

ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA N.º 1-2021

Lunes 1º de febrero de 2021

CONTENIDOS

PÁGINAS

ARTÍCULO PRIMERO. COMPROBACIÓN DEL CUÓRUM.....	3
ARTÍCULO SEGUNDO. ACUERDO UNA-CATI-SCU-ACUE-004-2021 (INCLUSIÓN DE DISPOSICIONES TRANSITORIAS EN EL REGLAMENTO AL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA PARA EL SECTOR ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, NUMERALES 68, 71, 75 Y 77; REGLAMENTO DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, ARTÍCULO 2; Y REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE RECURSOS HUMANOS, ARTÍCULOS 14 AL 21 Y 25.....	3
<i>Acuerdo N.º 3.....</i>	<i>10</i>

Acta de la sesión extraordinaria número uno guion dos mil veintiuno del Consejo Académico (Consaca) de la Universidad Nacional, celebrada el lunes primero de febrero de dos mil veintiuno, iniciando a las ocho horas con treinta minutos, en primera convocatoria y con presencialidad remota de sus participantes. En acatamiento al decreto ejecutivo 42227-MP-S, dictado por el Gobierno de la República de Costa Rica el 16 de marzo de 2020, en el que se declara Estado de Emergencia Nacional producto de la Pandemia generada por el COVID-19 y en atención a lo dispuesto en las circulares instrucción UNA-R-009-2020 y UNA-R-DISC-010, emitidas por la Rectoría de la Universidad Nacional, esta reunión se realiza virtualmente y en modalidad de teletrabajo, mediante la herramienta tecnológica “Zoom”. Asimismo, se respetan los requisitos de seguridad, colegialidad, simultaneidad y deliberación correspondientes para asegurar su legalidad. Es presidida por la PhD. Marianela Rojas Garbanzo y funge como secretaria a.i. la M.A. Yalile Jiménez Olivares.

Miembros presentes: Ph.D. Marianela Rojas Garbanzo, Rectora Adjunta; Dra. Alejandra Gamboa Jiménez, Vicerrectora de Vida Estudiantil; Dr. Juan Diego Gómez Navarro, Decano, Centro de Estudios Generales; Dr. Felipe Araya Ramírez, Decano, Facultad de Ciencias de la Salud; M.Ed. Bibiana Núñez Alfaro, Decana, Facultad de Filosofía y Letras; Ph.D. Víctor Julio Baltodano Zúñiga, Decano, Sede Regional Chorotega; M.A. Yalile Jiménez Olivares, Decana, Sede Regional Brunca; Ph.D. Mayela Coto Chotto, Presidenta; Sistema de Estudios de Posgrado (Sepuna); Bach. Carlos Andrés Venegas Elizondo, Representante Estudiantil; Bach. José Carlo Granados Umaña, Representante Estudiantil; y Sr. Luis Felipe Masís Bogantes, Representante Estudiantil.

Personas que se incorporan una vez iniciada la sesión: Sr. Moisés Alonso Ríos Laines, Representante Estudiantil; y M.Sc. José Fabio Chaverri Fonseca, Decano a.i., Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar.

Personas ausentes con excusa: Dra. Marta Georgina Sánchez López, Decana a.i., Facultad de Ciencias Sociales; Dr. Esteban Picado Sandí, Decano, Facultad de Ciencias Exactas y Naturales; M.Sc. Sandra Ovares Barquero, Decana del Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE);

Personal de apoyo: Licda. Shirley Venegas Rodríguez, Directora Administrativa, Consejo Académico, Licda. Ana Beatriz Hernández González, Asesora Jurídica; y Srita. Zita Soto Poveda, Técnico Administrativo en Servicios Secretariales.

Invitados permanentes: M.Ed. Francisco González Alvarado, Rector; M.Ed. Erika Vásquez Salazar, Coordinadora de la Comisión de Asesoría y Apoyo Académico; Dr. Roberto Rojas Benavides, Coordinador, Sede Interuniversitaria de Alajuela; y M.Sc. Jorge Manuel Luna Angulo, Director a.i., Sección Regional Huetar Norte y Caribe.

Invitados Especiales: Srita. Valeria Céspedes Chuken, Representante Estudiantil Suplente; y Srita. Hillary Granados Álvarez, Representante Estudiantil Suplente.

Se contabilizan 11 personas con derecho a voto al inicio de la sesión.

ORDEN DEL DÍA

Punto Único: Acuerdo UNA-CATI-SCU-ACUE-004-2021 (Inclusión de disposiciones transitorias en el Reglamento al Régimen de Dedicación Exclusiva para el Sector Académico de la Universidad Nacional, numerales 68, 71, 75 y 77; Reglamento de Dedicación Exclusiva para el Personal Administrativo de la Universidad Nacional, artículo 2; y Reglamento del Programa de Recursos Humanos, artículos 14 al 21 y 25.

Artículo Primero. Comprobación del cuórum.

Ph.D. Marianela Roja, una vez comprobado el cuórum, inicia la sesión extraordinaria N.º 1-2021, al ser las ocho horas con treinta minutos. Asimismo, indica que, debido a que la M.Sc. Sandra Ovarés Barquero, decana del Centro de Investigación y Docencia en Educación, y secretaria de este órgano, no puede acudir a esta cita ya que coincide con otro compromiso previamente adquirido, se debe nombrar a una persona como secretaria a.i. para esta sesión. Mociona para que la M.A. Yalile Jiménez Olivares asuma ese cargo, a lo que la M.A. Jiménez aceta, y queda formalmente nombrada al acogerse la moción por unanimidad.

Artículo Segundo. Acuerdo UNA-CATI-SCU-ACUE-004-2021 (Inclusión de disposiciones transitorias en el Reglamento al Régimen de Dedicación Exclusiva para el Sector Académico de la Universidad Nacional, numerales 68, 71, 75 y 77; Reglamento de Dedicación Exclusiva para el Personal Administrativo de la

Universidad Nacional, artículo 2; y Reglamento del Programa de Recursos Humanos, artículos 14 al 21 y 25.

M.Ed. Francisco González manifiesta que desea compartir unas palabras con los miembros de este órgano, antes de acudir a la inauguración de un ciclo de conferencias organizado por el Sinaer y posteriormente la convocatoria que se ha hecho a manera de invitación, para un foro sobre el tema de la “Ley del Empleado Público”. Indica que sin duda la revisión del presupuesto de la Universidad Nacional del 2020 solo es posible hasta que se cierre todo el ejercicio presupuestario, y eso se logró hasta el jueves 15 de enero, lo cual significa que hasta ese día pudieron tener la foto del presupuesto de la Institución del 2020, antes van previendo cómo se van manejando, pero no es sino hasta ese corte que se puede decir cómo fue que se quedó, se tiene la foto de la situación. En esa foto del presupuesto ya se dieron cuenta cómo fue que se comportaron los gastos, los ingresos y los egresos; como les fue con la aplicación de la Regla Fiscal; todo eso lo expuso la M.Sc. Roxana Morales en la sesión del 27 de enero. Entre los hallazgos más importantes, en donde hay que ser muy claros, es en reconocer que definitivamente la Universidad viene arrastrando un peso muy fuerte de la estructura salarial, no es la primera vez que lo dice y no cree que vaya a ser la última tampoco, porque no se han hecho los ajustes requeridos en el tiempo. Y ese peso de lo salarial ya desbordó las posibilidades de poder mantenerlo en el tiempo. En otras palabras, la reacción de la estructura salarial en la Universidad es impostergable. Si se quiere seguir teniendo una universidad que funcione, hay que hacer una análisis más estructural de todo el componente salarial, que como ya lo dijo la M.Sc. Morales, en los últimos ocho años creció un 110%, eso significa que prácticamente ninguna institución, organización, empresa puede sobrevivir con un crecimiento de la masa salarial tan grande. No es un problema solo de disminución del FEES, es un problema de carácter estructural, no hay negocio u actividad que pueda sobrevivir con un crecimiento de esa magnitud, y eso es lo que ellos están, con ese presupuesto, identificando y haciendo análisis que antes no tenían, y esa es otra realidad. Recuerda que ellos asumieron la gestión y no tenían ninguna información con respecto a la evolución que se ha tenido en la masa salarial. Eso es lo que han venido haciendo en todas las presentaciones. Además, hay cuatro

grandes estudios que señalan desde el año 2017 este problema, que son: el estudio actuarial, un estudio de sostenibilidad financiera que hizo el Programa de Gestión Financiera (PGF) y además informes de la Contraloría General de la República (CGR) y uno muy reciente del Estado de la Nación sobre el estado de las universidades, y en el caso de la UNA es categórico en afirmar que definitivamente la sostenibilidad de la Universidad es muy frágil. Con ese contexto y con datos, ellos le hicieron una presentación al Consejo Universitario el lunes 18 de enero, que fue un taller en el marco de una comisión que está analizando el tema de la sostenibilidad financiera en la Universidad. Se hizo la presentación y se propusieron dos medidas de carácter inmediato: 1) que no se puede, según el criterio del Gabinete de Rectoría y personal, seguir generando una expectativa a las compañeras y compañeros que aplican dedicación exclusiva a partir del año 2021, manteniendo el mismo criterio que ellos tenían de un 35% en el caso del sector académico porque no hay ninguna respuesta ni a la medida cautelar, ni tampoco al recurso de inconstitucionalidad; razón por la cual se estaría generando, de alguna manera, un riesgo muy amplio al seguir con un sistema de reconocimiento que eventualmente no estaría en respaldo a la Ley 9635, que desde hace dos años se aplicó; además de que todas las universidades públicas ya lo aplicaron, y eso los deja en una situación de mayor incertidumbre. Por tal razón, propusieron una medida de carácter precautorio que les permitiera decirle a cada una de estas personas, que la van a hacer precautoria si la Ley los cobija, más bien ellos le deben, pero si la Ley no los cobija, no deberían nada. El gran problema está en que ya hay cerca de ochenta personas que estarían, eventualmente, si la medida cautelar no lo resuelve, con una deuda ante la Universidad, misma que va rozando los ¢4 millones para más de una persona y que la UNA tendría que cobrarlo, como pasó con la Escuela de Medicina Veterinaria, por ejemplo, hace poco, que a ellos les parece y a él en lo particular, que es un riesgo y una acción poco responsable de la Institución. Ella personalmente, junto con la Ph.D. Rojas, llamaron por teléfono a cada una de las 33 personas, les expusieron el tema y recibieron de todos la comprensión en términos de que la medida precautoria es lo más adecuado. La segunda acción es que propusieron que pudiesen efectuar un taller, que es el 3 de febrero, donde se pueda identificar aquellos elementos básicos centrales que tienen el peso en el Reglamento de Carrera Académica, que es lo que les da ese

gran salto que es poco controlado entre un año y otro del crecimiento laboral. En otras palabras, ellos pudieron “controlar” la anualidad, el aumento salarial por inflación; pero no pueden controlar los asensos, y éstos en carrera académica se convierten en un peso muy grande y poco controlable en el tiempo. Ellos no pueden decirles a todas las personas, o prever que van a haber 50 personas que van a pasar a profesor 2, o que van a haber 25 personas que van a pasar a profesor 1, o 15 que van a ser nuevos catedráticos. Lo que sí están dando cuenta es que si se toma en cuenta el año pasado, los que ascendieron, el peso de ese monto es millonario, es decir, supera los ¢600 millones. Ese peso va generando mucha presión en el presupuesto, razón por la cual es que se propuso al Consejo Universitario que se hiciera esa valoración. Cuando se tomó la decisión de la medida precautoria en el ajuste de la anualidad, se envió toda una justificación al Consejo Universitario, con quienes se ha trabajado muy bien y de manera articulada, amplía esa decisión e incluye otros artículos; eso ya fue un criterio del Consejo Universitario a través de la comisión, de ampliar esos criterio y someter a consulta de las instancias esos temas. Ellos son del criterio que deben tener más espacio para poder hacer una propuesta más integral. Pero sobre todo les interesa tener ese balance lo más integral posible para conocer por dónde van y, en la medida de las posibilidades, la gran situación a enfrentar, que se pueda postergar la recepción de los documentos unos meses que permita tener todo el análisis, no es suspender todo, porque eso personalmente él no está tan claro de que se tengan que suspender todos los asensos. Lo que sí está claro es que la estructura que se tiene no puede seguir así, pero eso no se puede resolver de un día para otro. La gran premura es cómo ellos puedan tener un espacio que permita tener los números más ajustados y establecer cambios graduales en la normativa. Esa es la posición. Sin embargo, el Consejo Universitario quiso adelantar ese criterio y por eso hizo esa consulta. Indica que el 2 de febrero se tendrá una audiencia en el Consejo Universitario y también hará esta exposición. Lo importante es tener la claridad de que están muy articulados y que todos están interesados en el mismo propósito y es mantener una universidad sostenible en el tiempo. Expone que él leyó el dictamen que elaboró la Comisión le parece completamente razonable porque el criterio del Consaca tiene que ser académico, es decir, le corresponde valorar realmente que, si un impacto va a ser de esa naturaleza, qué es lo que se estaría dejando de lado

en la Universidad o se está poniendo en riesgo. Quiere ser coherente con respecto a que en el tema de la Ley del Empleado Público que las universidades no deben ser incluidas en ese proyecto de ley, entre muchas cosas por el aspecto de la excelencia, y es que las universidades públicas tienen un sistema donde el reconocimiento salarial depende de la producción académica. La producción académica se convierte en el principal elemento que permite tener el reconocimiento salarial, y eso es vital. Ellos no pueden renunciar a que una universidad, a partir de la producción académica, que es el reflejo del quehacer de toda la Universidad, pueda tener reconocimientos. Por tal razón, tienen que hacer lo posible para no estancarse ahí, porque si se estanca el asenso se estaría dejando a toda la producción académica a un lado, se estaría diciendo que todo el fruto del trabajo de investigativo, de extensión o de docencia no tiene reconocimiento; dejarían de ser, de alguna manera, una universidad en el sentido amplio. Este proyecto de ley haría que la contratación de las personas se haga a través del Servicio Civil, o sea, ya no valdría la pena tener un investigador de excelencia, porque será otra instancia quien lo contratará o asignará un salario, y eso no tiene ningún sentido en una universidad pública como se ha concebido y como se quiere ver en el futuro. Por esa razón, es que una medida de este tipo, donde se limiten todos los asensos hay que estudiarla y valorarla mucho, y hay que tener, sobre todo, una gradualidad. Eso no significa que se tenga que entrar a estudiar cómo es que ese reconocimiento ya no es posible de sostener como se venía sosteniendo. Es posible que un profesor 2 con incentivo, esa grada sea necesario que sea un profesor 3 y no un profesor 2 con un incentivo, y que eso permita cierto margen. Cita esto como un ejemplo de todo el panorama.

Ph.D. Marianela Rojas indica que en el seno de la Comisión de Análisis y Evaluación de Recursos (CAER) se trató de concertar un taller como el que se efectuó con el Consejo Universitario y se está proponiendo el miércoles 10 de febrero para esta actividad de 1:00 a 5:00 p.m., precisamente para empezar el ejercicio junto con la M.Sc. Morales y el M.Ed. González para buscar las mejores estrategias en la toma de decisiones y que todas las autoridades universitarias estén empapadas del asunto y en conjunto poder tomar esas decisiones. Recuerda que en el taller efectuado con el Consejo Universitario se habló de la importancia de que el Consaca participe porque precisamente todo esto tiene que ver

con el corazón de la academia y de alguna manera como una muestra de transparencia y rendición de cuentas y no tomar decisiones sin informar y participar de la forma en que corresponde.

M.Ed. Francisco González expone que cuando a él se le informa, de manera informal, que el Consejo Universitario había incluido esos artículos, además de los de dedicación exclusiva, lo primero que dijo es que ellos tenían que solicitar el criterio del Consaca, porque en el fondo es un tema que no se debe abordar en el sentido de quién asume o no la responsabilidad; ya que la responsabilidad formal de este acto es del Consejo Universitario. Sin embargo, es importante que en ese criterio se sepa hacer o valorar que la dimensión académico, en el fondo, es la que permite y facilita el que se tenga o no una credibilidad o un mérito en el reconocimiento de las estructuras salariales en la Universidad, y eso pasa por el Consaca, porque al principio se pudo haber interpretado como que se quería un aval del Consaca, él así no lo ve, sino que lo ve como un respeto al órgano y una consulta, y ese fue el espíritu del Consejo Universitario. Insiste en que con el Consejo Universitario se tiene la mejor articulación para poder orientar estas cosas, pero también ellos tienen su potestad para poder incluir aspectos, como estas que hicieron, siempre en el mismo contexto que están compartiendo, y tienen que tener mucha claridad de que el esquema laboral que tienen, es un esquema que no es sostenible para la Universidad, por eso se tienen que hacer ajustes graduales en los próximos años para poder dar esa estabilidad en el tiempo, de que es un tema esencial y llegar también a tomar decisiones con respecto a la Ley 9635. Una de las cosas que él quisiera es que se resuelva la medida cautelar lo más pronto posible, pero se tuvo audiencia el 26 de noviembre de 2020, y la volvieron a pasar. Ya transcurrió el mes de enero, era para enero, ya están en febrero; y ahí sigue y sigue, y eso a él le preocupa mucho, porque inclusive, todos las y los compañeros de la Universidad, están en un riesgo de una deuda con respecto a la anualidad, ese es otro tema. Él no quisiera que un año salga y se vuelva a generar otro riesgo que al final se puede convertir en una bola de nieve muy complicada, y sobre todo en temas donde la Asamblea Legislativa no tiene ningún respeto por nada, ese es el otro problema. De nuevo con el tema de la Ley del Empleado Público, que ruega que ojalá los presentes hayan comunicado el foro que se

ha organizado al respecto, porque si no se informan pasará igual que con la Ley 9635 (se aprueba la ley y luego corresponderá ver cómo se ajusta). Indica que esta Ley de Empleado Público los deja sin Programa de Recursos Humanos, sin carrera académica, y en otro escenario; y, por lo tanto, informarse es vital, y por eso a las 10:00 a.m., desde la Comisión Nacional de Rectores (Conare) están convocando un foro para poder informar a toda la Comunidad Universitaria y tomar acciones. Esta semana él se estará reuniendo con diferentes diputados, igual con los rectores. Están tocando todas las puertas posibles para poder intentar y fortalecer que los saquen del proyecto a las universidades, como se excluyó a los bancos.

Ph.D. Marianela Rojas expresa que con esta explicación previa antes de empezar a analizar el dictamen elaborado por la CAER, cree que se puede proceder.

Al ser las 8:53 a.m. se retira de la sesión el
M.Ed. Francisco González Alvarado.

M.A. Yalile Jiménez inicia su disertación reconociendo el esfuerzo hecho por la Ph.D. Marianela Rojas y el M.Ed. Francisco González para que estos temas que son realmente importantes y de relevancia, puedan ser conocidos en el seno del Consaca y que ellos estén informados y pueda, de una u otra forma emitir criterio al respecto. Igual a los compañeros de la CAER que estuvieron trabajando en dos sesiones extraordinarias para poder emitir este dictamen. Seguidamente presenta el dictamen UNA-CAER-CONSACA-DICT-01-2021, elaborado por la Comisión de Análisis y Evaluación de Recursos para atender el tema: Respuesta del Consejo Académico a la audiencia sobre la inclusión de disposiciones transitorias en el Reglamento al Régimen de Dedicación Exclusiva para el Sector Académico de la Universidad Nacional, numerales 68, 71, 75 y 77; Reglamento del Régimen de Dedicación Exclusiva para el Personal Administrativo de la Universidad Nacional, artículo 2; y en el Reglamento de Programa de Desarrollo de Recursos Humanos, artículos del 14 al 21 y 25.

Consejo Académico

ACTA N.º 1-2021 Extraordinaria

A las 8:55 a.m. se integra el Sr. Moisés Alonso Laines Ríos, contabilizándose 12 personas con derecho a voto participando de la sesión.

A las 9:04, se ingresa el M.Sc. José Fabio Chaverri Fonseca, contabilizándose 13 personas con derecho a voto participando de la sesión.

A las 9:57 a.m. se retiran la Ph.D. Marianela Rojas Garbanzo, Rectora Adjunta; y la Dra. Alejandra Gamboa Jiménez, Vicerrectora de Vida Estudiantil, contabilizándose 11 personas con derecho a voto participando de la sesión. Asume la conducción del resto de la sesión la M.A. Yalile Jiménez Olivares.

Luego de una amplia discusión, se decide:

Acuerdo N.º 1

RESULTANDO:

El oficio UNA-CATI-SCU-ACUE-004-2021, del 22 de enero de 2021, suscrito por el M.Sc. Steven Oreamuno Herra, coordinador de la Comisión de Análisis de Temas Institucionales, en el que convoca a audiencia oral mediante la herramienta Zoom el martes 2 de febrero de 2021, a las 9:00 a.m., a las siguientes instancias: Rectoría, Rectoría Adjunta, Vicerrectoría de Administración, Consaca, el Área de Planificación, Asesoría Jurídica, Comisión de Carrera Administrativa, Comisión de Carrera Académica

y Situn; con la finalidad que puedan emitir el criterio correspondiente en relación con las propuestas de modificación presentadas en el considerando uno de este dictamen.

CONSIDERANDO:

1. La Comisión de Análisis de Temas Institucionales indica en el oficio UNA-CATI-SCU-004-2021, considerando uno, lo siguiente:

En el taller de trabajo realizado el día 18 de enero del 2021, el M.Ed. Francisco González Alvarado, rector, expone la compleja situación que enfrenta la Universidad Nacional, producto de los ajustes presupuestarios realizados en 2020-2021 y los límites de crecimiento del gasto impuestos por la Regla Fiscal, obligan a la administración activa a implementar acciones para asegurar el funcionamiento y cumplimiento del fin público encomendado a la institución. Con base en lo anterior, en atención a los Principios de Juridicidad y de Razonabilidad, para garantizar la sostenibilidad financiera de la institución y la no suspensión del servicio público resulta imperioso actuar de manera precautoria.

Por esta razón, en congruencia con la situación presupuestaria presentada por la Rectoría y mientras se aclara judicialmente lo relativo a la aplicación del Título III de la Ley 9635 a la Universidad Nacional y se concretan las acciones que en definitiva se adoptarán para atender la situación financiera institucional, es necesario efectuar una modificación de la normativa universitaria en relación con los aspectos laborales que generan una erogación presupuestaria importante, con la finalidad que se genere un impacto positivo en relación con la sostenibilidad financiera. De conformidad con las competencias dada por el Estatuto Orgánico, numeral 37; el Reglamento del Consejo Universitario, artículos 6 y 76, y el Reglamento de Emisión de Normativa Universitaria, artículo 5, el Consejo Universitario estima que las acciones que en un primer momento debe ser adoptadas son las siguientes:

A. Modificaciones al Reglamento del Régimen de Carrera Académica.

Se propone incluir un artículo transitorio con el propósito de que al personal académico al cual se le aprobó el ingreso al régimen de dedicación exclusiva como producto de la convocatoria efectuada por la Comisión de Carrera Académica en el oficio UNA-CCAC-ACUE-254-2019 del 26 de noviembre de 2019, se le aplicará precautoriamente, el equivalente al 25% del salario base por concepto a dedicación exclusiva, así como el reconocimiento de la compensación por dedicación exclusiva bajo la condición de exbecado según artículo 61 del reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico y profesional de los funcionarios universitarios y en condición de exautoridad académica artículo 76 del reglamento de carrera académica.

Lo anterior por cuanto la circular de la Comisión de Carrera Académica, en el oficio UNA-CCAC-ACUE-254-2019, del 26 de noviembre de 2019, no contemplaba la actual situación presupuestaria-financiera de la institución.

2. El siguiente cuadro muestra la propuesta de modificación al Título III del Reglamento del Régimen de Carrera Académica y se incluyen las observaciones de Consaca (columna de la derecha):

PROPUESTA DE MODIFICACIÓN AL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA PARA EL SECTOR ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL

TÍTULO III DEL REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DE CARRERA ACADÉMICA

REGLAMENTO ACTUAL	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN	OBSERVACIONES DE CAER
<p>ARTÍCULO 68: INCENTIVOS AL PROFESOR II</p> <p>Cuando un Profesor II cumpla los siguientes requisitos: Un mínimo de 16 puntos en total de experiencia académica universitaria. Un mínimo de 5 puntos en total de producción intelectual tendrá derecho a un incremento salarial</p>	<p>TRANSITORIO A LOS ARTÍCULOS 68 Y 71</p> <p>Con el fin de garantizar la sostenibilidad financiera de la Universidad, a partir de la vigencia de la presente modificación reglamentaria y hasta el 31 de diciembre del</p>	

<p>de un 10% sobre la base de Profesor II, previa solicitud del interesado y resolución de la Comisión.</p> <p>La suma total de puntos para obtener este reconocimiento debe ser de 53, de conformidad con el artículo 54 de este Reglamento.</p>	<p>2021, se suspende la recepción de solicitudes de los estudios para aplicar los incentivos referidos al profesor II y catedráticos.</p>	
<p>ARTÍCULO 71: INCENTIVOS A CATEDRÁTICOS</p> <p>El personal académico con categoría catedrático tendrá derecho a un incremento de un 1% a su salario base, por cada 2 puntos adicionales obtenidos en el rubro de producción intelectual y por cada 4 puntos obtenidos en los rubros de calificaciones profesionales y experiencia académica universitaria. Este incentivo debe ser sumado a la base y modifica el cálculo de los otros pluses salariales.</p> <p>a. La producción intelectual debe ser en su totalidad con sello editorial, consejo editorial o comité científico de eventos.</p> <p>b. En el caso de las artes, la producción artística debe venir acompañada de programa de la actividad, video, reseña periodística y crítica de la obra; además, en el caso de exposiciones de arte visual, también se debe presentar la reseña de la junta de curadores.</p> <p>c. En el caso de deportes, la producción intelectual debe venir acompañada de la certificación oficial de jurados.</p> <p>Las solicitudes podrán presentarse una sola vez al año, en las fechas que establezca la comisión, y el aumento salarial correspondiente se hará efectivo a partir del primer día de enero o julio siguiente.</p>		
<p>ARTÍCULO 75: LOS CRITERIOS PARA EL INGRESO Y PERÍODO DE RECEPCIÓN:</p> <p>La Comisión, deberá establecer al menos un período anual de recepción de solicitudes para el ingreso al régimen de dedicación exclusiva.</p> <p>El ingreso al Régimen dependerá de la disponibilidad presupuestaria y del cumplimiento de criterios académicos y de interés institucional de priorización establecidos por la Comisión de Carrera Académica.</p>	<p>TRANSITORIO AL ARTÍCULO 75</p> <p>Se suspende durante el período 2021, la recepción de solicitudes para el ingreso al régimen de dedicación exclusiva, de tal forma que durante este periodo se mantendrá la suspensión de nuevos ingresos al régimen.</p>	<p>Se recomienda mantener el transitorio como se propone y, además, agregar el siguiente párrafo:</p> <p>Se exceptúan de la suspensión de recepción de solicitudes el personal universitario que asuma puestos de dirección académico-administrativa y deseen incorporarse a este régimen, siempre y cuando cumplan con lo establecido en este reglamento. El</p>

		<p>porcentaje de dedicación exclusiva asignado a estas nuevas incorporaciones será del 25%.</p>
<p>ARTÍCULO 76: FUNCIONARIOS EN PUESTOS DE GESTIÓN ACADÉMICA:</p> <p>Aquellos servidores de la Universidad Nacional que, estando nombrados en el área académica desempeñan funciones de dirección académico-administrativa, tendrán derecho a pertenecer a este régimen de dedicación exclusiva, si cumplen con los requisitos señalados en este reglamento.</p> <p>ACUERDO DE ACLARACIÓN AL ARTÍCULO 76:</p> <p>Autorizar a los funcionarios académicos incluidos en el "Régimen de Dedicación Exclusiva para funcionarios administrativos y de dirección académico-administrativa", para que, al finalizar sus funciones en los cargos de dirección académica o gobierno universitario, se incorporen inmediatamente después al "Régimen de dedicación exclusiva para los funcionarios académicos".</p> <p>Para ello, el funcionario en cuestión deberá manifestar por escrito su aquiescencia ante la Comisión de Carrera Académica, a efecto de que se proceda a su incorporación, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos en el reglamento respectivo.</p> <p>Según oficio SCU-1488-89 del 12 de diciembre de 1989.</p>		<p>Se recomienda incluir un transitorio al artículo 76, con respecto al porcentaje correspondiente del 25% para que sea congruente con el transitorio propuesto a la dedicación académico-administrativa a la que se acoge el personal universitario de gestión académica.</p>
<p>ARTÍCULO 77: REQUISITOS PARA EL INGRESO AL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA Y EL MONTO DE LA INDEMNIZACIÓN:</p> <p>Para la incorporación a este régimen y que la Universidad le retribuya a la persona interesada un 35% adicional sobre el salario base, se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Poseer, al menos, la categoría o la asignación salarial de Profesor I y laborar a tiempo completo cumpliendo labores académicas, de administración académica o de representación sindical. Solicitud de la persona interesada, en los plazos previamente establecidos, aportando 	<p>TRANSITORIO ARTÍCULO 77</p> <p>Al personal académico al cual se le aprobó el ingreso al régimen de dedicación exclusiva como producto de la convocatoria efectuada por la comisión de carrera académica en el oficio UNA-CCAC-ACUE-254-2019, del 26 de noviembre de 2019, se les reconocerá un porcentaje del 25% sobre el salario base, sin considerar otros pluses, recargos o sobresueldos.</p>	<p>Se recomienda mantener el transitorio como se propone y, además, agregar el siguiente párrafo</p> <p>En caso de que las instancias judiciales definan que el Título III, de la Ley 9635, no aplica integralmente a las universidades públicas, se le reconocerá a las personas incluidas en este transitorio, un 35% de dedicación exclusiva, con reconocimiento retroactivo de la diferencia respecto al 25%.</p>

<p>toda la documentación que disponga la Comisión.</p> <p>c. Valoración y acuerdo de la comisión en el cual se verifica que la o el interesado cumple con todos los requisitos. Este acuerdo indicará que la incorporación al régimen será eficaz a partir de la firma del contrato.</p> <p>d. Firma del contrato, por la persona interesada, en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la comunicación de la Comisión.</p> <p>Una vez cumplidos los requisitos anteriores, la Comisión de Carrera Académica trasladará la información al Programa Desarrollo de Recursos Humanos para el trámite de pago respectivo. En el supuesto que transcurridos los 30 días indicados en el inciso c anterior, la persona interesada no se presenta a la firma del contrato, perderá la posibilidad de su incorporación al régimen. En este caso, se dejará constancia de la situación en el expediente de la persona interesada y si lo considera pertinente deberá iniciar nuevamente, en los períodos establecidos, el trámite de ingreso al régimen.</p>	<p>Igual disposición se aplicará al personal académico que a partir del mes de enero de 2021, inicie con el reconocimiento de la compensación por dedicación exclusiva bajo la condición de exbecado según artículo 61 del reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico y profesional de los funcionarios universitarios y en condición de exautoridad académica artículo 76 del reglamento de carrera académica.</p>	
---	--	--

B. Suspensión del ingreso al régimen de dedicación exclusiva administrativa.

En concordancia con la decisión de la Rectoría comunicada en la circular UNA-R-RESO-66-2020 del 13 de marzo del 2020 de no tramitar nuevos ingresos al régimen de dedicación exclusiva administrativa, se incluye un transitorio al artículo 2 del reglamento de dedicación exclusiva del sector administrativo para suspender temporalmente la recepción de Contratos de Dedicación Exclusiva de Administrativos nuevos durante el año 2021 y mantendrá la suspensión de nuevos ingresos al régimen.

Asimismo, para las personas que durante el año 2021 se acojan a la dedicación exclusiva para puestos de dirección administrativa, según la facultad conferida en el artículo 11 del citado reglamento se les reconocerá un

25% sobre el salario base, sin considerar otros pluses, recargos o sobresueldos, conforme se expone en el transitorio propuesto.

3. El siguiente cuadro que contempla la propuesta de modificación al Reglamento del Régimen de Dedicación Exclusiva para el Personal Administrativo de la UNA y se incluyen las observaciones de Consaca (columna de la derecha):

PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNA

REGLAMENTO ACTUAL	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN	OBSERVACIONES DE CAER
<p>ARTÍCULO 2. RECONOCIMIENTO ECONÓMICO Los profesionales cuyos puestos, por su naturaleza y responsabilidad, exigen grado académico para su desempeño en el respectivo Manual de Clasificación de Puestos, se les reconocerá el porcentaje al que se refiere el artículo anterior, según la siguiente gradación:</p> <p>a) Un 15% sobre el salario base en aquellos casos en donde el desempeño del cargo exige como mínimo grado académico de bachillerato.</p> <p>b) Un 30% sobre el salario base en aquellos casos en donde el desempeño del cargo exige el grado de licenciatura</p>	<p>TRANSITORIO ARTÍCULO 2</p> <p>Se suspende temporalmente la recepción de Contratos de Dedicación Exclusiva de Administrativos nuevos durante el año 2021, de tal forma que durante este periodo se mantendrá la suspensión de nuevos ingresos al régimen.</p>	<p>Se recomienda incorporar una corrección al texto del reglamento actual en la columna de la izquierda, con fundamento en el Alcance n.º 2 a la UNA-GACETA 4-2017, al 20 de abril de 2017.</p> <p>Se recomienda esta redacción para el texto del transitorio:</p> <p>Se suspende temporalmente la recepción de solicitudes de contratos de dedicación exclusiva de personal administrativo nuevo durante el año 2021, de tal forma que durante este periodo se mantendrá la suspensión de nuevos ingresos al régimen.</p>
<p>ARTÍCULO 11. RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA PARA PUESTOS DE DIRECCIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA</p> <p>En el caso de los puestos de dirección académica-administrativa, rigen las mismas disposiciones estipuladas en el artículo anterior, con las variaciones que a continuación se indican:</p> <p>a. La determinación de los requisitos del puesto será la que, para cada caso particular, establece el Estatuto Orgánico, donde no se</p>	<p>TRANSITORIO AL ARTÍCULO 11</p> <p>A las personas que se acojan a este beneficio durante el año 2021 se les reconocerá un 25% sobre el salario base, sin considerar otros pluses, recargos o sobresueldos.</p>	<p>Se recomienda mantener el transitorio como se propone y, además, agregar el siguiente párrafo:</p> <p>En caso de que las instancias judiciales definan que el Título III, de la Ley 9635, no aplica integralmente a las universidades públicas, se</p>

<p>especifique, se otorgará de acuerdo con el grado académico.</p> <p>b. Para los efectos de la aplicación del porcentaje de dedicación exclusiva, se considerará como parte del salario base, el porcentaje de recargo por dirección, que tienen los puestos.</p>		<p>le reconocerá a las personas incluidas en este transitorio, un 30% de dedicación exclusiva, con reconocimiento retroactivo de la diferencia respecto al 25%</p>
--	--	--

C. Suspensión de los procesos de ingreso y ajuste en el régimen de carrera administrativa.

Se estima necesario que a partir del año 2021 se suspenda temporalmente la aplicación de los factores establecidos en el CAPÍTULO III, DEL INGRESO AL RÉGIMEN DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE LOS FACTORES POR CONSIDERAR. Esta decisión implica suspender los procesos de ingreso y de ajuste que la Comisión de Carrera Administrativa haya iniciado durante el año 2020, así como los correspondientes al 2021.

4. El siguiente cuadro incluye la propuesta de modificación al Reglamento del Régimen del Régimen de Carrera Administrativa de los funcionarios de la Universidad Nacional y se incluyen las observaciones de Consaca (columna de la derecha):

PROPUESTA DE MODIFICACIÓN AL REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL

REGLAMENTO ACTUAL	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN	OBSERVACIONES DE CAER
<p>ARTÍCULO 16. REQUISITOS DE INGRESO.</p> <p>Podrán ingresar al Régimen de Carrera Administrativa y acogerse a los incentivos que establece este reglamento, el personal administrativo que además de cumplir con los requisitos mínimos exigidos por el puesto, posean:</p> <p>a) Una jornada laboral no menor a veinte horas semanales.</p> <p>b) Una relación jurídico-laboral con la Universidad Nacional, cuyo puesto esté</p>		<p>Se recomienda incluir un transitorio a artículo 16:</p> <p>Se suspende temporalmente la recepción de solicitudes de contratos de dedicación exclusiva de personal administrativo nuevo durante el año 2021, de tal forma que durante este período se mantendrá la suspensión</p>

<p>contemplado en el sistema de puestos y salarios.</p> <p>c) Estar nombrado en la condición de propiedad o interino, con no menos de tres meses de laborar en forma consecutiva para la institución.</p> <p>Será competencia de la Comisión de Carrera Administrativa, verificar el cumplimiento de los requisitos antes indicados. <i>Modificado según oficio SCU-1222-2011 y publicado en UNA-Gaceta 10-2011 y según el oficio UNA-SCU-ACUE-141-2020.</i></p>		<p>de nuevos ingresos al régimen.</p>
<p>ARTÍCULO 17. FACTORES POR CONSIDERAR. Se tomarán como factores objeto de incentivos y se resolverán las respectivas solicitudes, con base en la siguiente jerarquización:</p> <p>a) Educación formal adicional a la exigida por el puesto</p> <p>b) Capacitación recibida</p> <p>c) Reconocimiento al trabajador con desempeño excelente</p> <p>d) Aportes a la productividad</p> <p>e) Capacitación impartida bajo la condición de instructor</p> <p>f) Publicaciones</p> <p>g) Proyección universitaria</p> <p>i. Obtención de premios nacionales e internacionales</p> <p>ii. Membresías.</p> <p>iii. Participación en jurados de premios nacionales e internacionales.</p> <p>iv. Participación destacada en actividades culturales, deportivas y artísticas.</p> <p>v. Participación en la organización de eventos especiales.</p> <p>vi. Participación como director en trabajos de graduación.</p> <p>vii. Dominio y manejo instrumental de</p>		<p>Se recomienda incluir un transitorio a este artículo 17:</p> <p>Se suspende temporalmente la recepción de solicitudes de contratos de dedicación exclusiva de personal administrativo nuevo durante el año 2021, de tal forma que durante este periodo se mantendrá la suspensión de nuevos ingresos al régimen.</p>

<p>idiomas.</p> <p>h) Experiencia docente en instituciones de enseñanza de nivel universitario o parauniversitario.</p>		
<p>ARTÍCULO 52 PRESENTACIÓN DE SOLICITUD Y VIGENCIA DE RESOLUCIÓN.</p> <p>Se establecen dos períodos para recepción de las solicitudes de ingreso y ajuste al Régimen, esos períodos serán durante los meses de febrero y julio. En la recepción de solicitudes deberá consignarse el día y la hora.</p> <p>En los meses de junio y noviembre respectivamente, la Comisión definirá y comunicará el número de ingresos y ajustes que puede financiar el régimen y resolverá sobre la base de los recursos presupuestarios disponibles, de conformidad con los artículos 17 y 18, y en estricto orden cronológico de presentación de las solicitudes.</p>	<p>TRANSITORIO ARTÍCULO 52</p> <p>A partir del año 2021 se suspende la aplicación de los factores establecidos en el Capítulo III del ingreso al Régimen de Carrera Administrativa y de los Factores por considerar.</p> <p>No podrá la Comisión durante el año 2021 emitir resoluciones de reconocimiento de ingreso y ajuste al régimen. Se suspenden los periodos para la recepción de solicitudes de ingreso y ajuste al régimen, tanto los que hayan quedado pendientes del año 2020, como los correspondientes al 2021.</p>	<p>Se recomienda modificar la redacción de este transitorio de la siguiente forma:</p> <p>A partir del año 2021 se suspende la recepción de solicitudes de ingreso y ajuste al Régimen de Carrera Administrativa; por consiguiente, se suspende la aplicación de los factores establecidos en el Capítulo III, Ingreso al Régimen de Carrera Administrativa y de los Factores por considerar.</p> <p>No podrá la Comisión de Carrera Administrativa durante el año 2021 emitir resoluciones de reconocimiento de ingreso y ajuste al régimen. Se suspenden los periodos para la recepción de solicitudes de ingreso y ajuste al régimen, tanto los que hayan quedado pendientes del año 2020, como los correspondientes al 2021.</p>
<p>ARTÍCULO 56. MONTO DEL INCENTIVO.</p> <p>El monto del incentivo derivado de la aplicación de los factores del Régimen de Carrera Administrativa se establecerá mediante el valor de cada punto, el cual se establece en la suma de ¢904,00 (novecientos cuatro colones). Este valor será ajustado automáticamente en el mes de enero de cada año de conformidad con los ajustes salariales del año anterior.</p> <p>Le corresponde a la Vicerrectoría de Administración realizar la previsión presupuestaria para el ajuste anual del valor del punto. El Programa de Desarrollo de Recursos Humanos es la unidad responsable del cálculo de ejecución del ajuste.</p>	<p>TRANSITORIO ARTÍCULO 56</p> <p>Durante el año 2021 no se aplicará el ajuste automático establecido en el artículo 56, por lo que el valor de cada punto que se aplicará durante este año será el mismo establecido en el 2020.</p>	

D. Suspensión de todos los estudios de cargos, así como de reestructuraciones establecidas en el Reglamento del Programa Desarrollo de Recursos Humanos

El Reglamento del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, en materia de estudios de puestos y salarios contempla:

a) Reasignaciones, reclasificaciones y revaloraciones individuales o parciales, de oficio o a solicitud del funcionario y el superior jerárquico. Las mismas son aprobadas por la Dirección del PDRH, previo estudio técnico. Los estudios y eventuales incrementos salariales aplican a partir de la resolución de aprobación de la Dirección del PDRH, salvo que se encuentre en el supuesto del artículo 142 de la LGAD. (ver artículos 14, 15 y 16)

El artículo 16 expresamente señala: “En todo caso, si no existiera contenido económico a efecto de la ejecución de pago, deberá previamente aprobarse la modificación de presupuesto por las instancias competentes.”

b) Revisiones de cargos producto de reestructuraciones o reorganizaciones. En este caso el estudio lo realiza el PDRH, es avalado por la Vicerrectoría de Administración y lo aprueba el Consejo Universitario, todo según el artículo 17 del Reglamento.

c) Revisiones integrales de cargos. Lo solicita la Vicerrectoría de Administración, ante el Consejo Universitario. Se encuentran reguladas en los artículos 18 a 21 del Reglamento y los cambios en la estructura salarial rigen a partir de la definición del Consejo Universitario al momento de su aprobación.

d) Finalmente, el reglamento en el artículo 25 prevé la inclusión o exclusión de nuevos cargos, así como la modificación de los deberes, responsabilidades y requisitos de los cargos existentes, deberá ser aprobada por el Vicerrector de Administración, con base en el informe que deberá remitir el Programa Desarrollo de Recursos Humanos.

Al respecto, y en el contexto de la situación financiera nacional e institucional, se requiere de la aprobación de un transitorio a varios artículos del Reglamento del

Programa Desarrollo de Recursos Humanos, con el fin de suspender temporalmente la recepción de solicitudes de estudios de puestos, así como de todos los trámites que estén en estudio y pendientes de resolver, con el propósito de evitar posibles aumentos de la carga salarial en el corto, mediano y largo plazo.

La propuesta procura que durante todo el año 2021 la institución realice las siguientes estrategias:

- a) Otros cambios reglamentarios que permitan tener un control y sostenibilidad de las finanzas, principalmente, en el presupuesto laboral.
- b) Genere cambios en el Reglamento del Programa Desarrollo de Recursos Humanos para garantizar que cualquier estudio que vaya a impactar el presupuesto laboral, tenga una valoración previa de viabilidad presupuestaria.
- c) Tomar las previsiones correspondientes para que el Programa Desarrollo de Recursos Humanos ejecute un plan de acción en relación con las tareas que deberá cumplir el personal del Área de Clasificación y Valoración de Perfiles de Cargos por Competencias, durante el periodo de suspensión de los diversos estudios de puestos.

**REGLAMENTO DEL
PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS**

TRANSITORIO A LOS ARTÍCULOS 14 A 21 Y ARTÍCULO 25

Con el fin de garantizar la sostenibilidad financiera de la Universidad Nacional, a partir de la vigencia de esta modificación reglamentaria y hasta el 31 de diciembre de 2021, se suspende la recepción de solicitudes de los estudios de puestos que a continuación se mencionan:

- a) Reasignaciones, reclasificaciones y revaloraciones individuales o parciales, de oficio o a solicitud del funcionario y el superior jerárquico.
- b) Revisiones de cargos producto de reestructuraciones o reorganizaciones.
- c) Revisiones integrales de cargos.
- d) Inclusiones de nuevos cargos, así como la modificación de los deberes, responsabilidades y requisitos de los cargos existentes.

Asimismo, a partir de la publicación de esta modificación reglamentaria y hasta el 31 de diciembre de 2021, se suspende el análisis y la resolución de los casos que estén pendientes. Se exceptúa de esta suspensión la

propuesta de estructura organizativa y ocupacional de la Sección Regional Huetar Norte y Caribe, solicitada al Programa Desarrollo de Recursos Humanos mediante el acuerdo UNA-SCU-ACUE-299-2020.

La Vicerrectora de Administración, deberá coordinar con la Dirección del Programa Desarrollo de Recursos Humanos la aplicación inmediata de un plan en relación con las labores que temporalmente deberá cumplir el personal del Área de Clasificación y Valoración de Perfiles de Cargos por Competencias, con motivo de la suspensión de las actividades de análisis técnico.

5. El Consejo Académico no tiene observaciones al Reglamento del Programa Desarrollo de Recursos Humanos.
6. Se considera de importancia incluir un transitorio con la misma redacción del contenido en el artículo 77 del Reglamento de Carrera Académica, referido a los funcionarios exbecados en el artículo 61 del Reglamento de Régimen de Beneficios para el mejoramiento académico y profesional de funcionarios universitarios.
7. La Comisión de Análisis y Evaluación de Recursos, a partir de su estudio, considera importante analizar el impacto de estas medidas precautorias en la estructura salarial de la Universidad Nacional para que no afecten la parte sustantiva del quehacer del funcionario universitario.

POR TANTO, SE ACUERDA, POR UNANIMIDAD:

- A. SOLICITAR A LA COMISIÓN DE ANÁLISIS DE TEMAS INSTITUCIONALES DEL CONSEJO UNIVERSITARIO, QUE CONSIDERE LAS OBSERVACIONES REALIZADAS POR EL CONSEJO ACADÉMICO EN LOS CONSIDERANDOS 2, 3 Y 4 A LA PROPUESTA DE INCLUSIÓN DE DISPOSICIONES TRANSITORIAS EN EL REGLAMENTO AL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA PARA EL SECTOR ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, NUMERALES 68, 71, 75 Y 77; EL REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, ARTÍCULO 2, Y EN EL REGLAMENTO DEL PROGRAMA DESARROLLO DE

RECURSOS HUMANOS, ARTÍCULOS DEL 14 AL 21 Y 25. **ACUERDO FIRME.**

B. SOLICITAR A LA COMISIÓN DE ANÁLISIS DE TEMAS INSTITUCIONALES DEL CONSEJO UNIVERSITARIO, QUE ANALICE EL IMPACTO DE ESTAS MEDIDAS PRECAUTORIAS EN LA ESTRUCTURA SALARIAL DEL PERSONAL UNIVERSITARIO Y, POR CONSIGUIENTE, LA AFECTACIÓN EN EL QUEHACER SUSTANTIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL. **ACUERDO FIRME.**

C. RECOMENDAR A LA COMISIÓN DE ANÁLISIS DE TEMAS INSTITUCIONALES DEL CONSEJO UNIVERSITARIO, QUE SE INCLUYA, EN LOS MISMOS TÉRMINOS, EL TRANSITORIO CONTEMPLADO EN EL ARTÍCULO 77 DEL REGLAMENTO DE CARRERA ACADÉMICA, EN EL ARTÍCULO 61 DEL REGLAMENTO DE RÉGIMEN DE BENEFICIOS DE MEJORAMIENTO ACADÉMICO Y PROFESIONAL DE FUNCIONARIOS UNIVERSITARIOS. **ACUERDO FIRME.**

A las diez horas con nueve minutos finaliza la sesión, sin más asuntos que tratar.

M.A. Yalile Jiménez Olivares
Secretaria a.i.

Ph.D. Marianela Rojas Garbanzo, Dra.
Presidenta