

UNA-GACETA N.º 05-2022 AL 1 DE ABRIL DE 2022

TABLA DE CONTENIDOS

ACUERDOS GENERALES

UNA-SCU-ACUE-073-2022	Modificación al transitorio del artículo 6, del Reglamento del Régimen de Dedicación Exclusiva para el Sector Administrativo de la Universidad Nacional. Publicación íntegra del reglamento.	2
-----------------------	--	---

ACUERDOS GENERALES – CONSEJO UNIVERSITARIO

UNA-SCU-ACUE-060-2022	Declaratoria de interés institucional del Foro Latinoamericano de Educación Musical (FLADEM) 2022, en julio de 2022, con sede en la Escuela de Música de la Universidad Nacional.	29
UNA-SCU-ACUE-062-2022	Pronunciamento del Consejo Universitario a favor del Acuerdo de Escazú.	34
UNA-SCU-ACUE-069-2022	Distinción Doctorado <i>Honoris Causa</i> al M.Sc. Mario Boza Loría por los aportes a la Conservación de las áreas silvestres protegidas, los recursos naturales y el desarrollo del ecoturismo.	38

ACUERDOS GENERALES – VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN

UNA-VADM-RESO-046-2022	Manual de organización y funciones de la Proveduría Institucional.	45
------------------------	--	----

NORMATIVA INSTITUCIONAL

I. 28 de marzo de 2022 UNA-SCU-ACUE-073-2022

Acuerdo tomado por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional, según el artículo 4, inciso 4.4, de la sesión ordinaria celebrada el 24 de marzo de 2022, acta n° 13-2022, que dice:

MODIFICACIÓN AL TRANSITORIO DEL ARTÍCULO 6, DEL REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA PARA EL SECTOR ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL.

RESULTANDO:

1. El acuerdo del Consejo Universitario; mediante el acuerdo UNA-SCU-ACUE-014-2022, del 27 de enero del 2022, aprueba el nuevo Reglamento del Régimen de Dedicación Exclusiva para el Personal Administrativo de la Universidad Nacional.
2. El oficio SITUN-OFIC-016-2022, del 15 de febrero de 2022, suscrito por el secretario general del Sindicato de Trabajadores y trabajadoras de la Universidad Nacional (Situn), el Sr. Álvaro Madrigal Mora; mediante el cual se emite criterio a la interpretación del Reglamento de Dedicación Exclusiva del Personal Administrativo.
3. La audiencia efectuada por parte de la Comisión Especial al secretario del Situn, Álvaro Madrigal Mora, en la sesión 16 de febrero del 2022.
4. El criterio jurídico solicitado por la Comisión Especial a la Asesoría Jurídica de la UNA, mediante el oficio UNA-CES-SCU-OFIC-005-2022, del 17 de febrero de 2022, sobre el oficio SITUN-OFIC-016-2022, del 15 de febrero de 2022.
5. El oficio UNA-AJ-DICT-079-2022, del 1 de marzo de 2022; mediante el cual la Asesoría Jurídica emite criterio.
6. Se convoca a una audiencia oral a las siguientes representaciones: M.Sc. Roxana Morales Ramos, vicerrectora de Administración; M.Sc. Juan Miguel Herrera Delgado, director del Área de Planificación; M.Sc. Álvaro Madrigal Mora, secretario general del Situn; Lic. Gerardo Solís Esquivel, director de la Asesoría Jurídica; Lcda. Paola Arguedas Chacón, directora del Programa Desarrollo de Recursos Humanos; mediante el oficio UNA-CES-SCU-OFIC-011-2022, del 3 de marzo de 2022.

CONSIDERANDO:

1. El Reglamento del Consejo Universitario de la Universidad Nacional, artículo 6, inciso e), establece las funciones de este órgano colegiado en relación con los ajustes a la normativa institucional.
2. El Reglamento para la Emisión de Normativa Universitaria, artículo 5, establece el procedimiento por seguir para la elaboración de los proyectos normativos de aplicación general en el ámbito universitario y al usuario externo, y el Reglamento del Consejo

Universitario, artículo 76, regula el procedimiento para la creación, la aprobación, la modificación y la ejecución de las disposiciones normativas de la Universidad Nacional que le corresponde al Consejo Universitario.

3. En el Informe de la Contraloría General de la República: *Auditoría de carácter especial sobre los pluses salariales otorgados en la Universidad Nacional de Costa Rica (UNA)*, n.º DFOE-SOC-IF-00012-2020, del 8 de diciembre de 2020, se indicó como una disposición a la Rectoría:

4.5. Implementar los acuerdos adoptados por el Consejo Universitario tendientes a la aplicación del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N.º 9635 y su reglamento, en lo que respecta a los pluses salariales de carrera profesional, anualidad y dedicación exclusiva, así como la nominalización de los pluses salariales reconocidos por la UNA, excepto prohibición y dedicación exclusiva. Para acreditar el cumplimiento de esta disposición, deberá remitirse a la Contraloría General, a más tardar el 29 de octubre de 2021, una certificación donde se acredite la implementación de los acuerdos mencionados. (ver párrafos del 2.1 al 2.16).

4. Las observaciones planteadas por el Situn, mediante el oficio SITUN-OFIC-016-2022, del 15 de febrero de 2022, en el que formulan dos solicitudes al Consejo Universitario:

a) Interpretación auténtica del transitorio del artículo 6 del “Reglamento de Dedicación Exclusiva para el Personal Administrativo de la Universidad Nacional”, publicado en la Gaceta Universitaria número 01-2022, el pasado 2 de febrero de 2022.

b) Modificación reglamentaria del artículo 6 del “Reglamento de Dedicación Exclusiva para el Personal Administrativo de la Universidad Nacional”.

5. Para efectos de la interpretación auténtica del transitorio del Reglamento de Dedicación Exclusiva para el Personal Administrativo de la Universidad Nacional, artículo 6, se indica:

El pasado 2 de febrero, se publicó, mediante la Gaceta Universitaria número 1-2022, el Reglamento de Dedicación Exclusiva para el Personal Administrativo de la Universidad Nacional, en el cual se plantearon cambios de fondo en el reconocimiento y pago de la dedicación exclusiva para los trabajadores del sector administrativo de la Universidad.

Estos cambios conllevaron no solo la modificación de requisitos, plazos y porcentajes, sino también se planteó la necesidad de reconocer los derechos previamente adquiridos de los trabajadores. Es ante este panorama que el reglamento cuenta, dentro de su articulado, con artículos transitorios que buscan aclarar y garantizar el respeto y ejecución de derechos previamente adquiridos por los trabajadores en los contratos de dedicación exclusiva previamente existentes (en adelante también se podrá denominar “Contrato”).

Es así que el transitorio al artículo 6 inciso 4, genera una ambigüedad en relación con el reconocimiento del Contrato a los trabajadores que se movilizan a lo interno de la Universidad, ya sea en ascensos, traslados u otras figuras, ante lo cual este Sindicato acude a solicitarle se interprete lo que se remarca a continuación:

TRANSITORIOS ARTÍCULO 6

1) Se mantendrá el 15% de dedicación exclusiva administrativa, calculado sobre el salario base de la categoría salarial respectiva del personal universitario que ocupa cargos cuyo requisito es el grado de bachillerato y que se le aprobó este reconocimiento antes del 4 de diciembre de 2018. También se mantiene el porcentaje en caso de prórrogas.

2) Se mantendrá el 30% de dedicación exclusiva administrativa, calculado sobre el salario base de la categoría salarial respectiva del personal universitario que ocupa cargos cuyo requisito es el grado de licenciatura o superior y que se le aprobó este reconocimiento antes del 4 de diciembre de 2018. También se mantiene el porcentaje en caso de prórrogas.

3) El Programa Desarrollo de Recursos Humanos deberá tramitar la modificación de los contratos vigentes de forma que se incluya una cláusula o adenda para indicar que regirán por un plazo máximo de cinco años a partir de enero de 2019, en caso de que se hayan firmado antes del 4 de diciembre de 2018 o partir de la fecha de firma del contrato en caso de que se hayan firmado después del 4 de diciembre de 2018.

En ambos casos se debe indicar que existe posibilidad de prórroga, siempre y cuando persista el interés institucional y exista disponibilidad presupuestaria, según lo estipulado en el artículo 2 de este reglamento.

*4) Se mantendrá el porcentaje de dedicación exclusiva, que existía antes del 4 de diciembre de 2018, al personal universitario con contratos que medien movimientos de personal en las figuras de ascenso, descenso, traslado, permuta o reubicación, siempre que exista la continuidad laboral, que se encuentre dentro del régimen **y que no conlleven una modificación del porcentaje de dedicación exclusiva percibido.***

5) Se reconocerá un 10% de dedicación exclusiva administrativa al personal universitario que ejerza cargos cuyo requisito es el grado de bachillerato (calculado sobre el salario base de la categoría salarial respectiva) y que se le aprobó su ingreso a este régimen durante el 2019 y 2020.

Se reconocerá un 25% de dedicación exclusiva administrativa al personal universitario que ejerza cargos cuyo requisito es el grado de licenciatura o superior (calculado sobre el salario base de la categoría salarial respectiva) y que se le aprobó su ingreso a este régimen durante el 2019 y 2020.

La Rectoría, en coordinación con el Programa Desarrollo de Recursos Humanos, deberá tramitar, al 30 de junio de 2022, la modificación del contrato respectivo e indicar que regirá por un máximo de cinco años (a partir de la vigencia del año 2019 o 2020), con posibilidad de prórroga, siempre y cuando persista el interés institucional y exista disponibilidad presupuestaria, según lo estipulado en el artículo 2 de este reglamento. El ajuste del porcentaje aplicará a partir de enero de 2022.

El Programa Desarrollo de Recursos Humanos deberá tramitar la modificación respectiva de los contratos indicando, además, que los mismos regirán por un plazo máximo de 5 años a partir del momento en que fueron firmados, y que existe posibilidad de prórroga, siempre y cuando persista el interés institucional y haya disponibilidad presupuestaria, siguiendo lo estipulado en el artículo 2 del presente reglamento.

El Programa Desarrollo de Recursos Humanos deberá tramitar la modificación de los contratos vigentes de forma que se incluya una cláusula o adenda que indique que los mismos regirán por un plazo máximo de 5 años a partir de enero de 2019, en caso de que se hayan firmado antes del 4 de diciembre de 2018; o a partir de la fecha de firma del contrato en caso de que se hayan firmado después del 4 de diciembre de 2018.

Lo anterior siempre y cuando persista el interés institucional y exista disponibilidad presupuestaria siguiendo lo estipulado en el artículo 2 del presente reglamento.

En el caso del personal administrativo que, antes del 4 de diciembre de 2018, recibía el beneficio de la dedicación exclusiva del 15% por el grado de bachillerato, fue ascendido temporalmente a un cargo con requisito de licenciatura y regresa posteriormente a su puesto, mantendrá el reconocimiento del 15% sobre su salario base, el cual regirá por un plazo máximo de cinco años y su posible prórroga en el marco de lo indicado en el artículo 2 del presente reglamento.

[El remarco y subrayado es suplido]

Como se observa el transitorio anterior les otorga seguridad jurídica a los Contratos y situaciones de derecho ya consolidados, lamentablemente el inciso 4 que he resaltado han generado dudas sobre su forma de aplicación.

III. Motivos que llevan a la ambigüedad y oscuridad de la norma.

Ha sido de conocimiento de esta organización sindical que el inciso 4 del transitorio al artículo 6, anteriormente remarcado han generado con su aplicación una serie de controversias y dudas, que provocan directamente la negativa del personal interno de la Universidad a concursar en ascensos o movimientos de personal, siendo el principal motivo el hecho de que no se reconocería monto alguno de dedicación exclusiva en el “nuevo puesto”, debido a que implica un nuevo porcentaje, es decir, el nuevo puesto tiene asignado un porcentaje de 25%, mientras que el anterior tiene un 15% .

En el inciso 4 y el párrafo final del inciso 5, se regula el mantenimiento del porcentaje reconocido por dedicación exclusiva, de aquellos trabajadores que “retornan” a sus puestos “originales” o que se movilizan en uno de igual categoría (es decir me trasladado dentro de puestos de bachiller sin “subir” a uno de licenciatura). Por ejemplo, si se es un trabajador categoría 32 con un contrato ya consolidado y regresa de un ascenso en una categoría 34, cuando se reincorpora a su antiguo puesto categoría 32, se le mantendrá el pago que ya poseía por dedicación exclusiva antes del ascenso.

En el inciso 4 por su parte se indica de manera ambigua la negatoria a reconocer un contrato de dedicación exclusiva en el “nuevo puesto”, si en este último implica un cambio en el porcentaje reconocido. Esto ha conllevado que el personal universitario, que ya posee capacitaciones, conocimientos y experiencia, y se encuentra elegible, no tenga interés en avanzar dentro de la carrera administrativa, ya que no existiría beneficio alguno en el cambio de puesto, ya que, hoy por hoy, lo que se les ha indicado por parte de diversas autoridades, es que no se les reconocería el contrato de dedicación exclusiva en el nuevo puesto, por lo que, el ascenso en categoría, más bien representa una afectación económica para el trabajador.

Esta problemática, consideramos, debe ser integralmente atendida y resuelta por este Consejo Universitario con rapidez, ya que el “estancamiento” del personal administrativo conlleva consecuentemente, a que esos “nuevos puestos” que se generen sean llenados por trabajadores externos a la Universidad, lo que a su vez implica, un desaprovechamiento del enriquecido recurso humano con el que se cuenta.

Es claro que si las oportunidades laborales no generan un impacto positivo en la vida de los trabajadores, estas no serán aprovechadas por más que se generen, por ello es imperante que la interpretación que acá solicitamos se realice a la luz del mayor y mejor beneficio para la Universidad, en donde, desde una visión humanista, se reconozca el exquisito valor que posee el recurso humano interno, el cual, como ya se indicó, consiste en trabajadores capacitados, experimentados y versados en la normativa interna de la Universidad, que posee, además, relaciones interpersonales que facilitan la comunicación y fluidez del sistema, en fin, cualidades que muy posiblemente escasean en un trabajador nuevo o podrían no estar tan pulidas.

Por lo dicho, este Sindicato considera de suma importancia, se proceda con una interpretación del inciso 4 del transitorio al artículo 6 del Reglamento de Dedicación Exclusiva para el Personal Administrativo de la Universidad Nacional, con la finalidad de que se aclare la ambigüedad creada y así los trabajadores puedan poseer claridad y certeza sobre la forma en la que se reconocerá la dedicación exclusiva en nuevos puestos cuando se generen las oportunidades de movimientos internos.

Es nuestra posición que en los “nuevos puestos” debe reconocerse el Contrato ya adquirido por el trabajador, y la interpretación acá solicitada debe ir en dicha línea.

6. Para efectos de la modificación del Reglamento de Dedicación Exclusiva para el Personal Administrativo de la Universidad Nacional, artículo 6, se argumenta lo siguiente:

IV. Solicitud de modificación reglamentaria.

De considerar este Consejo Universitario que la figura de la interpretación no puede suplir o solucionar la ambigüedad que se ha expuesto en líneas anteriores, y la cual consideramos afecta directamente a los trabajadores con contratos de Dedicación Exclusiva existentes y a la misma Universidad, o bien de resolverse una interpretación gravosa para estas situaciones de derecho expuesta, en este acto solicitamos formal y respetuosamente se proceda con la modificación reglamentaria, a fin de que los incisos cuestionados sean reformados para que se declare el derecho de los trabajadores a que en “los nuevos puestos” reciban el reconocimiento de la dedicación exclusiva.

Lo anterior se solicita en este mismo acto, amparado en los principios de economía procesal y buena fe, teniendo como único propósito buscar una solución pacífica, celer e integral de la afectación que creemos se ha generado involuntariamente con la emisión del inciso cuestionado anteriormente.

REGLAMENTO ACTUAL	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
<p>TRANSITORIOS ARTÍCULO 6</p> <p>1) Se mantendrá el 15% de dedicación exclusiva administrativa, calculado sobre el salario base de la categoría salarial respectiva del personal universitario que ocupa cargos cuyo requisito es el grado de bachillerato y que se le aprobó este reconocimiento antes del 4 de diciembre de 2018. También se mantiene el porcentaje en caso de prórrogas.</p> <p>2) Se mantendrá el 30% de dedicación exclusiva administrativa, calculado sobre el salario base de la categoría salarial respectiva del personal universitario que ocupa cargos cuyo requisito es el grado de licenciatura o superior y que se le aprobó este reconocimiento antes del 4 de diciembre de 2018. También se mantiene el porcentaje en caso de prórrogas.</p>	<p>TRANSITORIOS ARTÍCULO 6</p> <p>Los incisos 1, 2, 3 y 5 no se modifican.</p> <p>4) Se mantendrá el porcentaje de dedicación exclusiva, que existía antes del 4 de diciembre de 2018, al personal universitario con contratos que medien movimientos de personal en las figuras de ascenso, descenso, traslado, permuta o reubicación, siempre que exista la continuidad laboral y que se encuentre dentro del régimen y que no conlleven una modificación del porcentaje de dedicación exclusiva percibido.</p> <p>Justificación: La anterior propuesta consiste en la eliminación de la frase final expuesta en el inciso 4, al ser que la misma faculta el no reconocimiento del contrato de dedicación exclusiva a los trabajadores que, teniendo un contrato vigente desde</p>

3) El Programa Desarrollo de Recursos Humanos deberá tramitar la modificación de los contratos vigentes de forma que se incluya una cláusula o *adenda* para indicar que regirán por un plazo máximo de cinco años a partir de enero de 2019, en caso de que se hayan firmado antes del 4 de diciembre de 2018 o partir de la fecha de firma del contrato en caso de que se hayan firmado después del 4 de diciembre de 2018.

En ambos casos se debe indicar que existe posibilidad de prórroga, siempre y cuando persista el interés institucional y exista disponibilidad presupuestaria, según lo estipulado en el artículo 2 de este reglamento.

4) Se mantendrá el porcentaje de dedicación exclusiva, que existía antes del 4 de diciembre de 2018, al personal universitario con contratos que medien movimientos de personal en las figuras de ascenso, descenso, traslado, permuta o reubicación, siempre que exista la continuidad laboral, que se encuentre dentro del régimen y que no conlleven una modificación del porcentaje de dedicación exclusiva percibido.

5) Se reconocerá un 10% de dedicación exclusiva administrativa al personal universitario que ejerza cargos cuyo requisito es el grado de bachillerato (calculado sobre el salario base de la categoría salarial respectiva) y que se le aprobó su ingreso a este régimen durante el 2019 y 2020.

Se reconocerá un 25% de dedicación exclusiva administrativa al personal universitario que ejerza cargos cuyo requisito es el grado de licenciatura o superior (calculado sobre el salario base de la categoría salarial respectiva) y que

antes del 4 de diciembre del 2018, incurrir en algún movimiento de personal.

Con dicha eliminación, los únicos requisitos para mantener el reconocimiento del contrato en el “nuevo puesto” ante algún movimiento serían, “la continuidad laboral” y “encontrarse en el régimen”.

La existencia de estos requisitos, consideramos, brindan seguridad jurídica a las relaciones contractuales de los trabajadores ante cualquier gestión de movilidad a lo interno de la universidad, lo cual a su vez genera que el personal universitario participe en las oportunidades de movilidad que se creen, y consecuentemente facilita el quehacer universitario al permitir una mayor armonía y estabilidad.

se le aprobó su ingreso a este régimen durante el 2019 y 2020.

La Rectoría, en coordinación con el Programa Desarrollo de Recursos Humanos, deberá tramitar, al 30 de junio de 2022, la modificación del contrato respectivo e indicar que regirá por un máximo de cinco años (a partir de la vigencia del año 2019 o 2020), con posibilidad de prórroga, siempre y cuando persista el interés institucional y exista disponibilidad presupuestaria, según lo estipulado en el artículo 2 de este reglamento.

El ajuste del porcentaje aplicará a partir de enero de 2022.

El Programa Desarrollo de Recursos Humanos deberá tramitar la modificación respectiva de los contratos indicando, además, que los mismos regirán por un plazo máximo de 5 años a partir del momento en que fueron firmados, y que existe posibilidad de prórroga, siempre y cuando persista el interés institucional y haya disponibilidad presupuestaria, siguiendo lo estipulado en el artículo 2 del presente reglamento.

El Programa Desarrollo de Recursos Humanos deberá tramitar la modificación de los contratos vigentes de forma que se incluya una cláusula o adenda que indique que los mismos regirán por un plazo máximo de 5 años a partir de enero de 2019, en caso de que se hayan firmado antes del 4 de diciembre de 2018; o partir de la fecha de firma del contrato en caso de que se hayan firmado después del 4 de diciembre de 2018.

Lo anterior siempre y cuando persista el interés institucional y exista disponibilidad presupuestaria siguiendo lo estipulado en el artículo 2 del presente reglamento.

En el caso del personal administrativo que, antes del 4 de diciembre de 2018, recibía el beneficio de la dedicación exclusiva del 15% por el grado de bachillerato, fue ascendido temporalmente a un cargo con requisito de licenciatura y regresa posteriormente a su puesto, mantendrá el reconocimiento del 15% sobre su salario base, el cual regirá por un plazo máximo de cinco años y su posible prórroga en el marco de lo indicado en el artículo 2 del presente reglamento.	
---	--

Tomando en consideración todo lo explicado en este escrito, como organización sindical consideramos oportuno se elimine el requisito que hemos señalado, a fin de evitar el escenario de inseguridad que se ha generado para la movilidad de los funcionarios.

7. El criterio de la Asesoría Jurídica, emitido mediante el oficio UNA-AJ-DICT-079-2022, del 1 de marzo de 2022, indica:

*b) Fondo:
Interpretación auténtica.*

La oficina en sendos dictámenes dirigidos al Consejo Universitario ha señalado el concepto y los alcances referidos a la interpretación auténtica no siendo pertinente su reiteración, pero si es pertinente revisar los elementos que deben aplicarse para determinar su admisibilidad y procedencia de fondo, los cuales pueden resumirse en las tres reglas siguientes:

a. La interpretación auténtica solo la puede realizar el la persona o el órgano que emitió la norma jurídica.

b. La interpretación auténtica es en sí una nueva norma, pues el carácter de criterio interpretativo oficial, le confiere el rango de la propia norma que interpreta.

c. La interpretación auténtica de normas tiene efectos retroactivos a la fecha de aprobación de la norma interpretada.

Además de lo citado, la interpretación auténtica debe servir como medio de aclaración cuando una norma es oscura o ambigua, así lo ha señalado la Procuraduría General de la República: la interpretación auténtica es un texto jurídico susceptible de diversas interpretaciones diferentes, un texto ambiguo, lo que genera inseguridad y diferenciación jurídicas. Una confusión causada por el propio texto normativo y que se considera sólo puede ser resuelta acudiendo al autor de la norma. Máxime que la existencia de distintas interpretaciones puede conducir a dar un trato diferente a los distintos destinatarios, puesto que el texto no permite una interpretación uniforme. (OJ-018-2013 del 17 de abril de 2013).

Explicado lo anterior, se determina que el Consejo Universitario es el órgano competente para realizar dicha interpretación pues es el órgano quien en su momento aprobó el reglamento de Dedicación Exclusiva para el Personal Administrativo de la Universidad Nacional y es el facultado por el Estatuto Orgánico numeral 37 y el Reglamento del Consejo Universitario artículo 6.

[...]

Análisis de la norma.

El Reglamento de Dedicación Exclusiva Administrativa cita en lo que interesa lo siguiente:

ARTÍCULO 6. PORCENTAJES DE COMPENSACIÓN POR DEDICACIÓN EXCLUSIVA

El porcentaje se otorgará según el requisito académico exigido por el cargo, a saber:

- a) Un 10% sobre el salario base en aquellos casos en los que el requisito del cargo sea grado académico de bachillerato.*
- b) Un 25% sobre el salario base en aquellos casos en los que el requisito del cargo sea grado académico de licenciatura o superior.*

TRANSITORIOS ARTÍCULO 6

[...]

4) Se mantendrá el porcentaje de dedicación exclusiva, que existía antes del 4 de diciembre de 2018, al personal universitario con contratos que medien movimientos de personal en las figuras de ascenso, descenso, traslado, permuta o reubicación, siempre que exista la continuidad laboral, que se encuentre dentro del régimen y que no conlleven una modificación del porcentaje de dedicación exclusiva percibido.

Concretamente, el texto anterior refiere a la protección que se les otorga a los funcionarios administrativos que tenían un contrato de dedicación exclusiva antes del 4 de diciembre del 2018 para mantener los porcentajes correspondientes a un 15% en el caso de los cargos que requieran grados académicos de bachillerato y un 30 % en el supuesto de aquellos que para el ejercicio de sus funciones requiera una licenciatura.

Es decir, si un funcionario que está en el cargo que requiere el requisito académico de bachillerato bajo los supuestos anteriores, asciende temporalmente a un cargo que requiere el grado académico de licenciatura, se le aplica el porcentaje respectivo acorde al puesto que se encuentra ocupando, pero si regresa al cargo que requiere del grado académico de bachillerato perdería dicho porcentaje y debe ser aplicado los nuevos porcentajes.

Lo anterior, como bien lo señala el SITUN podría generar una afectación en los rubros económicos recibidos por los funcionarios administrativos que impidan que exista una movilidad laboral y por ende problemas en el reclutamiento de personal para concursos internos, es decir, la interpretación que realiza de la norma dicho sindicato es la correcta no siendo necesario que el Consejo Universitario realice una interpretación auténtica, ya que la letra del texto es clara en cuanto a su aplicación.

Por otro lado, el Consejo Universitario debe entrar a valorar la petición que realiza el SITUN de modificación del transitorio al artículo 6 inciso 4 del Reglamento del régimen de dedicación exclusiva administrativa bajo el marco de lo regulado en el Reglamento del Consejo Universitario numeral 76.

8. La Comisión Especial para el Análisis del Nuevo Contexto Legal, Financiero y Funcional de la UNA que Posibiliten la Sostenibilidad de la Institución, en el marco de sus competencias, en relación con las solicitudes formuladas por el Situn, mediante el oficio SITUN-OFIC-016-2022, del 15 de febrero de 2022, determina:
- a) Acoger el criterio jurídico en el cual se establece que el artículo 6 y su transitorio no corresponden a una interpretación auténtica de la norma, por cuanto explícitamente se resguarda su forma de aplicación y es clara en su texto.
 - b) En cuanto a la solicitud de modificación del Reglamento de Dedicación Exclusiva para el Personal Administrativo de la Universidad Nacional, transitorio al artículo 6, inciso 4, se concluye lo siguiente:
 - i) Se comparte las observaciones planteadas el Situn, en relación con la modificación del Reglamento de Dedicación Exclusiva para el Personal Administrativo de la Universidad Nacional, transitorio al artículo 6, por cuanto el espíritu del legislador representado por el plenario del Consejo Universitario, es resguardar los derechos adquiridos por el funcionariado administrativo; esto sobre la permanencia de las condiciones que se tenía en el régimen de carrera administrativa, relacionadas con el porcentaje de dedicación exclusiva que se mantenía antes de la aprobación de la Ley 9635.
 - ii) Es importante destacar que, antes de aprobada la Ley 9635, los procesos de ascenso para el funcionariado se encuentran en el régimen de dedicación exclusiva administrativa y deben mantener el mismo porcentaje en un puesto de ascenso, para cumplir con lo establecido en Reglamento de Dedicación Exclusiva para el Personal Administrativo de la Universidad Nacional, el artículo 2; es decir, que el puesto de ascenso al que se aplique tenga los avales técnicos correspondientes para establecer si se debe considerar el mantener la dedicación exclusiva, según corresponda.
 - iii) La importancia y pertinencia de gestionar la consulta de criterio, de forma oral, a las diferentes instancias, al considerar que la institución enfrenta procesos de traslados, ascensos, permutas o reubicación en virtud de la dinámica laboral y necesidades propias de la gestión administrativa institucional.

9. La audiencia oral, convocada por la Comisión Especial, mediante el oficio UNA-CES-SCU-OFIC-011-2022, del 3 de marzo de 2022, evoca las siguientes observaciones:

1. Área de Planificación, mediante el correo electrónico del 9 de marzo de 2022, remitido por el funcionario Giovanni Durán Cascante, jefe de la Sección de Control Interno, indica lo siguiente:

planteamos las siguientes observaciones:

1. Al indicarse en este inciso lo siguiente: “ 4. Se mantendrá el porcentaje de dedicación exclusiva, que existía antes del 4 de diciembre de 2018, al personal universitario con contratos que medien movimientos de personal en las figuras de ascenso, descenso, traslado, permuta o reubicación, siempre que exista la continuidad laboral y que se encuentre dentro del régimen.”, y eliminarse la frase: “ Y que no conlleve una modificación del porcentaje de dedicación exclusiva percibido” queda claro que una persona funcionaria que acepte un ascenso a un puesto que eventualmente implique un porcentaje de dedicación exclusiva mayor, solo conservara la dedicación que tenía antes del 4 de diciembre de 2018; lo que implicaría dos situaciones a considerar:

1.1 Es posible que se generan en un mismo cargo, condiciones diferentes para los ocupantes del mismo, es decir personas funcionarias que van a tener diferentes porcentajes de dedicación exclusiva en el mismo puesto. Por ejemplo: si una persona ascendió de la categoría 32 a la 35, después del 4 diciembre de 2018, conservará el 15% que tenía en categoría 32; pero esto crea una diferencia importante con respecto a los ocupantes de puestos homólogos que tenían antes del 4 diciembre de 2018 un 30% de dedicación exclusiva.

1.2 Se sugiere definir si esta reforma, crea algún derecho de retroactividad, en el caso de que una persona funcionaria haya aceptado un ascenso, que implicaba un cambio en el porcentaje de dedicación exclusiva, por lo tanto, actualmente no tiene derecho a ninguna retribución por este concepto, pero de aprobarse esta reforma si podría recuperar el porcentaje que tenía antes de su ascenso; en caso de que se le deba reconocer en forma retroactiva la dedicación no percibida durante el periodo de ascenso, esto tendría una repercusión en el presupuesto; además se debe tener presente que se deberá contar con la disponibilidad de presupuestaria para continuar mantenido esa dedicación exclusiva en hacia el futuro.

Lo antes expresado cuenta con el aval del director de Apeuna.

2. El Programa Desarrollo de Recursos Humanos, mediante el oficio UNA-PDRH-OFIC-093-2022, del 11 de marzo de 2022, indica:

4) Se mantendrá el porcentaje de dedicación exclusiva, que existía antes del 4 de diciembre de 2018, al personal universitario con contratos que medien movimientos de personal en las figuras de ascenso, descenso, traslado, permuta o reubicación, siempre que exista la continuidad laboral y el contrato se encuentre

dentro del periodo vigencia de aplicación, al regreso de la persona funcionaria al puesto que dio origen a este reconocimiento.

Justificación: La anterior propuesta aplica para los resguardar la posibilidad de mantener el porcentaje de dedicación exclusiva aprobado antes del 04 de diciembre 2018, a aquellas personas que han presentado modificaciones en el puesto y posteriormente regresarán a su puesto de origen dentro del plazo de los 5 años establecidos en este Reglamento.

Ahora bien, si lo que se pretende con esta modificación es mantener el reconocimiento en el “nuevo puesto” ante algún movimiento se propone la siguiente redacción:

4. Aquellas personas que hayan ingresado al régimen de dedicación exclusiva antes del 4 de diciembre de 2018 y que posterior a dicha fecha medien movimientos de personal en las figuras de ascenso, descenso, traslado, permuta o reubicación, podrán solicitar la asignación del porcentaje de corresponda al requisito académico del puesto, siempre que exista la continuidad laboral y se encuentren activos en este régimen.

3. El Sindicato de Trabajadores de la UNA, mediante el oficio SITUN-OFIC-30-2022, del 07 de marzo de 2022, indica:

Esta organización ya ha manifestado ampliamente los alegatos por los que se debe aprobar la reforma que se pone en conocimiento en este acto, lo anterior mediante oficio número: SITUN -OFIC-016-2022 de fecha 15 de febrero del 2022, sin embargo, una de las causas más importantes es que la clase trabajadora de la institución no está interesada en concursar en ascensos, o movimientos de personal, siendo el principal motivo el hecho de que no se reconocería monto alguno de dedicación exclusiva en el “nuevo puesto”, debido a que implica un nuevo porcentaje.

Por otra parte, en el inciso 4, se indica de manera ambigua la negatoria a reconocer un contrato de dedicación exclusiva en el “nuevo puesto”, lo anterior, si este último implica un cambio en el porcentaje reconocido. Esto ha conllevado que el personal universitario, que ya posee capacitaciones, conocimientos, experiencia, y se encuentra elegible, no tenga interés en avanzar dentro de la carrera administrativa, ya que no existiría beneficio alguno en el cambio de puesto, debido a que se les ha indicado por parte de diversas autoridades, que no se les reconocería el contrato de dedicación exclusiva en el nuevo puesto, por lo que, el ascenso en categoría, más bien representa una afectación económica para el trabajador(a).

Valga decir, que ante el análisis de la Comisión Especial para el Análisis del Nuevo Contexto Legal, Financiero y Funcional de la UNA, que posibiliten la sostenibilidad de la Institución, se determina que en efecto esta problemática se está generando dentro de la Universidad, y se podría generar una afectación en los rubros económicos recibidos por los funcionarios administrativos que impidan

que exista una movilidad laboral y, por ende, problemas en el reclutamiento de personal para concursos internos.

También, se reconoce que los procesos de ascenso para los funcionarios que se encuentran en el régimen de dedicación exclusiva administrativa, antes de aprobada la ley 9635, deben de mantener el mismo porcentaje en un puesto de ascenso cumpliéndose lo establecido en el artículo 2 del Reglamento de Dedicación Exclusiva para el Personal Administrativo de la Universidad Nacional vigente, recalando que el puesto de ascenso al cual el funcionario administrativo aplique, tenga los avales técnicos correspondientes, para establecer si dicho puesto debe de considerar el mantener la dedicación exclusiva según corresponda.

Por último, ante la aprobación de la propuesta sugerida, la clase trabajadora de esta Institución, estará nuevamente motivada a participar en los concursos internos, lo que generará no solo certeza jurídica a los participantes, sino un mayor aprovechamiento por parte de la institución del personal actual, el cual está preparado para poder asumir los puestos que se aperturen, generando a su vez un beneficio económico a las personas que se postulen y aplicando correctamente los principios de norma más favorable y economía procesal.

RECOMENDACIÓN:

De conformidad con los puntos expuestos en este escrito, esta Organización, apoya en su totalidad la propuesta planteada por la Comisión Especial para el análisis del nuevo contexto legal, financiero y funcional de la UNA, recomendando la aprobación inmediata y sin más trámite de la propuesta supra citada, lo anterior por ser una necesidad institucional que se encuentra apegada a derecho.

4. La Vicerrectoría de Administración, mediante el oficio UNA-VADM-OFIC-404-2022, del 8 de marzo de 2022, indica lo siguiente:
 - a) La propuesta de modificación no deja claro si se pretende asignar automáticamente el 30% por dedicación exclusiva, que existía antes de la aplicación de la Ley 9635 (para grado licenciatura o superior), a aquellas personas con un contrato de dedicación exclusiva vigente del 15% (firmado antes del 4 de diciembre de 2018) que ascienden a un puesto con requisito de licenciatura como grado mínimo.
 - b) La propuesta de modificación no deja claro si se pretende asignar automáticamente el 25% por dedicación exclusiva a aquellas personas con un contrato de dedicación exclusiva vigente del 15% (firmado antes del 4 de diciembre de 2018) que ascienden a un puesto con requisito de licenciatura como grado mínimo.
 - c) La propuesta de modificación no deja claro si se pretende mantener el 15% de dedicación exclusiva a aquellas personas con un contrato de dedicación exclusiva vigente del 15% (firmado antes del 4 de diciembre de 2018) que ascienden a un puesto con requisito de licenciatura como grado mínimo; pero por los nuevos

criterios del régimen ese puesto no requiere dedicación exclusiva de la persona que lo asuma. Lo anterior en atención a lo indicado en el considerando b del dictamen sometido a consulta, particularmente cuando indica que “deben de mantener el mismo porcentaje en un puesto de ascenso”:

- d) Pareciera que lo buscado es que las personas cuando ascienden a una categoría que cambia el requisito académico (de bachillerato a licenciatura o superior) tengan la oportunidad de firmar un nuevo contrato de dedicación exclusiva, con las nuevas condiciones; por tanto, pueden obtener un 25% para que sea atractivo postularse para el nuevo puesto (siempre y cuando hayan tenido contrato de dedicación exclusiva del 15%, firmado antes del 4 de diciembre de 2018), tal como se explica en el considerando b:

ii. Que es importante destacar que los procesos de ascenso para los funcionarios que se encuentran en el régimen de dedicación exclusiva administrativa, antes de aprobada la ley 9635, deben de mantener el mismo porcentaje en un puesto de ascenso cumpliéndose lo establecido en el artículo 2 del Reglamento de Dedicación Exclusiva para el Personal Administrativo de la Universidad Nacional vigente, recalcando que el puesto de ascenso al cual el funcionario administrativo aplique, tenga los avales técnicos correspondientes, para establecer si dicho puesto debe de considerar el mantener la dedicación exclusiva según corresponda [Subrayado propio].

En caso de optarse por el punto “e”, es preciso mejorar la redacción para aclarar lo siguiente:

1) La persona que asciende puede solicitar la dedicación exclusiva administrativa del 25% siempre y cuando haya tenido un contrato de dedicación exclusiva del 15%, firmado antes del 4 de diciembre de 2018.

2) Cuando un miembro del funcionariado ejerce un puesto cuyo requisito es bachillerato universitario y cuenta con contrato de dedicación exclusiva administrativa de 15%, firmado antes del 4 de diciembre de 2018, y decide postularse para un puesto que el requisito es el grado de licenciatura o superior, al resulta electo podrá solicitar al Programa de Desarrollo de Recursos Humanos una adenda al contrato vigente para indicar el nuevo puesto que asumirá (de forma interina o en propiedad), así como el reconocimiento de un 25% sobre el salario base, a partir de la firma de la adenda; la cual no implica una modificación en la vigencia del contrato actual.

3) Una vez vencido el plazo del contrato (5 años a partir del 01 de enero de 2019 o la fecha posterior a la que se firmó el ingreso al régimen de dedicación exclusiva administrativa), se deberá seguir lo indicado en el Reglamento Trámite para Solicitar la Incorporación o Prórroga en el Régimen, artículo 7.

A continuación, la propuesta formulada al transitorio del artículo 6 como se indica a continuación:

4) A partir de la publicación de esta reforma normativa, se mantendrá el 15% de dedicación exclusiva a quien haya firmado el contrato de ingreso a este régimen antes del 4 de diciembre de 2018, cuando medien movimientos de personal en las figuras de ascenso, descenso, traslado, permuta o reubicación, siempre que exista la continuidad laboral, que se encuentre dentro del régimen y que no conlleve una modificación del requisito académico (de bachillerato universitario a licenciatura o grado superior). En este caso se tramitará una adenda al contrato vigente donde se deberá indicar el nuevo puesto en que gozará de este incentivo. Esta adenda no implica una modificación en la vigencia del contrato actual.

5) A partir de la publicación de esta reforma normativa, se mantendrá el 30% de dedicación exclusiva a quien haya firmado el contrato de ingreso a este régimen antes del 4 de diciembre de 2018, cuando medien movimientos de personal en las figuras de ascenso, descenso, traslado, permuta o reubicación, siempre que exista la continuidad laboral, que se encuentre dentro del régimen y que no conlleve una modificación del requisito académico (de licenciatura o superior a bachillerato universitario). En este caso se tramitará una adenda al contrato vigente donde se deberá indicar el nuevo puesto en que gozará de este incentivo. Esta adenda no implica una modificación en la vigencia del contrato actual.

6) A partir de la publicación de esta reforma normativa, si una persona trabajadora ocupa un puesto cuyo requisito es bachillerato universitario, cuenta con contrato de dedicación exclusiva administrativa de 15%, firmado antes del 4 de diciembre de 2018, y decide postularse para un puesto cuyo requisito es el grado de licenciatura o superior, y resulta electo, podrá solicitar al Programa Desarrollo de Recursos Humanos una adenda al contrato vigente, donde se indique el nuevo puesto que asumirá (de forma interina o en propiedad), así como el reconocimiento de un 25% sobre el salario base por concepto de dedicación exclusiva, a partir del inicio del nuevo nombramiento. Esta adenda no implica una modificación en la vigencia del contrato actual.

7) En los casos expuestos en los puntos 4, 5 y 6 de este transitorio, se debe indicar en las adendas que existe posibilidad de prórroga siempre y cuando persista el interés institucional, exista disponibilidad presupuestaria, y se proceda según lo estipulado en el artículo 7 de este reglamento (Trámite para solicitar la incorporación o prórroga en el régimen).

e) La Asesoría Jurídica de la UNA, mediante el oficio UNA-AJ-DICT-079-2022, del 1 de marzo de 2022, indica lo siguiente:

b) Fondo:

Interpretación auténtica.

La oficina en sendos dictámenes dirigidos al Consejo Universitario ha señalado el concepto y los alcances referidos a la interpretación auténtica no siendo pertinente su reiteración, pero si es pertinente revisar los elementos que deben aplicarse para determinar su admisibilidad y procedencia de fondo, los cuales pueden resumirse en las tres reglas siguientes:

a. La interpretación auténtica solo la puede realizar el la persona o el órgano que emitió la norma jurídica.

b. La interpretación auténtica es en sí una nueva norma, pues el carácter de criterio interpretativo oficial, le confiere el rango de la propia norma que interpreta.

c. La interpretación auténtica de normas tiene efectos retroactivos a la fecha de aprobación de la norma interpretada.

Además de lo citado, la interpretación auténtica debe servir como medio de aclaración cuando una norma es oscura o ambigua, así lo ha señalado la Procuraduría General de la República: la interpretación auténtica es un texto jurídico susceptible de diversas interpretaciones diferentes, un texto ambiguo, lo que genera inseguridad y diferenciación jurídicas. Una confusión causada por el propio texto normativo y que se considera sólo puede ser resuelta acudiendo al autor de la norma. Máxime que la existencia de distintas interpretaciones puede conducir a dar un trato diferente a los distintos destinatarios, puesto que el texto no permite una interpretación uniforme. (OJ-018-2013 del 17 de abril de 2013).

Explicado lo anterior, se determina que el Consejo Universitario es el órgano competente para realizar dicha interpretación pues es el órgano quien en su momento aprobó el reglamento de Dedicación Exclusiva para el Personal Administrativo de la Universidad Nacional y es el facultado por el Estatuto Orgánico numeral 37 y el Reglamento del Consejo Universitario artículo 6.

Petición realizada al Consejo Universitario.

En el oficio SITUN-OFIC-016-2022, para fundamentar su petición exponen los siguientes argumentos:

a) El pasado 2 de febrero, se publicó, mediante la Gaceta Universitaria número 1-2022, el Reglamento de Dedicación Exclusiva para el Personal Administrativo de la Universidad Nacional, en el cual se plantearon cambios de fondo en el reconocimiento y pago de la dedicación exclusiva para los trabajadores del sector administrativo de la Universidad.

b) Estos cambios conllevaron no solo la modificación de requisitos, plazos y porcentajes, sino también se planteó la necesidad de reconocer los derechos previamente adquiridos de los trabajadores. Es ante este panorama que el reglamento cuenta con los artículos transitorios que buscan aclarar y garantizar el respeto y ejecución de derechos previamente adquiridos por los trabajadores

en los contratos de dedicación exclusiva previamente existentes. Es así que el transitorio al artículo 6 inciso 4, genera una ambigüedad en relación con el reconocimiento del Contrato a los trabajadores que se movilizan a lo interno de la Universidad, ya sea en ascensos, traslados u otras figuras.

c) Señala que la aplicación del transitorio al artículo 6 inciso 4, genera un “estancamiento” “del personal administrativo conlleva consecuentemente, a que esos “nuevos puestos” que se generen sean llenados por trabajadores externos a la Universidad, lo que a su vez implica, un desaprovechamiento del enriquecido recurso humano con el que se cuenta.

d) Plantea que el inciso 4 indica de manera ambigua la negatoria a reconocer un contrato de dedicación exclusiva en el “nuevo puesto”, si en este último implica un cambio en el porcentaje reconocido. Esto ha conllevado que el personal universitario, que ya posee capacitaciones, conocimientos y experiencia, y se encuentra elegible, no tenga interés en avanzar dentro de la carrera administrativa, ya que no existiría beneficio alguno en el cambio de puesto, ya que, hoy por hoy, lo que se les ha indicado por parte de diversas autoridades, es que no se les reconocería el contrato de dedicación exclusiva en el nuevo puesto, por lo que, el ascenso en categoría, más bien representa una afectación económica para el trabajador.

10. El criterio de la Asesoría Jurídica, mediante el oficio UNA-AJ-DICT-101-2022, del 8 de marzo de 2022, indica lo siguiente:

Conforme a esta norma, desde el punto de vista jurídico, no existiría una imposibilidad normativa para modificar la disposición de acuerdo con la sugerencia del SITUN, ya que el artículo citado sujeta la valoración de la permanencia en el régimen, únicamente a que se mantenga la continuidad en la institución.

11. El análisis de la Comisión Especial señala lo siguiente:

- a) Se acogen parcialmente las observaciones planteadas por la Vicerrectoría de Administración en el entendido de generar una redacción más clara sobre los posibles escenarios del ingreso al régimen administrativo o su permanencia; sin embargo, se aclara que la figura de adenda al contrato no aplica por cuanto las condiciones laborales cambian en el nuevo puesto.
- b) Para los demás criterios, en la audiencia oral, no se presentaron cuestionamientos de fondo a la norma, sino de forma consultiva.
- c) Sobre la interpretación auténtica, presentada por el Situn, se indica que no se acoge por cuanto lo que se determina procedente es la modificación de la norma, la cual fue acogida por la Comisión Especial para el proceso de audiencias respectivas.
- d) Se considera que la modificación propuesta salvaguarda los procesos correspondientes, involucrados los movimientos de personal administrativo; por tanto, se considera el régimen de dedicación exclusiva como una opción si se cuenta con los criterios de las instancias correspondientes, además, del abordaje respectivo

indicado en el Reglamento de Dedicación Exclusiva del Personal Administrativo, artículo 2.

- e) Debido al análisis realizado por esta Comisión producto de las audiencias, se indica que el contenido del texto al transitorio al artículo 6, se modifica en su totalidad siendo pertinente que así se consigne, no solo la propuesta de modificación al inciso 4) solicitada por el SITUN.

POR TANTO, SE ACUERDA:

- A. APROBAR LA SIGUIENTE MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, EN SU TRANSITORIO DEL ARTÍCULO 6:**

TRANSITORIOS ARTÍCULO 6

- A. Se mantendrá el 15% de dedicación exclusiva administrativa, calculado sobre el salario base de la categoría salarial respectiva del personal universitario que ocupa cargos cuyo requisito es el grado de bachillerato y que se le aprobó este reconocimiento antes del 4 de diciembre de 2018. También se mantiene el porcentaje en caso de prórrogas.
- B. Se mantendrá el 30% de dedicación exclusiva administrativa, calculado sobre el salario base de la categoría salarial respectiva del personal universitario que ocupa cargos cuyo requisito es el grado de licenciatura o superior y que se le aprobó este reconocimiento antes del 4 de diciembre de 2018. También se mantiene el porcentaje en caso de prórrogas.
- C. El Programa Desarrollo de Recursos Humanos deberá tramitar la modificación de los contratos vigentes de forma que se incluya una cláusula o adenda para indicar que regirán por un plazo máximo de cinco años, a partir de enero de 2019, en caso de que se hayan firmado antes del 4 de diciembre de 2018 o partir de la fecha de firma del contrato cuando se hayan firmado después del 4 de diciembre de 2018.

En ambos casos se debe indicar que existe posibilidad de prórroga, siempre y cuando persista el interés institucional y exista disponibilidad presupuestaria, según lo estipulado en este reglamento, en el artículo 2.

- D. Se mantendrá el porcentaje de dedicación exclusiva que existía antes del 4 de diciembre de 2018, para el personal universitario con contratos que medien movimientos de personal en las figuras de ascenso, descenso, traslado, permuta o reubicación, siempre que exista la continuidad laboral y se encuentre dentro del régimen.
- E. Los procesos de ascenso para personas funcionarias que se encuentran en el régimen de dedicación exclusiva administrativa, antes de aprobada la Ley 9635, deben mantener el mismo porcentaje en un puesto de ascenso, en cumplimiento de lo establecido en el Reglamento de Dedicación Exclusiva para el Personal Administrativo de la Universidad Nacional vigente, artículo 2; es decir, que el puesto

de ascenso al que se aplique tenga los avales técnicos correspondientes para establecer si se debe considerar el mantener la dedicación exclusiva, según corresponda.

F. Una vez que se venza el plazo del contrato (5 años a partir del 01 de enero de 2019 o de la fecha posterior a esa en que se firmó el ingreso al régimen de dedicación exclusiva administrativa), se deberá seguir lo indicado en este reglamento, el artículo 7, Trámite para solicitar la incorporación o prórroga en el régimen.

G. A partir de la publicación de esta reforma normativa:

i) Se mantendrá el 15% de dedicación exclusiva a quien haya firmado el contrato de ingreso a este régimen antes del 4 de diciembre de 2018, cuando medien movimientos de personal en las figuras de ascenso, descenso, traslado, permuta o reubicación, siempre que exista la continuidad laboral, y el puesto se encuentre dentro del régimen y cuente con los avales técnicos correspondientes indicados en este reglamento, en su artículo 2, para establecer si dicho puesto debe considerar el mantener la dedicación exclusiva, según corresponda.

ii) Se mantendrá el 30% de dedicación exclusiva a quien haya firmado el contrato de ingreso a este régimen antes del 4 de diciembre de 2018, cuando medien movimientos de personal en las figuras de ascenso, descenso, traslado, permuta o reubicación, siempre que exista la continuidad laboral, y el puesto se encuentre dentro del régimen y que no conlleve una modificación del requisito académico (de licenciatura o superior). En este caso se tramitará un nuevo contrato con las nuevas condiciones del puesto.

iii) Si un miembro del personal universitario ejerce un puesto cuyo requisito es bachillerato universitario y cuenta con contrato de dedicación exclusiva administrativa de 15%, firmado antes del 4 de diciembre de 2018, y decide postularse para un puesto que el requisito es el grado de licenciatura o superior, al resultar electo podrá solicitar al Programa de Desarrollo de Recursos Humanos un nuevo contrato de dedicación exclusiva, en caso de que el puesto de ascenso al cual la persona administrativa aplica, cuenta con los avales técnicos correspondientes indicados en este reglamento, en el artículo 2; para así establecer si dicho puesto debe considerar el mantener la dedicación exclusiva, según corresponda.

En el caso que una persona funcionaria que haya estado nombrada en un puesto en ascenso, regrese a su puesto original, y aun se mantenga la vigencia del contrato original, regresará con el porcentaje del 15% que gozaba antes de la entrada en vigencia de la ley

Estas modificaciones no implican una extensión de la vigencia del contrato original que tenga el miembro del funcionario pactado antes del 4 de diciembre del año 2018.

H. Existe posibilidad de prórroga siempre y cuando persista el interés institucional, exista disponibilidad presupuestaria y se proceda según lo estipulado en este reglamento, artículo 7, (Trámite para solicitar la incorporación o prórroga en el régimen).

- I. Se reconocerá un 10% de dedicación exclusiva administrativa al personal universitario que ejerza cargos cuyo requisito es el grado de bachillerato (calculado sobre el salario base de la categoría salarial respectiva) y que se le aprobó su ingreso a este régimen durante el 2019 y 2020.

Se reconocerá un 25% de dedicación exclusiva administrativa al personal universitario que ejerza cargos cuyo requisito es el grado de licenciatura o superior (calculado sobre el salario base de la categoría salarial respectiva) y que se le aprobó su ingreso a este régimen durante el 2019 y 2020.

La Rectoría, en coordinación con el Programa Desarrollo de Recursos Humanos, deberá tramitar, al 30 de junio de 2022, la modificación del contrato respectivo e indicar que regirá por un máximo de cinco años (a partir de la vigencia del año 2019 o 2020), con posibilidad de prórroga, siempre y cuando persista el interés institucional y exista disponibilidad presupuestaria, según lo estipulado en el artículo 2 de este reglamento.

El ajuste del porcentaje aplicará a partir de enero de 2022.

El Programa Desarrollo de Recursos Humanos deberá tramitar la modificación respectiva de los contratos e indicar, además, que estos regirán por un plazo máximo de cinco años, a partir del momento en que fueron firmados, y que existe posibilidad de prórroga, siempre y cuando persista el interés institucional y haya disponibilidad presupuestaria, según lo estipulado en este reglamento, artículo 2.

El Programa Desarrollo de Recursos Humanos deberá tramitar la modificación de los contratos vigentes de forma que se incluya una cláusula o adenda, la cual indique que estos regirán por un plazo máximo de 5 años, a partir de enero de 2019; en caso de que se hayan firmado antes del 4 de diciembre de 2018 o partir de la fecha de firma del contrato si se ha firmado después del 4 de diciembre de 2018.

Lo anterior siempre y cuando persista el interés institucional y exista disponibilidad presupuestaria, según lo estipulado en este reglamento, artículo 2.

En el caso del personal administrativo que, antes del 4 de diciembre de 2018, recibía el beneficio de la dedicación exclusiva del 15% por el grado de bachillerato y fue ascendido temporalmente a un cargo con requisito de licenciatura y regresa, posteriormente, a su puesto, mantendrá el reconocimiento del 15% sobre su salario base, el cual regirá por un plazo máximo de cinco años y su posible prórroga en el marco de lo indicado en este reglamento, artículo 2.

ACUERDO FIRME.

ANEXO

REGLAMENTO DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL

ARTÍCULO 1. DEFINICIÓN DEL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA ADMINISTRATIVA

El Régimen de Dedicación Exclusiva Administrativa, se entenderá como la compensación económica por un periodo definido reconocida al personal administrativo para que no ejerza de manera particular, sea en forma remunerada o *ad honorem*, la profesión para la cual la institución lo contrató en el sector público o privado, por un periodo definido, con las excepciones que se establecen en este reglamento.

El régimen es de naturaleza contractual; pero potestativo para la institución, de tal forma que solo se aplicará en aquellos casos en los que la universidad identifique la necesidad de que quien ejerza un cargo profesional se desempeñe en ese puesto de manera exclusiva y siempre que la persona cumpla con los otros requisitos establecidos en este reglamento.

El reconocimiento solo se pagará previa suscripción de un contrato entre el servidor y la rectoría o con quien esta delegue.

ARTÍCULO 2. CARGOS SUJETOS PARA INGRESAR AL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA

Los cargos que se pueden incluir en el régimen de dedicación exclusiva son aquellos relacionados con una profesión liberal cuyo puesto requiere el grado mínimo de bachillerato o licenciatura universitaria, estos serán los siguientes:

- a) Por el ejercicio de su puesto
 - i) Cargos de conducción superior administrativa electos por la Asamblea Universitaria.
 - ii) Cargos de órganos desconcentrados, a tiempo completo, nombrados por el Consejo Universitario o la Rectoría.
 - iii) Cargos de dirección y jefaturas de unidades ejecutoras.
 - iv) Asistencia administrativa de unidades académicas, sedes, sección regional y estaciones o fincas experimentales.
 - v) Aquellos cargos cuyo ejercicio esta normativamente supeditado a la prestación del servicio con dedicación exclusiva.
- b) Por el ejercicio de sus funciones

Que cumplan con los siguientes criterios:

- i) Cuando por la naturaleza de las labores profesionales que desempeña el miembro personal universitario, en aras de proteger los intereses institucionales, solicitará a la persona superior jerárquica que presente al el Programa de Recursos Humanos (PDRH)

los criterios para demostrar que el ejercicio profesional de su labor representa una necesidad institucional impostergable, con base en lo siguiente:

1) Su ejercicio profesional fuera de la institución sea incompatible con el puesto que desempeña.

2) Atienda procesos institucionales que ameritan su dedicación por cuanto se generaría un riesgo institucional.

c) Casos para ingresar al régimen de dedicación exclusiva para el personal universitario con grado académico de bachiller.

Podrán ingresar al régimen de dedicación exclusiva aquellos funcionarios con el grado académico de bachiller, siempre que se cumpla con los criterios del punto B.

Para la aplicación de los incisos b) y c), deben de contar con lo siguiente:

i) Validación de la solicitud elevada por la persona superior jerárquica correspondiente, según el informe técnico de las funciones que realiza el miembro del personal universitario, por parte del Programa de Recursos Humanos.

ii) Autorización, por parte de la Vicerrectoría de Administración, según los criterios de razonabilidad, disponibilidad presupuestaria y sostenibilidad presupuestaria.

iii) En caso de que, por disposición de alguna ley, deban de dedicarse exclusivamente a la institución, en estos casos bastará solo este criterio para el ingreso al régimen de dedicación exclusiva administrativa.

ARTÍCULO 3. REQUISITOS DE INGRESO AL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA

El miembro del personal universitario deberá cumplir con los siguientes requisitos y lo indicado en el artículo 2 para ingresar al régimen:

a) Laborar a tiempo completo para la Universidad Nacional.

b) Ocupar un puesto para el cual se requiera el grado académico mínimo de bachillerato, licenciatura o grado superior universitario.

Para el caso del grado académico de bachiller aplicará lo dispuesto en el artículo 2, inciso c), de este reglamento.

c) Estar incorporado en el colegio profesional respectivo; lo anterior en caso de que dicha incorporación gremial exista y que sea exigida como una condición necesaria para el ejercicio liberal.

d) El Programa Desarrollo de Recursos Humanos efectuará la determinación correspondiente de los cargos susceptibles de ser adscritos al régimen, según lo establecido en los artículos 1 y 2.

La dedicación exclusiva administrativa se suspende en el momento en que el miembro del personal universitario que goza del recargo pierda alguna de las condiciones que le dieron origen.

ARTÍCULO 4. EXCEPCIONES

El personal que ingrese al régimen podrá:

- a) Ejercer labores docentes en otras instituciones de educación superior públicas o privadas, sin que afecte el horario ni las labores que realice para la institución.
- b) Cumplir las funciones de representante en organismos públicos, en entidades adscritas o directamente relacionadas con la Universidad Nacional sea con pago de dietas o sin este.
- c) Percibir derechos de autor y conexos.
- d) Prestar temporalmente servicios remunerados o ejercer una profesión *ad honorem* en otra entidad, en casos absolutamente excepcionales de evidente beneficio para la Universidad Nacional.
- e) Participar en proyectos institucionales desarrollados en convenio con fundaciones, en el marco de la Ley de Promoción del Desarrollo Científico y Tecnológico o ser contratado para prestar servicios profesionales de manera directa con la Universidad Nacional (UNA), de los cuales podría derivar una remuneración adicional.

Para avalar las excepciones mencionadas en los incisos b), c), d) y e), estas deben formalizarse mediante una resolución razonada emitida por la Vicerrectoría de Administración.

La vigencia de los contratos de dedicación exclusiva para puestos de elección académico-administrativo (incorporados en el artículo 2), se regirán por el plazo en que asume el cargo respectivo.

ARTÍCULO 5. FORMALIZACIÓN Y VIGENCIA DEL INGRESO AL RÉGIMEN.

El ingreso al régimen deberá formalizarse mediante contrato.

El pago regirá a partir de la fecha de firma del contrato por parte de la persona que ejerza el cargo de rectoría.

En aquellos casos en que legalmente sea procedente realizar una contratación de personal por plazos determinados, sustituciones, reemplazos o alguna otra figura que no sea tiempo indeterminado, los contratos de dedicación exclusiva se suscribirán por el mismo plazo del nombramiento siempre y cuando el miembro del personal universitario administrativo cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 2 y 3 de este reglamento.

Si se pierde alguno de los requisitos que dieron origen a la dedicación exclusiva, el contrato se suspenderá de forma automática.

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 5

El ingreso al régimen de dedicación exclusiva administrativa se mantendrá suspendido hasta junio de 2022, con excepción de los puestos indicados en el artículo 2, inciso a, de este reglamento, con el propósito de que el Programa de Desarrollo de Recursos Humanos

proceda con la implementación de los criterios técnicos para garantizar la adecuada aplicación de esta norma.

ARTÍCULO 6. PORCENTAJES DE COMPENSACIÓN POR DEDICACIÓN EXCLUSIVA

El porcentaje se otorgará según el requisito académico exigido por el cargo:

- a) Un 10% sobre el salario base en aquellos casos en los que el requisito del cargo sea grado académico de bachillerato.
- b) Un 25% sobre el salario base en aquellos casos en los que el requisito del cargo sea grado académico de licenciatura o superior.

TRANSITORIOS ARTÍCULO 6

- A. Se mantendrá el 15% de dedicación exclusiva administrativa, calculado sobre el salario base de la categoría salarial respectiva del personal universitario que ocupa cargos cuyo requisito es el grado de bachillerato y que se le aprobó este reconocimiento antes del 4 de diciembre de 2018. También se mantiene el porcentaje en caso de prórrogas.
- B. Se mantendrá el 30% de dedicación exclusiva administrativa, calculado sobre el salario base de la categoría salarial respectiva del personal universitario que ocupa cargos cuyo requisito es el grado de licenciatura o superior y que se le aprobó este reconocimiento antes del 4 de diciembre de 2018. También se mantiene el porcentaje en caso de prórrogas.
- C. El Programa Desarrollo de Recursos Humanos deberá tramitar la modificación de los contratos vigentes de forma que se incluya una cláusula o adenda para indicar que regirán por un plazo máximo de cinco años, a partir de enero de 2019, en caso de que se hayan firmado antes del 4 de diciembre de 2018 o partir de la fecha de firma del contrato cuando se hayan firmado después del 4 de diciembre de 2018.

En ambos casos se debe indicar que existe posibilidad de prórroga, siempre y cuando persista el interés institucional y exista disponibilidad presupuestaria, según lo estipulado en este reglamento, en el artículo 2.

- D. Se mantendrá el porcentaje de dedicación exclusiva que existía antes del 4 de diciembre de 2018, para el personal universitario con contratos que medien movimientos de personal en las figuras de ascenso, descenso, traslado, permuta o reubicación, siempre que exista la continuidad laboral y se encuentre dentro del régimen.
- E. Los procesos de ascenso para personas funcionarias que se encuentran en el régimen de dedicación exclusiva administrativa, antes de aprobada la Ley 9635, deben mantener el mismo porcentaje en un puesto de ascenso, en cumplimiento de lo establecido en el Reglamento de Dedicación Exclusiva para el Personal Administrativo de la Universidad Nacional vigente, artículo 2; es decir, que el puesto de ascenso al que se aplique tenga los avales técnicos correspondientes para

establecer si se debe considerar el mantener la dedicación exclusiva, según corresponda.

F. Una vez que se venza el plazo del contrato (5 años a partir del 01 de enero de 2019 o de la fecha posterior a esa en que se firmó el ingreso al régimen de dedicación exclusiva administrativa), se deberá seguir lo indicado en este reglamento, el artículo 7, Trámite para solicitar la incorporación o prórroga en el régimen.

G. A partir de la publicación de esta reforma normativa:

i) Se mantendrá el 15% de dedicación exclusiva a quien haya firmado el contrato de ingreso a este régimen antes del 4 de diciembre de 2018, cuando medien movimientos de personal en las figuras de ascenso, descenso, traslado, permuta o reubicación, siempre que exista la continuidad laboral, y el puesto se encuentre dentro del régimen y cuente con los avales técnicos correspondientes indicados en este reglamento, en su artículo 2, para establecer si dicho puesto debe considerar el mantener la dedicación exclusiva, según corresponda.

ii) Se mantendrá el 30% de dedicación exclusiva a quien haya firmado el contrato de ingreso a este régimen antes del 4 de diciembre de 2018, cuando medien movimientos de personal en las figuras de ascenso, descenso, traslado, permuta o reubicación, siempre que exista la continuidad laboral, y el puesto se encuentre dentro del régimen y que no conlleve una modificación del requisito académico (de licenciatura o superior). En este caso se tramitará un nuevo contrato con las nuevas condiciones del puesto.

iii) Si un miembro del personal universitario ejerce un puesto cuyo requisito es bachillerato universitario y cuenta con contrato de dedicación exclusiva administrativa de 15%, firmado antes del 4 de diciembre de 2018, y decide postularse para un puesto que el requisito es el grado de licenciatura o superior, al resultar electo podrá solicitar al Programa de Desarrollo de Recursos Humanos un nuevo contrato de dedicación exclusiva, en caso de que el puesto de ascenso al cual la persona administrativa aplica cuenta con los avales técnicos correspondientes indicados en este reglamento, en el artículo 2; para así establecer si dicho puesto debe considerar el mantener la dedicación exclusiva, según corresponda.

En el caso que una persona funcionaria una persona funcionaria que haya estado nombrada en un puesto en ascenso, regrese a su puesto original, y aun se mantenga la vigencia del contrato original, regresará con el porcentaje del 15% que gozaba antes de la entrada en vigencia de la ley

Estas modificaciones no implican una extensión de la vigencia del contrato original que tenga el miembro del funcionariado pactado antes del 4 de diciembre del año 2018.

H. Existe posibilidad de prórroga siempre y cuando persista el interés institucional, exista disponibilidad presupuestaria y se proceda según lo estipulado en este reglamento, artículo 7, (Trámite para solicitar la incorporación o prórroga en el régimen).

- I. Se reconocerá un 10% de dedicación exclusiva administrativa al personal universitario que ejerza cargos cuyo requisito es el grado de bachillerato (calculado sobre el salario base de la categoría salarial respectiva) y que se le aprobó su ingreso a este régimen durante el 2019 y 2020.

Se reconocerá un 25% de dedicación exclusiva administrativa al personal universitario que ejerza cargos cuyo requisito es el grado de licenciatura o superior (calculado sobre el salario base de la categoría salarial respectiva) y que se le aprobó su ingreso a este régimen durante el 2019 y 2020.

La Rectoría, en coordinación con el Programa Desarrollo de Recursos Humanos, deberá tramitar, al 30 de junio de 2022, la modificación del contrato respectivo e indicar que regirá por un máximo de cinco años (a partir de la vigencia del año 2019 o 2020), con posibilidad de prórroga, siempre y cuando persista el interés institucional y exista disponibilidad presupuestaria, según lo estipulado en el artículo 2 de este reglamento.

El ajuste del porcentaje aplicará a partir de enero de 2022.

El Programa Desarrollo de Recursos Humanos deberá tramitar la modificación respectiva de los contratos e indicar, además, que estos regirán por un plazo máximo de cinco años, a partir del momento en que fueron firmados, y que existe posibilidad de prórroga, siempre y cuando persista el interés institucional y haya disponibilidad presupuestaria, según lo estipulado en este reglamento, artículo 2.

El Programa Desarrollo de Recursos Humanos deberá tramitar la modificación de los contratos vigentes de forma que se incluya una cláusula o adenda, la cual indique que estos regirán por un plazo máximo de 5 años, a partir de enero de 2019; en caso de que se hayan firmado antes del 4 de diciembre de 2018 o partir de la fecha de firma del contrato si se ha firmado después del 4 de diciembre de 2018.

Lo anterior siempre y cuando persista el interés institucional y exista disponibilidad presupuestaria, según lo estipulado en este reglamento, artículo 2.

En el caso del personal administrativo que, antes del 4 de diciembre de 2018, recibía el beneficio de la dedicación exclusiva del 15% por el grado de bachillerato y fue ascendido temporalmente a un cargo con requisito de licenciatura y regresa, posteriormente, a su puesto, mantendrá el reconocimiento del 15% sobre su salario base, el cual regirá por un plazo máximo de cinco años y su posible prórroga en el marco de lo indicado en este reglamento, artículo 2.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-073-2022

ARTÍCULO 7. TRÁMITE PARA SOLICITAR LA INCORPORACIÓN O PRÓRROGA EN EL RÉGIMEN.

El funcionario interesado en incorporarse al régimen o prorrogar su contrato deberá realizar la solicitud a la persona superior jerárquica correspondiente y, cumplir con los requisitos y las condiciones indicadas en el artículo 2 de este reglamento.

ARTÍCULO 8. INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO 2

El posible incumplimiento al régimen de dedicación exclusiva deberá comunicarse de inmediato a la Rectoría, quien trasladará la denuncia al Programa Desarrollo de Recursos Humanos para que se siga el debido proceso y se le permita al funcionario investigado, ejercer su defensa.

Si finalizada la investigación se comprueba el incumplimiento, se dará por terminado el contrato de forma inmediata y automática y se procederá al cobro de lo que se haya pagado por concepto de dedicación exclusiva a partir de que incurrió en la falta. Además, podrá ser motivo para la aplicación del régimen de responsabilidad disciplinario de la UNA o judicial si correspondiera, conforme al Estatuto Orgánico, la Convención Colectiva de Trabajo y demás normas conexas que sean aplicables.

ARTÍCULO 9. RESCISIÓN DE CONTRATO

Las partes en el contrato de dedicación exclusiva podrán en cualquier momento solicitar su rescisión y definir la fecha de conclusión de las obligaciones en cualquier momento y tendrá vigencia a partir de la fecha en que lo determine el procedimiento según sea el caso.

ARTÍCULO 10. ADMINISTRACIÓN DEL RÉGIMEN.

El Programa Desarrollo de Recursos Humanos es la instancia responsable de la administración del régimen de dedicación exclusiva.

ARTÍCULO 11. DEROGATORIAS.

Quedan derogadas todas las normas, de igual o menor rango, que se opongan a lo estipulado en este reglamento.

ARTÍCULO 12. EXISTENCIA DE CONTENIDO PRESUPUESTARIO.

En casos de que no exista contenido presupuestario que garantice el compromiso pactado en el contrato de dedicación exclusiva propuesto, la Vicerrectoría de Administración no autorizará nuevos contratos de dedicación exclusiva y emitirá una recomendación negativa a la Rectoría para improbación.

La Rectoría podrá dar por finiquitados aquellos contratos de dedicación exclusiva que considere pertinente, por el periodo que sea requerido conforme a la disponibilidad presupuestaria institucional.

Para estos efectos, emitirá una resolución razonada de finiquito en la que incorpore el motivo que justifica tal decisión.

SE DEROGA TRANSITORIO AL ARTÍCULO 2.

Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-025-2021.

APROBADO POR EL CONSEJO UNIVERSITARIO EN SESIÓN CELEBRADA EL 27 DE ENERO DE 2022, ACTA N.º 001-2022

MODIFICADO POR EL CONSEJO UNIVERSITARIO EN:

Acta N.º 013-2022 del 24 de marzo de 2022

Este reglamento fue publicado en *UNA-GACETA* n.º 01-2022. UNA-SCU-ACUE-014-2022, por acuerdo tomado según el artículo cuarto, inciso 4.1, de la sesión celebrada el 27 de enero de 2022. De conformidad con el artículo séptimo, inciso cuarto de la sesión celebrada el 20 de mayo de 2010, acta n.º 3076 y con el artículo quinto, inciso único de la sesión celebrada el 9 de febrero de 2006, acta n.º 2732, se realiza esta publicación del texto íntegro con las modificaciones realizadas a la fecha.

ACUERDOS GENERALES – CONSEJO UNIVERSITARIO

I. 17 de marzo de 2022 UNA-SCU-ACUE-060-2022

Acuerdo tomado por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional, según el artículo 4, inciso 4.2, de la sesión ordinaria celebrada el 17 de marzo de 2022, acta nº 11-2022, que dice:

DECLARATORIA DE INTERÉS INSTITUCIONAL DEL FORO LATINOAMERICANO DE EDUCACIÓN MUSICAL (FLADEM) 2022, EN JULIO DE 2022, CON SEDE EN LA ESCUELA DE MÚSICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL.

RESULTANDO:

1. El oficio UNA-CO-EMU-ACUE-311-2021, del 09 de diciembre del 2021, suscrito por el Dr. Luis Monge Fernández, presidente del Consejo de Unidad de la Escuela de Música, mediante el cual se solicita al Consejo Universitario declarar de interés institucional el Foro Latinoamericano de Educación Musical (Fladem) 2022, durante el mes de julio de 2022, en la Escuela de Música de la Universidad Nacional.

CONSIDERANDO:

1. El Reglamento del Consejo Universitario de la Universidad Nacional, publicado en el alcance n.º1 a la UNA-GACETA n.º7-2017, del 21 de junio de 2017, establece lo siguiente sobre las declaratorias de interés institucional:

Artículo 113. Eventos o actividades de interés institucional

Se considerarán de interés institucional aquellos eventos o actividades que sean de relevancia académica, cultural, artística y científica, cuyos aportes signifiquen una proyección y enriquecimiento global para la institución y el país, independientemente de si se realizan dentro o fuera de la Universidad Nacional. Por eventos o actividades se entiende: congresos, seminarios, jornadas culturales y deportivas, conferencias internacionales y otros que guarden una estrecha armonía con los principios, los valores, los fines, la misión, las funciones y las prioridades institucionales”.

Artículo 114. Criterios para la declaratoria de interés institucional

Los criterios en los cuales se deberá sustentar la declaración de interés institucional son los siguientes:

- a) El evidente beneficio para la Universidad Nacional, fehacientemente justificado y motivado.*
- b) Respeto a los principios, los valores y los fines institucionales establecidos en el preámbulo y título I del Estatuto Orgánico.*
- c) Concordancia con los objetivos y las prioridades formuladas en el Plan Institucional de Mediano Plazo y el Plan Institucional Anual.*
- d) Vinculación con los objetivos del Plan Académico de las facultades, centros, unidades académicas o administrativas, sedes y secciones regionales, o de sus principales planes o programas específicos.*

“Artículo 115. Presentación de solicitud para declaratoria de interés institucional”.

La solicitud ante el Consejo Universitario para la declaratoria de interés institucional podrá ser presentada por:

- a) Cualquier miembro de la comunidad universitaria.*
- b) Los órganos colegiados existentes en la institución.*
- c) Cualquier otro grupo organizado, de naturaleza gremial, reconocido por la institución.*

2. El oficio UNA-CO-EMU-ACUE-311-2021, del 09 de diciembre de 2021, suscrito por el Dr. Luis Monge Fernández, presidente del Consejo de Unidad de la Escuela de Música, en el cual se solicita al Consejo Universitario la declaratoria de interés institucional y que en resumen indica los siguientes puntos:

- a) Que se acuerda que la Escuela de Música sea la sede del Foro Latinoamericano de Educación Musical (FLADEM) 2022, a realizarse en el mes de julio del 2022.*
- b) Que el foro se realizará mediante seminario híbrido (presencial y virtual), siempre y cuando las condiciones por la Covid-19 lo permitan. La programación incluye*

conferencias, ponencias, mesas de debate y reflexión, muestras de propuestas musicales y pedagógicas, presentación de publicaciones y materiales, talleres, conciertos, entre otros.

c) Los objetivos generales del Foro, a saber:

- I. Promover por medio de la música la unidad y la solidaridad entre los países latinoamericanos.*
- II. Contribuir al desarrollo de un alto nivel de educación musical en Latinoamérica.*
- III. Fortalecer la identidad latinoamericana por medio de la educación musical.*
- IV. Contribuir con el desarrollo y la actualización de la educación musical, partiendo de las experiencias, ponencias y vivencias de los participantes en el seminario.*
- V. Luchar para que la música ocupe un lugar preponderante en los diversos sistemas educativos de los países de nuestro continente.*

d) El Foro Latinoamericano de Educación Musical –FLADEM– fundado en 1995, es una institución autónoma que integra educadores musicales de todos los países de América Latina, que buscan la promoción, el fortalecimiento y reconocimiento de sus prácticas pedagógicas.

e) El espacio del seminario en Costa Rica será de gran importancia, ya que permitirá el intercambio y el crecimiento de los estudiantes y los profesionales en las distintas ramas del quehacer educativo musical, con los colegas de otros países. Costa Rica y la Universidad Nacional serán un espacio de referencia en el campo de la Educación Musical para Latinoamérica y el mundo.

f) El Seminario contará con exposiciones, invitados especiales, talleres, mesas de trabajo, presentaciones musicales, exposiciones de materiales didácticos, muestras de propuestas musicales, entre otros.

g) Las pedagogías abiertas, como la base de la educación musical en Latinoamérica es la propuesta del FLADEM. Se trata de una apertura que significa una nueva visión, que rescate los modelos de éxito e incentive el desarrollo de la Educación Musical en nuestra América Latina, libre de preconcepciones, arrogancias y dogmatismos. Por lo tanto, es un enfoque que acepta e integra las distintas formas y características de nuestra región.

h) Que el FLADEM es de relevancia académica, cultural y artística, cuyos aportes significan una proyección y enriquecimiento para la Escuela de Música y el país, ya que en el mismo participan educadores musicales de todas partes de Costa Rica.

i) Con los encuentros anuales, el FLADEM busca promover y asegurar la comunicación e información a través del intercambio entre profesores de música, músicos y profesionales interesados en el área, creando espacios para la

reflexión, la práctica musical y promoviendo la capacitación y formación de educadores musicales.

- j) La solicitud se justifica considerando que es una característica del fórum buscar constantemente, espacios alternativos que propicien a los educadores musicales, reflexionar sobre los diversos modelos educativos utilizados en Europa y en Norte América.*
- k) El espacio del Seminario será de gran importancia, ya que permitirá el intercambio y el crecimiento de los estudiantes y los profesionales en las distintas ramas del quehacer educativo musical, con los colegas de otros países, permitiendo identificar a Costa Rica y a la Universidad Nacional como referencia en el campo de la Educación Musical para Latinoamérica y el mundo.*
- l) Gran parte de las actividades presenciales programadas, serán transmitidas mediante las plataformas virtuales que posea la Universidad, de tal manera que el Seminario pueda alcanzar a todos aquellos que, por diversas razones, no puedan estar presentes, lo cual dará mayor impacto y relevancia a nivel internacional, promoviendo y facilitando de igual manera la participación remota en el evento.*
- m) Los criterios en los cuales se sustenta la solicitud de declaración de interés institucional son los siguientes:*
 - I. El evidente beneficio para la Universidad, fehacientemente justificado y motivado, considerando que el FLADEM es de relevancia académica, cultural y artística, cuyos aportes significan una proyección y enriquecimiento para la Escuela de Música y el país, ya que en el mismo participan educadores musicales de todas partes de Costa Rica.*
 - II. Respeto irrestricto a los principios fundamentales de la Universidad Nacional, establecidos en el artículo 1 del Estatuto Orgánico, partiendo de que FLADEM es una red internacional integrada por educadores musicales en grupos nacionales, locales, regionales, entre otros, los cuales están comprometidos con la labor y sus principios. Permitiendo el humanismo, la transparencia, la inclusión, la probidad, la responsabilidad ambiental y el conocimiento transformador.*
 - III. Correspondencia con los fines y funciones de la institución, estipulados en los artículos 3 y 4 del Estatuto Orgánico, tomando en cuenta que el FLADEM propone preservar las raíces musicales y los modelos educativos propios que surgen de los procesos históricos y culturales de los diferentes países, permitiendo el diálogo de saberes, así como una formación integral al reunir talentos de diferentes países.*
 - IV. Concordancia con los objetivos y las prioridades formuladas en el Plan Institucional de Mediano Plazo y el Plan Institucional Anual, según lo indicado en el Objetivo 3.3.3, donde se indica: Ejecutar iniciativas que fomenten la integración del estudiantado interfacultad e interuniversitarias al revitalizar los espacios de relacionamiento y la convivencia solidaria.*

V. *Que el evento está vinculado con los objetivos del plan académico del CIDEA, de acuerdo con la meta estratégica 18.1.2 la cual indica: “Realizar 4 encuentros para fomentar la convivencia, el intercambio y la experiencia académico-artística.”*

n) *Que los FLADEM son eventos científicos, académicos y culturales, relevantes en el área de música y afines, resultando en un factor multiplicador de considerable impacto, dado el número de participantes, así como la calidad de los expositores: investigadores, académicos, músicos, docentes en todos los niveles entre otros. La divulgación de trabajos, experiencias, estructuración de propuestas, redefinición de acciones e incentivos para la capacitación profesional y la producción intelectual, son contribuciones significativas que el Seminario promoverá en el ámbito de la Educación Musical Latinoamericana.*

o) *Para la realización del evento, se contará con el apoyo logístico y estructural de la Universidad Nacional UNA, mediante el CIDEA y la Escuela de Música.*

3. La Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles comparte y apoya lo señalado en los considerandos anteriores por la importancia y la relevancia de esta actividad científica, académica y cultural; por tanto, considera que el comité organizador debe coordinar oportunamente la divulgación con las instancias y los organismos nacionales e internacionales pertinentes. Además, es fundamental la realización de estos eventos que enaltecen la presencia de la Universidad Nacional en el ámbito nacional e internacional; por tanto, se respalda de esta forma la posición estatutaria de la UNA en cuanto a constituirse en una institución de cultura, arte y academia.
4. Recordar a quienes organizan el evento que la Universidad Nacional de acuerdo con lo establecido en el Reglamento del Consejo Universitario, capítulo XVII sobre las declaratorias de interés institucional, artículo 119, se apoyará administrativa y materialmente la realización de esta actividad académica, en la medida de las posibilidades institucionales, por tanto, los proponentes deben asegurar la viabilidad del evento.

POR TANTO, SE ACUERDA:

- A. DECLARAR DE INTERÉS INSTITUCIONAL EL FORO LATINOAMERICANO DE EDUCACIÓN MUSICAL (FLADEM) 2022, EN EL MES DE JULIO DE 2022, EN LA ESCUELA DE MÚSICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL. ACUERDO FIRME.
- B. SOLICITAR A QUIENES COORDINAN EL EVENTO QUE REALICEN LAS ACCIONES DE DIVULGACIÓN DIRIGIDAS A LAS INSTANCIAS Y LOS ORGANISMOS NACIONALES E INTERNACIONALES PERTINENTES. ACUERDO FIRME.

**II. 17 de marzo de 2022
UNA-SCU-ACUE-062-2022**

Acuerdo tomado por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional, según el artículo 4, inciso 4.4, de la sesión ordinaria celebrada el 17 de marzo de 2022, acta n° 11-2022, que dice:

PRONUNCIAMIENTO DEL CONSEJO UNIVERSITARIO A FAVOR DEL ACUERDO DE ESCAZÚ.

CONSIDERANDO:

1. La Constitución Política de la República de Costa Rica, artículo 50, señala:

ARTÍCULO 50

“El Estado procurará el mayor bienestar a todos los habitantes del país, organizando y estimulando la producción y el más adecuado reparto de la riqueza.

Toda persona tiene derecho a un ambiente sano y ecológicamente equilibrado. Por ello, está legitimada para denunciar los actos que infrinjan ese derecho y para reclamar la reparación del daño causado.

El Estado garantizará, defenderá y preservará ese derecho.

La ley determinará las responsabilidades y las sanciones correspondientes.”

2. El Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional, artículos 1 y 2, señala los siguientes principios y valores:

ARTÍCULO 1. PRINCIPIOS

“a) Humanismo. La Universidad Nacional promueve la justicia, el bien común, el respeto irrestricto a la dignidad humana y a los derechos de las personas y de la naturaleza. [...]

e) Responsabilidad ambiental. Mediante las diferentes formas de su quehacer sustantivo, la universidad promueve la protección y defensa de los diversos ecosistemas, a fin de asegurar su conservación para las futuras generaciones. [...]

ARTÍCULO 2. VALORES

[...] b) Compromiso social: Es la orientación de las tareas institucionales hacia el bien común, en particular hacia la promoción y consecución de una mejor calidad de vida para los sectores sociales menos favorecidos.”

3. El Reglamento del Consejo Universitario de la Universidad Nacional, artículo 6, inciso o, establece expresamente lo siguiente:

ARTÍCULO 6. FUNCIONES DEL CONSEJO UNIVERSITARIO

o) Pronunciarse y manifestar la posición de la Universidad Nacional en asuntos de importancia nacional e internacional.

4. El Acuerdo Regional sobre el Acceso a la Información, la Participación Pública y el Acceso a la Justicia en Asuntos Ambientales en América Latina y el Caribe fue adoptado en Escazú (Costa Rica), el 4 de marzo de 2018, y la apertura de su firma dio inicio en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York, el 27 de septiembre de 2018.

Este acuerdo es un instrumento jurídico pionero en materia de protección ambiental, pero también es un tratado de derechos humanos. Sus principales beneficiarios son la población de nuestra región, en particular los grupos y comunidades más vulnerables.

Dicho instrumento jurídico tiene como finalidad ser un Convenio de Derechos Humanos que desarrolla contenidos ambientales, particularmente lo establecido en la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y Desarrollo (1992), el principio 10, que trata sobre las denominadas garantías procesales en temas ambientales.

5. El Acuerdo Regional, conocido como de Escazú, en su artículo 1, afirma que su objetivo es el siguiente:

ARTÍCULO 1

Garantizar la implementación plena y efectiva en América Latina y el Caribe de los derechos de acceso a la información ambiental, participación pública en los procesos de toma de decisiones ambientales y acceso a la justicia en asuntos ambientales, así como la creación y el fortalecimiento de las capacidades y la cooperación, contribuyendo a la protección del derecho de cada persona, de las generaciones presentes y futuras, a vivir en un medio ambiente sano y al desarrollo sostenible.

6. El Acuerdo de Escazú, tal y como se indica en su texto, tiene dos grandes dimensiones: la primera es garantizar la implementación plena y efectiva de los derechos de acceso en asuntos ambientales en América Latina y el Caribe, y la segunda, la creación y el fortalecimiento de las capacidades y la cooperación, en el marco del derecho a un ambiente sano y el desarrollo sostenible.

Tal acuerdo contempla veintisiete artículos sobre Principios, acceso a la información ambiental, participación pública en los procesos de toma de decisiones, acceso a la justicia en asuntos ambientales, defensores de los derechos humanos en asuntos ambientales, implementación, capacidades y cooperación entre órganos, mecanismos institucionales y normas o mecanismos procedimentales.

7. Al respecto, de acuerdo con la Dra. Alicia Bárcena, secretaria ejecutiva de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) (2018), señala en el prefacio del Acuerdo Regional sobre el Acceso a la Información, la participación Pública y el Acceso a la Justicia en asuntos ambientales en América Latina y el Caribe conocido como Acuerdo de Escazú que:

El 4 de marzo de 2018, América Latina y el Caribe hizo historia al adoptar, en Escazú (Costa Rica), el Acuerdo Regional sobre el Acceso a la Información, la Participación Pública y el Acceso a la Justicia en Asuntos Ambientales en América Latina y el Caribe. Este Acuerdo Regional, originado en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible (Río+20) y fundamentado en el Principio 10 de la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo de 1992 [...].

Durante las negociaciones, lideradas por Chile y Costa Rica en su calidad de Copresidentes y por otros cinco integrantes de la Mesa Directiva (Argentina, México, Perú, San Vicente y las granadinas y Trinidad y Tobago), se reunieron delegados gubernamentales, representantes del público y del sector académico, expertos y otras partes interesadas, que participaron activamente, de manera colaborativa y en pie de igualdad.

El resultado de este proceso tan innovador no podría ser más inspirador. En un momento de creciente incertidumbre y profundos desequilibrios económicos, sociales y ambientales, en que, precisamente, el multilateralismo se encuentra sometido a un intenso escrutinio, los países de América Latina y el Caribe han demostrado el valor de la acción regional. Para avanzar hacia una mayor protección del medio ambiente y más derechos ambientales en el plano local, nuestros países han decidido actuar de manera coordinada a nivel regional, poniendo la creación de capacidades y la cooperación al servicio de bienes e intereses colectivos superiores.

8. El acuerdo de Escazú ya ha sido ratificado por Bolivia y Uruguay (2019), Ecuador, Panamá y Nicaragua (2020), así como Argentina y México (2021) Guyana, San Vicente y las Granadinas, Saint Kitts y Nevis, Antigua y Barbuda y Santa Lucía.
9. La urgencia de aprobar este acuerdo por parte de nuestro país es no seguir ocasionando un daño a las personas que exponen sus vidas para proteger y resguardar el patrimonio natural, así como reafirmar la importancia de que la población cuente con acceso a la información, la participación pública y la justicia en asuntos ambientales en América Latina y el Caribe, sobre todo la población joven, quienes mayoritariamente participa en actividades de conservación.
10. Casos como el de Jairo Mora, en el 2013; Sergio Rojas, en el 2015; Jehry Rivera, en el 2020, y Leonel García, en el 2021, nos recuerdan agresiones y violaciones de los derechos humanos, inacción, violencia e impunidad para todos estos defensores del ambiente y de las tierras, como lo evidencian las publicaciones del Semanario Universidad¹.
11. La suma de ciento cuarenta y tres acciones vinculadas con la defensa de los territorios indígenas y los últimos ataques a las personas recuperadoras indígenas cabécar: incendios a sus tierras, personas golpeadas con piedras y nueve hospitalizadas.

¹ Chacón, V. (25 de febrero de 2020). *Semanario Universidad*. "Otro indígena asesinado en la Zona Sur." <https://semanariouniversidad.com/destacadas/otro-indigena-asesinado-en-la-zona-sur/>

12. La importancia de que cualquier acuerdo, en materia de protección del ambiente, facilite el uso de la biotecnología en Costa Rica (en sus diferentes denominaciones: Roja, Verde, Azul, Blanca) sin amenazar la investigación, de tal manera que permita la evolución de esta disciplina en el país, en beneficio del propio ambiente, la sostenibilidad y la sustentabilidad de las especies, así como la realización de investigaciones en fincas de pequeños propietarios, hasta el impulso de proyectos para creación de oportunidades de desarrollo, con el afán de incentivar avances significativos en la materia.
13. La relevancia de generar procesos de consulta a los distintos sectores del país y la participación de la ciudadanía, donde se garantice una propuesta más democrática y se destaque la importancia del ambiente para el bienestar del individuo.
14. La recurrente postergación del análisis del acuerdo, por parte de la diputación de la Asamblea Legislativa, ha imposibilitado su aprobación desde octubre de 2021, pese a que está suscrito por el país desde el 04 de marzo de 2018.
15. Como institución superior instamos a la Asamblea Legislativa para que agende el proyecto de ley, expediente n.º 21245, Aprobación del Acuerdo Regional Sobre el Acceso a la Información, la Participación Pública y el Acceso a la Justicia en Asuntos Ambientales en América Latina y el Caribe (Acuerdo de Escazú), con la finalidad de que el país pueda garantizar el acceso a la información ambiental, la participación ciudadana en la toma de decisiones ambientales, el acceso digno a la justicia ambiental cuando se amenacen los derechos humanos; así como la creación y el fortalecimiento de las capacidades y la cooperación, protección de las personas defensoras del ambiente y la tierra, y, el fortalecimiento y la protección del derecho de cada persona a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado.

POR TANTO, SE ACUERDA:

- A. INSTAR A LOS DIFERENTES ACTORES SOCIALES PARA QUE DISCUTAN DE MANERA FRANCA, ABIERTA Y CLARA SOBRE EL ACUERDO DE ESCAZÚ PARA COMPARTIR INTERDISCIPLINARIAMENTE LOS ALCANCES Y LAS IMPLICACIONES DE DICHO ACUERDO.
- B. COMUNICAR A LA ASAMBLEA LEGISLATIVA Y A LA COMUNIDAD NACIONAL QUE LA UNIVERSIDAD NACIONAL APOYA EL ACUERDO REGIONAL SOBRE EL ACCESO A LA INFORMACIÓN AMBIENTAL, LA PARTICIPACIÓN PÚBLICA Y EL ACCESO A LA JUSTICIA EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE, CONOCIDO COMO ACUERDO ESCAZÚ, LO CUAL REAFIRMA EL COMPROMISO DE ESTA CASA DE ESTUDIOS CON EL AMBIENTE. ACUERDO FIRME.
- C. INSTAR A LA DIPUTACIÓN DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA PARA QUE APRUEBE EL EXPEDIENTE N.º 21245, APROBACIÓN DEL ACUERDO REGIONAL SOBRE EL ACCESO A LA INFORMACIÓN, LA PARTICIPACIÓN PÚBLICA Y EL ACCESO A LA JUSTICIA EN ASUNTOS AMBIENTALES EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (ACUERDO DE ESCAZÚ). ACUERDO FIRME.

**III. 23 de marzo de 2022
UNA-SCU-ACUE-069-2022**

Acuerdo tomado por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional, según el artículo 2, inciso 24, de la sesión ordinaria celebrada el 17 de marzo de 2022, acta n° 12-2022, que dice:

DISTINCIÓN DOCTORADO *HONORIS CAUSA* AL M.SC. MARIO BOZA LORÍA POR LOS APORTES A LA CONSERVACIÓN DE LAS ÁREAS SILVESTRES PROTEGIDAS, LOS RECURSOS NATURALES Y EL DESARROLLO DEL ECOTURISMO.

RESULTANDO:

1. El oficio UNA-CO-FCTM-ACUE-599-2021, del 12 de noviembre de 2021, suscrito por la PhD. Grace Wong Reyes, presidenta del Consejo de Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, dirigido a la Dra. Carolina España Chavarría, presidenta a.i. del Consejo Universitario, acuerda:
 1. *HACER UN RECONOCIMIENTO PÓSTUMO AL M.SC. MARIO BOZA LORÍA, POR SER UN HOMBRE VISIONARIO PARA SU ÉPOCA, QUE BRINDÓ APORTES INVALUABLES A LA CONSERVACIÓN DE LAS ÁREAS SILVESTRES PROTEGIDAS, A LOS RECURSOS NATURALES Y AL DESARROLLO DEL ECOTURISMO EN COSTA RICA.*
 2. *RECOMENDAR A LOS MIEMBROS DEL CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL REALIZAR UN RECONOCIMIENTO AL M.SC. MARIO BOZA LORÍA POR LOS APORTES A LA CONSERVACIÓN DE LAS ÁREAS PROTEGIDAS DE COSTA RICA Y PROPONER ANTE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE COSTA RICA LA DESIGNACIÓN DEL TÍTULO DE BENEMÉRITO DE LA PATRIA”.*
2. El acuerdo CU-2022-015-C, del 20 de enero de 2022, suscrito por Sra. Ana Myriam Shing Sáenz, coordinadora general, Secretaría del Consejo Universitario de la Universidad Estatal a Distancia; en el cual señala la trayectoria y aportes del M.Sc. Mario Boza Loría a la conservación de las áreas protegidas para la conservación de la naturaleza.
3. El oficio UNA-CATI-SCU-ACUE-03-2022, del 15 de febrero de 2022, suscrito por el M.Sc. Steven Oreamuno Herra, coordinador de la Comisión de Análisis de Temas Institucionales, que comunica el acuerdo de la sesión ordinaria n.º 8-2022; mediante el cual se nombra la Comisión Especial, integrada por el M.Sc. Tomás Marino Herrera, representante académico; la M.BA. Dinia Fonseca Oconor, representante administrativa; la Bach. Ruth Víctor Peña, representante estudiantil, representada por el Bach. Wilmer Porras Zúñiga, representante estudiantil suplente, para valorar la propuesta: “Reconocimiento póstumo al M.Sc. Mario Boza Loría” y proponer ante la Asamblea Legislativa de Costa Rica la designación del título de Benemérito de la Patria.

CONSIDERANDO:

1. El Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional, en el artículo 37, inciso I, señala que es función del Consejo Universitario “conferir a personas el título de doctor honoris causa y otros títulos honoríficos que otorga la Universidad Nacional”.
2. El Reglamento para la Tramitación de Reconocimientos (premios y distinciones) que Otorga la Universidad Nacional, en sus artículos 3 y 4, regula el otorgamiento del doctorado *honoris causa*:

ARTÍCULO 3. NATURALEZA DE LA DISTINCIÓN O RECONOCIMIENTO

a. **Doctorado Honoris Causa:** *Es la máxima distinción que concede la Universidad Nacional. Es un título honorífico, no equivalente al Doctorado Académico, que concede la Universidad a personas eminentes que hayan destacado de manera singular en el campo de la investigación, de la docencia, de la extensión, en el cultivo de las Ciencias, las Artes y de las Letras, o en aquellas actividades que tuviesen una repercusión notoria e importante en el terreno científico, artístico, cultural, tecnológico o social, tanto a nivel nacional como internacional. En el caso de reconocimiento a personas físicas, esta distinción podrá otorgarse in memoriam.*

ARTÍCULO 4. BENEFICIOS QUE OTORGA LA DISTINCIÓN O RECONOCIMIENTO

[...] *Cuando la distinción o el reconocimiento se otorgue in memoriam, el beneficio será establecido institucionalmente en cada caso y el homenaje se comunicará a la sociedad costarricense.*

3. La solicitud realizada por el Consejo de Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, al Consejo Universitario sobre el “Reconocimiento Póstumo al M.Sc. Mario Boza Loría” y proponer ante la Asamblea Legislativa de Costa Rica la designación del título de Benemérito de la Patria, se fundamenta en los siguientes aspectos:
 1. *“Que el 29 de octubre de 2021 falleció el M.Sc. Mario Boza Loría, exfuncionario de la Universidad Nacional.*
 2. *Que el M.Sc. Boza Loría se desempeñó en la Universidad Nacional de Costa Rica como profesor de conservación ambiental de 1973 a 1976, de 1975 a 1976 fungió como director de la Escuela de Ciencias Ambientales, del 2010 a 2015 formó parte del consejo asesor del Instituto Internacional en Conservación y Manejo de Vida Silvestre. Además del 2014 al 2016 apoyó y ejerció como docente del Diplomado en Conservación y Manejo de Áreas Protegidas para Guardaparques del mismo Instituto.*
 3. *Que el M.Sc. Boza Loría fue una persona comprometida y consecuente a lo largo de su vida con la lucha por la conservación de las áreas silvestres protegidas de Costa Rica, ya que sus acciones contribuyeron en la formación académica, la sensibilización y entendimiento de la importancia de conservar los recursos naturales*

del país y del mundo, las cuales ayudaron a que se forjara un desarrollo económico enfocado en el respeto hacia la naturaleza. Además, se preocupó para que las personas que se desempeñan como guardaparques tuviesen las mejores condiciones laborales y de formación profesional, iniciativas que realizó tanto en la gestión pública como privada.

4. *Que el M.Sc. Mario Boza Loría dio grandes aportes al manejo y conservación desde diferentes trincheras:*

- *En la década de los 70, el M.Sc. Mario Boza Loría en conjunto con el M.Sc. Álvaro Ugalde Víquez fueron fundadores del Servicio de Parques Nacionales.*
- *De 1977 a 1987 fue director del Programa de Educación Ambiental en la Universidad Estatal a Distancia.*
- *De 1970 a 1974 fue el primer director del Departamento de Parques Nacionales (posteriormente se llamó Servicio de Parques Nacionales, dependencia del Ministerio de Agricultura y Ganadería).*
- *De 1978 a 1981 se desempeñó como asesor en recursos naturales de la presidencia de la República.*
- *De 1990 a 1993 fungió como viceministro del Ministerio de Recursos Naturales, Energía y Minas.*

5. *Que por su trayectoria en el campo de la conservación de áreas protegidas y recursos naturales recibió cerca de 20 reconocimientos a nivel nacional e internacional, entre los que destacan dos doctorados Honoris Causa en 1992 de la Universidad Drexel, Estados Unidos de América y de la Universidad para la Cooperación Internacional, Costa Rica en 2002, el distinguido premio por la Conservación de la Vida Silvestre Paul Getty otorgado por el Fondo Mundial para la Naturaleza (WWF) en 1983, el Premio Nacional Aquileo J. Echeverría otorgado por el Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes en 1979.*

6. *Que en 1978 don Mario Boza publicó el libro de Parques Nacionales de Costa Rica, libro del cual se han publicado 11 versiones, mismo que ha ayudado a promocionar el país como un destino de turismo ecológico, actividad que genera importantes dividendos económicos al país y miles de empleos a diferentes sectores de la población costarricense.*

7. *Que el M.Sc. Boza también aportó al trabajo de organizaciones no gubernamentales, como la Fundación Neotrópica, Fundación de Parques Nacionales, Asociación Proparques, el Centro Científico Tropical y the Leatherback Trust.*

4. El acuerdo CU-2022-015-C, del 20 de enero de 2022, del Consejo Universitario de la Universidad Estatal a Distancia, menciona la trayectoria y los aportes del M.Sc. Mario Boza Loría a la conservación de las áreas protegidas para la conservación de la naturaleza, tal como se expone en su semblanza:

Mario A. Boza Loría (1942-2021): Una vida dedicada a la conservación de la naturaleza, a la protección de las áreas naturales y la educación ambiental. Creador de la primera entidad estatal dedicada a los parques nacionales y la vida silvestre, y promotor pionero de la Educación Ambiental en Costa Rica; impulsor infatigable de

la creación de áreas protegidas naturales en Costa Rica y el mundo, así como promotor pionero de la Educación Ambiental [...].

Entre 1969 y 1970 don Mario se desempeñó como Agrónomo en la Oficina de Planeamiento y Coordinación del MAG, para luego pasar a ocupar el puesto de primer Jefe del Departamento de Parques Nacionales y Vida Silvestre, a cargo del MAG entre 1970 y 1973, desde donde publica sus primeros escritos sobre temas ambientales y parques nacionales: “La contaminación de los mares amenaza a la humanidad” (1972a), “Importancia de los parques nacionales en la prevención de la contaminación ambiental” (1972b), “Algunos aspectos a considerar en la operación de un Servicio de Parques Nacionales” (1973a), “Los problemas más comunes para establecer parques nacionales en un país en desarrollo” (1973b), y “Costa Rica: A case study of strategy in the setting up of national parks in a developing country” (1974, presentado en 1972).

El mayor logro de don Mario en estos años fue poder cogestar, impulsar, establecer y dirigir con acierto el Departamento de Parques Nacionales y Vida Silvestre, desde donde planteó y desarrolló una estrategia acorde a las limitaciones y condiciones de nuestro país en ese entonces (Boza, 1974). A partir de aquí, se inicia su exitosa labor como promotor pionero e impulsor de la creación de las áreas naturales protegidas del país [...].

Don Mario ingresa al claustro académico de la Universidad Nacional. Aquí se desempeñó como fundador, profesor de Conservación Ambiental y director de la Escuela de Ciencias Ambientales (1974-1976). Además, en 1977 fue profesor de Administración y Ordenación de Áreas Silvestres en la Escuela de Biología de la Universidad de Costa Rica.

Entre 1977 y 1979 fue asesor del recién creado Servicio de Parques Nacionales del MAG (Costa Rica, 1977).

En 1977 la Universidad Estatal a Distancia (UNED) designa a don Mario como miembro observador de la Comisión Organizadora de la Universidad Estatal a Distancia (UNED). Ese mismo año se le asignó la jefatura del Programa de Educación Ambiental (PEA, hoy Centro de Educación Ambiental), después de presentar ante la Junta Universitaria de la UNED su proyecto de un “Programa de investigación y educación ambientales” (Boza, 1977a), así como la propuesta de “Actividades en el campo de la Extensión Ambiental” (Boza, 1977b). En la primera de estas publicaciones don Mario hace ver que en ese momento:

“[...] la educación ambiental prácticamente no existe. Aparte de unas cuantas charlas y algunos artículos en la prensa, por conservacionistas o profesionales interesados, no existe ningún programa oficial, ni de agencias gubernamentales ni de universidades, sobre este tema.

Años más tarde, Camacho et al. (2001), reconocen que con el nacimiento del PEA en la UNED se:

“[...] marca un hito histórico novedoso en el desarrollo de este campo en el país, pues hasta entonces solo existían algunas actividades aisladas, ejecutadas por parte de otras instituciones y organizaciones.

Si bien ya en el ámbito mundial se había dado la voz de alarma de la agresión contra la biosfera y de la necesidad de desarrollar la educación ambiental (Estocolmo, 1972; Belgrado, 1975; Tbilisi, 1977; entre otras reuniones y foros internacionales), en el país existían pocos entes que tenían claro este panorama y que eran conscientes de su responsabilidad al respecto.

Entonces, por primera vez en Costa Rica, una institución de educación superior dedica un espacio bien definido, con asignación de presupuesto y personal seleccionado, a la proyección de un mensaje y a un accionar de esta índole, marcando la pauta en la historia universitaria costarricense.”

[...] De igual manera hay que destacar que bajo su jefatura se creó el Centro de Información sobre el Medio Ambiente (CIMA, posteriormente Centro de Información y Documentación Ambientales (Anónimo, 1979; Camacho et al., 2001).

[...] Otro aporte importante por parte de don Mario fue cogestionar la creación de la Fundación de Parques Nacionales en 1979, como “[...] la única fundación pública que existe en el país, [...] dedicada enteramente a la búsqueda nacional e internacional de fondos para ayudar en el manejo, consolidación y desarrollo de las áreas silvestres protegidas del país, incluyendo compra de tierras y manejo de canjes de deuda por naturaleza.” (Boza, 2015). Igualmente relevante fue la participación de don Mario en la cocreación de la Fundación Neotrópica en 1985, la cual “... nace con el objetivo de aportar soluciones para que las personas ubicadas en las cercanías de las ASP [Áreas Silvestres Protegidas], pudieran obtener beneficios directos de las mismas.” (Costa Rica, 2017).

Además de los ya citados, don Mario se desempeñó en múltiples puestos, entre los que destacan los siguientes: Presidente y cofundador de la Fundación de Parques Nacionales (1979-1987), Vicepresidente de la Fundación de Educación Ambiental (1985-1990), primer Director General de la Fundación de Parques Nacionales y de la Fundación Neotrópica (1987-1990), Viceministro de Recursos Naturales, Energía y Minas (hoy Minae, 1990-1993), coordinador del Corredor Biológico Mesoamericano, Proyecto Paseo Pantera (1994-1995), miembro de la Junta Directiva The Wildlands Project (1994-1997), Coordinador Técnico del Corredor Biológico Centroamericano, Comisión Centroamericana de Ambiente y Desarrollo (1995-1997), Coordinador Técnico del Programa Corredor Biológico Mesoamericano, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (1996), Director de la Oficina de Desarrollo del Ministerio del Ambiente y Energía (1998-2001), Coordinador del Programa Corredor Ecológico de las Américas, Wildlife Conservation Society, (2000-2003), Asesor

Técnico del Proyecto Removiendo Barreras para la Sostenibilidad del Sistema de Áreas Protegidas de Costa Rica, Minae-GEF-PNUD (2005-2006), Asesor Técnico en Parques Nacionales de la Asociación ProParques (2006-2008).

Su regreso al ámbito académico lo hizo en el 2012, en calidad de Asesor Académico del Instituto Internacional en Conservación y Manejo de Vida Silvestre (Icomvis) de la Universidad Nacional, donde también fue profesor en el Diplomado en Administración y Manejo de Áreas Protegidas para Guardaparques de los módulos “Manejo de áreas protegidas”, “Educación ambiental”, y “Turismo”, del 2015 al 2017 (Carrillo, 2021). De acuerdo con Eduardo Carrillo (2021), el trabajo de don Mario “[...] fue fundamental en la implementación del diplomado por las primeras tres generaciones”.

[...] El legado escrito de don Mario superó el medio centenar de publicaciones. Entre ellas se destacan aquí las siguientes cinco: “Los parques nacionales de Costa Rica” (1978, y varias ediciones posteriores), “El sistema de parques nacionales de Costa Rica: una década de desarrollo” (1980), “Guía de los parques nacionales de Costa Rica” (1984), “Parques Nacionales y otras áreas protegidas; Costa Rica” (1998, con J.H. Cevo), y su penúltima publicación “Historia de la conservación de la naturaleza en Costa Rica, 1754-2012” (2015), una obra monumental con casi un millar de páginas.

[...] Entre las publicaciones de don Mario relacionadas con este tema (ecoturismo o Turismo de la Naturaleza) están las siguientes: “Fomento del turismo científico en Costa Rica” (1980), y “El turismo naturalista: poco que invertir, mucho que ganar” (1993). [...] Por su labor en este campo fue galardonado con el “Premio Promotor Nacional Expotur 2005”, otorgado por la Asociación Costarricense de Profesionales en Turismo; así como con el de “Reconocimiento Especial”, concedido por la Cámara Nacional de Ecoturismo y Turismo Sostenible, con ocasión de la “V Conferencia Internacional de Turismo Sostenible: Planeta, Personas, Paz”, San José, Costa Rica, 25 de septiembre del 2015.

De acuerdo con Michael Majar (2021), en gran medida Costa Rica prosperó económicamente gracias a las visitas de los ecoturistas de otras latitudes, quienes deberían estar agradecidos de que hubiera personas como Mario Boza que tuvieron la previsión de proteger “[...] las joyas de Costa Rica.”

La obra profesional y visionaria de don Mario en su conjunto fue reconocida en vida con múltiples galardones, tanto a nivel nacional como internacional, entre estos se destacan aquí los siguientes:

Leadership Award, con Medallón de Bronce, otorgado por la Comisión del Centenario de los Parques Nacionales, E.U.A., durante la Segunda Conferencia Mundial de Parques Nacionales, Parque Nacional Grand Teton, E.U.A. (1972);

Premio ANCORA, otorgado por el Periódico La Nación, Costa Rica, por “Mejor Libro de 1978” a la obra “Los Parques Nacionales de Costa Rica” (1978); Certificate of Special Recognition, otorgado por World Wildlife Fund-US, The Nature Conservancy,

IUCN Commission on Parks and Protected Areas, Rare Animal Relief Effort, The Philadelphia Conservationists y New York Zoological Society; E.U.A y Suiza (1978), Premio Nacional Aquileo J. Echeverría de 1978, otorgado por el Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes, Costa Rica, a la obra “Los Parques Nacionales de Costa Rica” (1979); Oak Leaf Award, otorgado por The Nature Conservancy, E.U.A. (1982); J. Paul Getty Wildlife Conservation Prize, otorgado por el Presidente de los Estados Unidos, a nombre del World Wildlife Fund, en ceremonia en la Casa Blanca, Washington, D.C., E.U.A. (1983, premio compartido con Álvaro Ugalde); Environmental Professional Award, otorgado por el Center for Environmental Study, E.U.A. (1988); Presidential Medal, otorgada por la Universidad Drexel, Philadelphia, E.U.A. (1992); Miembro Honorario de la Fundación de Parques Nacionales de Costa Rica (1994); Walter T. Cox Award Winner, otorgado por la Clemson University, E.U.A. (1994); Uno de los cinco “Líderes del Siglo” en el Campo Ambiental, Revista Time Latin America, E.U.A. (1999); “Certificado en Reconocimiento por sus Destacados Aportes en la Conservación y Promoción del Uso Inteligente de los Recursos Naturales”, por parte del Centro Científico Tropical (2001); “Guardaparques de Honor”, otorgado por el Ministerio del Ambiente y Energía el Día de los Parques Nacionales (2006); y el “Galardón en Conservación y Desarrollo”, otorgado por la Fundación de Amigos de la Isla del Coco (2007).

[...] Entre las asociaciones y organizaciones en las que don Mario fue cofundador y/o miembro activo están: Fundación de Educación Ambiental, San José, Costa Rica. The Leatherback Trust, Philadelphia, E.U.A.; Centro Científico Tropical, San José, Costa Rica; Comisión Mundial de Áreas Protegidas de la UICN, Gland, Suiza; Marine Turtle Specialist Group, Washington DC, E.U.A. y la Asociación ProParques, Heredia, Costa Rica.

[...] En síntesis, podemos decir que el legado y los principales logros de don Mario en pro de la conservación de la naturaleza fueron:

1) Ser el cogestor del Departamento de Parques Nacionales y Vida Silvestre, la primera instancia gubernamental destinada exclusivamente a realizar labores en estos temas.

2) Sus aportes como profesor y académico en temas de conservación ambiental en la UNA (1973-1976 y 2015), la UCR (1977) y la UNED (1977-1987).

3) Promotor de la creación y el mantenimiento de los diferentes tipos de áreas naturales protegidas, tanto en Costa Rica como en otros lugares del mundo, por medio de su exitosa gestión para establecer alianzas y conseguir recursos económicos y humanos, tanto a nivel nacional como internacional.

4) Gestor del Programa de Educación Ambiental en la UNED, considerado como el primero en su género en el país, destinado específicamente a compartir conocimientos para la formación y concienciación de la ciudadanía en materias ambientales.

5) Promotor del turismo ecológico o Turismo de Naturaleza, incluido el turismo científico, conseguido especialmente por medio de las diferentes ediciones de su libro “Los parques naturales de Costa Rica”.

[...]

6) *Reconocimiento y promoción de los guardaparques al destacar la importancia de su trabajo y valorar la forma de que pueden hacerlo mejor, para lo cual, entre otras cosas, colaboró en forma activa con la puesta en marcha del diplomado, con la revisión de la malla curricular, como asesor académico y como profesor de tres de los módulos de esta carrera.*

5. La Comisión Especial, después del análisis de los atestados del M.Sc. Mario Boza Loría, determina que su liderazgo asertivo, cualidades de visionario, promotor del turismo ecológico o de naturaleza y dirigente en la creación de las Áreas Silvestres Protegidas (ASP) en Costa Rica son suficientes los elementos para otorgar la distinción *Doctorado Honoris Causa*.

En la Universidad Nacional, como académico, se destacó en el área de conservación y manejo de vida silvestre, promotor en la creación del diplomado en Conservación y Manejo de Áreas Protegidas para Guardaparques del Instituto Internacional de Conservación y Manejo de Vida Silvestre (Icomvis) y en otras acciones cuyo impacto se extendió más allá de la Universidad Nacional. Su influencia no solo marcó a nivel nacional las instituciones de educación superior estatal (UNA, UNED Y UCR), sino que trascendió a organizaciones nacionales e internacionales relacionadas con la protección de los recursos naturales.

El aporte brindado por el M.Sc. Boza Loría es invaluable, pues en Costa Rica promovió la creación de parques nacionales y la protección del medio ambiente. Su legado ha sido ampliamente reconocido por distinciones nacionales e internacionales. Sin duda alguna el M.Sc. Boza Loría marca un hito en la historia costarricense en la conservación, posicionando a nuestro país como un referente internacional.

POR TANTO, SE ACUERDA:

- A. OTORGAR LA DISTINCIÓN: *DOCTORADO HONORIS CAUSA*, COMO HOMENAJE PÓSTUMO AL M.SC. MARIO ANDRÉS BOZA LORÍA, POR SUS APORTES A LA CONSERVACIÓN DE LAS ÁREAS SILVESTRES PROTEGIDAS, LOS RECURSOS NATURALES Y EL DESARROLLO DEL ECOTURISMO. ACUERDO FIRME.

ACUERDOS GENERALES – VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN

I. 17 de marzo de 2022 UNA-VADM-RESO-046-2022

HEREDIA, CAMPUS OMAR DENGO, UNIVERSIDAD NACIONAL, VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN, A LAS DIEZ HORAS Y DIECINUEVE MINUTOS DEL DIECISIETE DE MARZO DEL DOS MIL VEINTIDÓS.

SE EMITE RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN DEL MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE LA PROVEEDURÍA INSTITUCIONAL, UNA-PI-MAOF-001-2022.

RESULTANDO QUE:

1. Mediante el oficio UNA-VADM-OFIC-1482-2018 del 19 de octubre de 2018, la Vicerrectoría de Administración solicita al Máster Nelson Valerio Aguilar, director de la Proveduría Institucional, la elaboración del Manual de Organización y Funciones de la instancia a su cargo.
2. Con el oficio UNA-PI-OFIC-509-2018 del 15 de noviembre del 2018, se comunica este despacho que desde el año 2004 se dio la reestructuración de la Proveduría Institucional, la cual fue aprobada por el Consejo Universitario.
3. El 07 de octubre de 2020, con el oficio UNA-VADM-OFIC-1438-2020 la Vicerrectoría de Administración aclara a la Proveduría Institucional que el Manual de Organización y Funciones debe ser elaborado con base en el Manual para la Elaboración de Disposiciones Normativas, por lo que se solicita presentarlo a más tardar el 03 de noviembre de 2020.
4. Mediante el oficio UNA-PI-OFIC-074-2021 del 18 de febrero de 2021, la Proveduría Institucional solicita a este despacho, una prórroga en la fecha de presentación del Manual de Organización y Funciones, al 31 de mayo de 2021.
5. Con el oficio UNA-VADM-OFIC-296-2021 del 23 de febrero de 2021, la Vicerrectoría de Administración autoriza a la Proveduría Institucional una ampliación de prórroga para presentar el Manual de Organización y Funciones.
6. El 03 de junio de 2021, mediante el oficio UNA-PI-OFIC-213-2021, la Proveduría Institucional solicita nuevamente a este despacho una prórroga para presentar el Manual de Organización y Funciones.
7. Mediante el oficio UNA-VADM-OFIC-954-2021 del 09 de junio de 2021, la Vicerrectoría de Administración aprueba a la Proveduría Institucional una prórroga final para presentar el Manual de Organización y Funciones al 23 de julio de 2021.

8. Con el oficio UNA-PI-OFIC-295-2021 del 23 de julio de 2021, la Proveduría Institucional traslada el Manual de Organización y Funciones para su respectiva revisión y aprobación.
9. Mediante oficio UNA-VADM-OFIC-1341-2021 del 18 de agosto de 2021, la Vicerrectoría de Administración solicita al Área de Planificación que dictamine acerca de los efectos que tendría la aprobación de la propuesta de Manual de Organización y Funciones de la Proveduría Institucional, en la gestión institucional, de conformidad con lo establecido en el artículo 5, inciso d) del Reglamento para la Emisión de la Normativa Universitaria.
10. Con el oficio UNA-VADM-OFIC-1342-2021 del 18 de agosto de 2021, la Vicerrectoría de Administración solicita criterio a la Rectoría, como respaldo de pertinencia administrativa y en su calidad de superior jerárquico, sobre la propuesta de Manual de Organización y Funciones de la Proveduría Institucional, para dar cumplimiento con lo establecido en el artículo 5, inciso d) del Reglamento para la Emisión de la Normativa Universitaria.
11. Con oficio UNA-VADM-OFIC-1343-2021 del 18 de agosto de 2021, la Vicerrectoría de Administración solicita a la Oficina de Asesoría Jurídica que dictamine la propuesta de Manual de Organización y Funciones de la Proveduría Institucional, con el fin de verificar su adecuación a la normativa interna, nacional y técnica jurídica, de conformidad con lo establecido en el artículo 5, inciso d) del Reglamento para la Emisión de la Normativa Universitaria.
12. El 23 de agosto de 2021, la Vicerrectoría de Administración recibe el oficio UNA-APEUNA-OFIC-362-2021, del Área de Planificación, con observaciones a la propuesta de Manual de Organización y Funciones de la Proveduría Institucional.
13. Mediante el oficio UNA-R-OFIC-1763-2021 del 31 de agosto de 2021, la Rectoría otorga el aval al Manual de Organización y Funciones de la Proveduría Institucional.
14. El 24 de enero de 2022, mediante el oficio UNA-AJ-DICT-014-2022, la Oficina de Asesoría Jurídica emite el criterio con respecto a la propuesta del Manual de Organización y Funciones de la Proveduría Institucional.
15. Mediante el oficio UNA-VADM-OFIC-096-2021 del 27 de enero de 2022, este despacho traslada a la Proveduría Institucional, los criterios técnicos de Apeuna UNA-APEUNA-OFIC-362-2021 y Asesoría Jurídica UNA-AJ-DICT-014-2022, con el fin de que sean analizados e incorporadas las observaciones al documento final.
16. La Proveduría Institucional mediante el oficio UNA-PI-OFIC-072-2022 del 08 de marzo de 2022, traslada la versión final del Manual de Organización y Funciones para su respectiva aprobación.

CONSIDERANDO QUE:

1. En observancia a la Ley de Planificación Nacional, N° 5525 del 18 de mayo de 1974, se dispone la obligatoriedad de los entes públicos de llevar a cabo un proceso constante de eficiencia administrativa.
2. Según lo describe el Estatuto Orgánico, en su capítulo IV Sistema de Apoyo a la Academia, artículo 81. de las Unidades Administrativas, aprobado por la Asamblea Universitaria mediante referéndum realizados el 31 de octubre del 2014, según los resultados oficiales transcritos por el Tribunal Electoral de la Universidad Nacional mediante el comunicado oficial 21-2014 del 12 de noviembre de 2014, establece que las unidades administrativas:

“Son dependencias que apoyan los programas académicos de docencia, investigación, extensión, producción y demás modalidades establecidas por la normativa institucional, mediante diversos servicios, para el buen funcionamiento de la Universidad y coadyuvar con la formación integral del estudiantado.

Se establecen y organizan como un sistema de apoyo, según normativa aprobada por el Consejo Universitario, y son supervisadas por las instancias de Rectoría encargadas de velar por la calidad de sus servicios.

Sus principales funciones son promover, ejecutar, asesorar, coordinar y facilitar una gestión administrativa que garantice un quehacer académico de excelencia.”

3. De conformidad con lo establecido en el artículo 23: “COMPETENCIAS GENERALES DE LAS VICERRECTORÍAS”, incisos d. del Reglamento de Rectoría, Rectoría Adjunta y Vicerrectorías, publicado en UNA Gaceta Ordinaria N° 08-2020 al 2 de junio de 2020, acuerdo UNA-SCU-ACUE-101-2020, que a la letra señala:

[...]

“d. Aprobar, modificar y derogar los cuerpos normativos (manuales de organización y funciones, manual de procedimientos, instrucciones, instructivos) y resoluciones para la asesoría, coordinación, integración y formulación de asuntos de su ámbito de competencia específico. Estos instrumentos normativos deben ser acatados por las diferentes facultades, centros, sedes, secciones regionales, unidades académicas e instancias de apoyo a la academia bajo su adscripción.”

[...]

4. El Reglamento del Sistema de Mejoramiento Continuo de la Gestión en la Universidad Nacional, concibe acciones que permiten organizar, incrementar la eficiencia y la eficacia, atender el ordenamiento técnico y jurídico institucional, procesar información en forma oportuna para revisar la gestión universitaria en protección al patrimonio institucional y cumplimiento de sus fines.

5. El objetivo del Reglamento para la Emisión de la Normativa Universitaria, publicado en el Alcance N°3 a la Gaceta 14-2015 del 27 de julio de 2015, aprobado mediante el acuerdo SCU-1036-2015, que a la letra señala:

“(…) verificar que los requerimientos o requisitos de trámites incluidos como parte de la normativa sean razonables y apropiados, en busca de una gestión académico/administrativa segura y simple, que coadyuve al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.”

6. En el apartado V “ASPECTOS GENERALES DE PUBLICACIÓN” del Manual para la Elaboración de Disposiciones Normativas, publicado en UNA Gaceta N° 02-2021 al 08 de febrero de 2021, establece:

“De conformidad con el Reglamento de Emisión de Normativa, artículos 6, inciso b), y 7, inciso c), se establecen las siguientes disposiciones:

A. Se publicarán en UNA-GACETA los siguientes documentos: políticas, lineamientos académicos, reglamentos, acuerdos generales, manuales de organización y funciones, y manuales de procedimientos.”

[...]

7. De acuerdo con el transitorio número 2 del Manual para la Elaboración de Disposiciones Normativas, publicado en UNA Gaceta N° 02-2021 al 08 de febrero de 2021, define que:

(…) “Todas las instancias que se definan como de apoyo a la academia en el correspondiente reglamento, deberán contar con un Manual de Organización y Funciones aprobado y publicado, en un plazo máximo de dos años a partir de la publicación de esta normativa”.

POR TANTO, LA VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN RESUELVE:

- A.** APROBAR LA PROPUESTA DE [MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE LA PROVEEDURÍA INSTITUCIONAL](#), UNA-PI-MAOF-001-2022.
- B.** SOLICITAR A LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DEL CONSEJO UNIVERSITARIO, LA PUBLICACIÓN EN LA GACETA UNIVERSITARIA DEL MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE LA PROVEEDURÍA INSTITUCIONAL.
- C.** INFORMAR A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA QUE EL MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE LA PROVEEDURÍA INSTITUCIONAL SE ENCUENTRA DISPONIBLE EN SU PÁGINA WEB.
- D.** RIGE A PARTIR DE SU PUBLICACIÓN.

E. COMUNÍQUESE AL CONSEJO UNIVERSITARIO Y A LA PROVEEDURÍA INSTITUCIONAL.

M.Sc. Roxana Morales Ramos
Vicerrectora de Administración

	PROVEEDURIA INSTITUCIONAL	Código: UNA-PI-MAOF-001-2022	
		Fecha: 21/07/2021	
	Manual de Organización y Funciones	Lugar: Heredia	
		Número de versión: 1	
		Número de página: Página 52 de 70	
			

MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE LA PROVEEDURIA INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL

Contenido

1. Presentación	54
2. Objetivo	54
3. Alcance	55
4. Marco normativo	55
4.1. Normativa Nacional	55
4.2. Normativa Institucional	56
5. Enfoque estratégico	57
5.1. Misión.....	57
5.2. Visión	57
5.3. Objetivos estratégicos	57
6. Competencias de la instancia	58
6.1. Definición	58
6.2. Competencias	59
7. Estructura orgánica actual	61
8. Funciones generales y específicas de la instancia	63
8.1. Proveduría Institucional	63
8.2. Dirección	64
8.3. Sección de Planificación, Abastecimiento y Atención al Usuario	65
8.4. Sección Contratación Administrativa	66
8.5. Sección de Control y Evaluación	67
9. Glosario de términos	68
10. Firmas de autorización	69
11. Revisión o modificación	70

1. Presentación

El presente manual de organización y funciones de la Proveduría Institucional reúne información importante de esta instancia, como lo es: marco normativo, enfoque estratégico, competencias, estructura y funciones. Es un aporte valioso que se elabora de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 inciso g) del Reglamento para la emisión de normativa universitaria y el Manual para la elaboración de disposiciones normativas, con el fin de contar con una visión de conjunto, propiciar la uniformidad en el trabajo, la integración y orientación al personal de nuevo ingreso y facilita su incorporación a las diferentes instancias.

Este documento incluye el análisis de las funciones encomendadas a cada instancia para evitar duplicidades y detectar omisiones, define adecuadamente el flujo de información para la aplicación del sistema de información y comunicación de la Proveduría y es una herramienta que permite a la dirección organizar, delegar y supervisar la labor de la instancia a su cargo.

La Proveduría está adscrita a la Vicerrectoría de Administración y tiene como base la estructura organizativa aprobada en el año 2008 mediante acuerdo SCU-790-2008 "Aprobación de la nueva estructura de la Proveduría Institucional" de la Gaceta N° 10-2008 al 30 de junio de 2008, producto de la reestructuración realizada al Programa de Abastecimiento y Apoyo, de conformidad con el acuerdo del Consejo Universitario SCU-639-2002 del 3 de mayo del 2002.

Como resultado de la reestructuración se creó la unidad administrativa denominada Proveduría Institucional adscrita a la Vicerrectoría de Administración, cuya estructura organizativa estaría conformada por la Dirección, Sección de Planificación Abastecimiento y Atención al Usuario, Sección de Contratación Administrativa y Sección de Control y Evaluación. Los demás cargos y funciones que conforman su estructura están definidos en el Manual Descriptivo de Perfiles de Cargos, del Programa de Desarrollo de Recursos Humanos.

Mediante oficio UNA-VADM-OFIC-1901-2019 la Vicerrectoría de Desarrollo brindó el aval para que, de forma transitoria desde la dirección de Proveduría, se realicen los cambios y ajustes en las funciones de los cargos que considere oportunos, mientras se consolidan los sistemas Sicop y Sigesa, para que, en un plazo de ocho meses, el Programa Desarrollo de Recursos Humanos, pueda realizar una valoración de las funciones actuales de los cargos y se emita criterio técnico de lo que procede. Sin embargo, a la fecha de emisión de este manual, está pendiente la valoración del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, por lo que una vez que se cuente con el criterio de ese programa, se deberá actualizar este documento.

2. Objetivo

Dotar a la institución de un instrumento estandarizado de conformidad con el Manual para la elaboración de disposiciones normativas, que permita conocer la estructura organizativa y funciones de la Proveduría Institucional, así como las responsabilidades y obligaciones de las diferentes áreas que la componen, para lograr el aprovechamiento de los recursos y el desarrollo eficiente de las funciones encomendadas.

3. Alcance

El ámbito de aplicación del presente manual comprende la estructura organizativa y funcional aprobada por el Consejo Universitario en el año 2008 mediante acuerdo SCU-790-2008 “Aprobación de la nueva estructura de la Proveduría Institucional” de la Gaceta N° 10-2008 al 30 de junio de 2008, que incluye: la Dirección, Sección de Planificación, Abastecimiento, Atención al Usuario, Sección de Contratación Administrativa y Sección de Control y Evaluación.

4. Marco normativo

Para el cumplimiento de sus funciones, la Proveduría Institucional debe acatar el ordenamiento jurídico vigente, que regula el accionar tanto de las Proveduría como de otros actores relacionados.

Cada una de las funciones desarrolladas por la Proveduría está reglamentada por diferentes leyes, normas, reglamentos o decretos, los cuales que se detallan a continuación:

4.1. Normativa Nacional

- Ley de Contratación Administrativa N°7494. Publicada en el Alcance N°20 de La Gaceta N°110 del 08 de junio de 1995.
- Ley General de la Administración Pública N°6227. Colección de leyes y decretos año 1978, semestre 1, tomo 4, página 1403.
- Ley General de Contratación Pública, No. 9986. Publicado en el diario oficial La Gaceta, Alcance N°109 del 31 de mayo de 2021.
- Ley sobre el refrendo de las contrataciones de la Administración Pública N°9665. Publicada en La Gaceta N°89 del 15 de mayo del 2019.
- Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública N°8422. Publicada en La Gaceta N°212 del 29 de octubre de 2004.
- Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos (8131). Publicada en La Gaceta N°198 del 16 de octubre de 2001.
- Ley General de Control Interno (8292). Publicada en La Gaceta N°169 del 4 de setiembre de 2002.
- Ley General de Concesión de Obras Públicas con Servicios Públicos N°7762. Publicada en el Alcance N°17 a La Gaceta N°98 del 22 de mayo de 1998.
- Ley de Regulación del Derecho de Petición, N° 9097. Publicada en La Gaceta N°52, Alcance N°49 del 14 de marzo de 2013.
- Reglamento a la Ley de Contratación Administrativa y sus reformas (N°33411). Decreto Ejecutivo N°33411. Publicado en La Gaceta N°210 del 02 de noviembre del 2006.
- Reglamento a la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública (N°32333). Publicado en La Gaceta 82 Alcance 11 del 29 de abril de 2005.
- Reglamento sobre el Refrendo de las Contrataciones de la Administración Pública (R-CO-44-2007). Reglamento sobre Refrendo de las Contrataciones de la Administración Pública. Reformado por la Resolución N°R-DC-114-2016. Publicada en el Alcance No. 1 a La Gaceta N°3 del 04 de enero del 2017.

- Reglamento de la Ley de Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos (32988). Publicado en La Gaceta N°74 del 18 de abril del 2006.
- Reglamento de los Proyectos de Iniciativa Privada de Concesión de Obra Pública o de Concesión de Obra Pública con Servicio Público (N°31836- MOPT). Publicado en La Gaceta N°132 del 07 de julio del 2004.
- Reglamento General Concesión de Obras Públicas con Servicios Públicos (No. 27098-MOPT). Decreto Ejecutivo N°27098. Publicado en el Alcance N°27 a La Gaceta N°115 del 16 de junio de 1998.
- Reglamento para la utilización del sistema integrado de compras públicas "SICOP". Decreto Ejecutivo N°41438-H. Publicada en el Alcance No.13 a La Gaceta N°13 del 18 de enero del 2019.
- Reglamento para los Contratos de Colaboración Público Privada, N°39965HMP. Decreto Ejecutivo N°39965-H-MP. Publicado en el Alcance N°319 a La Gaceta N°246 del 22 de diciembre del 2016.
- Reglamento de notificaciones de los productos que emite la División de Contratación Administrativa de la Contraloría General de la República (R-3-2012-DC-DCA). Resolución N°R-DC-113-2012. Publicado en el Alcance N°153 de La Gaceta 198 del 12 de octubre de 2012.
- Reglamento del trámite de audiencias orales en materia de contratación administrativa de la Contraloría General de la República (R-1-2012-DC-DCA). Resolución N°R-DC-28-2012. Publicado en La Gaceta N°61 del 26 de marzo del 2012.
- Lineamientos emitidos por CGR para la atención de solicitudes de información, en cumplimiento de la Ley de Regulación del Derecho de Petición, N°9097 (R-DC-015-2014). Despacho Contralor. San José, a las quince horas del seis de febrero del dos mil catorce.
- Directriz para el registro, la validación y el uso de la información sobre la actividad contractual. Publicada en La Gaceta N°243 del 16 de diciembre de 2005.
- Formulario para señalar un único medio de notificación para todas las actuaciones ante la División de Contratación Administrativa. Con sustento en el artículo 11 del Reglamento de Notificación de los Productos que emite la División de Contratación Administrativa de la Contraloría General de la República –R-DC-113-2012.
- Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (NICSP). Publicada en La Gaceta N°158 del 14 de agosto de 2009.

4.2. Normativa Institucional

- Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional. Aprobado mediante Asamblea universitaria mediante referéndum realizado el 31 de octubre de 2014, publicado en la Gaceta extraordinaria N°3-2016 del 22 de febrero de 2016.
- Reglamento de Rectoría, Rectoría Adjunta y Vicerrectorías. Alcance 1 a la UNA-Gaceta N°16-2021 al 20 de setiembre de 2021, N°UNA-SCU-ACUE-233-2021 del 16 de setiembre de 2021.
Reglamento de Contratación Administrativa de la Universidad Nacional. Aprobado mediante acuerdo N°UNA-SCU-ACUE-112-2020 del 11 de junio del 2020, publicado en Gaceta N°UNA-GACETA N°10-2020 al 30 de junio de 2020
- Reglamento para ejecución de Fondos Externos y otros recursos por la Unidad Especializada del PGF. Aprobado mediante acuerdo N°UNA-SCU-ACUE-119-2021 del 31 de mayo del 2021, publicado en Gaceta N°UNA-GACETA N° 10-2021 al 2 de junio de 2021.

- Reglamento del Sistema de Gestión de Activo Fijo. Aprobado mediante acuerdo N°UNA-SCU-ACUE-735-2016 del 3 de mayo de 2016, publicado en Gaceta N°UNA-GACETA 08-2016 al 16 de mayo 2016.
- Reglamento para la Emisión de Normativa Universitaria. Aprobado mediante acuerdo N°SCU-1036-2015 del 27 de julio de 2015, publicado en Alcance N°3 a la Gaceta N°14-2015.
- Reglamento de instrumentos de cooperación externa, donaciones y préstamos. Aprobado mediante acuerdo N°UNA-SCU-ACUE-119-2021 del 31 de mayo de 2021, publicado en Gaceta N°UNA-GACETA N°10-2021 al 2 de junio de 2021.
- Reglamento para la utilización, entrega y control de los recursos asignados a la FEUNA. Aprobado por el Consejo Universitario en sesión celebrada el 7 de diciembre de 2006, acta N°2810. Publicado mediante acuerdo N°SCU-1036-2015 del 27 de julio del 2015, publicado en alcance 3 a la Gaceta 14-2015.

5. Enfoque estratégico

De acuerdo con el “Informe de labores 2013” de la Vicerrectoría de Administración (Antes Vicerrectoría de Desarrollo) de enero 2014, esta es la misión y visión vigentes de la Proveduría Institucional:

5.1. Misión

“Ser la instancia técnica y profesional que planea y ejecuta con eficacia y eficiencia el abastecimiento de los materiales, equipo y servicios de la Universidad Nacional cumpliendo con las normativas vigentes por medio de un personal capacitado y motivado”

5.2. Visión

“Ser la instancia que satisface eficazmente las necesidades institucionales en recursos materiales y contratación de servicios, con el propósito de coadyuvar a la excelencia académica de la Universidad Nacional”.

5.3. Objetivos estratégicos

Los objetivos estratégicos institucionales se establecen de conformidad con el “Plan de Mediano Plazo Institucional”, 2017-2021 y son los que rigen a la Proveduría Institucional.

1. Promover una universidad con autonomía y basada en una visión histórica y holística del ser humano para contribuir a la transformación sustentable de sí misma y de la sociedad en general, comprometida preferentemente con los sectores socialmente vulnerables y en riesgo de exclusión educativa y social.
2. Promover relaciones dialógicas y recíprocas para el fortalecimiento del liderazgo nacional e internacional de la Universidad, por su innovación y compromiso con los

sectores sociales, especialmente, aquellos vulnerables y en riesgo de exclusión educativa y social.

3. Formar profesionales humanistas con capacidades de liderazgo, proactividad, sinergia y sentido de pertenencia de acuerdo con los valores, principios y fines de la Universidad Nacional para que contribuyan con la transformación y sustentabilidad ecosocial.
4. Impulsar una gestión universitaria de excelencia, humanista, propositiva, justa, ágil y desconcentrada al servicio de la realización de la acción sustantiva.
5. Promover estilos de vida universitaria saludables y espacios de convivencia solidarios y justos, para alcanzar una cultura institucional de paz, sinérgica y democrática, en procura de los derechos humanos.

Valores

Los valores que sustentan el quehacer universitario y la labor de la Proveduría Institucional se establecen de conformidad con el Estatuto Orgánico 2015 de la Universidad Nacional, publicado en Gaceta Universitaria:

- a. Excelencia. Es la búsqueda constante de los más altos parámetros de calidad internacionalmente reconocidos en el quehacer académico y la gestión institucional.
- b. Compromiso social. Es la orientación de las tareas institucionales hacia el bien común, en particular hacia la promoción y consecución de una mejor calidad de vida para los sectores sociales menos favorecidos.
- c. Participación democrática. La toma de decisiones tiene como base la participación democrática y equitativa, mediante el ejercicio de la libertad de pensamiento y la expresión responsable de la comunidad universitaria.
- d. Equidad. Todos los miembros de la comunidad universitaria tienen los mismos derechos y oportunidades, sin ningún tipo de discriminación.
- e. Respeto. Como garantía de la sana convivencia, se reconoce a cada miembro de la comunidad universitaria su dignidad como persona.

6. Competencias de la instancia

Las competencias de la Proveduría Institucional están establecidas en el Reglamento de Contratación Administrativa de la Universidad Nacional. A continuación, se incluyen las competencias de acuerdo con el título II “Competencias” de la versión más reciente del reglamento al 30 de junio 2020, UNA-GACETA N°10-2020, UNA-SCU-ACUE-112-2020 del 11 de junio del 2020:

6.1. Definición

La Proveduría Institucional es la instancia técnica responsable de la conducción de los procedimientos de contratación administrativa en la Universidad Nacional, así como de velar porque los mismos sean óptimos, oportunos, estandarizados y cumplan con todos los requisitos establecidos.

Igualmente corresponde a la Proveduría Institucional ejecutar con eficacia y eficiencia el sistema de abastecimiento de los materiales, equipo y servicios de la Universidad Nacional con el fin de satisfacer oportunamente las necesidades del usuario.

Para el eficiente y eficaz cumplimiento de las funciones de la Proveduría, todas las demás unidades administrativas de la Institución de tipo técnico, jurídico, contable, financiero, presupuestario, informático y de cualquier otro orden, deberán brindarle colaboración y asesoría en el cumplimiento de sus cometidos.

6.2. Competencias

Además de las competencias indicadas en la Ley de Contratación Administrativa y su reglamento, así como cualquier otra función que le sea asignada en este reglamento; son funciones de la Proveduría Institucional, las siguientes:

- a. Planificar las adquisiciones, consolidar las necesidades de abastecimiento de las diferentes dependencias de la Universidad Nacional, integrar, mantener actualizado y ejecutar el Programa de Adquisiciones.
Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-1608-2018.
- b. Divulgar el Programa de Adquisiciones y sus modificaciones por medio del Diario Oficial La Gaceta u otros medios idóneos. De utilizarse medios de publicación distintos al Diario Oficial La Gaceta, se deberá informar, por lo menos en el citado diario o en dos diarios de circulación nacional, el medio empleado para dar a conocer el Programa de Adquisiciones.
Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-1608-2018.
- c. Realizar al final de cada período presupuestario una evaluación de la gestión de adquisición de bienes y servicios.
Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-2477-2018.
- d. Emitir mediante circulares los requisitos formales a cumplir en relación con las adquisiciones.
- e. Mantener actualizado, debidamente clasificado, funcionando óptimamente y debidamente documentado el registro de proveedores.
- f. Aplicar los Procedimientos de Contratación Administrativa conforme la normativa vigente, promoviendo la utilización de los medios electrónicos y digitales y custodiar, mantener en estricto orden cronológico de recepción de documentos, adecuadamente foliado y actualizado el expediente administrativo respectivo.
- g. Coordinar junto con la dependencia técnica involucrada todo el procedimiento relativo a las audiencias previas al cartel.
- h. Revisar, publicar o comunicar los carteles o pliegos de condiciones y verificar que dichas contrataciones estén incluidas en el Programa de Adquisiciones.
- i. Publicar en la página web de la Proveduría Institucional, las invitaciones de los procedimientos de contratación que correspondan, aclaraciones, modificaciones, y cualquier otra comunicación que se requiera.
- j. Recibir las ofertas y proceder con su apertura, haciendo constar en el acta respectiva las principales incidencias.
- k. Remitir a las instancias respectivas para su valoración técnica de las ofertas recibidas en cada proceso.
- l. Adjudicar las contrataciones cuando corresponda, según lo indicado en el artículo 3 del presente reglamento. asimismo, preparar y remitir la recomendación de adjudicación a la Comisión de Licitaciones.
- m. Atender los recursos de objeción a los carteles, los de revocatoria contra los actos de adjudicación en los casos que corresponda, así como los demás recursos o reclamos que

presenten los proveedores o contratistas relativos a la contratación administrativa. Lo que resuelva la dirección de la Proveduría Institucional agota la vía administrativa, salvo en el caso que el proveedor haya interpuesto el recurso de revocatoria ante la rectoría, quien también agota la vía administrativa.

- n. Preparar y remitir al órgano competente la respuesta a las objeciones de cartel y recursos de apelación cuando corresponda resolverlos a la Contraloría General de la República.
- o. Servir de enlace oficial en las gestiones que deban realizarse en materia de su competencia técnica con la Contraloría General de la República, en coordinación con las dependencias que correspondan.
- p. Llevar un registro de inhabilitaciones de proveedores para efectos de futuras contrataciones de conformidad con lo que establece la legislación vigente.
- q. Coordinar con el Programa de Desarrollo de Recursos Humanos para que los funcionarios involucrados en los Procesos de Contratación Administrativa reciban capacitación permanente en la materia.
- r. Recibir, desalmacenar, custodiar temporalmente, manejar, controlar pagos, retenciones franquicias tributarias y arancelarias, así como fiscalizar el tráfico internacional, de todas las mercancías de la Universidad Nacional, ya sean extranjeras, nacionales o nacionalizadas, en los regímenes aduaneros definitivos y temporales, así como la suscripción de los diferentes documentos necesarios para la realización de dichos trámites, incluidos los contratos de cesión de derechos sobre las mercancías para efectos de trámites aduanales.
- s. Mantener un adecuado registro de las garantías de participación y cumplimiento, así como la ejecución o devolución de las garantías, según lo establecido en la normativa vigente.
- t. Instruir, a solicitud de los administradores de contrato de la Universidad Nacional o de manera oficiosa, los procesos de cobro de multas, recursos, resoluciones, rescisiones, ejecuciones de garantías, procesos sancionatorios (apercibimientos e inhabilitaciones), reclamos y cobros administrativos, contrataciones irregulares en materia de contratación administrativa. Asimismo, deberá elevar a la Asesoría Jurídica los saldos al descubierto, a fin de que se tomen las acciones legales que correspondan.
- u. Verificar, controlar e informar a las instancias correspondientes el estado de cumplimiento de los plazos definidos por la Proveduría.
- v. Dirigir los procedimientos y coordinar con la dependencia promotora los remates y subastas que promueva la institución, según los términos establecidos en la Ley de Contratación Administrativa y su reglamento.
- w. Velar por la efectiva y correcta notificación a los contratistas de los actos administrativos dictados, en todos los Procedimientos de Contratación Administrativa dentro del ámbito de su competencia, incluyendo los correspondientes a sanciones a proveedores, rescisiones y resoluciones contractuales, entre otros: notificación que efectuará en los lugares o medios señalados por el contratista en el expediente. en todos los casos levantará un registro de notificación que deberá constar en el expediente respectivo. Lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de notificaciones judiciales vigente.
- x. Establecer los mecanismos de desempate para seleccionar a la oferta ganadora en caso de empate entre dos o más ofertas calificadas, cuando el cartel no haya fijado términos de desempate.
- y. Emitir certificaciones sobre los expedientes que custodia la Proveduría Institucional así como sobre los trabajos realizados para la institución por parte de los contratistas, para acreditar su experiencia y calidad en otros procesos de contratación administrativa.
- z. Aprobar la actualización de los carteles tipo.
- aa. Registrar los trámites de contratación para cumplir con los requisitos de la Contraloría

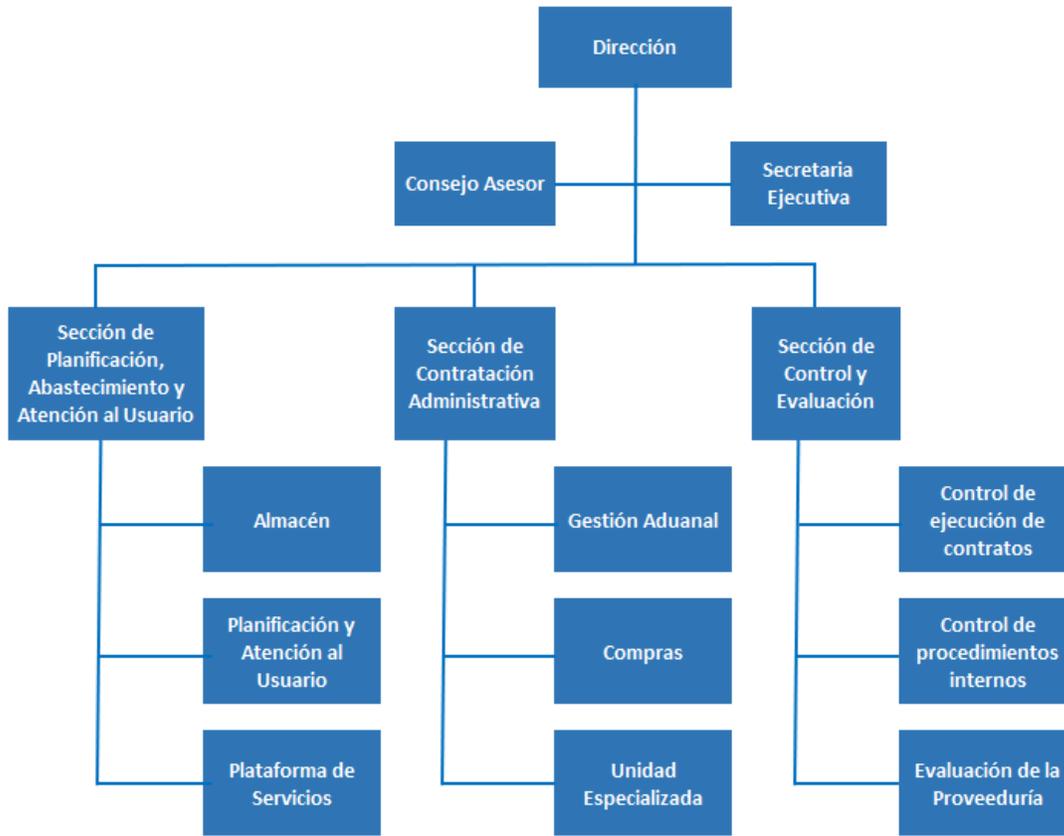
General de la República, en cuanto al registro y control de los Procedimientos de Contratación.

- bb. Confeccionar las órdenes de compra y contratos cuando corresponda.
- cc. Solicitar a las dependencias la subsanación de omisión de requisitos internos, vistos buenos o autorizaciones en cualquier momento del procedimiento en que se detecten dichas omisiones.
- dd. Aplicar las sanciones de apercibimiento y/o inhabilitación, dictar las resoluciones de rescisión y resolución contractual, ejecución de garantías, reclamos y cobros administrativos, entre otros.
- ee. Subsanar de oficio errores materiales que se presenten en la documentación que se genere en los procedimientos de contratación administrativa.
- ff. Presentar ante la Contraloría General de la República, previa coordinación con las instancias universitarias competentes, las solicitudes de refrendo de contrataciones, de autorización para iniciar procedimientos sin el respectivo presupuesto aprobado, dentro de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico y autorizaciones para ejecutar contrataciones directas ya sea por urgencia o por los otros supuestos establecidos por la normativa vigente.
- gg. Realizar el análisis respectivo cuando el contratista solicite el pago de intereses moratorios cuando corresponda y elevar el dictamen a la Vicerrectoría de Administración.
- hh. Otros que se deriven de la aplicación de la Ley de Contratación Administrativa y su reglamento, el presente reglamento y demás normativa interna emitida por el Consejo Universitario.

7. Estructura orgánica actual

La Proveduría está adscrita a la Vicerrectoría de Administración y tiene como base la estructura organizativa que se muestra a continuación, misma que fue aprobada de manera provisional para la operación durante los años 2005 y 2006 por el Consejo Universitario, en la sesión ordinaria del 25 de noviembre del 2004, acta N° 2615 y comunicado en el oficio SCU-2306-2004 de fecha 16 de noviembre del 2004 y aprobada de manera definitiva en el año 2008 mediante acuerdo SCU-790-2008 "Aprobación de la nueva estructura de la Proveduría Institucional" de la Gaceta N° 10-2008 al 30 de junio de 2008.

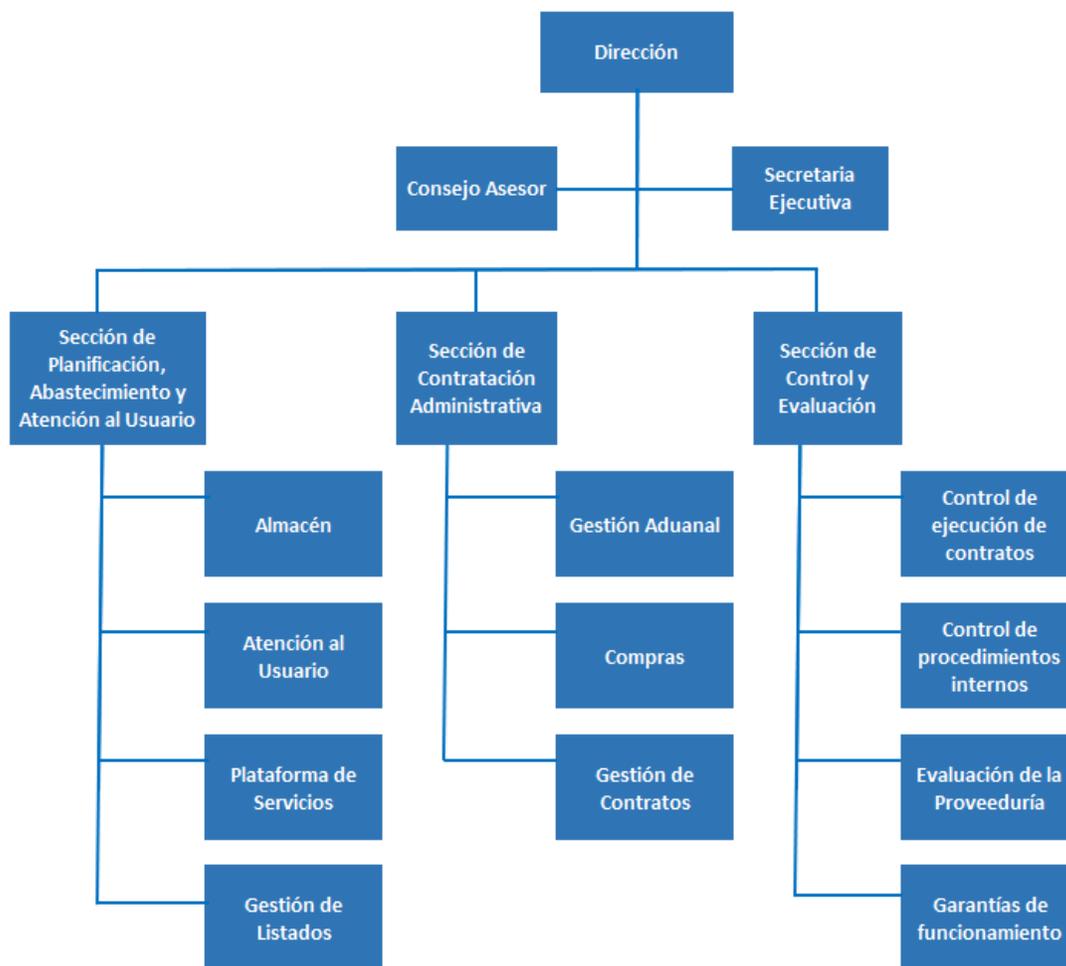
ESTRUCTURA ORGÁNICA APROBADA DE LA PROVEEDURÍA INSTITUCIONAL*



*Estructura orgánica de la Proveeduría Institucional aprobada de manera definitiva en el año 2008 mediante acuerdo SCU-790-2008 "Aprobación de la nueva estructura de la Proveeduría Institucional" de la Gaceta N° 10-2008 al 30 de junio de 2008

La anterior, es la estructura aprobada y la que oficialmente se encuentra vigente. Pero, también es necesario mencionar la autorización de la Vicerrectoría mediante oficio UNA-VADM-OFIC-1901-2019 se aprueba la nueva estructura funcional para uso temporal durante la etapa de transición sujeto a la realización del proceso correspondiente para formalizar dicho cambio tal y como se mencionó en el último párrafo de la presentación. Cabe destacar que el único cambio en la estructura es que desaparece la "Unidad Especializada" en el centro de la última línea y se incorpora en la misma posición "Gestión de contratos".

ESTRUCTURA FUNCIONAL DE LA PROVEEDURÍA INSTITUCIONAL*



*Estructura funcional actual de la Proveeduría Institucional avalada de forma transitoria por la Vicerrectoría de Administración mediante oficio UNA-VADM-OFIC-1901-2019.

8. Funciones generales y específicas de la instancia

De acuerdo con el informe final de la reestructuración elaborado por la empresa Van Der Leer, aprobado en el año 2008 mediante acuerdo SCU-790-2008 "Aprobación de la nueva estructura de la Proveeduría Institucional" de la Gaceta N° 10-2008 al 30 de junio de 2008, el Reglamento de Contratación Administrativa de la Universidad Nacional, así como los demás instrumentos normativos que se han emitido desde la creación de la Proveeduría Institucional; a continuación, se describen las funciones de la Proveeduría Institucional.

8.1. Proveeduría Institucional

Funciones generales:

- a. Aplicar los Procedimientos de Contratación Administrativa conforme la normativa vigente, promoviendo la utilización de los medios electrónicos y digitales y custodiar, mantener en estricto orden cronológico de recepción de documentos, adecuadamente foliado y actualizado el expediente administrativo respectivo.
- b. Revisar, publicar o comunicar los carteles o pliegos de condiciones y verificar que dichas contrataciones estén incluidas en el Programa de Adquisiciones.
- c. Establecer mecanismos y herramientas que permitan hacer análisis prospectivos de consumo de bienes a nivel institucional que sirva de insumo para la toma de decisiones sobre procedimientos de contratación en objetos contractuales que sean considerados de valor estratégico.
- d. Otros que se deriven de la aplicación de la Ley de Contratación Administrativa y su reglamento, el presente reglamento y demás normativa interna emitida por el Consejo Universitario.

8.2. Dirección

El director de la Proveeduría Institucional, es el funcionario de mayor rango y responsable del funcionamiento la unidad administrativa. Es el funcionario que tiene a cargo y asume la responsabilidad final, de la ejecución correcta del proceso de abastecimiento de la Universidad Nacional.

Las competencias y responsabilidades propias de la Dirección serán las siguientes:

- a. Divulgar el Programa de Adquisiciones y sus modificaciones por los medios que establece la normativa vigente.
- b. Realizar al final de cada período presupuestario una evaluación de la gestión de adquisición de bienes y servicios.
- c. Emitir mediante circulares los requisitos formales a cumplir en relación con las adquisiciones.
- d. Adjudicar las contrataciones cuando corresponda, según lo indicado en el artículo 3 del Reglamento de Contratación Administrativa de la Universidad Nacional.
- e. Atender los recursos de objeción a los carteles, los de revocatoria contra los actos de adjudicación en los casos que corresponda, así como los demás recursos o reclamos que presenten los proveedores o contratistas relativos a la contratación administrativa. Lo que resuelva la dirección de la Proveeduría Institucional agota la vía administrativa, salvo en el caso que el proveedor haya interpuesto el recurso de revocatoria ante la rectoría, quien también agota la vía administrativa.
- f. Servir de enlace oficial en las gestiones que deban realizarse en materia de su competencia técnica con la Contraloría General de la República, en coordinación con las dependencias que correspondan.
- g. Servir de enlace oficial en las gestiones que deban realizarse en materia de su competencia técnica con CONARE, en coordinación con las dependencias que correspondan.

- h. Coordinar con el Programa de Desarrollo de Recursos Humanos para que los funcionarios involucrados en los Procesos de Contratación Administrativa, reciban capacitación permanente en la materia.
- i. Velar por la aplicación de los Procedimientos de Contratación Administrativa se dé conforme con la normativa vigente, promoviendo la utilización de los medios electrónicos y digitales y custodiar, mantener en estricto orden cronológico de recepción de documentos, adecuadamente foliado y actualizado el expediente administrativo respectivo.
- j. Emitir certificaciones sobre los expedientes que custodia la Proveeduría Institucional así como sobre los trabajos realizados para la institución por parte de los contratistas, para acreditar su experiencia y calidad en otros procesos de contratación administrativa.
- k. Aprobar la actualización de los carteles tipo.
- l. Presentar ante la Contraloría General de la República, previa coordinación con las instancias universitarias competentes, las solicitudes de refrendo de contrataciones, de autorización para iniciar procedimientos sin el respectivo presupuesto aprobado, dentro de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico y autorizaciones para ejecutar contrataciones directas ya sea por urgencia o por los otros supuestos establecidos por la normativa vigente.
- m. Todas las demás relacionadas con el ámbito de su competencia.

8.3. Sección de Planificación, Abastecimiento y Atención al Usuario

La Sección de Planificación, Abastecimiento y Atención al Usuario (SPAAU) es la instancia técnico y profesional encargada de desplegar todas las acciones tendientes a la planificación de los procesos de adquisición de la Universidad, atender en forma personalizada a los usuarios para conocer sus necesidades de materiales, equipo y servicios y de administrar el Almacén.

Las competencias y responsabilidades propias de la SPAAU son las siguientes:

- a. Organizar, integrar, planificar y ejecutar la programación de adquisiciones institucional, la cual deberá ser revisada al menos una vez al año.
- b. Analizar las necesidades de adquisición de bienes, servicios e infraestructura que generan las diferentes unidades ejecutoras de la Universidad Nacional con el fin de verificar y garantizar que el requerimiento que se incorporará en los diferentes pliegos de condiciones sea proporcionado, pertinente, trascendente, completo y razonable. Todo de conformidad con los principios constitucionales que rigen la contratación administrativa.
- c. Preparar la información derivada de la planificación institucional para generar el Programa de adquisiciones para el periodo presupuestario correspondiente.
- d. Analizar las intenciones de compra que realizará la universidad, derivadas del Programa de Adquisiciones con el propósito de identificar, de manera proactiva, las áreas en las que se necesita la intervención previa por parte de la Proveeduría para garantizar el éxito de la ejecución de ese programa de adquisiciones.
- e. Mantener actualizado, debidamente clasificado, funcionando óptima y debidamente documentado, la información de los diferentes proveedores que tienen interacción con la administración en los diferentes contratos administrativos.

- f. Verificar, controlar e informar a las instancias correspondientes el estado de cumplimiento de los plazos definidos por la Proveeduría, en relación con la programación de adquisiciones.
- g. Establecer, implementar y mantener los controles administrativos necesarios para el seguimiento de los contratos simples, a través del Almacén Institucional.
- h. Asesora a los funcionarios de la Universidad Nacional en los temas relacionados con los procesos que realiza la Proveeduría Institucional.
- i. Crear Solicitud de Contratación (CNT) en los sistemas Sigesa y Sicop, garantizando la homogeneidad de ambas solicitudes con el propósito de que los documentos de cartel que generará la Sección de Contratación Administrativa no incurran en ningún tipo de incongruencia o diferencias que puedan afectar el procedimiento de compra.
- j. Verificar, recibir, clasificar, custodiar, despachar, distribuir y entregar los materiales y equipos adquiridos por la Universidad Nacional, de manera que se cumplan con las respectivas condiciones de cantidad, calidad y especificaciones técnicas acordadas en la contratación. Todo de acuerdo con la normativa vigente.
- k. Realizar el plaqueo de los activos, lo cual incluye ubicación e identificación del activo (Validar marca, modelo y número de serie).
- l. Tramitar facturas de bienes y servicios recibidos a satisfacción con base en las recepciones aplicadas en el sistema de información, para el respectivo pago por parte del Programa de Gestión Financiera.
- m. Todas las demás relacionadas con el ámbito de su competencia.

8.4. Sección Contratación Administrativa

La Sección de Contratación Administrativa es una instancia profesional y técnica encargada de tramitar todos los procedimientos de contratación administrativa necesarios para la adquisición de los materiales, equipos, bienes inmuebles, obras y servicios requeridos por la Universidad Nacional, en los términos de calidad, cantidad, oportunidad y costo, establecidos en la planificación anual de adquisiciones y en total acuerdo con los límites establecidos por el régimen jurídico de la contratación administrativa y los principios de sana administración.

Además, realiza los procesos de internamiento y de correduría aduanera para culminar con la nacionalización o despacho de las mercancías provenientes del extranjero.

Las competencias y responsabilidades propias de la SCA son las siguientes:

- a. Instruir los procedimientos de contratación administrativa desde la preparación del cartel hasta la eficacia del contrato, de conformidad con los principios constitucionales, la Ley de Contratación Administrativa (LCA) y su reglamento y demás normativa que regula la materia.
- b. Preparar y remitir al órgano competente la respuesta a las objeciones de cartel, recursos de apelación y revocatoria según el procedimiento establecido por ley.
- c. Recibir, desalmacenar, custodiar temporalmente, manejar, controlar pagos, retenciones franquicias tributarias y arancelarias, así como fiscalizar el tráfico internacional, de todas las mercancías de la Universidad Nacional, ya sean extranjeras, nacionales o nacionalizadas, en los regímenes aduaneros definitivos y temporales, así como la suscripción de los diferentes documentos necesarios para la realización de dichos

- trámites, incluidos los contratos de cesión de derechos sobre las mercancías para efectos de trámites aduanales.
- d. Mantener un adecuado registro de las garantías de participación y cumplimiento, así como la ejecución o devolución de las garantías, según lo establecido en la normativa vigente.
 - e. Verificar, controlar e informar a las instancias correspondientes el estado de cumplimiento de los plazos definidos por la Proveduría, en relación con el procedimiento de contratación administrativa y la ejecución de contratos.
 - f. Registrar los trámites de contratación para cumplir con los requisitos de la Contraloría General de la República, en cuanto al registro y control de los Procedimientos de Contratación.
 - g. Verificar que las Solicitudes de Contratación para la adquisición de bienes, servicios e infraestructura que generan las diferentes unidades ejecutoras de la Universidad Nacional que traslada la Sección de Planificación, Abastecimiento y Atención al Usuario (SPAUA), establezcan condiciones proporcionadas, pertinentes, trascendentes, completas y razonables. Todo de conformidad con los principios constitucionales que rigen la contratación administrativa.
 - h. Establecer, implementar y mantener los controles administrativos necesarios para el seguimiento de los contratos complejos.
 - i. Organizar, planificar y ejecutar las estructuras de catálogos de bienes y servicios, cláusulas cartelarias y cláusulas de contrato que sustentan el proceso de adquisiciones de la Universidad Nacional.
 - j. Brindar asesoría a funcionarios universitarios en el ámbito de su competencia.
 - k. Todas las demás relacionadas con el ámbito de su competencia.

8.5. Sección de Control y Evaluación

La Sección de Control y Evaluación es la instancia técnica y profesional que desplegará las acciones conducentes al control y la evaluación. A continuación, sus principales competencias y responsabilidades:

- a. Instruir los procedimientos y recomendar propuesta de resolución final, en los procedimientos administrativos sancionatorios derivados por incumplimientos de los contratistas en materia de contratación administrativa, tales como cobro de multas, cláusulas penales, resoluciones, rescisiones, ejecuciones de garantías, sanciones (apercibimientos e inhabilitaciones) recursos. Asimismo, generar los registros correspondientes para su adecuado control y seguimiento.
- b. Atender, instruir y recomendar propuesta de resolución final en procesos relacionados con reclamos administrativos de diferente naturaleza, tales como intereses moratorios, indemnizaciones y cualquier otro que solicite el contratista cuando según su criterio la Administración no cumple a cabalidad con lo establecido en el contrato o en el ordenamiento jurídico. Asimismo, prepara el dictamen y en los casos que corresponda lo eleva a la Vicerrectoría de Administración.
- c. Administrar las garantías de funcionamiento de bienes y servicios adquiridos por la institución, para hacerlas efectivas en caso de que dichos bienes o servicios presenten fallas.
- d. Dar seguimiento, a efectos de garantizar el cumplimiento de las recomendaciones emitidas por diferentes instancias tales como, Contraloría General de la República,

- Contraloría Universitaria, Consejo Universitario, Rectoría, Vicerrectoría de Administración, entre otras, además, verificar que se están aplicando las disposiciones dictadas por estas instancias así como las emitidas por la Dirección de la Proveduría
- e. Coordinar con la Dirección para definir la formulación de las metas, objetivos, actividades e indicadores de evaluación que orienten las actividades que cada año debe llevar a cabo la Proveduría con una visión de mejora continua y dar el seguimiento oportuno al POAI para procurar el cumplimiento del plan realizado.
 - f. Gestionar, documentar y controlar el levantamiento los procesos, procedimientos e instructivos competencia de la Proveduría Institucional, con sus respectivos indicadores de conformidad con lo dispuesto en normativa de la institución. Asimismo, analizar y evaluar la eficiencia de dichos procesos mediante los mecanismos de control interno establecidos que permitan identificar oportunidades de mejora.
 - g. Identificar y analizar los riesgos potenciales que enfrenta la Proveduría, que puedan poner en riesgo la consecución de sus objetivos, para establecer las acciones que se deben llevar a cabo en procura de mitigar o minimizar el impacto que estos podrían tener.
 - h. Asesorar a funcionarios universitarios en el ámbito de su competencia.
 - i. Cualquier otra función compatible con la naturaleza de las que le son propias, asignadas por sus superiores o el ordenamiento jurídico.

9. Glosario de términos

- Cartel: el cartel (pliego de condiciones o pliego cartelario) es un documento que contiene las “reglas del juego”, no solo para los participantes del procedimiento de contratación administrativa (oferentes), sino también para la Administración que lleva a cabo ese procedimiento.
- CGR: Contraloría General de la República.
- Comisión de licitaciones: es la comisión que está conformada por el Vicerrector/a de Administración, Director/a de Proveduría Institucional, la jefatura de la Sección de Planificación, Abastecimiento y Atención al Usuario y la jefatura de Contratación Administrativa y es la encargada de adjudicar aquellas contrataciones que no puede adjudicar el director/a de la Proveduría Institucional, por superar un monto previamente establecido por la CGR.
- Consejo universitario: es el órgano colegiado superior que dirige, orienta y decide la política general universitaria y es el garante de la unidad e identidad institucionales.
- FEUNA: Federación de estudiantes de la Universidad Nacional.
- Programa de adquisiciones: es el plan mediante el cual la Universidad Nacional da a conocer las adquisiciones requeridas para el año correspondiente.
- Registro de Proveedores: Instrumento en el que se inscriben las personas físicas y jurídicas, que desean participar en los procesos de contratación administrativa.

- Sicop: es el Sistema Integrado de Compras Públicas creado mediante el Decreto Ejecutivo 38830 H-MICITT, como plataforma tecnológica de uso obligatorio de la Administración Central para la tramitación de los procedimientos de contratación administrativa, que también es de uso obligatorio en la UNA.
- Sigesa: es el Sistema de Gestión Administrativa de la UNA para integrar los procesos administrativos rediseñados e implementados contemplando el Programa de Gestión del Talento Humano, el Programa de Gestión Financiera, la Proveeduría Institucional y Planificación Operativa y Presupuestación bajo la metodología de Gestión por Procesos.

10. Firmas de autorización

	Nombre y cargo	Firma y fecha
Elaboró:	Licda. Ivannia Bolaños Vargas Profesional Analista Sección de Control y Evaluación	
Revisó:	Mag. Esteban Zamora Quesada Jefe Sección de Control y Evaluación	
	MAP. Nelson Valerio Aguilar Director Proveeduría Institucional	
Aprobó:	M.Sc. Roxana Morales Ramos Vicerrectora de Administración	

11. Revisión o modificación

Número de revisión	Fecha de actualización	Descripción de la modificación	Versión nueva (sí/no)