apoyo académico que quedaron vacantes, previa solicitud, debidamente justificada, ante la Vicerrectoría de Administración. Esta resolución indicó:

1. *Derógase el numeral 4 del Por Tanto de la Resolución R-1028-2002 de las quince horas del 12 de marzo de 2002 (...)*
2. *Dispongo que la Vicerrectoría de Administración sea el órgano encargado de aprobar la ejecución presupuestaria –total o parcialmente y temporal o permanentemente– de las plazas administrativas y las plazas de apoyo académico que queden vacantes con motivo de pensiones o jubilaciones, ceses de funciones, despidos, renunciaciones, permisos, incapacidades y defunciones. Para la habilitación que corresponda, la unidad interesada presentará la solicitud debidamente motivada y justificada ante Vicerrectoría de Administración, la cual la canalizará al órgano técnico correspondiente para que éste, en definitiva, evalúe la necesidad de las plazas.*
3. *Las plazas administrativas y las plazas de apoyo académico que han sido redistribuidas permanecerán en las unidades que están haciendo uso de ellas (...)*

De conformidad con la resolución anterior, la Vicerrectoría de Administración, al analizar las justificaciones, funciones y responsabilidades de cada caso, pudo habilitar de manera indefinida gran cantidad de plazas, lo que posibilitó dar continuidad a la política de redistribución de recursos, ya que las plazas que no se habían justificado desde 1997³⁶ dejaron libres recursos que se utilizaron para financiar diversas y numerosas necesidades institucionales.

En esta ruta, en el año 2004 se inició la posibilidad de que los docentes pudieran ser nombrados en periodos interciclos, con cargo a plazas congeladas, política que se ha mantenido desde entonces. Para optar por este nombramiento, los docentes deben presentar un plan de trabajo con las actividades que realizarán en el periodo de los nombramientos interciclos, que pueden ser obras profesionales, artísticas o didácticas, publicaciones, participación en proyectos de investigación o acción social, preparación de informes o publicación de resultados. El plan de trabajo debe ser autorizado por los consejos asesores. Sin embargo, muchas unidades académicas no cumplen esta disposición y continúan interrumpiendo los nombramientos en estos periodos.

Además, la Vicerrectoría de Docencia realizó un estudio en el que destacó que a partir del 2004 las plazas congeladas que se utilizaban para dar apoyo de manera solidaria a otras unidades académicas, han disminuido, hasta representar, en el 2006, un 2% del total; ello, por cuanto las unidades habían justificado la necesidad de contar con la totalidad de su presupuesto para iniciar procesos de acreditación, reemplazo de pensionados, desconcentración de carreras y otras actividades académicas.

Asimismo, mediante oficio VD 3428-2006, la Vicerrectoría de Docencia formalizó su propuesta para el descongelamiento indefinido de aproximadamente el 50% de plazas docentes que estaban congeladas a setiembre de 2006, a partir de enero del 2007. Así, mediante la Resolución R-7498-2006³⁷, la Rectoría emite las siguientes disposiciones, cuya implementación inició a partir de enero de 2007:

1. *Dispongo (...) dado que al día de hoy la Institución ha logrado equilibrar su presupuesto eliminando su déficit financiero al tiempo que ha equilibrado la relación de la masa salarial con sus costos de operación, acoger la recomendación de la Vicerrectoría de Docencia y autorizar el descongelamiento indefinido de hasta un 50% de las plazas congeladas por unidad, a partir del 1.º de enero de 2007.*
2. *El restante 50% congelado, se aplicará y utilizará de conformidad con los términos de la Resolución 1028-02, referentes a la rehabilitación de plazas docentes para reservas de plazas destinadas a la formación de recursos con*

34 III Convenio FEES 1998-2003 y el IV Convenio FEES 2004-2009.

35 Resolución del 13 de febrero de 2003.

36 En aplicación de la resolución R-6766-97.

37 Resolución del 20 de noviembre de 2006.

estudios de posgrado. El objetivo es incentivar al profesorado a la obtención de posgrados, principalmente, a nivel de doctorado, procurando aumentar la cantidad de docentes con estudios superiores en la Institución.

3. *Las plazas congeladas comprometidas con reservas de plaza para becarios que se encuentran realizando estudios superiores, continuarán siendo administradas por la Vicerrectoría de Docencia, hasta tanto las respectivas Asambleas de Escuela, Facultad o Sedes Regionales finiquiten el eventual ingreso a Régimen Académico de estos ex becarios.*
4. *En el caso de las Unidades Académicas que tengan 1 tiempo completo o menos congelado se mantendrá para reservas de plazas destinadas a la formación de recursos docentes con estudios de posgrado, según resolución R-1028-02.*

En ejecución de la resolución anterior, se efectuó el descongelamiento de 149 tiempos completos y se emitió la circular VD-C-18-2007³⁸, en la cual se instaba a las unidades académicas a sacar a concurso de antecedentes tales plazas. Para facilitarles el proceso, se les envió un desplegable con la información resumida de cómo se hacen los nombramientos en propiedad, las reservas de plazas y los concursos de antecedentes.

Así, entre 2000 y 2008 se sacaron 1.025 plazas a concurso, de las cuales se asignaron 717 (73,1%). Entre las razones que explican el 26,9% de los concursos desiertos, están las siguientes: incumplimiento de requisitos (título, publicaciones), no obtención de los votos requeridos en Asamblea y no contar con la participación de concursantes.

Según datos suministrados por la Vicerrectoría de Docencia, para el periodo del 2009 al 2012, las plazas sacadas a concurso de antecedentes fueron 639, de las cuales el 78,7% fueron otorgados y el resto 21,3 % no se adjudicaron.

En el 2017, conforme a las *Políticas de la Universidad de Costa Rica 2016-2020*³⁹, en el VI Eje: *Talento humano*, de la Política 6.5⁴⁰, la Rectoría emitió la resolución R-139-2017⁴¹, en la que se les solicitó a las unidades académicas elaborar un Plan de reducción del interinazgo, el cual debía ser presentado a la Vicerrectoría de Docencia, para establecer los procedimientos de seguimiento y verificación del cumplimiento de los planes, conforme a lo establecido en el artículo 32, punto a), del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, a más tardar el 31 de agosto de 2017, que señala: (...) *Para ello se requiere: la comprobación de la partida presupuestaria de conformidad con la planificación académica a mediano y largo plazo (...).*

En seguimiento a la R-139-2019, la Vicerrectoría de Docencia, en la circular VD-43-2017 del 19 de setiembre de 2017, instó a las unidades académicas a adoptar las medidas necesarias para promover los concursos de antecedentes que resulten necesarias para el fortalecimiento del quehacer institucional y el máximo provecho de los recursos dispuestos para tal fin.

En este mismo sentido, en la circular VD-15-2018, del 3 de mayo de 2018, se les comunica a las unidades académicas y de investigación los *Lineamientos de la Vicerrectoría de Docencia sobre la creación de plazas docentes para las unidades académicas*, documento que incluyó como criterio para la recomendación de creación de plazas docentes para la disminución del personal interino, apoyando la apertura de concursos en unidades que registraran más de un 79% de sus plazas docentes en condición de interinazgo, aquellas a las que no se les hubieran creado plazas en los últimos cuatro años, así como aquellas que no registraran presupuesto en plazas congeladas.

Lo anterior permitió aumentar la frecuencia de la realización de los concursos de antecedentes, pues antes del 2017 únicamente se publicaban dos carteles al año; por tanto, en el año 2018 se realizó con una frecuencia bimensual, publicándose un total de siete carteles de concursos de antecedentes, mediante los cuales se atendieron las solicitudes de 18 unidades académicas. Se ofertó un total de 73 plazas equivalentes a 29 tiempos completos docentes, adjudicándose un total de 60 plazas equivalentes a 23,75 tiempos completos docentes.

38 Circular del 8 de agosto de 2007 que contiene la *Guía para publicar concurso de antecedentes*.

39 Aprobadas en sesión extraordinaria N.º 5884, artículo único, del 20 de marzo de 2015, publicada en *La Gaceta Universitaria* 13-2015, del 5 de junio de 2015.

40 6.5. Disminuirá el interinazgo institucional, habilitando a las y los docentes con nombramientos interinos con continuidad de 5 años o más en la Institución y en jornadas mínima de ¾ de tiempo completo durante ese periodo, para que puedan tramitar, ante la instancia superior de la unidad académica, la apertura del respectivo concurso, petición que será trasladada a la Asamblea correspondiente para ser resuelta en un máximo de seis meses a partir de la presentación de la solicitud.

41 Del 18 de mayo de 2017.

En el año 2018 se ofertó un total de 28 tiempos completos, de los cuales se adjudicó un total de 25 plazas que representaron 10,875 tiempos docentes adjudicados, lo que representa el 38,8 % de las jornadas ofertadas, en el que el resultado final del año fue de un total de 34, 625 tiempos completos docentes adjudicados.

En el año 2019 se publicó un total de cinco carteles de concursos de antecedentes, con los que se atendieron las solicitudes de 14 unidades académicas. Se ofertó un total de 131 plazas equivalentes a 40,25 tiempos completos docentes, y resultó adjudicado un total de 32 plazas equivalentes a 9,8 tiempos completos; aún se encuentra pendiente la resolución con respecto a la asignación de 95 plazas, equivalentes a 30 tiempos completos docentes.

Para el 2020, en seguimiento de la resolución R-139-2017, la Vicerrectoría de Docencia emite la circular VD-3-2020, del 16 de enero de 2020, en la cual solicita a las unidades académicas actualizar la información referente a los *Planes de reducción del interinazgo*, mediante la utilización de los siguientes parámetros:

1. *Docentes contratados/as en condición de interinazgo por un periodo mayor o igual a 2 años con jornadas de 1 tiempo completo, $\frac{3}{4}$ de tiempo, $\frac{1}{2}$ medio tiempo y $\frac{1}{4}$ de tiempo.*
2. *Docentes con grado académico mínimo de maestría, calificación de 90 o más en evaluación por parte de la población estudiantil.*
3. *Docentes contratados/as en condición de interinazgo por un periodo mayor o igual a 5 años con jornadas de $\frac{3}{4}$ de tiempo, $\frac{1}{2}$ medio tiempo y $\frac{1}{4}$ de tiempo, nombre, grado académico y disciplina.*
4. *Número de la/s persona/s con reserva de plaza, estudios que realiza (n) (grado y disciplina), tiempo en reserva, fecha de incorporación a la unidad académica.*
5. *Docentes en categoría de invitados/as, las plazas en reserva para el nombramiento de este personal y el tiempo designado para cada persona, nombre de la (s) persona (s) invitada (s), grado y disciplina, carga académica actual, fecha de finalización de nombramiento como invitado/a, corroboración de atestados (título obtenido y área del conocimiento consistentes con el plan de desarrollo de la unidad académica y del contrato de estudio, calificaciones obtenidas en cursos impartidos, participación en comisiones, desarrollo de investigaciones, publicaciones, entre otros).*

Finalmente, en su totalidad, para el periodo del 2017 a marzo 2020, producto de concursos de antecedentes, 247 docentes representaron los nuevos ingresos en régimen académico.

2.3.1.3. Expresión del interinazgo en Sedes Regionales

Un análisis del fenómeno por unidades académicas revela que las Sedes Regionales son las unidades académicas con el porcentaje más alto de nombramientos interinos en la Institución. Sin agotar la totalidad de factores que inciden en este comportamiento, podemos citar algunos aspectos: la desconcentración de carreras, poca oferta académica de carreras denominadas “propias”, las carencias de infraestructura, el bajo número de profesores dispuestos a trasladarse para impartir clases en las regiones, las limitaciones en contratación, formación y capacitación del talento humano en las Sedes.

Otra fuente de interinato es la existencia de carreras “itinerantes” en las Sedes Regionales, lo cual dificulta seriamente que estas unidades académicas puedan sacar plazas a concurso, consolidar carreras, grupos de investigadores y proyectos académicos en general.

Para el periodo de 1992-1997, Vargas (2001, pp. 244-248) muestra que si bien el interinazgo a nivel de la Institución era de un 38% aproximadamente, en las Sedes Regionales, con un promedio del 66,64 por ciento por tiempos completos, este porcentaje se distribuye por Sedes de la siguiente manera: Occidente 67,38 (promedio de años 1992-1997); Guanacaste 59,42 (promedio años 1995 y 1997); Limón 81,21 (promedio del 1993-1995); Atlántico 61,94 (promedio de 1993-1997) y Puntarenas 94,81 (promedio de 1990-1994).

Para el periodo de 1998 a 2019, el comportamiento de la serie de tiempo muestra una tendencia creciente en todo el periodo, en la contratación del personal docente en condición de interinato en las Sedes Regionales.

Cuadro N.º 2

Distribución de docentes interinos en las Sedes Regionales UCR: 1998-2019

Año	Interinos		Propiedad		Total	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
1998	10	5,0	189	95,0	199	100,0
1999	419	69,3	186	30,7	605	100,0
2000	479	73,1	176	26,9	655	100,0
2001	486	74,9	163	25,1	649	100,0
2002	495	76,0	156	24,0	651	100,0
2003	444	72,5	168	27,5	612	100,0
2004	522	77,8	149	22,2	671	100,0
2005	567	78,5	155	21,5	722	100,0
2006	598	79,2	157	20,8	755	100,0
2007	665	80,7	159	19,3	824	100,0
2008	736	80,9	174	19,1	910	100,0
2009	751	81,2	174	18,8	925	100,0
2010	850	82,7	178	17,3	1028	100,0
2011	883	81,4	202	18,6	1085	100,0
2012	1096	84,4	203	15,6	1299	100,0
2013	1045	83,1	212	16,9	1257	100,0
2014	943	81,3	217	18,7	1160	100,0
2015	1045	82,3	224	17,7	1269	100,0
2016	1089	82,0	239	18,0	1328	100,0
2017	1116	82,7	234	17,3	1350	100,0
2018	1153	83,4	229	16,6	1382	100,0
2019	1150	83,3	230	16,7	1380	100,0

Fuente: Elaboración Unidad de Estudios con datos de la Oficina de Recursos Humanos

NOTA:

Los datos corresponden a nombramientos docentes a noviembre de cada año.

Para el año 2019, el comportamiento del personal docente contratado en condición de interinazgo en las Sedes Regionales, fue de un 83,3 %, como se observa en el siguiente cuadro.

Cuadro N.º 3

Distribución de docentes en la Universidad de Costa Rica: 2019

Condición	Ciudad Rodrigo Facio		Sedes Regionales		Total	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Interinos*	3710	66,9	1150	83,3	4860	70,2
Propiedad	1833	33,1	230	16,7	2063	29,8
Total	5543	100,0	1380	100,0	6923	100,0

Fuente: Elaboración propia con datos de la Oficina de Recursos Humanos

* incluye interinos de partidas especiales, vínculo externo, sustitución, invitados, becas SEP CONARE

Según lo expuesto la problemática del personal en condición de interinato en las Sedes Regionales adquiere una situación delicada que la Administración universitaria debe atender como parte del desarrollo de la regionalización.

2.4. Situación actual del interinazgo⁴²

El análisis efectuado de los últimos años permite una importante aproximación a la realidad institucional que la UCR ha experimentado en materia de interinazgo. No obstante, para poder conocer con mayor exactitud el porcentaje de interinidad institucional actual, es necesario realizar algunas depuraciones a las estadísticas hasta aquí presentadas, de manera que sea posible identificar o diferenciar las modalidades de nombramientos, las plazas y las personas cuya condición de nombramiento se encuentra en una situación de “estabilidad impropia” y son incluidas como parte de las estadísticas del porcentaje de interinazgo de la Institución.

En otras palabras, es preciso identificar las personas cuya condición de interinazgo obedece a razones de sustitución y aquellas cuya condición de interinazgo está asociada a nombramientos de temporalidad indefinida; esto nos permitirá

⁴² **Nota metodológica:** para la elaboración de los cuadros y gráficos se procesaron 22 archivos digitales que condensa el estado del interinato de la Universidad por unidad académica y por tipo de modalidad de contratación, aportados por Lic. Mario Alexis Mena, jefe del Área de Gestión Administrativa, de la Oficina de Recursos Humanos de la UCR. También, se coordina la solicitud de información adicional, como tiempo servido, jornada de contratación, continuidad, o discontinuidad del personal nombrado en interinato, para identificar situaciones de “estabilidad impropia, información pendiente de recibir.

conocer la composición y distribución del segmento de la población docente interina, separando, en particular, población interina que no puede ser considerada como parte de un problema de interinazgo, sino como tipos temporales de contratación, que están nombrados con presupuestos de partidas especiales o vínculo externo, que obligatoriamente se nombran a plazo fijo.

Así, los nombramientos del personal docente en las unidades académicas de la Universidad, se hacen según la partida presupuestaria utilizada para ejecutar el gasto, a saber:

- Fondos corrientes asignados a unidades académicas
- Fondos corrientes de Rectoría y vicerrectorías (partidas especiales)
- Fondos de vínculo externo

La anterior diferenciación resulta sumamente importante para efectos de la propuesta normativa, la cual pretende contribuir a depurar las estadísticas del personal docente en interinato, mediante la incorporación de una tipología de modalidades de contratación que según la naturaleza del tipo de fondos, se puede señalar que:

- Las plazas con fondos de vínculo externo no pueden ser plazas que lleguen a consolidarse en propiedad. No obstante, esta es una realidad que debe ser atendida institucionalmente, sobre todo por la tendencia creciente de ese tipo de nombramiento en la última década.
- Las plazas con fondos corrientes de Rectoría y vicerrectorías son plazas potencialmente consolidables en unidades académicas y, por tanto, de interés estratégico para una política de desinterinización.
- Las plazas con fondos corrientes asignados a unidades académicas son de interés en esta propuesta, por tratarse de plazas que, en su mayoría, ya están asignadas a las unidades académicas y que pueden ser convertidas en plazas en propiedad.

En las estadísticas que se presentan es importante hacer notar que existen nombramientos de personas docentes que puede contener varias modalidades de contratación; es decir, que es posible poseer varios nombramientos con un vínculo laboral en diferentes partidas presupuestarias, de modo que el número de plazas interinas es diferente al número de personas interinas.

A partir de la disponibilidad presupuestaria, si la unidad lo estima conveniente, los nombramientos cuyo origen presupuestario corresponde a fondos corrientes asignados a unidades académicas y que la plaza esté libre, serían las plazas potenciales en consolidarse como plazas en propiedad, las cuales pueden llegar a ofrecerse mediante concurso de antecedentes, para que se conviertan en plazas en propiedad. Sin embargo, debe recordarse que, por la particularidad de cada unidad y su oferta académica, estas, deben tener posibilidades de flexibilidad en la contratación, por lo que no es conveniente que todas las plazas interinas de una unidad académica sean convertidas en propiedad.

Entonces, las modalidades de contratación de los nombramientos, respecto del vínculo laboral pueden responder: a nombramientos por sustitución, temporal o ambos.

La modalidad por sustitución son contratos a plazo fijo, que incluye vínculos laborales de un contrato por necesidad transitoria destinada a concluir, ya sea porque el trabajador se encuentra temporalmente en formación fuera y dentro del país, por enfermedad, por incapacidades, por permisos de licencia sabática, de estudio, por nombramientos para elección, por nombramientos por inopia. Las personas nombradas **en sustitución son realmente las que están en condición de interinazgo, según el artículo 20 del Reglamento de Régimen académico y servicio docente** en la propuesta normativa (el destacado es nuestro).

La modalidad de temporal incluye vínculos laborales con duración indefinida, encubiertos por contratación de duración determinada (es decir, trabajos cuya vocación es ser permanentes, aunque la contratación se hace por tiempos definidos) y en ocasiones con interrupción de nombramientos entre ciclos lectivos de la Universidad.

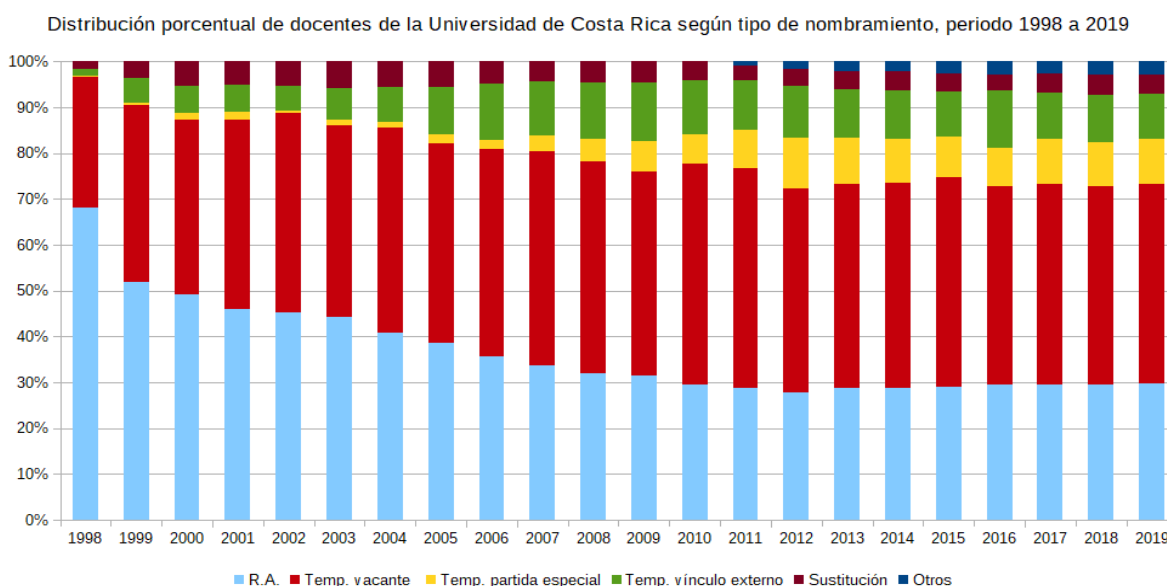
Por consiguiente, se debe destacar que, del total del personal en condición de interinato, hay una proporción que no puede pasar a propiedad por diferentes razones; por ejemplo, ocupa cargos de sustitución, es personal contratado con presupuesto de apoyo o forma parte de unidades a las que, por su naturaleza, no les es posible ofrecer todas sus plazas en propiedad.

Por otra parte, hay otra proporción de personas interinas que podrían no estar interesadas en participar en un concurso de antecedentes para lograr propiedad. Podría suponerse que una parte importante de esta población tiene su situación laboral resuelta fuera de la UCR; es decir, colaboran con la docencia, pero la academia no es su proyecto profesional-laboral principal. Esta población docente es necesaria para la UCR porque permite incorporar en la enseñanza aspectos relativos a la práctica profesional del mundo laboral. En sentido estricto, esta no es una población interina, dado que el régimen de contratación docente vigente no establece una categoría para atender este tipo de vínculo académico, razón por la cual más adelante se plantea en la propuesta de modificación al artículo 20, una modalidad de contratación para este tipo de vínculo laboral.

Realizadas estas explicaciones, se presenta el gráfico con la distribución del personal docente de la Institución, según el tipo de nombramiento, para una serie de tiempo comprendido entre 1998 a 2019, datos aportados por la Oficina de Recursos Humanos, en el cual se puede apreciar para el año 2019 la siguiente desagregación del 100% (6293) total de docentes (véase anexo 5):

- el 29,8% (2063) son personas en régimen académico o propiedad
- el 70,2% 4860) son personas con nombramientos interinos, de los cuales
 - **el 43,5% (3013 del total docente) son personas con nombramiento interino temporal con plaza vacante del presupuesto de la unidad académica** (el destacado es nuestro)
 - 9,7% (673 del total docente) son personas con nombramiento interino temporal con presupuesto de partidas especiales (apoyos de Rectoría o vicerrectorías)
 - 10% (690 del total docente) son personas con nombramiento interino temporal con presupuesto de vínculo externo
 - 4,3% (295 del total docente) son personas con nombramiento interino, los realmente interinos.
 - 2,7% (189 del total docente) son personas con nombramiento interino, acogidas al *Reglamento de Régimen académico y servicio docente* como docentes invitados (artículo 22), visitante (artículo 30) y los nombramientos de docentes con beca SEP-CONARE.

Gráfico N.º 3



Fuente: Elaboración propia, con datos de la Oficina de Recursos Humanos.

En la línea de conocer el comportamiento de los nombramientos de personas en condición de interinato en relación con los propietarios, se obtiene que, para el año 2019, por cada docente propietario hay dos personas docentes nombradas interinamente. No obstante, al depurar la estadística de interinos para obtener los interinos en plazas vacantes, se excluyen los nombramientos por sustitución, nombramientos en plazas de apoyo de la Rectoría o vicerrectorías, nombramientos en vínculo externo o nombramientos de docentes invitados, visitantes o las personas docentes que tienen becas SEP-Conare, se obtiene una razón que indica que, por cada nombramiento docente propietario, hay una persona docente nombrada interinamente en plaza vacante; vale decir que es con cargo al presupuesto ordinario de la unidad académica.

Como se ha afirmado antes se puede observar en el cuadro N.º 4, los datos para el periodo comprendido del año 1998 al 2019, en el cual se aprecia que la razón de 1 a 1 se inicia en el año 2000, y empieza a agravarse en el año 2008, cuando la razón es 2 a 1; esto es, se nombra a dos personas interinas por cada persona docente en propiedad.

Cuadro N.º 4

Razón de docentes de la Universidad de Costa Rica según tipo de nombramiento, de 1998 a 2019

Año	R.A.	Vacante unidad académica	total Interinos	plazas vacantes / propietarios **	Total interino / propietario *
1998	1998	841	937	0,42	0,47
1999	1980	1479	1838	0,75	0,93
2000	1906	1473	1969	0,77	1,03
2001	1813	1636	2137	0,90	1,18
2002	1796	1724	2168	0,96	1,21
2003	1791	1691	2259	0,94	1,26
2004	1729	1897	2509	1,10	1,45
2005	1761	1997	2816	1,13	1,60
2006	1736	2208	3138	1,27	1,81
2007	1707	2371	3368	1,39	1,97
2008	1717	2479	3656	1,44	2,13
2009	1723	2436	3744	1,41	2,17
2010	1738	2831	4141	1,63	2,38
2011	1787	2968	4401	1,66	2,46
2012	1813	2911	4715	1,61	2,60
2013	1849	2869	4587	1,55	2,48
2014	1897	2954	4694	1,56	2,47
2015	1938	3043	4722	1,57	2,44
2016	2008	2960	4820	1,47	2,40
2017	2004	2995	4817	1,49	2,40
2018	2022	2964	4827	1,47	2,39
2019	2063	3013	4860	1,46	2,36

Fuente: Elaboración propia con datos de la Oficina de Recursos Humanos

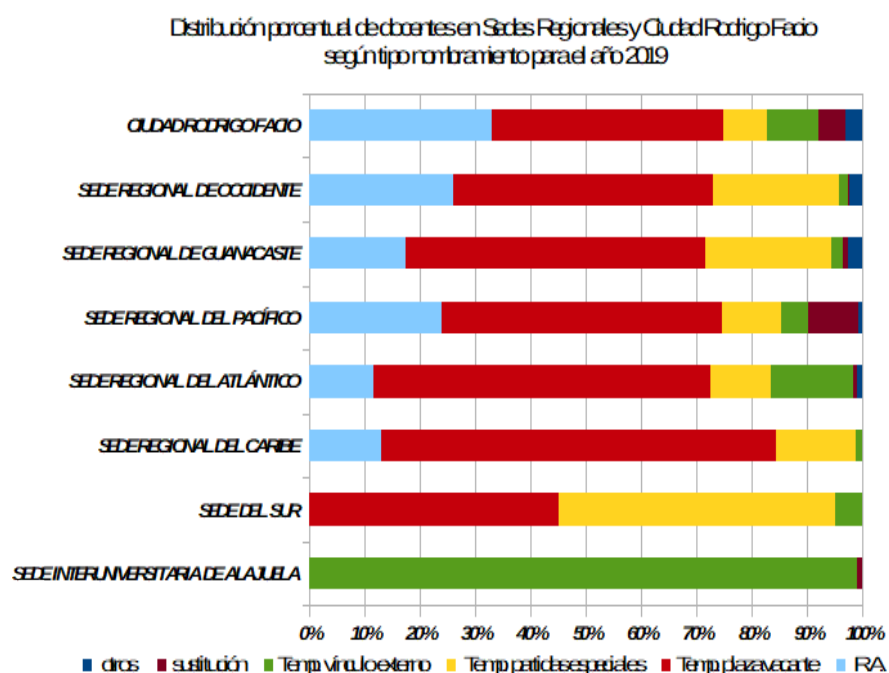
* Esta razón significa que por cada propietario hay X cantidad de interinos

** Esta razón significa que por cada propietario hay X cantidad de interinos en plazas vacantes

En resumen, las estadísticas muestran un incremento sostenido del personal docente en condición de interinato, en contraposición a la disminución sostenida del número de personal docente en régimen académico desde el año 2000 hasta el 2014, con un leve repunte a partir del año 2015; escenario que presenta una tendencia clara y creciente del interinazgo institucional, lo cual evidencia la urgente necesidad de tomar acciones que contribuyan a disminuirlo.

Respecto a la situación de interinazgo en las Sedes Regionales, detallado por el tipo de nombramiento, se hace necesario distinguir los nombramientos en plazas vacantes para precisar el porcentaje de interinazgo, que, por su naturaleza, principalmente, se debe atender en estos espacios académicos. Así las cosas, al observar el gráfico se aprecia que la Sede Regional del Caribe es la que tiene mayor porcentaje de personal docente en condición de interinato nombrado en plaza vacante de la unidad académica; es decir, con presupuesto ordinario de la unidad, seguidas por la Sede Regional del Atlántico y la Sede Regional de Guanacaste.

Gráfico N.º 4



Fuente: Elaboración propia, con datos de la Oficina de Recursos Humanos.

En términos generales, la composición y distribución del segmento de la población docente interina en las Sedes Regionales, al excluir los nombramientos de tipo temporal o especial de contratación (sustitución, vínculo externo, apoyos de Rectoría o vicerrectorías, invitados, visitantes, etc.), se obtiene un 75% de personas nombradas en condición de interinato, lo cual pone de manifiesto la situación delicada que se presenta en las Sedes.

Igual importancia reviste el hecho de que la composición del personal docente en condición de interinazgo alcanza, en la Institución, un 59%, a la que se le debe prestar especial interés; cifra que no incluye los nombramientos docentes de tipos especiales o temporales de contratación.

Cuadro N.º 5

Distribución de docentes en la Universidad de Costa Rica: 2019

Condición	Ciudad Rodrigo Facio		Sedes Regionales		Total	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Interinos*	2318	55,8	695	75,1	3013	59,4
Propiedad	1833	44,2	230	24,9	2063	40,6
Total	4151	100,0	925	100,0	5076	100,0

Fuente: Elaboración propia con datos de la Oficina de Recursos Humanos

Nota: * no incluye interinos de partidas especiales, vínculo externo, sustitución, invitados, becas SEP CONARE

En este contexto, el fenómeno del interinazgo docente, como se ha mencionado, es un tema complejo, que está relacionado, de manera intrínseca, con la situación de que esta categoría laboral no se usa como se concibió, originalmente, en el artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*; es decir, un estado de excepción, para casos de situación temporal para sustituir un docente en propiedad, etc.

Más bien, se ha hecho frecuente la realización de nombramientos que van de desde nombramientos con discontinuidad de tres meses, discontinuidad de dos meses y un mes, e incluso, en el mejor de los casos, nombramientos interinos con continuidad.

En consecuencia, la situación para la persona docente con tiempo interino en la Universidad se da en el contexto de un régimen con todos los deberes y prácticamente ningún derecho, situación que se agrava cuando a una parte del personal docente interino se le nombra, por ejemplo, ocho meses al año, y ese nombramiento no comprende

el tiempo requerido en casos de exámenes de ampliación, las reuniones durante periodos no lectivos, como las relativas a la preparación de cursos colegiados; parte de estas obligaciones son asumidas aunque no son ni remuneradas ni reconocidas; es decir, en la Universidad coexiste una masa laboral sin posibilidades de ascenso académico y, por ende, con una lesión económica para las personas que tienen este tipo de contratación, a pesar del acuerdo del Consejo Universitario, que libera los pasos académicos de docentes interinos, lo que les da al menos un reconocimiento salarial a esta población, según su producción académica.

En buena medida, la contratación de la población interina se ha utilizado como contratación temporal para hacer nombramientos docentes para desarrollo de actividades regulares y permanentes, y no para sustitución en nombramientos de plazo fijo, según lo establece el artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, como se refleja en el siguiente cuadro, en el que la carga del personal interino es el 76,6% en docencia, en el entendido de impartir clases, con cargas bajísimas en investigación y acción social.

Cuadro N.º 6⁴³

Personal docente II-2019: Distribución de jornada y carga académica, según nombramiento

Característica	Nombramiento					
	Interino		Nóto		Propiedad	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
<u>Jornada Total</u>	<u>1980</u>	<u>1000</u>	<u>3102</u>	<u>1000</u>	<u>3128</u>	<u>1000</u>
Horas jornada Propiedad	000	00	1579	509	3128	1000
Horas jornada Interina	1980	1000	1522	491	000	00
<u>Carga Total</u>	<u>2020</u>	<u>1000</u>	<u>3244</u>	<u>1000</u>	<u>3327</u>	<u>1000</u>
Carga Docencia	1548	766	2155	664	1829	550
Carga Proyectos (I, AS, PD)	354	175	507	156	762	229
Carga docente administrativa	118	58	581	179	736	221

Fuente: Elaboración propia con datos del Múltiple Cargas Académicas del Scad

En relación a la situación expuesta, se suma la falta de representación docente con nombramiento interino en los ámbitos de toma de decisiones universitarias, lo que coadyuva a que los problemas que enfrenta esta parte de la población docente en muchos casos son desatendidos, y que se maneje la contratación con una carga sustancial de discrecionalidad administrativa, por parte de las direcciones de las unidades académicas.

2.4.1 Nombramientos interinos en unidades académicas

Como complemento de los análisis realizados hasta aquí, resulta sumamente importante identificar el fenómeno de interinazgo por unidades académicas, con el fin de determinar cuánto estas se alejan o se acercan respecto del promedio institucional, en tal sentido se presenta el siguiente gráfico⁴⁴, el cual muestra que la Sede Interuniversitaria de Alajuela, el Recinto de Golfito y la Escuela de Tecnologías en Salud tienen más del 90% de su personal nombrado de manera interina. Tal como se mencionara, también, la naturaleza misma de estas unidades académicas requiere de la interinidad, pues necesita de un amplio margen de flexibilidad para realizar nombramientos en las diferentes carreras que allí se imparten.

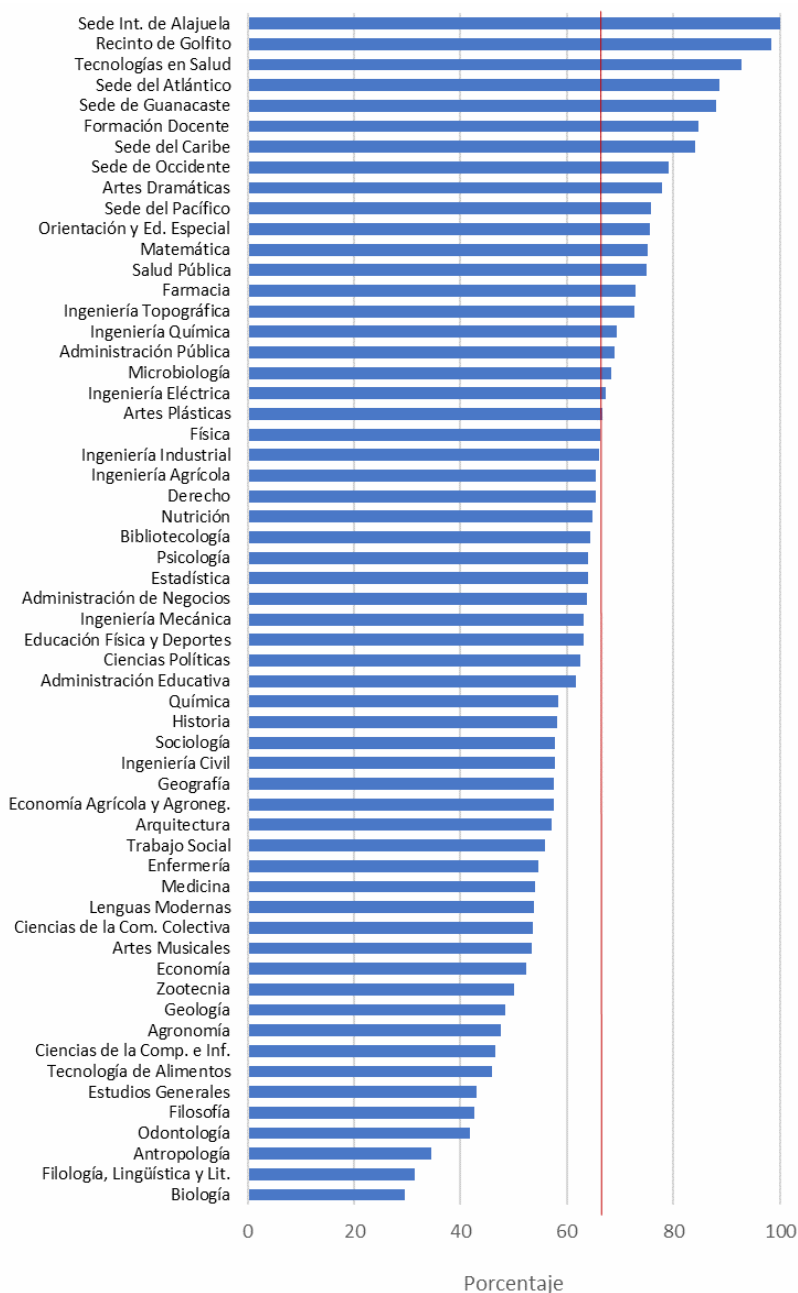
En el otro extremo, las escuelas de Biología y Filología tienen menos de la tercera parte de su personal nombrada de manera interina. De la misma forma, interesa destacar que todas las Sedes Regionales presentan porcentajes mayores al 75%.

43 Cuadro extraído de la presentación realizada en la Comisión de Docencia y Posgrado, celebrada el 20 de mayo de 2020, por la Licda. Lorena Kikut, directora del CEA; y del M.Sc. Alejandro Villalobos Mora, coordinador STCA.

44 Tomada del documento remitido a la Comisión de Docencia y Posgrado, por la Vicerrectoría de Docencia, titulado *Análisis del interinazgo docente en la Universidad de Costa Rica*, mediante oficio R-2559-2020, del 7 de mayo, en referencia al VD-1428-2020.

Gráfico N.º 5

Porcentaje de personal interino por unidad académica, II-2019



Nota: Se indica con una línea roja el promedio de personal docente interino en la UCR, que es 66,3%.

Fuente: Elaboración con datos del Módulo de Cargas Académicas

A partir de los datos cuantitativos presentados, vale destacar la importancia de una oportuna planificación en la contratación del personal en condición de interinato, de manera que se tomen las decisiones conforme a una sana estabilidad financiera de la Universidad, sin menoscabo de las situaciones económicas de las personas que se encuentran en esta condición.

De allí, la necesidad de que la normativa institucional esté acorde a la realidad de los tipos de contratación laboral, mediante la cual se faciliten los procesos de gestión y el cumplimiento de metas, en aras de que las cifras no sigan incrementándose.

Se debe subrayar que en el cuadro descrito, acerca de la situación del interinazgo docente en la Institución, hay nuevos aspectos cuyas consecuencias sobre el tema tratado serán determinantes, en virtud de lo cual se advierte la necesidad de incorporar en la evolución futura de este asunto la situación delicada que se vive este año 2020, por la crisis sanitaria mundial relacionada con la enfermedad COVID-19, las disminuciones presupuestarias recientes, la negociación presupuestaria futura de la Universidad, inmersa en un clima político adverso para las universidades públicas en la Asamblea Legislativa, además de las implicaciones de la Ley N.º 9635, con repercusiones directas en el tema en cuestión.

2.5. Desafíos de aplicación de la normativa

Respecto a la norma específica vigente, en la práctica, cada unidad académica cuenta con un presupuesto anual para nombrar a su personal docente interino, sin depender presupuestariamente de la Vicerrectoría de Docencia (salvo excepciones). Cabe resaltar que la Oficina de Recursos Humanos institucional no participa activamente en los procesos de reclutamiento y selección⁴⁵ de personal docente interino, sino que son actividades bajo la absoluta responsabilidad de las unidades académicas.

Antes bien, con motivo de la modificación al artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, en la sesión del Consejo Universitario N.º 5297, del 14 de octubre de 2008, la Vicerrectoría de Docencia deja sin efecto la práctica del concurso de antecedentes para optar por un puesto docente a plazo fijo, dejando bajo la responsabilidad de las unidades académicas el control integral y discrecional de los procesos de reclutamiento y selección de personal (VD-C-6-2009). Lo anterior se debe, entre otras razones, a que la contratación del personal docente interino es una actividad que se realiza de forma desconcentrada y sin regulación en las unidades académicas, pues estas cuentan, para su ejercicio, con atribuciones que son legitimadas de hecho. Después de dicha reforma, entre lo más destacado que provocó estuvo el cese de la obligatoriedad de realizar un concurso público para la selección de docentes sin el requisito mínimo requerido.

Es importante señalar que, en relación con la Vicerrectoría de Docencia, tal circunstancia podría tener su fundamento en el vacío normativo que emana del artículo 50 del *Estatuto Orgánico*, pues en las funciones que se le asignan al vicerrector o vicerrectora de Docencia no figura el deber de participar o coordinar un proceso institucional de reclutamiento y selección de personal docente interino, lo que contrasta, también, con lo ordenado al vicerrector o vicerrectora de Administración en el artículo 53, inciso a), de este mismo cuerpo normativo.

No obstante, y como se extrae del artículo 20 citado, ante la necesidad de nuevas y temporales contrataciones docentes, la Vicerrectoría de Docencia, a petición de las unidades académicas, procede a dar su visto bueno, únicamente, a la tramitación de nombramientos a docentes interinos que no poseen el título de licenciatura y otros cargados a las partidas de la Vicerrectoría de Docencia. Por lo demás, las unidades académicas gestionan directamente ante la Oficina de Recursos Humanos lo correspondiente al salario, al resto de nombramientos docentes, tanto en régimen académico, como nombramientos de interinos.

Para la gestión de los nombramientos del personal docente interino, existen instrumentos que pretende complementar lo normado, como son las resoluciones administrativas de la Vicerrectoría de Docencia, que se emiten con el fin de recordar las acciones por seguir y fechas que rigen para nombrar al personal docente interino. De esta forma, el vicerrector o vicerrectora “actualiza”, anualmente, aspectos puramente administrativos, que las autoridades correspondientes deben tomar en consideración, según sea la condición del docente, lo cual se refiere a lo siguiente:

- fechas en que rigen los nombramientos
- saldo y disfrute de vacaciones conforme el *Reglamento de vacaciones* y sus procedimientos habituales
- el presupuesto ordinario disponible
- las funciones del docente
- los nombramientos de profesores interinos bachilleres

⁴⁵ Se constató que, a excepción de la Universidad Nacional y la Universidad de Costa Rica, el resto de universidades estatales, el proceso de verificación de requisitos académicos, comprobación de títulos y experiencia, así como la ejecución de pruebas específicas se llevan a cabo en sus Oficinas de Recursos Humanos.

- recordatorios sobre aspectos básicos que deben mencionarse en las acciones de personal: jornadas, sustituciones, vacaciones, continuidad del nombramiento
- y la obligatoriedad de que estos nombramientos cuenten con el visto bueno del Vicerrectoría de Docencia.

En este sentido, se comprende que en aplicación al marco normativo del artículo 20, subyacen al proceso empleado para el nombramiento del personal interino algunas debilidades o desafíos, como lo señalara la Contraloría Universitaria:

- la imposibilidad de pretender aplicar mecanismos para la verificación de sistemas óptimos de control de la gestión que se realiza en las unidades académicas
- la contratación de nuevo personal de forma discrecional, o solamente por recomendaciones de otras personas, en contraste con los nombramientos de docentes que ingresan a régimen académico y siguen un procedimiento pormenorizado que se regula en el reglamento
- que desde la Vicerrectoría de Docencia se propician actividades de control o seguimiento en las unidades académicas, sobre las condiciones temporales de los docentes que ostentan plazas interinas
- el seguimiento sobre el cumplimiento de la totalidad de condiciones (o los requisitos) para realizar los nombramientos de docentes interinos, así como la aprobación del Curso de Didáctica Universitaria
- seguimiento en la tramitología de los nombramientos interinos por excepción
- seguimiento a las solicitudes de prórroga, de manera que se verifique cuánto tiempo o ciclos se está nombrando, a fin de evitar caer en la “estabilidad impropia”. Esta condición, en periodos superiores a los dos años, y en caso de inopia, obliga a la institución a considerar que han adquirido “estabilidad laboral impropia”
- las responsabilidades de las unidades académicas en propiciar las condiciones para que los docentes ingresen a régimen académico, siempre y cuando cumplan con los requisitos académicos correspondientes
- promover, entre las asambleas representativas de las unidades académicas, la determinación de políticas específicas de contratación de recurso humano docente, en concordancia con las que previamente haya definido la Vicerrectoría Docencia en correspondencia con el marco jurídico vigente
- La necesidad de que las asambleas representativas en las unidades académicas elaboren su propio proceso de reclutamiento y, a partir de esos lineamientos generales, los cuales deberán contemplar la designación de responsabilidades para la fiscalización y el control, se vele porque los decanatos y direcciones los ejecuten a cabalidad
- la pertinencia y conveniencia de realizar la inducción necesaria a las personas que ocupan los cargos de dirección en las unidades académicas; esto, por el alcance y la responsabilidad que conlleva la toma de decisiones para los nombramientos del personal docente que traspase los límites de tiempo en su contratación, lo cual crea expectativas y expone a la Institución a indemnizar por los derechos laborales de las personas con más de dos años que adquieren la “estabilidad impropia”. Lo anterior, sin menoscabo de la excelencia académica que tiene que primar en la selección del personal de la Universidad

Finalmente, la estructura del reclutamiento y la selección de personal docente desfavorece todo tipo de control y fiscalización, ya que no solo convergen factores académicos, sino, también, administrativos en la toma de decisiones. Como se ha podido observar, a través de los años las unidades académicas son las que tienen la potestad –inicial– en la selección y contratación de docentes interinos, conducta avalada y estimulada, tácitamente.

En consecuencia, se ha dado una lógica inercial en la Institución, mediante la cual se ha ampliado la contratación de docentes, cuando de antemano se sabe que no se van a nombrar en propiedad; esto, por cuanto los recursos monetarios proceden de los recursos de apoyos académicos que se brindan desde las vicerrectorías y Rectoría, lo que lleva a la conclusión de que las categorías de contratación no son suficientes para la dinámica compleja de la Universidad.

2.6. Justificación de la propuesta normativa

Como punto de partida, la propuesta de la Comisión plantea resolver que cada persona interina en una plaza vacante de presupuesto ordinario no se mantenga en esa condición por un periodo mayor a tres años, durante los cuales, mediante evaluaciones del desempeño, demuestre su idoneidad o no para el puesto desempeñado.

Lo anterior, por cuanto existen casos, en los que una persona ocupa el puesto durante años y, en el momento en que la plaza se saca a concurso, se la dan a otra sin ninguna justificación. Entonces, ¿por qué se nombró durante tanto tiempo a una persona en una plaza, aun cuando su desempeño no era satisfactorio?, es la pregunta que cabe plantear.

La población docente interina contempla diversas condiciones en los nombramientos, por cuanto los nombramientos en las diferentes plazas son ocupadas en jornadas muy variadas, las cuales van desde horas profesor hasta diferentes fracciones de tiempo, lo que implica nombramientos continuos y discontinuos.

Esta situación precaria es inconveniente para el personal docente, para las unidades académicas y para la Institución como un todo, debido a los efectos negativos de esta práctica, de los cuales se pueden mencionar los siguientes:

- dificultad para lograr un adecuado proceso de renovación académica o relevo generacional
- impacto en la excelencia académica debido a que las condiciones de contratación interina dificultan u obstaculizan el desarrollo de la docencia, la investigación y la acción social por parte de la población docente en esta condición
- reducción de la participación plena de académicos y académicas en las asambleas y, por tanto, en los procesos de gestión institucional
- deterioro del vínculo de esta población docente con la Institución y un estímulo a la deserción o fuga de docentes interinos a otros espacios laborales

Por tanto, esta propuesta tiene por objetivo tomar medidas que no atenten contra la calidad académica o la flexibilidad necesaria para atender las situaciones eventuales del quehacer de la Institución, sino que se presenta como una oportunidad institucional para fortalecer la gestión universitaria y concretar procesos de mejoramiento, excelencia académica, administrativa y de prestación de servicios a la comunidad nacional y universitaria.

En ese sentido, la propuesta se dirige a que las plazas docentes libres deban ser asignadas a plazas en propiedad; tomando en cuenta las previsiones y conveniencia institucional que deben contemplar las unidades académicas para realizar los nombramientos del personal docente en condición de interinato, en cuyo caso debe existir un remanente de al menos un 10%⁴⁶ de las plazas libres para hacerles frente a las siguientes situaciones:

- matrícula imprevista
- alternabilidad de cursos entre los ciclos
- carreras no permanentes
- carreras por suspender
- innovaciones y cambios curriculares
- flexibilidad con respecto a los cursos del plan de estudios (requisitos y variedad de cursos)
- compromisos adquiridos con becarios tanto a nivel nacional como internacional
- necesidad esporádica de especialistas en determinado campo
- nombramientos adicionales temporales que se propongan para el personal en régimen académico, como las sustituciones por licencia sabática y puestos de elección

46 Definido en la sesión del Consejo Universitario N.º 3510, artículo 3, celebrada el 31 de octubre de 1988, en la cual, a la luz de un estudio sobre la política de desinterinización, acuerda: *1. Establecer las siguientes políticas sobre plazas interinas: a. El máximo de plazas interinas no comprometidas, medidas en tiempos completos, no puede sobrepasar del 10 por ciento del total de las plazas de la correspondiente unidad académica.*

Un aspecto importante es que el nombramiento de docentes en condición interina es un proceso que recae usualmente en las direcciones y decanatos de unidades académicas, en los que el control de los procesos de reclutamiento y selección se realiza en la práctica con una marcada flexibilidad, que cae en lo discrecional, al extremo de que no se incluye en la decisión la asamblea de la unidad académica. Esta situación puede colocar en una situación de vulnerabilidad al docente interino, dado que no le permite desarrollar su potencial académico en un marco de condiciones de trabajo estable y lograr productividad académica, expresada en publicaciones, investigación, docencia y acción social, situación que va en detrimento de la excelencia académica, pues no se le brinda al profesorado la estabilidad, seguridad y continuidad profesional correspondientes, que se reflejen en un mayor compromiso con los fines de la Universidad, lo que conlleva debilitar el proceso de planificación institucional, razón por la cual se hace necesario plantear la modificación del artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*.

El ordenamiento vigente no ofrece una modalidad de contratación que permita nombrar a aquellas personas que desean relacionarse con la UCR a tiempo parcial, dado que tienen su jornada principal fuera de la Universidad (en otros países se tiene la categoría *lecture* o *mètre de conference*). Tampoco, el régimen de contratación tiene el equivalente a una categoría tipo *tenure track*, orientada hacia la preparación del docente para el ingreso en régimen académico. La inexistencia de este tipo de categorías termina constituyéndose en un factor que hace prácticamente obligatorio recurrir a la contratación interina. En ese sentido, es pertinente la revisión de la categoría de profesor docente interino, de tal manera que permita la incorporación de nuevas modalidades de contratación, acompañada de la supervisión de la Vicerrectoría de Docencia respecto de las unidades académicas.

La modificación de los aspectos normativos y reglamentarios que se propone, debe estar acompañada de una política y una estrategia de desinterinización, en que la Administración tenga un papel protagónico, en particular, la Vicerrectoría de Docencia, y una acción debidamente planificada de las unidades académicas, las que deben desarrollar, en un plazo adecuado, un plan de renovación docente y de reducción del interinazgo. Este debe ser viable y coherente con el espíritu de la academia, en especial con sus posibilidades financieras.

El texto propuesto para la modificación normativa incorpora mediante la definición de las modalidades de contratación del profesor en condición de interinato los siguientes elementos:

- a) la necesidad de que las unidades académicas mantengan separadas las modalidades de contratación, de tal manera que haya claridad de los recursos disponibles en cada unidad académica
- b) la posibilidad de monitorear la condición de uso de las plazas y el manejo de la situación presupuestaria, debido a que las unidades académicas asignan indistintamente los nombramientos interinos a plazas libres o plazas de sustitución, de ahí que a veces no resulta obvio para la unidad cuando una plaza ha estado ocupada interinamente más de lo reglamentario
- c) la posibilidad de nombrar, en la modalidad temporal, a aquel personal interino necesario para suplir necesidades imprevistas en las unidades académicas, para hacerle frente a las demandas de ofrecer carreras que no son permanentes, situaciones que determinan que las jornadas o plazas usadas para estos fines no se pueden consolidar, ya que restaría flexibilidad a las unidades académicas
- d) la propuesta considera la necesidad deslindar y depurar las estadísticas de contratación docente en interinato mediante las distintas modalidades de contratación laboral:
 1. docentes que hacen reemplazos o sustituciones con nombramientos a plazo fijo..
 2. docentes que tienen su situación laboral resuelta fuera de la Universidad, pero tanto a la unidad académica contratante, como al profesional mismo(a) les interesa tener un vínculo parcial en la docencia (1/4 de tiempo o menos), es decir, colaboran con la docencia, pero la academia no es su proyecto profesional-laboral principal. Esta población docente es necesaria para la UCR porque permite incorporar en la enseñanza aspectos relativos a la práctica profesional del mundo laboral. Este tipo de nombramientos es muy importante en algunas unidades académicas, como la Escuela de Tecnologías en Salud, Escuela de Medicina, la Facultad de Derecho, algunas escuelas de Ingeniería y la Escuela de Administración de Negocios, entre otras.
 3. docentes que la unidad académica nombra para resolver las necesidades regulares de docencia y que, en muchas ocasiones, sirve para poner a prueba a este personal docente para su eventual concurso para ingreso

a régimen académico. Sin embargo, en algunas ocasiones, estos nombramientos se prolongan por muchos años, práctica que debe erradicarse en la Institución.

- a) la importancia de la planificación institucional, la evaluación y seguimiento de la actividad sustantiva, en términos de políticas y mecanismos académico-administrativos; todo ello, en lo relativo a la realización de nombramientos de profesores en condición de interinos
- b) incorporarle celeridad al procedimiento de ingreso en régimen académico

Reconocer lo anterior, la complejidad y el patrón del comportamiento del interinazgo en la Institución, en el que se ha utilizado la contratación temporal para hacer nombramientos docentes, dirigida al desarrollo de actividades regulares y permanentes, y no para sustitución ni nombramiento de plazo fijo, faculta la reforma normativa, la cual cada unidad académica podrá utilizar, de acuerdo con sus necesidades y el plan de desarrollo.

Se tiene claridad de que por tratarse de un problema estructural, que afecta a toda la comunidad universitaria en su quehacer y en sus múltiples dimensiones, las soluciones que se planteen no es posible tramitarlas “de un plumazo”; es decir, de manera expeditiva, pero sí depende de decisiones para definir y dictar políticas universitarias del más alto nivel, en las que verdaderamente exista voluntad, identificación e involucramiento de la Administración universitaria para tomar y ejecutar las acciones respectivas.

De consuno con el párrafo anterior, un corolario indispensable para entender e interpretar y aplicar todo el cuadro conceptual y cuantitativo que se ha descrito, nos lleva a la necesidad de implementar creativamente un conjunto de actos administrativos, de complejidad eminentemente política, que obligatoriamente pasa por retomar la política institucional de recursos humanos, de remuneración, de reconocimiento y estímulos.

En este esfuerzo se debe contemplar la incertidumbre financiera de la Institución, para atender los concursos de antecedentes desde la Administración en diversas instancias, como son: la Vicerrectoría de Docencia, la Vicerrectoría de Administración y sus dependencias.

Finalmente, la situación del interinato, desde una perspectiva general, es más que un problema estadístico, es un problema humano, en el que ha existido una confusión entre lo académico y lo laboral, generalizada en la Universidad, la cual ha llevado a distinguir en un régimen de derechos laborales entre servidor en propiedad y servidor interino, situación discriminatoria desde el punto de vista jurídico e injusta desde la perspectiva ética.

2.7. Texto propuesto de modificación al artículo 20

A continuación en este apartado se presenta el cuadro con el texto vigente y el propuesto, de la siguiente manera:

Texto vigente	Texto propuesto
ARTÍCULO 20. El profesor Ad honórem es la persona con el grado mínimo de licenciatura que colabora sin recibir remuneración alguna, con funciones propias de un profesor, en actividades de docencia, de investigación o de acción social. El profesor Ad honórem se considera servidor de la Universidad y deberá cumplir en sus funciones con los reglamentos respectivos. No tendrá, en ningún caso, los derechos de los profesores en Régimen Académico.	Artículo 20. <u>La Universidad de Costa Rica tendrá las siguientes modalidades de nombramientos del personal interino:</u> <u>5. Sustitución</u> <u>Es la persona nombrada por un periodo definido para reemplazar al profesorado que se encuentre en condición de incapacidad, permiso con o sin goce de sueldo, vacaciones, licencia sabática, nombramiento por elección o designación.</u>

El nombramiento será propuesto anualmente por el Director de la Escuela y confirmado por el Vicerrector de Docencia. El tiempo servido como Ad honórem puede computarse cuando el profesor ingresa a Régimen Académico, exclusivamente por los efectos de asignación de categoría, previa autorización por parte del Vicerrector de Docencia, siempre y cuando haya relación de consecutividad entre dicho tiempo y el nombramiento en propiedad. También, en la condición de Ad honórem podrán nombrarse los profesores Retirados de la Universidad que se hayan acogido a la jubilación, quienes conservarán la categoría que ostentaban en Régimen Académico solo para efectos académicos. En estos casos, la propuesta para su nombramiento también puede ser realizada por los directores de las unidades académicas de investigación. Los profesores Ad honórem contarán con todos los servicios de apoyo que brinde la Institución para el cumplimiento de su función académica.

6. Temporal

Es la persona que se nombra por un plazo definido, no mayor a un año, con cargo ya sea al presupuesto propio de la unidad académica, al presupuesto de apoyo de alguna vicerrectoría o de la Rectoría, o con cargo al presupuesto del vínculo remunerado externo.

7. Colaborador

Es la persona que se nombra por un periodo definido, cuyo conocimiento especializado y experiencia práctica son requeridas para atender necesidades de la unidad académica. Este profesorado manifiesta no tener interés en el ingreso de régimen académico porque cuenta con tiempo completo en otra institución.

8. Aspirante

Es la persona que se nombra en plazas libres de la unidad académica, la cual se ha mantenido en esa plaza al menos un año calendario de forma continua.

a). Nombramiento de la persona docente interina

i. PLANIFICACIÓN Y PROYECCIÓN DE PLAZAS ACADÉMICAS:

Cada unidad académica elaborará su plan de desarrollo quinquenal, que tome en cuenta aspectos presupuestarios y de conveniencia académica.

Los lineamientos para la elaboración de este plan las deberá plantear la Vicerrectoría de Docencia.

ii. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Cuando la unidad académica requiera seleccionar personal docente, la persona decana de una facultad no dividida en escuelas o la persona directora de una escuela o sede deberá realizar la apertura de un expediente en el cual incluya, a partir de la revisión y análisis de los atestados, el fundamento y condiciones del nombramiento, de conformidad con la normativa.

iii. COMUNICACIÓN

La persona decana de una facultad no dividida en escuelas o la persona directora de una escuela o sede, cuando contacte al personal interino, le informará oralmente a la persona contratada sobre las condiciones generales del nombramiento, las cuales deben constar en el expediente. Asimismo, el informe de gestión de pago debe incluir las condiciones pactadas, con indicación, entre otros, del número de plaza, la fuente presupuestaria, jornada, vigencia y modalidad de nombramiento, según este artículo.

	iv. <u>CURSO DE DIDÁCTICA UNIVERSITARIA</u> <u>Toda persona nombrada en condición interina que supere los dos años de servicio y con jornada de al menos un cuarto de tiempo, debe aprobar el Curso de <i>Didáctica Universitaria</i>, impartido por la Facultad de Educación, de acuerdo con lo establecido en el plan de desarrollo académico del personal docente de la unidad respectiva.</u> b) <u>EN RELACIÓN CON LA MODALIDAD DEL NOMBRAMIENTO ASPIRANTE</u> <u>La persona docente interina en modalidad aspirante que esté interesada en ingresar a régimen académico, podrá solicitar a la persona decana de una facultad no dividida en escuelas o a la persona directora de una escuela o sede que realice la apertura del concurso de antecedentes o reserva de plaza, de conformidad con la normativa.</u> <u>Una vez recibida la solicitud, la persona decana de una facultad no dividida en escuelas o la persona directora de una escuela o sede, debe verificar si la plaza libre cuenta con presupuesto ordinario, en correspondencia con el plan de desarrollo de la unidad académica.</u> <u>Ante esta solicitud, la unidad académica quedará obligada a tramitar el concurso o la reserva de plaza.</u> <u>Para las Sedes Regionales, el consejo de docentes de cada carrera propone al departamento correspondiente elevar la solicitud de la persona docente interina aspirante a la dirección de la Sede. En el caso del Sistema de Estudios Generales de las Sedes Regionales, la persona docente eleva la solicitud ante la dirección de la sede correspondiente.</u> <u>Transitorio I:</u> <u>Las unidades académicas deberán entregar el plan de desarrollo actualizado y siguiendo los lineamientos propuestos por la Vicerrectoría de Docencia, en un plazo mayor de seis meses, una vez aprobada la normativa.</u> <u>Transitorio II:</u> <u>A partir de la aprobación de este artículo por parte del Consejo Universitario, la Administración tendrá un plazo máximo de seis meses para efectuar las modificaciones pertinentes en los sistemas informáticos.</u>
--	--

3. PROPUESTA DE ACUERDO

Por lo tanto, la Comisión de Docencia y Posgrado somete al Consejo Universitario la siguiente propuesta de acuerdo:

CONSIDERANDO QUE:

1. La *Constitución Política*, sobre la regulación de la contratación laboral, en los artículos 56 y 192 establece, sucintamente, el trabajo como derecho del individuo en un marco de condiciones que no menoscaben la libertad y

la dignidad del hombre, y que los servidores públicos deben ser nombrados con base en idoneidad comprobada y solo podrán ser removidos por causales fundamentadas.

2. El *Código de Trabajo*, en los artículos 26 y 27, regula el uso de los contratos de plazo fijo o de obra determinada, que contemplan un conjunto de normas que propician la aplicación del llamado “principio de continuidad de la relación laboral”, según el cual el derecho de trabajo crea normas e instituciones, con el fin de promover la permanencia en el tiempo de las relaciones de trabajo, estableciendo así una preferencia de carácter legal de los contratos de tiempo indeterminado por sobre los contratos de plazo fijo o de obra determinada.
3. El *Estatuto Orgánico*, se establece:
 - i. en sus artículos: 49, inciso d); 94, inciso k bis); 106, inciso i); 112, inciso m), y 175; define en materia de gestión del recurso humano docente, las funciones de supervisión del vicerrector de Docencia, las funciones de los decanatos, las funciones de las direcciones, en lo relacionado con los nombramientos del personal interino docente
 - ii. en artículo 176, establece dos clases de profesores(as): primero, las incluidas en régimen académico y las que están fuera de este régimen. Las clases que pertenecen a régimen académico son: instructor, profesor adjunto, profesor asociado y catedrático. Las que están fuera de régimen son: retirado, emérito, interino, *ad honorem*, invitado y visitante
4. En el V, VI y VII congresos universitarios de la Universidad de Costa Rica se presentaron diversas resoluciones referidas al interinazgo docente, las cuales han sido tomadas como insumos en el análisis de la temática, a saber:
 - Resolución N.º 27 – IV Congreso 1980: Situación laboral del personal docente interino
 - Resolución N.º 12 – V Congreso 1990: Desinterinización
 - Resolución N.º 23 – VI Congreso 2002: *El profesor interino en la Universidad de Costa Rica*
 - Resoluciones Congreso 2014: *Nos reservamos el derecho de admisión: el interinazgo en la UCR* (EGH 9) y *Hacia una solución del problema del interinazgo docente en la UCR* (EGH 60).
5. En las *Políticas institucionales 2016-2020* en el VI Eje: Talento humano, señala las siguientes políticas:
 - 6.2. *Crear, asignará y consolidará plazas docentes, con base en criterios de equidad entre áreas y unidades académicas, tomando en consideración la priorización, la justificación y el grado de avance de los Planes de Desarrollo Académico y los requerimientos reales de plazas docentes, especialmente para disminuir la condición de interinazgo del talento humano.*
 - 6.3. *Retendrá al talento humano docente con nombramiento interino, con amplia trayectoria y reconocidos méritos académicos, mediante la apertura de concursos de plazas consolidadas disponibles en las unidades académicas.*
 - 6.4. *Avanzará en el proceso de mejorar las condiciones laborales de docentes en condición de interinazgo, garantizando el nombramiento con continuidad a quienes hayan gozado de nombramientos en jornadas mínimas de ¾ de tiempo completo durante dos ciclos lectivos por año, en al menos dos años consecutivos.*
 - 6.5. *Disminuirá el interinazgo institucional, habilitando a las y los docentes con nombramientos interinos con continuidad de 5 años o más en la Institución y en jornadas mínima de ¾ de tiempo completo durante ese periodo, para que puedan tramitar, ante la instancia superior de la unidad académica, la apertura del respectivo concurso, petición que será trasladada a la Asamblea correspondiente para ser resuelta en un máximo de seis meses a partir de la presentación de la solicitud.*
6. En las *Políticas Institucionales 2021-2025*⁴⁷, en el Eje VI: Talento humano, se indican los siguientes políticas y objetivos:

Política: 6.1. *Contará con el talento humano de más alto nivel y promoverá su crecimiento profesional, permanencia, desempeño como fuente principal de excelencia institucional, para el cumplimiento de sus fines y propósitos.*

47 Aprobadas en la sesión N.º 6357, artículo 6, del 5 de marzo de 2020, publicada en el *Alcance La Gaceta Universitaria* 13-2020, del 17 de marzo de 2020.

Objetivos:

(...) **6.1.3** Establecer requisitos mínimos de idoneidad y criterios de evaluación de las personas profesionales que se nombren para ocupar plazas, de manera interina, en docencia, investigación y acción social. **6.1.5** Desarrollar las habilidades y destrezas académico-administrativas de las autoridades para mejorar los procesos de gestión universitarios.

Política: 6.2 Disminuirá el interinato institucional.

Objetivos:

6.2.1 Favorecer la consolidación de plazas docentes de apoyo para disminuir el interinato.

6.2.2 Disminuir el interinato institucional, mediante la apertura de concursos de plazas libres disponibles en las unidades académicas, dando prioridad al personal con amplia trayectoria en la unidad, reconocidos méritos académicos y buen desempeño en sus labores.

6.2.3 Avanzar en el proceso de mejora de las condiciones laborales de docentes en condición de interinato, garantizando, en ese sentido, el nombramiento con continuidad en aquellos casos en que presupuestariamente sea factible.

Política: 6.5 Reforzará el vínculo y la identificación institucional del personal universitario que labora a tiempo parcial en la Institución.

Objetivos:

(...) **6.5.2** Desarrollar un mecanismo para reconocer los aportes al quehacer académico del personal docente que labora a tiempo parcial.

7. En el artículo 20, del Reglamento de Régimen académico y de servicio docente se establece:

El Profesor Interino es el profesor que se nombra hasta por un ciclo lectivo, a fin de hacer frente a una vacante repentina o para llenar una plaza nueva. Se podrá prorrogar el nombramiento interino hasta por un año con el visto bueno del Vicerrector de Docencia y hasta por dos años en caso de inopia demostrada por concurso, o por el periodo que sea necesario cuando se nombra en sustitución de un profesor que disfrute de permiso, o del que ha sido electo en un cargo temporal de la Institución, o cuando se trata de una plaza vinculada a un programa temporal (...).

8. En el transcurso del estudio que realiza la Comisión de Docencia y Posgrado del Consejo Universitario, se sumaron contenidos relacionados con la temática, de manera que el caso de *Análisis de la situación de los funcionarios docentes interinos* (CPA-P-11-007) contempla el estudio de los siguientes asuntos:

- *Ampliar el análisis de la situación de los funcionarios docentes y administrativos que están nombrados interinamente* (CU-P-01-04-35 del 3 de abril de 2001).
- *Informe del congelamiento de plazas docentes y administrativas de la Universidad de Costa Rica, en cumplimiento del acuerdo de la sesión 4709, artículo 4, inciso f) del 9 de abril de 2002* (CU-P-02-09-111).
- *La Resolución N.º 23 del VI Congreso Universitario³⁰: “El profesor interino en la Universidad de Costa Rica”, la cual es conocida mediante la propuesta PM-DIC-03-12, en sesión N.º 4836, artículo 3, del 13 de octubre de 2003, en la cual se acordó trasladar esta resolución a la Comisión de Administración y Presupuesto, como insumo del estudio Ampliar el análisis de la situación de los funcionarios docentes y administrativos que están nombrados interinamente.*
- *Estudiar el mecanismo empleado por la Oficina de Recursos Humanos para definir y calcular el tiempo servido, en especial para el personal en condición de nombramiento interino, y proponga reformas a dicho mecanismo* (CAP-P-10-011 del 12 de abril de 2010).
- *Demandas del personal docente interino* (CPA-P-12-004 del 15 de marzo de 2012).
- CDP-P-16-002⁴⁸: correspondiente a la ponencia *Nos reservamos el derecho de admisión: El interinazgo en la UCR* (EGH-9).
- CDP-P-16-003⁴⁹: *Hacia una solución del problema de interinazgo docente en la UCR* (EGH-60).

⁴⁸ Pase con fecha, del 4 de octubre de 2016.

⁴⁹ Pase con fecha, del 4 de octubre de 2016.

9. En sesión N.º 5675 del Consejo Universitario se conoció el dictamen CPA-DIC-12-015, en la cual se acuerda devolver el dictamen sobre la situación de los funcionarios docentes interinos para que se tomen en consideración las observaciones expresadas en el plenario.
10. Desde una perspectiva general, la situación del interinato es más que un problema estadístico, es un problema humano, en el que ha existido una confusión entre lo académico y lo laboral, generalizado en la Universidad, la cual ha llevado a distinguir en un régimen de derechos laborales entre servidor en propiedad y servidor interino, situación discriminatoria desde el punto de vista jurídico e injusta desde la perspectiva ética.
11. La situación del personal en interinato obedece a un problema estructural, que afecta a toda la comunidad universitaria en su quehacer y en sus múltiples dimensiones, las soluciones que se planteen, no es posible tramitarlas “de un plumazo”; es decir, de manera expeditiva, pero sí depende de decisiones para definir y dictar políticas universitarias del más alto nivel, en el que exista verdaderamente voluntad, identificación e involucramiento de la Administración universitaria para ejecutar las acciones respectivas.
12. Para entender, interpretar y aplicar el cuadro conceptual y cuantitativo que describe el fenómeno del interinazgo en la Institución, con el propósito de resolverlo, se hace necesario la implementación creativa, de un conjunto de actos administrativos, de complejidad eminentemente política, que pasa por retomar la política institucional de recursos humanos, de remuneración, de reconocimiento y estímulos.
13. En los acuerdos históricos tomados por el Consejo Universitario, el tema sobre interinazgo universitario ha sido ampliamente abordado. En sus reflexiones predominan aspectos como el presupuestario, la creación o puesta en marcha de políticas de desinterinización, las competencias de las autoridades para concretar las políticas diferenciadas por sector, sea administrativo o docente.
14. La norma superior institucional establece propósitos y principios referidos al ideal del personal que se espera asuma la función docente en la Institución. Sin embargo, es posible observar en la práctica un nivel elevado de flexibilidad, que cae en lo discrecional, para operacionalizar el cumplimiento de los propósitos y fines enunciados en el *Estatuto Orgánico*.
15. En buena medida, la contratación temporal para hacer nombramientos docentes en condición de interinato se ha utilizado para el desarrollo de actividades regulares y permanentes, y no para sustitución en nombramientos de plazo fijo, o como caso de excepción, bajo el fundamento que suple diversas necesidades temporales de la Institución como la norma lo establece en el artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*.
16. El sistema actual de reclutamiento docente no responde a las necesidades institucionales. Uno de los puntos críticos del procedimiento de contratación actual es que la Institución no tiene una categoría de contratación previa a ingreso en régimen académico, que, por un lado, permita a las unidades académicas poner a prueba a aquellas personas que tienen interés en vincularse de forma permanente a esa unidad y con un potencial para el desarrollo de un proyecto de vida vinculado a la academia. Por otro lado, desde la perspectiva de la persona interesada, no existe una categoría de contratación que la faculte a desarrollar su potencial académico en un marco de condiciones de trabajo estable y el logro de productividad académica, expresada en publicaciones, investigación, docencia y acción social.
17. Es necesario atender con prioridad el ingreso y consolidación de personal docente a la UCR, mediante un proceso de selección riguroso, en procura de garantizar el cumplimiento del artículo 5, inciso e), del *Estatuto Orgánico*, que establece como una función de la Universidad: “Formar personal idóneo que se dedique a la enseñanza, las humanidades, las ciencias, la tecnología, las artes y las letras, para que participe eficazmente en el desarrollo del sistema de educación costarricense”.
18. El aumento de este tipo de nombramientos interinos que adquieren “estabilidad impropia” no es conveniente ni para el personal docente ni para la Institución. En el largo plazo, esta tendencia podría tener un impacto negativo en la calidad académica en la Universidad, **al impedir la consolidación del relevo académico plenamente identificado con la misión de la Universidad**, con las adecuadas condiciones laborales y motivación para desarrollar su quehacer.
19. El texto propuesto de la modificación normativa al artículo 20, del *Reglamento de régimen académico y servicio docente*, incorpora mediante la definición de modalidades de contratación de la población docente en condición de interinato los siguientes elementos:

- a) la necesidad de que las unidades académicas mantengan separadas las modalidades de contratación, de tal manera que haya claridad de los recursos disponibles en cada unidad académica
- b) la posibilidad de monitorear la condición de uso de las plazas y el manejo de la situación presupuestaria, debido a que las unidades académicas asignan indistintamente los nombramientos interinos a plazas libres o plazas de sustitución, de ahí que a veces no resulta obvio para la unidad cuando una plaza ha estado ocupada interinamente más de lo reglamentario
- c) la posibilidad de nombrar, en la modalidad temporal, a aquel personal interino necesario para suplir necesidades imprevistas en las unidades académicas, para hacerle frente a las demandas de ofrecer carreras que no son permanentes, situaciones que determinan que las jornadas o plazas usadas para estos fines no se pueden consolidar, ya que restaría flexibilidad a las unidades académicas
- d) la propuesta considera la necesidad deslindar y depurar las estadísticas de contratación docente en interinato mediante las distintas modalidades de contratación laboral:
 - 1. docentes que hacen reemplazos o sustituciones con nombramientos a plazo fijo.
 - 2. docentes que tienen su situación laboral resuelta fuera de la Universidad, pero tanto a la unidad académica contratante, como al profesional mismo(a) les interesa tener un vínculo parcial en la docencia (1/4 de tiempo o menos), es decir, colaboran con la docencia, pero la academia no es su proyecto profesional-laboral principal. Esta población docente es necesaria para la UCR porque permite incorporar en la enseñanza aspectos relativos a la práctica profesional del mundo laboral. Este tipo de nombramientos es muy importante en algunas unidades académicas, como la Escuela de Tecnologías en Salud, Escuela de Medicina, la Facultad de Derecho, algunas escuelas de Ingeniería y la Escuela de Administración de Negocios, entre otras.
 - 3. docentes que la unidad académica nombra para resolver las necesidades regulares de docencia y que, en muchas ocasiones, sirve para poner a prueba a este personal docente para su eventual concurso para ingreso a régimen académico. Sin embargo, en algunas ocasiones, estos nombramientos se prolongan por muchos años, práctica que debe erradicarse en la Institución.
- e) la importancia de la planificación institucional, la evaluación y seguimiento de la actividad sustantiva, en términos de políticas y mecanismos académico-administrativos; todo ello, en lo relativo a la realización de nombramientos de profesores en condición de interinos.
- f) incorporarle celeridad al procedimiento de ingreso en régimen académico

3.2. ACUERDA

1. Comunicar a la Asamblea Colegiada Representativa que las resoluciones del VII Congreso Universitario de la Universidad de Costa Rica⁵⁰, en el Eje de Estructura, Gestión y Hacienda Universitaria, de las ponencia tituladas: Nos reservamos el derecho de admisión: El interinazgo en la UCR (EGH-9) y Hacia una solución del problema de interinazgo docente en la UCR (EGH-60), referidas a la temática del docente en interinato, fueron analizadas por el Consejo Universitario mediante el documento DICTAMEN CDP-11-2020.
2. Publicar en consulta a la comunidad universitaria, de conformidad con el artículo 30, inciso k), del *Estatuto Orgánico*, la propuesta de modificación del artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*.

50 EL VII CONGRESO se realizó en dos etapas, la primera fue del 17 de marzo al 10 de abril y, la segunda fue del 2 de setiembre al 8 de diciembre, ambas del 2014.

Texto vigente	Texto propuesto
ARTÍCULO 20. El profesor Ad honórem es la persona con el grado mínimo de licenciatura que colabora sin recibir remuneración alguna, con funciones propias de un profesor, en actividades de docencia, de investigación o de acción social. El profesor Ad honórem se considera servidor de la Universidad y deberá cumplir en sus funciones con los reglamentos respectivos. No tendrá, en ningún caso, los derechos de los profesores en Régimen Académico. El nombramiento será propuesto anualmente por el Director de la Escuela y confirmado por el Vicerrector de Docencia. El tiempo servido como Ad honórem puede computarse cuando el profesor ingresa a Régimen Académico, exclusivamente por los efectos de asignación de categoría, previa autorización por parte del Vicerrector de Docencia, siempre y cuando haya relación de consecutividad entre dicho tiempo y el nombramiento en propiedad. También, en la condición de Ad honórem podrán nombrarse los profesores Retirados de la Universidad que se hayan acogido a la jubilación, quienes conservarán la categoría que ostentaban en Régimen Académico solo para efectos académicos. En estos casos, la propuesta para su nombramiento también puede ser realizada por los directores de las unidades académicas de investigación. Los profesores Ad honórem contarán con todos los servicios de apoyo que brinde la Institución para el cumplimiento de su función académica.	Artículo 20. <u>La Universidad de Costa Rica tendrá las siguientes modalidades de nombramientos del personal interino:</u> <u>1. Sustitución</u> <u>Es la persona nombrada por un periodo definido para reemplazar al profesorado que se encuentre en condición de incapacidad, permiso con o sin goce de sueldo, vacaciones, licencia sabática, nombramiento por elección o designación.</u> <u>2. Temporal</u> <u>Es la persona que se nombra por un plazo definido, no mayor a un año, con cargo ya sea al presupuesto propio de la unidad académica, al presupuesto de apoyo de alguna vicerrectoría o de la Rectoría, o con cargo al presupuesto del vínculo remunerado externo.</u> <u>3. Colaborador</u> <u>Es la persona que se nombra por un periodo definido, cuyo conocimiento especializado y experiencia práctica son requeridas para atender necesidades de la unidad académica. Este profesorado manifiesta no tener interés en el ingreso de régimen académico porque cuenta con tiempo completo en otra institución.</u> <u>4. Aspirante</u> <u>Es la persona que se nombra en plazas libres de la unidad académica, la cual se ha mantenido en esa plaza al menos un año calendario de forma continua.</u> <u>a). Nombramiento de la persona docente interina</u> <u>i. PLANIFICACIÓN Y PROYECCIÓN DE PLAZAS ACADÉMICAS:</u> <u>Cada unidad académica elaborará su plan de desarrollo quinquenal, que tome en cuenta aspectos presupuestarios y de conveniencia académica.</u> <u>Los lineamientos para la elaboración de este plan las deberá plantear la Vicerrectoría de Docencia.</u>

	<u>ii. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</u> <u>Cuando la unidad académica requiera seleccionar personal docente, la persona decana de una facultad no dividida en escuelas o la persona directora de una escuela o sede deberá realizar la apertura de un expediente en el cual incluya, a partir de la revisión y análisis de los atestados, el fundamento y condiciones del nombramiento, de conformidad con la normativa.</u> <u>iii. COMUNICACIÓN</u> <u>La persona decana de una facultad no dividida en escuelas o la persona directora de una escuela o sede, cuando contacte al personal interino, le informará oralmente a la persona contratada sobre las condiciones generales del nombramiento, las cuales deben constar en el expediente. Asimismo, el informe de gestión de pago debe incluir las condiciones pactadas, con indicación, entre otros, del número de plaza, la fuente presupuestaria, jornada, vigencia y modalidad de nombramiento, según este artículo.</u> <u>iv. CURSO DE DIDÁCTICA UNIVERSITARIA</u> <u>Toda persona nombrada en condición interina que supere los dos años de servicio y con jornada de al menos un cuarto de tiempo, debe aprobar el Curso de Didáctica Universitaria, impartido por la Facultad de Educación, de acuerdo con lo establecido en el plan de desarrollo académico del personal docente de la unidad respectiva.</u> <u>b) EN RELACIÓN CON LA MODALIDAD DEL NOMBRAMIENTO ASPIRANTE</u> <u>La persona docente interina en modalidad aspirante que esté interesada en ingresar a régimen académico, podrá solicitar a la persona decana de una facultad no dividida en escuelas o a la persona directora de una escuela o sede que realice la apertura del concurso de antecedentes o reserva de plaza, de conformidad con la normativa.</u> <u>Una vez recibida la solicitud, la persona decana de una facultad no dividida en escuelas o la persona directora de una escuela o sede, debe verificar si la plaza libre cuenta con presupuesto ordinario, en correspondencia con el plan de desarrollo de la unidad académica.</u>
--	--

	<u>Ante esta solicitud, la unidad académica quedará obligada a tramitar el concurso o la reserva de plaza.</u> <u>Para las Sedes Regionales, el consejo de docentes de cada carrera propone al departamento correspondiente elevar la solicitud de la persona docente interina aspirante a la dirección de la Sede. En el caso del Sistema de Estudios Generales de las Sedes Regionales, la persona docente eleva la solicitud ante la dirección de la sede correspondiente.</u> <u>Transitorio I:</u> <u>Las unidades académicas deberán entregar el plan de desarrollo actualizado y siguiendo los lineamientos propuestos por la Vicerrectoría de Docencia, en un plazo no mayor de seis meses, una vez aprobada la normativa.</u> <u>Transitorio II:</u> A partir de la aprobación de este artículo por parte del Consejo Universitario, la Administración tendrá un plazo máximo de seis meses para efectuar las modificaciones pertinentes en los sistemas informáticos.
--	---

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA pregunta a la Prof. Madeline Howard si propone el texto o suspende la exposición, de manera que este se continúe en otra sesión, con el fin de no cortar la presentación.

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD sugiere que, como la M.Sc. Patricia Quesada ya expuso el dictamen, el cual requería de una exposición amplia por la temática, se continúe con este punto en la sesión del martes 20 de octubre, para no cortar esta última parte; posteriormente, sería discutida la propuesta y sometida a votación. En ese caso, levantará la sesión. Agradece a los miembros por todos los aportes.

LA M.Sc. PATRICIA QUESADA agradece a la Prof. Cat. Madeline Howard.

La señora directora, Prof. Cat. Madeline Howard Mora, suspende la presentación del dictamen sobre el análisis de la situación de los funcionarios docentes interinos. Se continuará en la próxima sesión.

LA PROF. CAT. MADELINE HOWARD desea a los miembros una excelente tarde.

A las doce horas y veintiséis minutos, se levanta la sesión.

***Prof. Cat. Madeline Howard Mora
Directora
Consejo Universitario***

NOTAS:

1. *Todos los documentos de esta acta se encuentran en los archivos del Centro de Información y Servicios Técnicos, (CIST), del Consejo Universitario, donde pueden ser consultados.*
2. *El acta oficial actualizada está disponible en <http://cu.ucr.ac.cr>*

