

**UNA-GACETA N.º 15-2021  
AL 2 DE SETIEMBRE DE 2021**

**TABLA DE CONTENIDOS**

**NORMATIVA INSTITUCIONAL**

UNA-SCU- ACUE-213-2021	Reglamento de traslados, permutas y adecuación de tareas de la Universidad Nacional.	3
UNA-SCU- SCUA-219-2021	Modificación del Reglamento Régimen de Contratación Laboral de la Universidad Nacional, específicamente los artículos 18, 22, 24 y el transitorio al artículo 22. Publicación íntegra del reglamento.	19

**ACUERDOS GENERALES-CONSEJO UNIVERSITARIO**

UNA-SCU- ACUE-206-2021	Criterio sobre el proyecto de ley con expediente n.º 21420, Ley Nacional para el Desarrollo, Fomento y gestión de las alianzas público-privadas.	62
UNA-SCU- ACUE-208-2021	Criterio sobre el proyecto de ley: Ley de atención integral de la mujer embarazada en conflicto con su maternidad, adopción anticipada, alumbramiento anónimo, inscripción de nacimiento y emplazamiento de la filiación de persona concebida mediante técnicas de reproducción humana asistida. Expediente N.º 21299.	72
UNA-SCU- ACUE-209-2021	Criterio sobre el proyecto de ley de Transparencia de los exámenes de incorporación a los Colegios Profesionales. Expediente N.º 22.126.	78
UNA-SCU- ACUE-210-2021	Criterio sobre adición de un artículo 18 <i>bis</i> y reforma del artículo 37 de la Ley de Planificación Urbana, n.º 4240, de 15 de noviembre de 1968 y sus reformas, ley para sancionar las violaciones a los planes reguladores, expediente n.º 20316.	85

UNA-SCU- ACUE-215-2021	Nombramiento de la Máster Rocío Loria Bolaños, como representante institucional titular ante la Comisión Técnica Interinstitucional del Micitt, a partir del 27 de agosto de 2021 al 26 de agosto de 2027, conforme con lo dispuesto en decreto N.º 42412-Micitt y al Doctor Gerardo Villalobos Rodríguez, Como Representante Institucional Suplente.	88
UNA-SCU- ACUE-216-2021	Criterio sobre el proyecto de ley: Ley de reducción de jornadas en el sector público, expediente N.º 22081.	96

## **NORMATIVA INSTITUCIONAL**

### **I. 31 de agosto de 2021 UNA-SCU-ACUE-213-2021**

Acuerdo tomado por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional, según el artículo 2, inciso 2.7, de la sesión ordinaria celebrada el 26 de agosto de 2021, acta n° 4045, que dice:

**REGLAMENTO DE TRASLADOS, PERMUTAS Y ADECUACIÓN DE TAREAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL.**

#### **RESULTANDO:**

1. El oficio UNA-PDRH-OFIC-0522-2018, del 26 de setiembre de 2018, suscrito por el Mag. Gilbert Mora Ramírez, director del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, mediante el cual se eleva al Consejo Universitario, la propuesta de Reglamento de Traslados, Permutas y Adecuación de Tareas. (Ver Anexo A).
2. El oficio UNA-SCU-E-ACUE-2126-2018, del 10 de octubre de 2018, suscrito por la Lcda. Angélica Quesada Madrigal, coordinadora; mediante el cual transcribe acuerdo de la Comisión de Asuntos Económicos y Administrativos, sesión extraordinaria del 10 de octubre de 2018, acta extraordinaria, n.° 42-9-2018, en relación con la propuesta de Reglamento de Traslados, Permutas y Adecuación de Tareas.
3. El oficio UNA-PDRH-OFIC-0548-2018, del 12 de octubre de 2018, suscrito por el Dr. Pedro Ureña Bonilla, director a.i. del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, en atención al asunto: Justificación de propuesta del instrumento normativo.
4. El oficio UNA-PDRH-OFIC-0630-2019, del 8 de agosto de 2019, suscrito por el Mag. Gilbert Mora Ramírez, director, en seguimiento al oficio UNA-PDRH-OFIC-0522-2018, del 26 de setiembre de 2018.
5. El oficio UNA-SCU-E-ACUE-037-2019, del 21 de agosto de 2019, suscrito por la Lcda. Angélica Quesada Madrigal, coordinadora; mediante el cual transcribe acuerdo de la Comisión de Asuntos Económicos y Administrativos, sesión ordinaria del 12 de agosto de 2019, acta n.° 26-2019, con relación al estado de avance de la propuesta de Reglamento de Traslados, Permutas y Adecuación de Tareas.
6. El oficio UNA-CAEA-SCU-OFIC-027-2020, del 16 de noviembre de 2020, suscrito por la máster Dinia Fonseca Oconor, coordinadora de la Comisión de Asuntos Económicos y Administrativos, mediante el cual remite a audiencia escrita el Reglamento de Traslados, Permutas y Adecuación de Tareas, a las siguientes instancias: Rectoría, Vicerrectoría de Administración, al Programa Desarrollo

de Recursos Humanos, al Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional (Situn), Facultades, Centros, Sedes y Sección Regional, Asesoría Jurídica y Área de Planificación.

## **CONSIDERANDO:**

1. El acuerdo de la Comisión de Asuntos Económicos y Administrativos, según el oficio UNA-SCU-E-ACUE-2126-2018, del 10 de octubre de 2018, señala:
  - A. *DEVOLVER AL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS LA SOLICITUD PLANTEADA EN EL OFICIO UNA-PDRH-OFIC-522-2018 DEL 26 DE SETIEMBRE DE 2018, SUSCRITO POR EL MAG. GILBERT MORA RAMÍREZ, DIRECTOR, PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS, SOBRE LA PROPUESTA DE REGLAMENTO DE TRASLADOS, PERMUTAS Y ADECUACIÓN DE TAREAS, PARA QUE SE REMITA A ESTE ÓRGANO COLEGIADO, SEGÚN LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 5, INCISO A) DEL REGLAMENTO PARA LA EMISIÓN DE NORMATIVA UNIVERSITARIA.*
  - B. *RECONOCER EL ESFUERZO REALIZADO CON LA PROPUESTA INDICADA ANTES SEÑALADA.*
  - C. *ACUERDO FIRME.*
2. El Programa Desarrollo de Recursos Humanos, responde al oficio UNA-SCU-E-ACUE-2126-2018, del 10 de octubre de 2018, mediante el oficio UNA-PDRH-OFIC-0548-2018, del 12 de octubre de 2018, e indica:

*Asunto: Justificación de propuesta de instrumento normativo.*

*(...) con el cual solicita la justificación de la creación de la propuesta del reglamento de traslados, permutas y adecuación de tareas, de conformidad con lo establecido en el artículo N°5, inciso a, del Reglamento de Emisión de Normativa, de la manera más atenta me permito indicarle que la justificación radica en lo siguiente:*

*El artículo 39 de la IV Convención Colectiva de Trabajo de la Universidad Nacional, y el artículo 23 de Reglamento del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, hacen referencia a los traslados, permutas y adecuación de tareas, cuya norma, por sí misma, resulta general y es necesario clarificar su alcance dentro de la Universidad Nacional. De igual forma se debe integrar en un solo cuerpo normativo, los tipos de traslados por excepción de las personas trabajadoras, de manera que se facilite la labor de quienes deben resolver estos asuntos, respetando las*

*condiciones establecidas en la relación laboral, en concordancia con el principio protector.*

3. El Programa Desarrollo de Recursos Humanos, en seguimiento al oficio UNA-PDRH-OFIC-0522-2018, del 26 de setiembre de 2018, solicita, con el oficio UNA-PDRH-OFIC-0630-2019, del 8 de agosto de 2019, el estado de avance del trámite, debido a que existen dos procedimientos que están sujetos a la aprobación de dicha propuesta de reglamento para responder a un informe de auditoría.
4. El acuerdo UNA-SCU-E-ACUE-037-2019, del 21 de agosto de 2019, de la Comisión de Asuntos Económicos y Administrativos señala:
  - A. *INFORMAR AL DIRECTOR DEL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS, QUE LA COMISIÓN DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y ADMINISTRATIVOS SE ENCUENTRA EN LA MEJOR DISPOSICIÓN DE AMPLIAR CUALQUIER DETALLE, EN ATENCIÓN A LO INDICADO EN EL CONSIDERANDO CINCO DE ESTE ACUERDO.*
  - B. *ACUERDO FIRME.*
5. La propuesta presentada por el Programa de Desarrollo de Recursos Humanos sobre el Reglamento de Traslados, Permutas y Adecuación de Tareas, en términos generales, cumple con los requisitos formales y a la vez se convierte en un instrumento que viene a contribuir con la integración de un cuerpo normativo aplicable a la resolución de los asuntos vinculados a los tipos de traslados de personas trabajadoras de la Universidad Nacional por distintas razones en el marco de la Cuarta Convención Colectiva de Trabajadores de la Universidad Nacional y del Reglamento del Programa de Desarrollo de Recursos Humanos.
6. El oficio UNA-VADM-OFIC-1904-2020, del 4 de diciembre de 2020, emitido por Vicerrectoría de Administración; mediante el cual la máster Roxana Morales Ramos realiza las siguientes observaciones a la propuesta del reglamento:
  - a) *Esta Vicerrectoría se referirá únicamente al caso de funcionarios administrativos. En caso de los académicos considera que compete a la Rectoría Adjunta, artículo 2.*
  - b) *Sugiere un artículo 4 denominado: RESPONSABILIDADES PARA REALIZAR UNA PERMUTA.*
  - c) *En el artículo 8, debe existir acuerdo entre las partes, incluidos los superiores que reciben el recurso. Además, debe prevalecer el interés institucional para realizar la permuta. Prevalece el interés general sobre el particular.*
  - d) *En el artículo 9, debe ser permanente por cuanto los traslados cada dos años, no permiten fortalecer las estructuras. Además, considera esta*

*Vicerrectoría debe valorarse bien cuáles son las instancias responsables de emitir los criterios.*

- e) La adecuación de tareas es parte de los tipos de traslados por recomendación médica, por lo que se considera incluirse inmerso dentro del capítulo de los traslados y no verlo como un capítulo separado, artículo 11.*
  - f) En el artículo 12, el punto b) No aplica, se considera que corresponde a un estudio del puesto o modificación del perfil.*
  - g) En relación al artículo 12, si hay certificación médica debe acatarse. Solicitar que la recomendación médica indique el tiempo y el estado, es una solicitud nuestra y no un procedimiento establecido por la CCSS o el médico. Valorar qué indica la mayoría de las certificaciones enviadas. No se le puede establecer al médico que indicar, ¿quién le dice al médico? ¿El paciente debe indicar la certificación?*
  - h) Para todo traslado se valore primero la posibilidad de realizar una permuta, con el registro citado anteriormente, Artículo 18.*
  - i) En el artículo 20, ¿Por qué AFATH? Valorar mejor que indique el Programa Desarrollo de Recursos Humanos y a lo interno se valore cuáles instancias deben involucrarse o solicitarse el criterio. Queda la duda porque en los casos del inciso a, que puede existir una adecuación de funciones, indica anteriormente que se presenta al Departamento de Salud, por eso la recomendación que hace esta Vicerrectoría sobre el criterio de ese departamento no sea sobre el criterio médico, sino puede ser la valoración de ese traslado por el tipo de funciones y el problema de salud del funcionario. Para los demás casos, ¿quién lo tramita?*
  - j) El artículo 21, hace referencia a que no se requiere autorización del superior jerárquico para el traslado por excepción, pero debería agregarse que si debe comunicarse de forma previa al superior jerárquico para determinar las acciones que no pongan el riesgo la realización de las labores ordinarias de dicha unidad académica o administrativa.*
  - k) En el artículo 24, Cuando sean únicos ver redacción. Dada la situación financiera no es viable autorizar de oficio. Además, debe valorarse el procedimiento para la inclusión de las plazas, según directrices institucionales en los primeros cuatro meses de cada año. Si se hace de oficio, tendría que existir una partida para este fin. Podría valorarse sujeto a saldo de horas la atención inmediata de la plaza. Por esto es indispensable valorar en primera instancia la permuta.*
7. El oficio UNA-AJ-DICT-709-2020, del 3 de diciembre de 2020, emitido por la Asesoría Jurídica; mediante el cual la Lcda. Karla Sánchez Benavides realiza las siguientes observaciones a la propuesta del reglamento:
- a) En el artículo 1, se recomienda que el título se lea de la siguiente manera: ÁMBITO DE APLICACIÓN OBJETIVO.*
  - b) En el texto del artículo 12, no existe claridad si la recomendación médica refiere a cualquier profesional tanto que se atienda en el ámbito privado*

*como en el ámbito público específicamente con la CCSS.*

- c) En el artículo 13 se encarga al Departamento de Salud la elaboración de un procedimiento para la adecuación de funciones, pero no se plantea ningún transitorio que regule el plazo respectivo para la elaboración.*
  - d) En el artículo 17, se hace referencia a la imposibilidad de realizar las adecuaciones de tareas y sobre la posibilidad de la UNA de dar por terminada la relación laboral con responsabilidad patronal, pero debería de revisarse la pertinencia de dicha disposición en concordancia con la prohibición establecida en el Código de Trabajo numeral 404 que cita: “Artículo 404-Se prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, condición de salud, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación”. Igual recomendación aplica para el artículo 25, referido a la imposibilidad del traslado por excepción.*
  - e) En el artículo 18 se recomienda que indique en el título causales de traslados por excepción y agregar el siguiente texto en el encabezado: “Los traslados por excepciones se generan por las siguientes causales:” Determinar la pertinencia del artículo 19, ya que se remiten los mismos supuestos de numeral 18.*
  - f) El artículo 21, hace referencia a que no se requiere autorización del superior jerárquico para el traslado por excepción, pero debería agregarse que si debe comunicarse de forma previa al superior jerárquico para determinar las acciones que no pongan el riesgo la realización de las labores ordinarias de dicha unidad académica o administrativa.*
  - g) En el artículo 17 y 25 se plantea la creación de una comisión para la resolución de casos cuando mediando circunstancias de interés institucional tiene que darse por finalizado el contrato con responsabilidad patronal, pero no se establece quien conformará la comisión, su conformación y sus competencias creando ambigüedad.*
  - h) En el artículo 26 se recomienda que se incluya la palabra administrativos, para que se lea: “los actos administrativos que se dicten en materia de traslados”.*
8. El oficio UNA-CIDE-OFIC-608-2020, de 1 de diciembre de 2020, emitido por el CIDE; mediante el cual la doctora Sandra Ovares Barquero realiza las siguientes observaciones a la propuesta del reglamento:
- a) En el artículo 5, indicar plazos de ejecución. Procesos y activación para la resolución.*
  - b) En relación al artículo 6, se propone modificar el artículo sexto con el fin de requerir de autorización previa del superior jerárquico para que las personas interesadas acuerden una permuta (toda vez que en el Reglamento vigente, no se requiere de autorización), propuesta que desde mi criterio tiene congruencia con una sana administración del*

recurso humano, así como que deba de existir una valoración sobre la pertinencia institucional y de las unidades participantes, en relación con las permutas planteadas.

- c) *En cuanto al artículo 13, se recomienda valorar la importancia de un documento de consentimiento informado para las personas que permutan o se trasladan. Debe ser un proceso, y darse adecuadamente siempre y cuando esté autorizado por la persona.*
- d) *Para el artículo 15, se recomienda poner plazos.*

9. El oficio SITUN-OFFIC-165-2020, de 3 de diciembre de 2020, emitido por el Situn; mediante el cual el señor Álvaro Madrigal Mora realiza las siguientes observaciones:

- a) *El artículo 6, así es la consideración de esta organización laboral que la redacción inicial brinda una mayor protección a los trabajadores que recurren a la permuta por motivos que puedan relacionarse con conflictos en el actual espacio de trabajo; sea con las mismas jefaturas y/o otros compañeros de trabajo. El requerir la autorización del superior jerárquico como requisito sine qua non conllevaría a la posibilidad de que las permutas sean letra muerta de este reglamento al no poderse ejercer, aun cuando los trabajadores hayan mostrado no solo su voluntad, sino también el cumplimiento de los otros requisitos establecidos en el numeral 4, los cuales por sí solos demuestran que las verán afectadas presupuestariamente o sufrirán la pérdida de un recurso humano. Consecuentemente con estos comentarios estimamos que debe mantenerse la redacción original, siendo que la justificación brindada por la Comisión no es pertinente. Por ello deberá mantenerse la redacción original, a saber; ARTÍCULO 6: AUTORIZACIÓN DE LAS PERMUTAS Con excepción de lo establecido en el inciso d) del artículo 4 de este reglamento, no se requerirá ningún tipo de autorización del superior jerárquico para que las personas trabajadoras interesadas acuerden una permuta.*
- b) *En relación al artículo 16, si bien lo propuesto es pertinente, estimamos que la redacción puede corregirse a fin de evitar eventuales confusiones con los interesados: Asimismo, consideramos que existe un vacío normativo respecto a la posibilidad de que las adecuaciones temporales sean susceptibles de prórroga, esto porque al depender de la salud, recuperación u otros, podría ocurrir que el plazo inicial que se considere oportuno no llegue a ser suficiente, por lo que, para simplificar la implementación de ello, debería agregarse en este reglamento la figura de la prórroga.*
- c) *El artículo 17, La redacción del presente artículo resulta improcedente para esta organización laboral, dado que ante una visión humanista no se puede pretender el despido de un trabajador que posea una recomendación médica para adecuación de funciones, meno aun cuando no se estipula cuáles son las imposibilidades que este ente patronal*

*podría alegar para fundamentar el despido de un trabajador. Asimismo, estimamos que esta redacción se contrapone al numeral 63 de nuestra Convención Colectiva.*

- d) Para el artículo 24, en ese último caso, se podrá recomendar la reasignación del cargo de quien asuma la categoría superior, previa verificación del cumplimiento de requisitos que se establezcan en el procedimiento respectivo.*

10. El oficio UNA-R-OFFIC-2768-2020, del 01 de diciembre de 2020, emitido por la Rectoría; mediante el cual el máster Francisco González Alvarado, rector, realiza las siguientes observaciones a la propuesta del reglamento:

- a) En el artículo 25, al respecto me permito indicar que se considera indispensable el estudio técnico para determinar la justificación o no de la reposición de la plaza, así mismo se deberá tomar en cuenta la disponibilidad presupuestaria de la institución, por cuanto en congruencia con lo dispuesto en la Circular UNA-R-CINS-013-2019 del 3 de octubre del 2019, al amparo de lo dispuesto en el artículo 36 de las Directrices Institucionales para formulación, aprobación, ejecución y seguimiento del POAI y el artículo 3.8 de los Procedimientos para formulación, aprobación, ejecución, seguimiento y evaluación del POAI, sobre reposición de plazas dispone que las plazas liberadas no se repondrán de forma automática.*

11. El oficio UNA-FCEN-OFFIC-076-2021, 09 de febrero del 2021, mediante el cual el PhD. Esteban Picado Sandi, decano de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, remite los criterios de la Escuela de Matemática y de la Escuela de Química:

Escuela de Química:

- a) La dirección de la Escuela de Química considera que respecto al dictamen se realizó una modificación oportuna, al incluir en su artículo 6 el criterio del superior jerárquico en razón del interés institucional.*
- b) Se considera apropiado el hecho que se actualiza la nomenclatura al área del Programa de Desarrollo de Recursos Humanos actualmente existente “Área de Formación y Actualización del Talento Humano” “Área de Salud Laboral” “Área de Organización del Trabajo, Clasificación y Valoración de Cargos”.*
- c) En el artículo 4 inciso d se sugiere indicar “Consejos de Unidad Académica” según se define en los artículos 68, 69 y 70 del Estatuto orgánico vigente en lugar de indicar “Consejo Académico” ya que de acuerdo al Estatuto Orgánico este correspondería únicamente al CONSACA (Artículos 38, 39 y 40 del Estatuto Orgánico).*

## Escuela de Matemática

- a) *En atención al oficio UNA-FCEN-OFIC-501-2020, mediante el cual solicitan enviar observaciones al borrador de dictamen denominado “PROPUESTA DE REGLAMENTO DE TRASLADOS, PERMUTAS Y ADECUACIÓN DE TAREAS” solicitada por el Programa Desarrollo de Recursos Humanos, le comunicó que, de parte de la dirección de la Escuela de Matemática no existen observaciones a dicho reglamento.*

12. La Comisión de Asuntos Económicos y Administrativos, en su análisis, destaca lo siguiente:

- a) No se acoge la observación de que debe existir acuerdo entre los superiores que reciben el recurso, como requisito de la permuta, ya que se acoge la anotación del Situn: “brinda una mayor protección a los trabajadores que recurren a la permuta por motivos que puedan relacionarse con conflictos en el actual espacio de trabajo; sea con las mismas jefaturas y/o otros compañeros de trabajo”. Sin embargo, en el caso de las permutas, debe prevalecer el interés institucional para realizar la permuta, basado en el principio del interés general sobre el particular; por lo tanto, se mantiene el artículo 6, pero se determina que en algunos casos el superior jerárquico podría no ser la figura más apropiada para emitir el aval, por lo que se acepta sea elevado a las autoridades superiores, según el estamento al que pertenece el personal.
- b) Se acoge la propuesta de un artículo que indique “responsabilidad para realizar una permuta”, en el cual se determina cada autoridad superior, según estamento para los avales o autorización en el caso de las permutas o de los traslados por excepción.
- c) En cuanto al artículo 9, indica que la Vicerrectoría de Administración debe ser permanente “por cuanto los traslados cada dos años, no permiten fortalecer las estructuras”. Además, es criterio de este órgano que la figura de permuta es una opción para el personal universitario por acuerdo voluntario entre las partes para intercambiar plaza, funciones o centro de trabajo, no se debe constituir en un derecho irrestricto, pues nuevamente debe haber un equilibrio entre el interés institucional y el particular. Por lo que se acoge parcialmente la propuesta, sin cerrar la opción de que el trabajador pueda realizar en algún otro momento de su vida laboral una nueva permuta.
- d) En cuanto a la observación sobre la adecuación de tareas, donde se indica: “es parte de los tipos de traslados por recomendación médica, por lo que se considera incluirse inmerso dentro del capítulo de los traslados”. Este órgano considera que al tener un procedimiento diferenciado debe mantenerse como un título separado.
- e) Es imperante establecer plazos a las instancias para tener los procedimientos en cada caso listos.

- f) En el caso de las adecuaciones de funciones no se puede someter a aval de superior jerárquico, ya que es una instrucción médica.
- g) El artículo 24, se atiende lo indicado por la Rectoría sobre la importancia de existir un estudio técnico que indique la reposición o no de las plazas; esto es congruente tanto con las directrices institucionales como con las buenas prácticas para la sostenibilidad financiera de la institución.
- h) Los artículos iniciales 17 y 25, que se refieren a la imposibilidad de traslados por excepción o adecuación de tareas, atentan con los principios en el Código de Trabajo, numeral 404, tal como indica asesoría jurídica, así como de una visión humanística en la que se basa esta institución, por lo que se consideran improcedentes, por tanto, se eliminan.
- i) En general las observaciones de forma se incorporaron todas.

**POR TANTO, SE ACUERDA:**

- A. APROBAR EL REGLAMENTO DE TRASLADOS, PERMUTAS Y ADECUACIÓN DE TAREAS. ACUERDO FIRME.**
- B. DAR UN PLAZO DE SEIS MESES AL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS PARA TENER LOS PROCEDIMIENTOS REQUERIDOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PRESENTE REGLAMENTO. ACUERDO FIRME**

**REGLAMENTO DE TRASLADOS, PERMUTAS Y ADECUACIÓN DE TAREAS PRESENTACIÓN**

Este reglamento regula lo establecido en la IV Convención Colectiva de Trabajo de la Universidad Nacional, artículo 39, y el Reglamento del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, artículo 23, que se refieren a los traslados, permutas y adecuación de tareas, pues la norma, por sí misma, resulta general y es necesario clarificar su alcance dentro de la Universidad Nacional.

Igualmente, se debe integrar en un solo cuerpo normativo los tipos de traslados por excepción del personal universitario, de manera que se facilite la labor de quienes deben resolver estos asuntos al mismo tiempo que se respetan las condiciones establecidas en la relación laboral, en concordancia con el principio protector.

**CAPÍTULO PRIMERO  
DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN OBJETIVO**

Este reglamento regula los requisitos y las garantías generales que deberán cumplir las instancias universitarias en caso de ejecutar traslados, permutas y adecuaciones de

tareas del personal de la Universidad Nacional, de una unidad a otra o dentro de una misma, ya sea por permuta o por excepción, en los casos definidos en esta normativa.

## **ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE LA APLICACIÓN SUBJETIVO.**

Este reglamento se aplica a todo el personal de la Universidad Nacional, tanto del ámbito administrativo como académico.

## **ARTÍCULO 3. DEFINICIONES**

Para la aplicación de este reglamento, se presentan las siguientes definiciones:

- a) Traslados: Ubicación espacial o funcional de la persona trabajadora diferente a la que ocupa en la actualidad.
- b) Permuta: Acuerdo voluntario entre dos personas trabajadoras para intercambiar plaza, funciones o centro de trabajo.
- c) Adecuación de tareas: Cambio parcial o total, temporal o permanente, de funciones y actividades contempladas en el perfil del cargo, en razón de una recomendación extendida por un médico de la Caja Costarricense del Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros:
  - i) Adecuación de tareas parcial: modificación o eliminación de algunas funciones inherentes al cargo.
  - ii) Adecuación de tareas total: cambio total de las funciones que desempeña la persona.
- d) Traslados por excepción: Ubicación espacial, temporal o permanente diferente a la que la persona trabajadora ocupa en la actualidad, ya sea por recomendación médica de especialista de la Caja Costarricense del Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros, con adecuación de tareas o sin esta, por orden de un órgano jurisdiccional o administrativo competente, o por interés institucional.

## **CAPÍTULO SEGUNDO DE LAS PERMUTAS**

### **ARTÍCULO 4: TIPOS DE PERMUTAS**

Los tipos de permutas son las siguientes:

- a) Por voluntad de las partes.
- b) Por traslados de excepción.

### **ARTÍCULO 5. RESPONSABILIDADES PARA REALIZAR UNA PERMUTA**

La instancia competente para resolver la permuta en el caso del personal administrativo es la Vicerrectoría de Administración y para el caso del personal académico es la Rectoría Adjunta, con el apoyo del criterio técnico emitido por el Programa Desarrollo de Recursos Humanos.

## **ARTÍCULO 6. REQUISITOS PARA PERMUTAR**

Los requisitos para que dos personas trabajadoras de la Universidad Nacional puedan acordar entre ellas una permuta, son los siguientes:

- a) Que tengan propiedad en el cargo por permutar.
- b) Que los cargos tengan los mismos requisitos académicos y legales establecidos en el Compendio de Perfiles de Cargo o en el Reglamento de Contratación Laboral para el Personal Académico y el perfil estipulado por la Unidad Académica de la Universidad Nacional, según corresponda.
- c) Que ocupen un cargo de igual categoría salarial en los casos del personal administrativo.
- d) En el caso de las personas académicas, contar con el aval previo de los respectivos Consejos Académicos de Unidad, para la verificación del ámbito disciplinar afín a su perfil profesional y experiencia.

## **ARTÍCULO 7. SOLICITUD DE LAS PERMUTAS**

El personal universitario que haya acordado permutar debe presentar el Formulario de Solicitud de Permuta, establecido en el procedimiento respectivo, al Departamento Gestión de Talento Humano.

## **ARTÍCULO 8. REVISIÓN DE REQUISITOS Y AVAL**

El área de Formación y Actualización del Talento Humano del Programa Desarrollo de Recursos Humanos será el responsable de revisar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 4 de este reglamento, y elevar posteriormente a las autoridades, según corresponda su estamento, para su respectiva autorización.

## **ARTÍCULO 9. AUTORIZACIÓN DE LAS PERMUTAS**

Aunado a lo establecido en este reglamento, artículo 4, inciso d), se requerirá la autorización de quien ejerza como superior para que el personal universitario interesado acuerde una permuta:

- a) Para el caso del personal administrativo, la autoridad superior es la Vicerrectoría de Administración.
- b) Para el caso del personal académico, la autoridad superior es la Rectoría Adjunta.

Dichas instancias serán las encargadas de autorizar o rechazar, mediante resolución, las solicitudes elevadas por el Programa de Recursos Humanos.

## **ARTÍCULO 10. PLAZOS DE LAS PERMUTAS**

Una vez recibida la autorización por parte de las autoridades superiores, los plazos se fijarán como sigue:

- a) En caso de las permutas por acuerdo entre partes, serán de naturaleza permanente para la estabilidad del servicio público y las partes no podrán revocar lo acordado.  
Las personas trabajadoras podrán permutar nuevamente y por última vez, transcurrido un plazo de cinco años, desde la fecha de aval de la última permuta.
- b) En el caso de permutas por traslados por excepción, los plazos serán estipulados según el tipo de traslado.

## **ARTÍCULO 11. PERÍODO DE PRUEBA DE LAS PERMUTAS**

Las permutas no estarán sujetas al período de prueba establecido en la IV Convención Colectiva de Trabajo, artículo 38.

### **CAPÍTULO TERCERO DE LAS ADECUACIONES DE TAREAS**

## **ARTÍCULO 12. TIPOS DE ADECUACIONES**

Los tipos de adecuaciones son las siguientes:

- a) Adecuaciones parciales.
- b) Adecuaciones totales.

## **ARTÍCULO 13. REQUISITOS PARA LAS ADECUACIONES**

Es requisito único para las adecuaciones de tareas parciales o totales contar con la recomendación extendida por un médico o especialista en salud de la Caja Costarricense del Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros.

## **ARTÍCULO 14. SOLICITUD DE ADECUACIONES**

El personal universitario que requiera adecuaciones de tareas deberá presentar, al Departamento de Salud, el documento o certificación médica de la Caja Costarricense del Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros con la recomendación de la modificación de funciones, que demuestre su condición de salud.

## **ARTÍCULO 15. ADECUACIÓN DE TAREAS**

El Área de Salud Laboral del Programa Desarrollo de Recursos Humanos con base en la certificación médica de la Caja Costarricense del Seguro Social o el Instituto

Nacional de Seguros, en caso de ser necesario, solicita al Departamento de Salud la valoración para determinar el tipo de modificación y las recomendaciones para definir el tipo de adecuación que requiera la persona trabajadora. Para tal efecto, podrá requerir el criterio ocupacional del Área de Organización del Trabajo, Clasificación y Valoración de Cargos del Programa Desarrollo de Recursos Humanos o de profesionales de otras disciplinas.

## **ARTÍCULO 16. RESOLUCIÓN DE LAS ADECUACIONES**

El Departamento Gestión de Talento Humano del Programa Desarrollo de Recursos Humanos será el responsable de revisar el cumplimiento de los requisitos establecidos en este reglamento, artículos 11 y 12, los cuales avalan, mediante resolución fundamentada, la adecuación de tareas la cual comunicará a la persona trabajadora y su superior jerárquico.

## **ARTÍCULO 17. PLAZOS DE LAS ADECUACIONES TEMPORALES**

En los casos que las adecuaciones sean temporales, la persona trabajadora con la adecuación deberá presentar, con un mes de antelación, la recomendación actualizada extendida por un médico de la Caja Costarricense del Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros, que cumpla con el requisito estipulado en este reglamento, artículo 12. Dicha prórroga deberá ser sometida a los artículos 13,14 y 15.

## **CAPÍTULO CUARTO DE LOS TRASLADOS POR EXCEPCIÓN**

### **ARTÍCULO 18. CAUSALES DE TRASLADOS POR EXCEPCIÓN**

Los traslados por excepciones se generan por las siguientes causales:

- a) Por recomendación médica de la Caja Costarricense del Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros, con adecuación de tareas o sin esta.
- b) Por orden de un órgano jurisdiccional o administrativo competente.
- c) Por interés institucional. No aplica para los cargos bajo el régimen de confianza.

Para todos los casos de traslados por excepción, debe valorarse en primera instancia la permuta.

### **ARTÍCULO 19. REQUISITOS PARA TRASLADOS POR EXCEPCIÓN**

Los requisitos para que una persona trabajadora de la Universidad Nacional pueda ser trasladada por excepción, son los siguientes:

- a) Que no exista posibilidad de permuta.
- b) Debe presentar certificación o resolución según corresponda:

- i) En caso de recomendación médica, debe presentar certificación extendida por un médico de la Caja Costarricense del Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros.
- ii) En caso de orden de un órgano jurisdiccional o administrativo competente, debe presentar resolución en firme que ordene el traslado.
- iii) En caso de traslado por interés institucional, debe presentar resolución emitida por la Rectoría.

## **ARTÍCULO 20. SOLICITUD DE TRASLADOS POR EXCEPCIÓN**

El personal universitario que requiera ser trasladado por excepción, deberá presentar una solicitud ante el Programa Desarrollo de Recursos Humanos, según el procedimiento establecido, este será responsable de direccionar la solicitud, según el tipo de traslado que se trate.

## **ARTÍCULO 21. AUTORIZACIÓN DE TRASLADOS POR EXCEPCIÓN**

Para todo traslado por excepción, se debe respetar el criterio técnico emitido por el Programa Desarrollo de Recursos Humanos; el cual, una vez completado el procedimiento, será comunicado a la persona superior jerárquica para que tome las medidas respectivas, pues no depende de su autorización.

## **ARTÍCULO 22. PLAZOS DE LOS TRASLADOS POR EXCEPCIÓN**

En los casos definidos en este reglamento, en el artículo 18, el tiempo del traslado por excepción será el siguiente:

- a) Incisos a) y b): por el tiempo que determine el órgano o la instancia competente.
- b) Inciso c): por un año prorrogable por el mismo tiempo hasta un máximo de cinco años, siempre y cuando se mantengan las causas que lo originan.

## **ARTÍCULO 23. PERÍODO DE PRUEBA DE LOS TRASLADOS POR EXCEPCIÓN**

Ninguno de los casos de traslados por excepción estará sujetos al período de prueba establecido en la IV Convención Colectiva de Trabajo, artículo 38.

## **ARTÍCULO 24. REPOSICIÓN DE PLAZA PRESUPUESTARIA**

Cuando se trate de un traslado por excepción, donde no fue posible la permuta, de un cargo único en la estructura ocupacional, se deberá tramitar la reposición de la plaza, según lo indicado en las directrices institucionales para la formulación presupuestaria. En los demás casos, deberá mediar un estudio técnico del Programa Desarrollo de Recursos Humanos que justifique o no la reposición.

Se podrá considerar en los traslados por excepción, sean únicos o no, estrictamente asociados a recomendaciones médicas, con personal que ostente una categoría

salarial inferior al de la persona trasladada, siempre y cuando quien asuma la categoría superior tenga la elegibilidad para ese cargo.

En ese último caso, se podrá recomendar la reasignación del cargo de quien asuma la categoría superior, previa verificación del cumplimiento de requisitos que se establezcan en el procedimiento respectivo.

## **CAPÍTULO QUINTO OTRAS DISPOSICIONES**

### **ARTÍCULO 25. RECURSOS**

Los actos administrativos que se dicten en materia de traslados tendrán los recursos ordinarios establecidos por el Reglamento de Impugnaciones de la Universidad.

### **ARTÍCULO 26. NORMATIVA SUPLETORIA**

En lo no previsto en este reglamento se acudirá en primer término a la IV Convención Colectiva de Trabajo, el Código Procesal Laboral y las normas conexas.

## **CAPÍTULO QUINTO OTRAS DISPOSICIONES**

### **ARTÍCULO 27. VIGENCIA Y DEROGATORIA**

Este reglamento rige a partir de su publicación y deroga en el Reglamento del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, el artículo 23, y cualquier otra normativa de igual o inferior rango que se le oponga.

### **TRANSITORIO 1.**

Si a la entrada en vigor de esta normativa se encuentran en trámite traslados de cualquier tipo, se aplicará la normativa, según se estipula en el artículo 27.

### **TRANSITORIO 2**

El Programa Desarrollo de Recursos Humanos será el encargado de elaborar los procedimientos para la atención de traslados, permutas y adecuación de tareas, en un plazo máximo de seis meses, después de aprobado este reglamento.

## **TABLA DE CONTENIDOS**

### **REGLAMENTO DE TRASLADOS Y PERMUTAS**

#### **CAPÍTULO PRIMERO: DISPOSICIONES GENERALES**

ARTÍCULO 1: ÁMBITO DE APLICACIÓN OBJETIVO  
ARTÍCULO 2: ÁMBITO DE LA APLICACIÓN SUBJETIVO  
ARTÍCULO 3: DEFINICIONES

#### **CAPÍTULO SEGUNDO: DE LAS PERMUTAS**

ARTÍCULO 4: TIPOS DE PERMUTAS  
ARTÍCULO 5: RESPONSABILIDADES PARA REALIZAR UNA PERMUTA  
ARTÍCULO 6: REQUISITOS PARA PERMUTAR  
ARTÍCULO 7: SOLICITUD DE LAS PERMUTAS  
ARTÍCULO 8: REVISIÓN DE REQUISITOS Y AVAL  
ARTÍCULO 9: AUTORIZACIÓN DE LAS PERMUTAS  
ARTÍCULO 10: PLAZOS DE LAS PERMUTAS  
ARTÍCULO 11: PERÍODO DE PRUEBA DE LAS PERMUTAS

#### **CAPÍTULO TERCERO: DE LAS ADECUACIONES DE TAREAS**

ARTÍCULO 12: TIPOS DE ADECUACIONES  
ARTÍCULO 13: REQUISITOS PARA LAS ADECUACIONES  
ARTÍCULO 14: SOLICITUD DE ADECUACIONES  
ARTÍCULO 15: ADECUACIÓN DE TAREAS  
ARTÍCULO 16: RESOLUCIÓN DE LAS ADECUACIONES  
ARTÍCULO 17: PLAZOS DE LAS ADECUACIONES TEMPORALES

#### **CAPÍTULO CUARTO: DE LOS TRASLADOS POR EXCEPCIÓN**

ARTÍCULO 18: CAUSALES DE TRASLADOS POR EXCEPCIÓN  
ARTÍCULO 19: REQUISITOS PARA TRASLADOS POR EXCEPCIÓN  
ARTÍCULO 20: SOLICITUD DE TRASLADOS POR EXCEPCIÓN  
ARTÍCULO 21: AUTORIZACIÓN DE LOS TRASLADOS POR EXCEPCIÓN  
ARTÍCULO 22: PLAZOS DE LOS TRASLADOS POR EXCEPCIÓN  
ARTÍCULO 23: PERÍODO DE PRUEBA DE LOS TRASLADOS POR EXCEPCIÓN  
ARTÍCULO 24: REPOSICIÓN DE PLAZA PRESUPUESTARIA

## **CAPÍTULO QUINTO: OTRAS DISPOSICIONES**

ARTÍCULO 25: RECURSOS

ARTÍCULO 26: NORMATIVA SUPLETORIA

## **CAPÍTULO SEXTO: DISPOSICIONES FINALES**

ARTÍCULO 27: VIGENCIA Y DEROGATORIA

TRANSITORIO 1

TRANSITORIO 2

### **II. 2 de setiembre de 2021 UNA-SCU-ACUE-219-2021**

Artículo 4, inciso 4.1, de la sesión ordinaria celebrada el 2 de setiembre de 2021, acta n° 4046, que dice:

MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO REGIMEN DE CONTRATACIÓN LABORAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, ESPECÍFICAMENTE LOS ARTÍCULOS 18, 22, 24 Y EL TRANSITORIO AL ARTÍCULO 22.

### **RESULTANDO:**

1. La Ley n°. 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, publicada el 04 de diciembre de 2018 en el Alcance n°. 202 del *Diario Oficial La Gaceta*.
2. En el Título III de la Ley n°. 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, se incluyó la modificación de la Ley n°. 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, del 9 de octubre de 1957, que amplía el ámbito de aplicación de ese cuerpo normativo a entidades del sector público que anteriormente estaban excluidas. La norma dispone, en lo que interesa, la aplicación de la Ley n.º 6227, Ley General de la Administración Pública, a la administración descentralizada: autónomas y semiautónomas, empresas públicas del Estado y municipalidades.
3. La Universidad Nacional, en conjunto con las demás instituciones de educación superior pública, interpusieron varias acciones judiciales en contra de la interpretación que se le ha dado a la Ley n°. 9635; esos procesos judiciales son los siguientes:
  - a) Expediente 19-000375-1028-CA que se tramita ante el Tribunal Contencioso Administrativo del II Circuito Judicial de San José, en contra del Decreto Ejecutivo 41564-MIDEPLAN-H sobre el Reglamento Título III Ley n.º 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas. En este caso, además de la

- demanda ordinaria, se interpuso una medida cautelar para solicitar la suspensión de los efectos de la ley mientras se tramita y resuelve el proceso.
- b) Expediente 19-011540-0007-CO, que se tramita ante la Sala Constitucional. Acción de inconstitucionalidad por omisión promovida por la UNA y las otras universidades públicas contra los artículos 5, 6, 11, 14, 17, 19 y 26 del Título IV de la Ley n.º 9635, del 3 de diciembre de 2018.
  - c) Expediente 20-002831-0007-CO, tramitado ante la Sala Constitucional, relacionado con la acción de inconstitucionalidad contra los artículos 1, inciso h), y 3, del Decreto Ejecutivo n.º 41564-MIDEPLAN-H, del 11 de febrero de 2019, y la interpretación del Título III de la Ley n.º 9635.
4. El oficio 20236 (DFOE-SOC-1366), del 19 de diciembre de 2019, mediante el cual se indica que la Contraloría General de la República “archiva sin trámite el presupuesto inicial de esa Universidad” correspondiente al presupuesto ordinario 2020, al no solicitarse la certificación de cumplimiento de la regla fiscal ante la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria (STAP) del Ministerio de Hacienda; esto sentó un precedente de la imposición de la CGR de la Ley 9635 a las universidades estatales a pesar de haber una salvaguarda de no tomar acciones de parte de la Sala Constitucional, en tanto se resuelven las acciones interpuestas.
  5. El acuerdo del Consejo Universitario UNA-SCU-ACUE-285-2020, del 27 de noviembre de 2020, donde se aprueban las Competencias de la Comisión Especial para el análisis del Nuevo Contexto Legal, Financiero y Funcional de la UNA que Posibiliten la Sostenibilidad de la Institución.
  6. A lo largo del año 2020, la administración ejecuta medidas para enfrentar los acontecimientos que han afectado significativamente a la institución en materia financiera y presupuestaria. A continuación, se resumen los principales hechos:
    - a) El archivo sin trámite del presupuesto ordinario 2020 de la Universidad Nacional hasta cumplir con lo dispuesto en el Título IV (Regla Fiscal) de la ley n.º 9635, que obligó a la institución a ajustar el presupuesto previsto para el 2020 al equivalente del año 2019.
    - b) A raíz de la de la emergencia sanitaria y económica provocada por la COVID-19, el gobierno postergó una parte del Fondo Especial para el Financiamiento de la Educación Superior (FEES), lo que significó ¢7.819 millones menos para el año 2020 y ¢5.372 millones menos para el año 2021, de lo que le correspondía a la Universidad Nacional.
    - c) En virtud de dicha postergación, Conare distribuye el FEES a cada universidad, lo que significa para la Universidad Nacional un recorte aproximado de ¢775 millones menos por este concepto.
    - d) La decisión unilateral del Gobierno, donde los recursos que provienen de la Ley 9635 (anterior Ley de Rentas Propias) fueron disminuidos a la UNA en un monto aproximado de ¢261 millones para el ejercicio presupuestario de 2020.

- e) Los ingresos propios estimados para el 2020, por concepto de matrícula de estudiantes, vínculo externo e inversiones financieras, también se vieron reducidos en un 32,87% de los esperado, lo que representó ¢2.335 millones menos.
7. El *Informe de auditoría de carácter especial sobre los pluses salariales otorgados en la Universidad Nacional de Costa Rica (UNA)*, DFOE-SOC-IF-00012-2020, del 8 de diciembre de 2020, emitido por la Contraloría General de la República (CGR).
  8. El oficio UNA-R-RESO-005-2021, del 19 de enero de 2021, suscrito por el M.E.d Francisco González Alvarado, rector, donde solicita al Consejo Universitario tomar medidas precautorias, mientras se aclara judicialmente lo relacionado con la aplicación de la Ley n.º 9635.
  9. El documento: Medidas de sostenibilidad financiera: propuesta de modificación a reglamentos, propuesto por la Rectoría, la Rectoría Adjunta y la Vicerrectoría de Administración, presentado al Consejo Universitario mediante el oficio UNA-R-OFIC-1081-2021, del 25 de mayo de 2021.
  10. La Vicerrectora de Administración, mediante correo electrónico del 14 de julio de 2021, remite la adición de modificación del Reglamento del Régimen de Contratación Laboral, propuesto por la Rectoría, la Rectoría Adjunta y la Vicerrectoría de Administración en el documento: Medidas de sostenibilidad financiera: propuesta de modificación a reglamentos.
  11. Las audiencias escritas convocadas por la Comisión Especial de Sostenibilidad Financiera, mediante el oficio UNA-CES-SCU-OFIC-004-2021, del 19 de julio de 2021, a las siguientes instancias: órganos desconcentrados, Rectoría, Rectoría Adjunta, Área de Planificación, Vicerrectoría de Administración, Vicerrectoría de Docencia, Vicerrectoría de Extensión, Vicerrectoría de Investigación, Vicerrectoría de Vida Estudiantil, Programa de Recursos Humanos, Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Universidad Nacional, facultades, centros, sedes, sección regional y Asesoría Jurídica.
  12. Audiencias recibidas en respuesta al oficio UNA-CAAE-SCU-DICT-04-2021, del 19 de julio de 2021:
    - APEUNA mediante oficio UNA-APEUNA-OFIC-332-2021
    - Asesoría Jurídica mediante oficio UNA-AJ-DICT-300-2021
    - Comisión de Carrera Administrativa mediante oficio UNA-CCAD-OFIC-035-2021
    - Comisión de Carrera Académica mediante oficio CCA\_UNA-CCAC-ACUE-193-2021
    - Centro de Estudios Generales mediante oficio UNA-CEG-OFIC-311-2021
    - Defensoría Estudiantil oficio UNA-DEST-OFIC-070-2021
    - Editorial Una: oficio UNA-EUNA-OFIC-134-2021

- Escuela de Economía oficio UNA-FCS-OFIC-492-2021
- Escuela Secretariado: UNA-FCS-OFIC-492-2021
- Facultad de Filosofía y Letras: UNA-FFL-OFIC-213-2021
- Junta de Relaciones Laborales: UNA-JRL-OFIC-075-2021
- Rectoría Adjunta mediante oficio UNA-RA-OFIC-482-2021-1
- Rectoría: UNA-R-OFIC-1551-2021
- Sede Regional Brunca: UNA-CO-SRB-ACUE-777-2021
- Sede Regional Chorotega: UNA-SRCH-OFIC-606-2021
- Sistema de Estudios de Posgrado: UNA-SEP-OFIC-92-2021 sustituye el anterior
- SITUN mediante oficio SITUN-OFIC-172-2021
- TEUNA mediante oficio UNA-TEUNA-OFIC-257-2021
- Tribunal Universitario de Apelaciones: UNA-TUA-OFIC-062-2021-1
- Comisión para la Atención del Acoso Laboral. UNA-CASAL-OFIC-015-2021
- CIDEA. UNA-CIDEA-OFIC-357-2021
- Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual. UNA-FCHS-OFIC-084-2021-1
- Sección Regional Huetar Norte y Caribe. UNA-SRHNC-OFIC-481-2021
- Vicerrectoría de Administración: UNA-VADM-OFIC-1219-2021
- Vicerrectoría de Docencia: UNA-VD-OFIC-884-2021
- Vicerrectoría de Investigación: UNA-VI-OFIC-417-2021
- Vicerrectoría de Vida Estudiantil: UNA-VVE-OFIC-464-2021

## **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. Lo establecido en los reglamentos para la Emisión de Normativa Universitaria, artículo 5, inciso a), y del Consejo Universitario, artículo 76, inciso a).
3. El Reglamento de Régimen Laboral de la UNA publicado en la *UNA-GACETA* ordinaria n.º 08-2020, mediante acuerdo del Consejo Universitario UNA-SCU-ACUE-101-2020, del 29 de mayo de 2020.
4. El análisis riguroso de la situación financiera institucional identificó una serie de prácticas presupuestarias insostenibles, que deben de ser de especial atención en el marco de la situación sanitaria y económica que atraviesa el país y la reducción sistemática que viene experimentando el Fondo de Financiamiento de la Educación Estatal Superior (FEES) en atención a las siguientes variables presupuestarias, a saber:

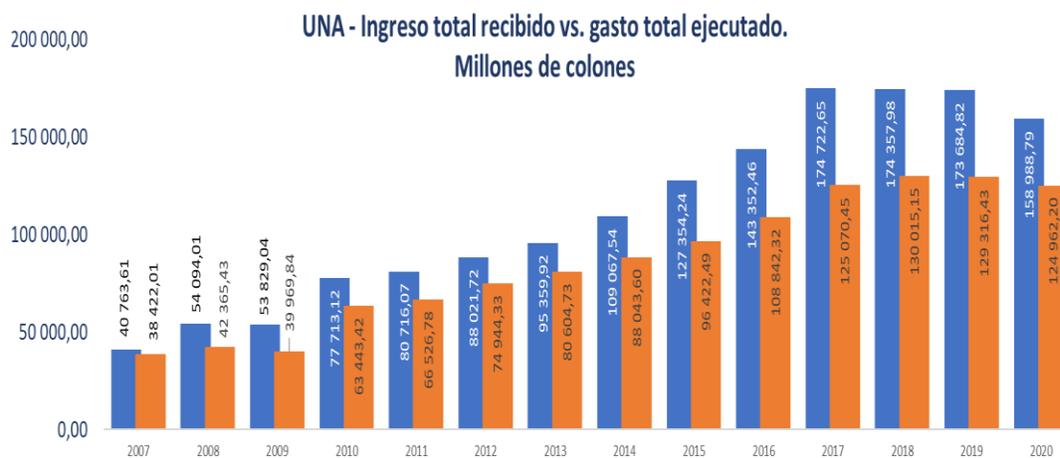
**Cuadro n.º 1**  
**UNA: FEES sin fondos del sistema en millones de colones e incremento laboral (2013-2021) - variación anual en porcentajes**

Año	FEES sin fondos del sistema	% incremento FEES sin fondos de sistema	REMUNERACIONES	% incremento Total Laboral UNA	Incremento Laboral anual -mill colones-
2013	68.527	15,5%	57.206	<b>7,4%</b>	3.964
2014	78.159	14,1%	63.016	<b>10,2%</b>	5.810
2015	89.546	14,6%	68.739	<b>9,1%</b>	5.723
2016	96.343	7,6%	73.984	<b>7,6%</b>	5.245
2017	104.786	8,8%	78.157	<b>5,6%</b>	4.173
2018	108.276	3,3%	82.789	<b>5,9%</b>	4.632
2019	109.143	0,8%	85.749	<b>3,6%</b>	2.960
2020*	103.615	-5,1%	87.878	<b>2,5%</b>	2.129
2021*	106.342	2,6%	90.217	<b>4,0%</b>	2.339

*Fuente: Liquidaciones presupuestarias de 2013-2020. Para 2021 se utilizan datos de presupuesto ordinario aprobado.*

Como se muestra en el cuadro n.º 1, el presupuesto del FEES ha desacelerado su crecimiento en los últimos ocho años, mientras que el rubro de remuneraciones durante el periodo 2010-2020 ha crecido significativamente, un 112%; por tanto, se pasa de 41419 millones en el 2010 a 87.878 millones en el 2020.

**Gráfico n.º 1**



*Fuente: Liquidaciones presupuestarias de 2013-2020. Para 2021 se utilizan datos de presupuesto ordinario aprobado.*

Conforme el gráfico anterior, se puede destacar el comportamiento del nivel de ingresos institucional, a partir del año 2017, el cual presenta una tendencia decreciente y sostenida que reporta en el 2020, un monto presupuestario de ingresos menor, de alrededor del 9%, respecto al año 2017, lo cual representa cerca de 1.573 millones de colones menos y una afectación significativa para afrontar los compromisos presupuestarios ordinarios que tiene la institución, para atender su acción sustantiva.

De los datos suministrados por la Vicerrectoría de Administración a la Comisión de Especial del Consejo Universitario confirma que, de forma evidente, el componente relacionado con incentivos y recargos salariales ejerce una presión significativa sobre el presupuesto laboral de la institución y ha generado un escenario de insostenibilidad financiera.

5. La propuesta de montos de sobresueldo, según el puesto y la jornada laboral asignada, remitida por la Rectoría, indica:

*considera como base de cálculo un salario de tiempo completo correspondiente a la categoría 90 (Profesor II) de julio 2018. A este monto se le aplica un porcentaje específico, según el puesto y grado de responsabilidad que se asume, y se obtiene como resultado un monto nominal fijo que será el que devengará cada persona funcionaria como incentivo invariable durante el periodo de su nombramiento.*

*El monto del incentivo se mantendrá fijo en el tiempo debido a que se toma como base de cálculo los salarios de julio de 2018, en atención a lo dispuesto en el Título III de la Ley 9635. Según dicha ley, los incentivos o pluses salariales deben calcularse de forma nominal y aplicarse sólo sobre el salario base de julio 2018.*

*El salario correspondiente a la categoría 90 de julio 2018 es de 1.186.693,77 colones, el cual generará la base de cálculo correspondiente.*

AUTORIDAD	JORNADA	RECARGO	PROPUESTA (% de Cat 90 julio 2018)	MONTO POR TC	MONTO POR JORNADA ASIGNADA
Rector	TC	60%	100%	1.186.693,8	1.186.693,8
Rector adjunto	TC	50%	90%	1.068.024,4	1.068.024,4
Vicerrector	TC	40%	80%	949.355,0	949.355,0
Miembro del consejo universitario	TC	40%	80%	949.355,0	949.355,0

Decano de facultad, centro, sede regional e integrante de CONSACA	TC	30%	65%	771.350,9	771.350,9
Vicedecano	TC	25%	55%	652.681,6	652.681,6
Director unidad académica	TC	20%	45%	534.012,2	534.012,2
Subdirector unidad académica	Lo define la RA	15%	35%	415.342,8	
Directores Académicos de Campus	TC	20%	45%	534.012,2	534.012,2
Coordinador académico de campus de sede regional	TC	20%	20%	237.338,8	237.338,8
Coordinador de programas y carreras en sede regional	Máximo ½ tiempo	Máximo 20%		Se deroga	Se deroga
Presidente CCP (Sepuna)	¾	30%	35%	415.342,8	311.507,1
Coordinador de posgrado. Sepuna	¼, ½ o ¾	15%	20%	237.338,8	
Miembros del Consejo Central de Posgrado (CCP). Sepuna	¼	15%	20%	237.338,8	59.334,7
Presidente de Teuna	½ (El año de elección)	30%	35%	415.342,8	207.671,4

	rector TC)				
Vicepresidente del Teuna	$\frac{1}{4}$	20%	25%	296.673,4	74.168,4
Secretario de Teuna	$\frac{1}{2}$ (El año de elección rector TC)	20%	25%	296.673,4	148.336,7
Miembros Teuna (académicos y administrativos)	$\frac{1}{4}$	15%	20%	237.338,8	59.334,7
Presidente TUA	$\frac{1}{2}$	30%	35%	415.342,8	207.671,4
Miembros TUA	NO TIENE	DIETAS		-	-
Presidente comisión de carrera académica	$\frac{3}{4}$	20%	35%	415.342,8	311.507,1
Miembros de comisión carrera académica	$\frac{1}{2}$	20%	20%	237.338,8	118.669,4
Presidente de carrera administrativa	NO TIENE	DIETAS		-	-
Integrantes de carrera administrativa	NO TIENE	DIETAS		-	-
Defensor de los estudiantes	TC	20%	30%	356.008,1	356.008,1
Procurador de la ética	TC	25%	30%	356.008,1	356.008,1
Presidente editorial de la	$\frac{3}{4}$	20%	35%	415.342,8	311.507,1

UNA					
Miembros de la editorial	NO TIENE	DIETAS		-	-
Presidente comité ético científico	¼	15%	30%	356.008,1	89.002,0
Miembros comité ético científico	NO TIENE	DIETAS		-	-
Director Apeuna	TC	20%	35%	415.342,8	415.342,8
Director OTVE	TC	20%	35%	415.342,8	415.342,8
Director AICE	TC	20%	35%	415.342,8	415.342,8
Director de oficina de comunicación y director de la oficina de relaciones públicas	TC	No está regulado	35%	415.342,8	415.342,8
Presidente de comisión sobre denuncias de acoso sexual	½	NO TIENE	30%	356.008,1	178.004,1
Miembros de comisión sobre denuncias de acoso sexual	NO TIENE	DIETAS		-	-
Junta de becas. Representante académico	NO TIENE	DIETAS		-	-

6. El correo electrónico remitido por la Vicerrectoría de Administración, el 14 de julio de 2021, al coordinador de la Comisión Especial, el máster Esteban Araya Salazar, donde remite una nueva propuesta, que implica primero una nominalización de anualidades en la Universidad Nacional:

*En la propuesta inicial de reforma normativa enviada se contempló un ajuste a todos los reglamentos al mismo tiempo, es decir, que se nominalizaba el sobresueldo y luego la anualidad, sin embargo, debido al cronograma establecido por el Consejo Universitario, primero se nominalizarán las anualidades y posteriormente se modificarán los reglamentos, por lo que es necesario hacer una pequeña modificación en la redacción de los transitorios correspondientes a la nominalización del sobresueldo, de forma que lo relacionado con anualidades se elimine ya que será normado mediante acuerdo del Consejo Universitario. Este cambio es importante ya que el resultado final del salario varía si primero se nominaliza el sobresueldo y después la anualidad o viceversa. En este caso se ajusta la propuesta considerando que primero se van a nominalizar las anualidades acumuladas a diciembre de 2020 de las personas funcionarias y luego se nominalizan los sobresueldos o recargos cuando se apruebe el reglamento respectivo.*

*Además se contempla que los cambios en los recargos aplicarán solo para quienes ejerzan el puesto a partir de la aprobación de la modificación normativa, quienes a la fecha ocupan puestos en gestión académico administrativa deberán mantenerse con el sobresueldo que se nominalice, no se podría cambiar al nuevo mecanismo de pago de los recargos o sobresueldos.*

7. Las audiencias escritas presentadas a la Comisión Especial, con las observaciones planteadas se detallan a continuación:

a) Área de Planificación Económica, mediante el oficio UNA-APEUNA-OFIC-332-2021, del 22 de julio de 2021, indica:

*El Área de Planificación revisó la propuesta de modificación de normativa indicada en el asunto del presente oficio. De acuerdo con los aspectos que nos confiere el supra citado Reglamento, no planteamos recomendaciones.*

b) Oficina de Asesoría Jurídica, mediante el oficio UNA-AJ-DICT-300-2021, del 10 de agosto de 2021, indica:

*Observaciones de Fondo.*

*El Reglamento para la emisión de normativa universitaria en su numeral 5, establece como parte del procedimiento de elaboración de los proyectos normativos, la emisión de dictámenes obligatorios incluidos la Asesoría Jurídica. Dicha disposición de igual manera se encuentra regulada en el Reglamento del Consejo Universitario numeral 76.*

*En cumplimiento a dicha disposición normativa, se remite en audiencia dictamen que contiene la inclusión respectiva a las cuales se realiza las siguientes observaciones:*

*En términos generales la modificación planteada según se desprende de los considerandos del dictamen UNA-CES-SCU-DICT-007-2021, responden a una solicitud presentada por la Rectoría con el objetivo de aplicar medidas en pro de la sostenibilidad financiera institucional para la racionalización y la contención del gasto. Al respecto, los cambios reglamentarios propuestos no derivan solo de un cuerpo normativo sino en toda la normativa interna institucional, en ese sentido no se considera conveniente revisar cada uno de forma particular ya que podría generarse inconsistencia en la letra de la norma propuesta, creando incertidumbre jurídica en caso de ser aprobado.*

*En cuanto a la propuesta planteada debe señalarse que el dictamen hace referencia a la modificación del reglamento del régimen de contratación laboral, siendo lo correcto Reglamento del Régimen Laboral de la UNA.*

*En la letra propuesta para el artículo 22, se señala que las personas que ejerzan los cargos indicados en el artículo 18 de este reglamento serán remuneradas con el salario base de la categoría (académica o administrativa) que ostenten en su puesto en propiedad, lo cual es una inconsistencia ya que no necesariamente las personas que ocupan los cargos descritos en el numeral 18 poseen dicha condición, máxime que los requisitos solicitados en el Estatuto Orgánico para alguno de los supuestos contemplados en la norma no hace alusión a dicho requisito, ejemplo rector (artículo 42), rector adjunto (artículo 44), vicerrectorías (artículo 46), miembros del Consejo Universitario (artículo 36).*

*Se considera que existe una inconsistencia entre lo señalado en el párrafo segundo y tercero del artículo 22, ya que por un lado se indica el monto del sobresueldo se establecerá en forma proporcional a la jornada laboral asignada para ocupar el puesto y por otro que el sobresueldo nominal (monto por un tiempo completo).*

- c) La Comisión de Carrera Administrativa, mediante el oficio UNA-CCAD-OFIC-035-2021, del 13 de agosto de 2021, indica:

*En atención al oficio UNA-CES-SCU-OFIC-004- 2021 de fecha 19 de julio del año en curso, mediante el cual remite “Propuesta para la modificación del artículo 18, 22, transitoria artículo 22, y artículo 24 del Reglamento del Régimen de Contratación Laboral de la UNA”, dictamen de la Comisión Especial para el análisis del nuevo contexto legal, financiero y funcional de la UNA, que posibiliten la sostenibilidad de la institución, una vez analizada la propuesta por esta comisión en la Sesión 028-2021, del 21 de julio de 2021, se les comunica que este órgano no tiene observaciones a la propuesta presentada en cuanto a lo que refiere a la Comisión de Carrera Administrativa.*

- d) La Comisión de Carrera Académica, mediante el oficio UNA-CCAC-ACUE-193-2021, del 18 de agosto de 2021, indica:

COMUNICAR AL M.SC. ESTEBAN ARAYA SALAZAR, COORDINADOR, DE LA COMISIÓN ESPECIAL PARA EL ANÁLISIS DEL NUEVO CONTEXTO LEGAL, FINANCIERO Y FUNCIONAL DE LA UNA, QUE LA COMISIÓN DE CARRERA ACADÉMICA NO TIENE OBSERVACIONES A LA PROPUESTA PARA LA MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 18, 22, TRANSITORIO ARTÍCULO 22, Y ARTÍCULO 24 DEL REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN LABORAL DE LA UNA.

- e) El Centro de Estudios Generales, mediante el oficio UNA-CEG-OFIC-311-2021, del 18 de agosto de 2021, indica:

*En atención al oficio UNA-CES-SCU-OFIC-004-2021 con fecha 19 de julio de 2021, relacionado con la audiencia escrita a la “Propuesta para la modificación del artículo 18, 22, transitorio artículo 22, y artículo 24 del Reglamento del Régimen de contratación Laboral de la UNA”, me permito indicarle que el Centro de Estudios Generales, no tiene observaciones.*

- f) La Defensoría Estudiantil, mediante el oficio UNA-DEST-Ofic-070-2021, del 23 de julio de 2021, indica:

*En atención al oficio UNA-CES-SCU-OFIC-004-2021, donde se brinda Audiencia escrita a la Propuesta para la modificación del artículo 18, 22, transitorio artículo 22, y artículo 24 del Reglamento del Régimen de Contratación Laboral de la UNA, respetuosamente me permito indicar que este Órgano no tiene observaciones a la propuesta de modificación.*

- g) La Editorial Universidad Nacional, mediante el oficio UNA-EUNA-OFIC-134-2021, del 23 de agosto de 2021, indica:

*Reciba un cordial saludo. En atención de la audiencia sobre la Propuesta para la modificación del artículo 18, 22, transitorio artículo 22, y artículo 24 del Reglamento del Régimen de Contratación Laboral de la UNA, comunicada mediante el oficio UNA-CESSCU- OFIC-004-2021, informó que esta presidencia no tiene observaciones.*

*Las modificaciones parten de un compromiso institucional, que es el esfuerzo por garantizar la estabilidad financiera y presupuestaria, lo que requiere del aporte de todos los sectores y estamentos universitarios. En ese espíritu, la presidencia de la Editorial Universidad Nacional reconoce el esfuerzo de la comisión especial para la sostenibilidad financiera de la Universidad Nacional.*

- h) La Escuela de Economía, mediante el oficio UNA-EE-OFIC-268-2021, del 10 de agosto de 2021, destaca:

**ARTÍCULO 18: CARGOS REGULADOS POR ESTE CAPÍTULO**

*En este artículo se indican todos los puestos que en este momento reciben un recargo de salario por asumir las funciones, donde manifiesto estar de acuerdo que se regulen todos los puestos a los cuales se les paga un recargo y que este sea nominalizado según lo indica la ley.*

**ARTÍCULO 22: REMUNERACIÓN DE LAS PERSONAS QUE EJERZAN LOS CARGOS INDICADOS EN EL ARTÍCULO 18.**

*Es suficiente lo indicado como propuesta en este artículo para realizar el pago de los recargos a las personas que vayan a elegir en estos puestos, ya que visto el cálculo nominalizado es atractivo a los futuros candidatos. Es decir, la propuesta de cálculo realizado es atractivo y está acorde con cada puesto y jornada, me parece que el monto establecido con la nominalización es el indicado.*

**TRANSITORIO AL ARTÍCULO 22**

*Me parece atinado que esta reforma aplique para los nuevos puestos elegidos a partir de la publicación. Sin embargo, es posible que las personas que ya estamos asumiendo estos puestos nos veamos afectados, sobre todo los que han tenido ascensos en carrera académica, ya que esto puede significar la devolución de dinero tomando en cuenta la forma de cálculo que se aplica en este momento. Sería de gran valor que estos cálculos sean comunicados con tiempo a las personas afectadas con el fin de llegar a acuerdos más atinados en caso de tener que hacer devoluciones.*

*Es criterio de esta unidad académica indicar que, aunque la ley solicite realizar la nominalización de los pluses, esta nominalización hace que se pierdan los efectos de la inflación a un mediano o largo plazo.*

- i) La Escuela de Secretariado Profesional, mediante el oficio UNA-ESP-OFIC-346-2021, del 13 de agosto de 2021, indica:
  - 1) *Se concuerda con la propuesta de que se nominalicen los montos que antes eran porcentuales, esto acorde con la situación financiera, independientemente de las leyes en reclamo.*
  - 2) *Es importante que se especifique que se entiende por prórroga en un nombramiento o continuidad, pues no queda claro si es con la finalización de todo el periodo del cargo o lo que corresponde a los nombramientos en SIGESA.*
  - 3) *Se hace necesario que se estandaricen las jornadas para los cargos de subdirección, pues hay unidades con 3/4 de tiempo y otras con medio tiempo y esta propuesta no lo contempla.*
  
- j) El Decanato Facultad de Filosofía y Letras, mediante el oficio UNA-FFL-OFIC-213-2021, del 22 de julio de 2021, indica que han analizado el documento y no tienen observaciones, además exponen que “entendemos que las medidas

propuestas son necesarias para alcanzar la sostenibilidad financiera de la institución, por lo que apoyamos la propuesta realizada”.

- k) La Junta de Relaciones laborales, mediante el oficio UNA-JRL-OFIC-075-2021, del 22 de julio de 2021, indica que “no se tiene la competencia para brindar criterio sobre la modificación de los artículos citados”.
- l) La Rectoría Adjunta, mediante el oficio UNA-RA-OFIC-482-2021, del 10 de agosto de 2021, indica:

- 1. *En el considerando 6, página 11, referente a lo indicado en el artículo 18 se omite al Director de Sección Regional, por lo que recomiendo se agregue.*
- 2. *En el considerando 6, página 12, referente a lo indicado en el artículo 22, en el cuadro se omite al Director de Sección Regional, por lo que recomiendo se agregue.*
- 3. *En el considerando 6, artículo 22, página 12, el cuadro referente al desglose del monto de cada sobresueldo se sugiere, para una mayor clarificación desglosar el monto acorde a la jornada. Se sugiere un cuadro similar a este:*

Autoridad	Monto por percibir, según su nombramiento			
	Tiempo completo	Tres cuartos de tiempo	Medio tiempo	Un cuarto de tiempo

- m) La Rectoría, mediante el oficio UNA-R-OFIC-1551-2021, del 21 de julio de 2021, indica que no tiene observaciones.
- n) La Sede Región Brunca, mediante el acuerdo UNA-CO-SRB-ACUE-777-2021, del 9 de agosto de 2021, destaca lo siguiente:

*INDICAR A LA COMISIÓN ESPECIAL PARA EL ANÁLISIS DEL NUEVO CONTEXTO LEGAL, FINANCIERO Y FUNCIONAL DE LA UNA, LA PREOCUPACIÓN DE ESTE CONSEJO POR EL IMPACTO NEGATIVO A FUTURO QUE TENDRÁ DICHA PROPUESTA EN LOS PROCESOS DE POSTULACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO EN PUESTOS DE GESTIÓN ACADÉMICA. ACUERDO FIRME.*

- o) La Sede Regional Chorotega, mediante el oficio UNA-SRCH-OFIC-606-2021, del 23 de julio de 2021, indica:

*En atención al oficio UNA-CES-SCU-OFIC-004-2021, sobre la audiencia escrita a la “Propuesta para la modificación del artículo 18, 22 transitorio artículo 22 y*

*artículo 24 del Reglamento del Régimen de contratación laboral de la UNA”, le informo que no tenemos observaciones.*

- p) El Sistema de Estudios de Posgrado, mediante el oficio UNA-SEP-OFIC-92-2021, del 16 de agosto de 2021, indica:

- 1. Unificar el título de la autoridad ya sea por cargo o puesto. Ejemplo: Rector o Rectoría director o dirección.*
- 2. Ante la nueva disposición, sus modificaciones e implicaciones salariales, ¿cómo se prevé la atracción y mantenimiento de recurso humano de calidad en la UNA?*
- 3. ¿Cómo se procede en caso de que una persona funcionaria tenga dos recargos en forma simultánea?*
- 4. Se recomienda incorporar una tabla con los montos nominales de  $\frac{1}{4}$ ,  $\frac{1}{2}$  y  $\frac{3}{4}$  de tiempo según la naturaleza particular de cada puesto en cuanto a jornadas asignadas.*

- q) El Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional (SITUN), mediante el oficio SITUN-OFIC-172-2021, del 11 de agosto de 2021, indica:

*En razón de lo anterior, la propuesta de modificación del Reglamento que aquí se discute, debería ser agregada como un transitorio a los artículos: 18,22 y 24 del Reglamento del Régimen de Contratación Laboral de la Universidad Nacional, y no como una propuesta de modificación total al articulado de cita, lo anterior, debido a que se está a la espera de lo que se resuelva en los procesos judiciales citados.*

**RECOMENDACIÓN:**

*De conformidad con lo manifestado en este escrito, es criterio de esta Organización, apoyar parcialmente la propuesta denominada: “PROPUESTA PARA LA MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 18, 22, TRANSITORIO ARTÍCULO 22, Y ARTÍCULO 24 DEL REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN LABORAL DE LA UNA”, cuya redacción apoyamos en su totalidad, si esta se agrega como transitorios a la normativa que está vigente actualmente, lo anterior hasta tanto se resuelvan los procesos judiciales supra citados.”*

- r) El Teuna, mediante el oficio UNA-TEUNA-OFIC-257-2021, del 13 de agosto de 2021, indica:

En atención al oficio UNA-CES-SCU-OFIC-004-2021, del 19 de julio de 2021, con el asunto Audiencia escrita a la “Propuesta para la modificación del artículo 18,22, transitorio artículo 22, y artículo 24 del Reglamento del Régimen de contratación Laboral de la UNA”, le informo que el mismo fue analizado en la sesión n.º28-2021 del Teuna, de fecha 12 de agosto de 2021, y la única observación es referente a lo especificado en los dos primeros párrafos de la reforma planteada al artículo 18 del reglamento mencionado; al respecto se

recomienda clarificar en la redacción si se están regulando cargos o personas que ejercen los cargos.

- s) El Tribunal Universitario de Apelaciones, mediante el oficio UNA-TUA-OFIC-062-2021, del 17 de agosto de 2021, indica:

*En relación con el Oficio UNA-CES-SCU-OFIC-003-2021 recibido el 20 de julio del 2021 sobre la audiencia escrita a la “Propuesta para la modificación del artículo 18, 22, transitorio artículo 22, y artículo 24 del Reglamento del Régimen de contratación Laboral de la UNA” le informo que por el momento este Tribunal no tiene observaciones a dicha propuesta.*

- t) La Comisión para la Atención de los Asuntos de Acoso Laboral, mediante el oficio UNA-CASAL-OFIC-015-2021, del 13 de agosto de 2021, destaca lo siguiente:

*Sin embargo, lo que me queda duda es que no se menciona el puesto de la Comisión para la atención de los Asuntos Sobre Acoso Laboral, y no sé si es porque se omitió o bien porque el puesto del medio tiempo para la presidencia es sin recargo. Y con respecto al pago de dietas se hace solo para las otras personas integrantes propietarias de dicha comisión.*

- u) El CIDEA, mediante el oficio UNA-CIDEA-OFIC-357-2021, del 13 de agosto de 2021, indica que no tiene observaciones al documento.

- v) La Fiscalía contra Hostigamiento Sexual, mediante el oficio UNA-FCHS-OFIC-084-2021, del 12 de agosto de 2021, indica no tener “observaciones a lo solicitado, a parte de las ya realizadas en la propuesta de reforma”.

- w) La Sección Regional Huetar Norte y Caribe, mediante el oficio UNA-SRHNC-OFIC-481-2021, del 12 de agosto de 2021, indica que “no se tienen observaciones, adiciones o mejoras que señalar al documento”.

- x) La Vicerrectoría de Administración, mediante el oficio UNA-VADM-OFIC-1219-2021, del 21 de julio de 2021, indica:

*“se comunica que la modificación propuesta se considera que resulta pertinente y cumple con los supuestos jurídicos que la normativa nacional e institucional así como las disposiciones y directrices emitidas por Ministerio de Hacienda y el Ejecutivo, referidas a la reducción del gasto público. Se respetan derechos laborales de las personas contratadas en este momento y quienes se encuentren en condición de nuevo ingreso queda sujeto a la reglamentación actualizada.”*

- y) La Vicerrectoría de Docencia, mediante el oficio UNA-VD-OFIC-884-2021, del 13 de agosto de 2021, indica:

a. En el artículo 18, se amplía el listado de cargos de dirección de diferentes instancias institucionales, que recibirán “un ” sobresueldo por el ejercicio de éste , lo cual promueve mayor transparencia, tanto para la persona que lo ocupa /ocupará, como desde el punto de vista presupuestario (permite hacer proyecciones y previsiones, con mayor certeza. [...]

c. El transitorio del artículo 22 se considera conveniente, para definir la vigencia (a futuro de la propuesta), así como la forma de cálculo para las personas que actualmente se encuentran ocupando los cargos indicados , especialmente, para explicitar que se nominaliza el recargo y que este no forma parte de la base salarial, elemento fundamental de la propuesta y que en diferentes ámbitos se han considerado como los disparadores del gasto en materia salarial (por el incremento en cascada a tasa creciente que se genera con estas formas de cálculo que ahora se estarían modificando).

[...] Por otra parte, aun considerando la conveniencia de realizar esta modificación, en aras de la transparencia y claridad, resulta importante que se dispongan de los datos necesarios para valorar la situación presupuestaria vigente con la situación propuesta, en términos específicos de los cargos a que se hace referencia, de tal forma que se puedan fundamentar los argumentos que se esgrimen, especialmente en los considerandos 4 y 7; asimismo, conocer, si fuera posible, los criterios que se siguieron para la determinación de la escala porcentual aplicada (pesos relativos conforme a cargos) y la forma de homologación /agrupación de puestos (por complejidad, funciones, responsabilidades, otros).

<p><b>ARTICULO 22: REMUNERACION DE LAS PERSONAS QUE EJERZAN CARGO DE GESTIÓN ACADÉMICA</b></p> <p>Las personas que ejerzan los cargos indicados en el artículo 18 de este reglamento serán remuneradas con su categoría salarial ordinaria y un recargo sobre su salario base. El monto del recargo será el siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Rector: 60%</li> <li>b) Rector Adjunto: 50%</li> <li>c) Vicerrectores y miembros del Consejo Universitario: 40%</li> <li>d) Decanos: 30%</li> <li>e) Vicedecanos: 25%</li> <li>f) Director de unidad académica: 20%</li> <li>g) Subdirector: 15%</li> </ul>	<p><b>ARTICULO 22: REMUNERACION DE LAS PERSONAS QUE EJERZAN LOS CARGOS INDICADOS EN EL ARTICULO 18.</b></p> <p>Las personas que ejerzan los cargos indicados en el artículo 18 de este reglamento serán remuneradas con el salario base de la categoría (académica o administrativa) que ostenten en su puesto en propiedad, más un sobresueldo nominal, calculado con base en el salario establecido para la categoría de profesor II en la escala salarial de julio de 2018.</p> <p>El monto del sobresueldo se establecerá en forma proporcional a la jornada laboral asignada para ocupar el puesto. Este incentivo no genera una nueva base salarial ni modifica el cálculo de los otros pluses salariales.</p> <p>El sobresueldo nominal (monto por un tiempo completo) que le corresponderá a cada puesto es el siguiente:</p>	<p>Se sugiere revisar el requisito que se está indicando de “puesto en propiedad” (el Estatuto no indica explícitamente que las personas que ostenten estos puestos deban tener nombramiento en propiedad).</p> <p>Se recomienda mantener el uso del término “sobresueldo” en todo el texto del artículo, sin modificarlo a “incentivo”.</p>
--	---	--

AUTORIDAD	MONTO POR un tiempo completo
Rector	1.186.694
Rector adjunto	1.068.024
Vicerrector	949.355
Miembro del consejo universitario	949.355
Decano de facultad, centro, sede regional e integrante de CONSACA	771.351
Vicedecano	652.682
Director unidad académica	534.012
Subdirector unidad académica	415.343
Directores Académicos de Campus	534.012
Coordinador académico de campus de sede regional	237.339
Presidente CCP (SEPUNA)	415.343
Coordinador de posgrado. SEPUNA	237.339
Miembros del Consejo Central de Posgrado (CCP). SEPUNA	237.339
Presidente de TEUNA	415.343
Vicepresidente del TEUNA	296.673
Secretario de TEUNA	296.673
Miembros TEUNA (académicos y administrativos)	237.339
Presidente TUA	415.343
Presidente comisión de carrera académica	415.343
Miembros de comisión carrera académica	237.339
Defensor de los estudiantes	356.008
Procurador de la ética	356.008
Presidente editorial de la UNA	415.343
Presidente comité ético científico	356.008
Director APEUNA	415.343
Director OTVE	415.343
Director AICE	415.343
Director de oficina de comunicación director de la oficina de relaciones públicas	415.343
Presidente de comisión sobre denuncias de acoso sexual	356.008

Falta incluir, junto al Director de Unidad Académica: Director de Sección Regional

<p><b>TRANSITORIO AL ARTICULO 22</b></p> <p>La reforma al artículo 22 anterior será aplicable únicamente a las personas que inicien en el ejercicio del cargo a partir de la publicación de la presente reforma normativa. Si existe alguna prórroga de nombramiento, la remuneración del cargo respectivo deberá ajustarse a lo establecido</p>	
<p>en el artículo 22 modificado.</p> <p>En relación con las personas que actualmente ocupan los cargos indicados en el artículo 22, se procederá con la <b>nominalización del recargo</b>, de la siguiente forma:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Se multiplica el porcentaje de recargo que recibe actualmente, por el salario base de julio de 2018, de la categoría salarial que ostenta la persona funcionaria.</li> <li>El monto resultante se nominaliza y se mantiene invariable durante la vigencia del nombramiento.</li> <li>Se procede a la nominalización de los incentivos que recibe actualmente la persona y que están asociados al monto del recargo. Para esto, al recargo nominal resultante de la aplicación del inciso b, se le aplicarán los porcentajes de los incentivos salariales que, antes de la entrada en vigencia de esta reforma reglamentaria, recibía la persona funcionaria.</li> <li>El monto resultante nominalizado (cálculo realizado en inciso c) se pagará únicamente por el periodo en que la persona permanezca en el actual cargo de gestión académica-administrativa.</li> <li>Si la persona funcionaria sube de categoría en el régimen de carrera académica, mientras permanece en el cargo de gestión académica, el monto del recargo nominalizado permanecerá invariable.</li> </ol>	<p>Resulta conveniente señalar, explícitamente, que el monto del recargo calculado y nominalizado no incrementa la base salarial de la persona que ocupa el cargo.</p>
<p><b>ARTICULO 24:</b> <b>CONCEPTUALIZACIÓN DEL RECARGO</b></p> <p>Todos los incentivos salariales que se aprueben en la Universidad Nacional, independiente de su denominación (incentivo, sobresueldo, recargo entre</p>	<p>Se sugiere <i>cambiar el nombre del artículo</i>, para que mantenga consistencia con el cuerpo de este, pues ya el término "recargo", no es de aplicación.</p> <p>Redacción sugerida: <b>Sobre los incentivos salariales.</b></p>

- z) La Vicerrectoría de Investigación, mediante el oficio UNA-VI-OFIG-417-2021, del 19 de agosto 2021, indica que el "transitorio al artículo 22 y artículo 24 es omisa en cuanto a la forma en que se realizará el cálculo por concepto de recargos e incentivos de aquel personal no propietario que asuma puestos de gestión académica. Este punto debe aclararse".

- aa) La Vicerrectoría de Vida Estudiantil, mediante el oficio UNA-VVE-OFIC-464-2021, del 21 de julio 2021, indica:

*En atención al oficio UNA-CES-SCU-OFIC-004-2021, sobre la solicitud de audiencia escrita de la Comisión Especial para el análisis del nuevo contexto legal, financiero y funcional de la UNA, que posibiliten la sostenibilidad de la institución, a la “Propuesta para la modificación del artículo 18, 22, transitorio artículo 22 y artículo 24 del Reglamento del Régimen de Contratación Laboral de la UNA”. Le informo que este despacho no tiene observaciones sobre la propuesta y confirma el apoyo a las modificaciones.*

8. Sobre los aportes de las audiencias orales en fecha viernes 13 de agosto y lunes 16 de agosto de 2021, la Comisión Especial considera importante resaltar:

- a) Escuela de Secretariado Profesional indica:

*Es importante que se especifique que se entiende por prórroga en un nombramiento o continuidad, pues no queda claro si es con la finalización de todo el periodo del cargo o lo que corresponde a los nombramientos en Sigesa. Se hace necesario que se estandaricen las jornadas para los cargos de subdirección, pues hay unidades con 3/4 de tiempo y otras con medio tiempo y esta propuesta no lo contempla.*

*Es importante anotar que las prórrogas se consideran como nuevos nombramientos, por lo que se aplicaría el transitorio 22 de este reglamento.*

*En la propuesta se consideran las distintas jornadas que se podrían generarse en cada cargo, y no corresponde a la presente modificación lo regulado en este mismo reglamento, por cuanto responde al artículo 20.*

- b) En cuanto a lo que propone el Situn sobre la aplicación del transitorio, es importante indicar que no es necesario generarlo para que se pueda analizar la norma en lo sucesivo.
- c) En lo indicado por la Vicerrectora de Docencia, en relación con la vigencia del transitorio al artículo 22, cabe indicar que no aplica fijar una fecha de vigencia, dado que no se conoce los periodos de conclusión de los cargos actuales.
- d) Para el caso de los porcentajes de recargo que se aplican a los distintos cargos mencionados en el artículo 18, es importante indicar que no corresponde al énfasis de la actual modificación de normativa por cuanto la misma responde a lo indicado por la Ley n.º 9635.
9. Una vez analizada la información recibida mediante las audiencias escritas expuestas en el considerando 7 y 8, la Comisión Especial de Sostenibilidad Financiera y Presupuestaria de la UNA, en el marco de sus competencias, determina que:

- a) Que la situación financiera institucional, en especial en temas relacionados a sobresueldos, incentivos, y otros pluses salariales, requieren de un abordaje sistemático, donde los análisis a realizar deben de contener proyecciones de impacto presupuestario, que garanticen generar los escenarios posibles de compromisos presupuestarios que la institución deba de comprometerse en las sucesivas formulaciones presupuestarias, y pueda por tanto cumplir su respectiva ejecución.
- b) Los acuerdos de financiamiento del presupuesto FEES, desde que se cambiaron las negociaciones quinquenales a periodos anuales, generan incertidumbre presupuestaria y de planificación institucional, al ser ésta la principal fuente de financiamiento para atender la acción sustantiva y la gestión institucional, incluido el pago de remuneraciones, las cuales representan el mayor componente de los egresos institucionales.
- c) Aunque no se han resuelto los procesos judiciales relacionados con la aplicación de la Ley n.º 9635, se giraron disposiciones que son de acatamiento obligatorio para la institución y su no aplicación generan responsabilidades y consecuencias negativas para la universidad, pues se pondría en riesgo la aprobación del plan presupuesto 2022.

10. Del análisis realizado por la Comisión Especial se determina lo siguiente:

- a. En relación con lo indicado por la Escuela de Secretariado Profesional, sobre la importancia de especificar lo que se entiende por prórroga en un nombramiento o continuidad, y la necesidad de estandarizar las jornadas para los cargos de subdirección, pues hay unidades con 3/4 de tiempo y otras con medio tiempo y esta propuesta no lo contempla, es importante anotar que las prórrogas se consideran como nuevos nombramientos, por lo que se aplicaría el transitorio 22 de este reglamento, y además en la actual propuesta, se consideran las distintas jornadas que se podrían generarse en cada cargo, por tanto no correspondería a la presente modificación, lo regulado en el artículo 20 de este mismo reglamento.
- b. En cuanto a lo que propone el Situn sobre la aplicación del transitorio, es importante indicar que no es necesario generarlo para que se pueda analizar la norma en lo sucesivo.
- c. En lo indicado por la Vicerrectora de Docencia, en relación con la vigencia del transitorio al artículo 22, cabe indicar que no aplica fijar una fecha de vigencia, dado que no se conoce los periodos de conclusión de los cargos actuales.
- d. Para el caso de los porcentajes de recargo que se aplican a los distintos cargos mencionados en el artículo 18, es importante indicar que no

corresponde al énfasis de la actual modificación de normativa por cuanto la misma responde a lo indicado por la Ley n.º 9635.

Una vez incluidas las observaciones de forma y fondo relacionadas con el contexto de la reforma normativa supracitada, esta comisión considera pertinente, dado el contexto que se encuentra la institución, atender las modificaciones reglamentarias propuestas.

11. Es importante indicar que, junto a estas modificaciones generales, el Consejo Universitario está procediendo a modificar los reglamentos específicos relacionados.

**POR TANTO, SE ACUERDA :**

A. APROBAR LA MODIFICACION DEL ARTICULO 18, 22, TRANSITORIO ARTICULO 22, Y ARTICULO 24 DEL REGLAMENTO REGIMEN DE CONTRATACION LABORAL DE LA UNA, EN LOS SIGUIENTES TERMINOS:

**ARTÍCULO 18: CARGOS REGULADOS POR ESTE CAPÍTULO**

Serán reguladas por este capítulo las personas que ejerzan los siguientes cargos:

- a. Miembros académicos y administrativos del Consejo Universitario.
- b. Quien ocupe la Rectoría y la Rectoría Adjunta.
- c. Quienes ocupen las vicerrectorías.
- d. Quien ocupe del decanato y el vicedecanato de facultad, centro o sede.
- e. Quien ocupe de la dirección y la subdirección de unidad académica y secciones regionales.
- f. Directores Académicos de Campus.
- g. Coordinador académico de campus de sede regional.
- h. Presidente CCP. SEPUNA.
- i. Coordinador de posgrado. SEPUNA.
- j. Miembros del Consejo Central de Posgrado (CCP). SEPUNA.
- k. Presidente de TEUNA.
- l. Vicepresidente del TEUNA.
- m. Secretario de TEUNA.
- n. Miembros TEUNA (académicos y administrativos).
- o. Presidente TUA.
- p. Presidente comisión de carrera académica.
- q. Miembros de comisión carrera académica.
- r. Defensor de los estudiantes.
- s. Procurador de la ética.
- t. Presidente editorial de la UNA.
- u. Presidente comité ético científico.
- v. Director APEUNA.
- w. Director OTVE.
- x. Director AICE.

- y. Director de oficina de comunicación
- z. Director de la oficina de relaciones públicas.
- aa. Presidente de comisión sobre denuncias de acoso sexual.

**ARTÍCULO 22: REMUNERACIÓN DE LAS PERSONAS QUE EJERZAN LOS CARGOS INDICADOS EN EL ARTICULO 18.**

Las personas que ejerzan los cargos indicados en el artículo 18 de este reglamento serán remuneradas con el salario base de la categoría (académica o administrativa) que ostenten en su puesto, más un sobresueldo nominal, calculado con base en el salario establecido para la categoría de profesor II en la escala salarial de julio de 2018. El monto del sobresueldo se establecerá en forma proporcional a la jornada laboral asignada para ocupar el puesto. Este sobresueldo no genera una nueva base salarial ni modifica el cálculo de los otros pluses salariales.

El sobresueldo nominal (calculado sobre la base de un tiempo completo categoría de profesor II en la escala salarial de julio de 2018) será el siguiente para cada cargo que a continuación se detalla:

<b>AUTORIDAD</b>	<b>MONTO POR un tiempo completo</b>
Rector	1.186.694
Rector adjunto	1.068.024
Vicerrector	949.355
Miembro del consejo universitario	949.355
Decano de facultad, centro, sede regional e integrante de CONSACA	771.351
Vicedecano	652.682
Director unidad académica o director de Sección Regional	534.012
Subdirector unidad académica o subdirector de Sección Regional	415.343
Directores Académicos de Campus	534.012
Coordinador académico de campus de sede regional	237.339
Presidente CCP (SEPUNA)	415.343
Coordinador de posgrado. SEPUNA	237.339
Miembros del Consejo Central de Posgrado (CCP). SEPUNA	237.339
Presidente de TEUNA	415.343
Vicepresidente del TEUNA	296.673
Secretario de TEUNA	296.673
Miembros TEUNA (académicos y administrativos)	237.339
Presidente TUA	415.343

Presidente comisión de carrera académica	415.343
Miembros de comisión carrera académica	237.339
Defensor de los estudiantes	356.008
Procurador de la ética	356.008
Presidente editorial de la UNA	415.343
Presidente comité ético científico	356.008
Director APEUNA (Aplica sobresueldo solo en caso de ser académico)	415.343
Director OTVE (Aplica sobresueldo solo en caso de ser académico)	415.343
Director AICE (Aplica sobresueldo solo en caso de ser académico)	415.343
Presidente de comisión sobre denuncias de acoso sexual	356.008

El monto del sobresueldo nominal le corresponderá a cada cargo según su jornada nombrada.

## **TRANSITORIO AL ARTÍCULO 22**

La reforma al artículo 22 anterior será aplicable únicamente a las personas que inicien en el ejercicio del cargo a partir de la publicación de la presente reforma normativa. Si existe alguna prórroga de nombramiento, la remuneración del cargo respectivo deberá ajustarse a lo establecido en el artículo 22 modificado.

En relación con las personas que actualmente ocupan los cargos indicados en el artículo 22, se procederá con la nominalización del recargo, de la siguiente forma:

- a) Se multiplica el porcentaje de recargo que recibe actualmente, por el salario base de julio de 2018, de la categoría salarial que ostenta la persona funcionaria.
- b) El monto resultante se nominaliza y se mantiene invariable durante la vigencia del nombramiento.
- c) Se procede a la nominalización de los incentivos que recibe actualmente la persona y que están asociados al monto del recargo. Para esto, al recargo nominal resultante de la aplicación del inciso b, se le aplicarán los porcentajes de los incentivos salariales que, antes de la entrada en vigencia de esta reforma reglamentaria, recibía la persona funcionaria
- d) El monto resultante nominalizado (cálculo realizado en inciso c) se pagará únicamente por el periodo en que la persona permanezca en el actual cargo de gestión académica-administrativa.
- e) Si la persona funcionaria sube de categoría en el régimen de carrera académica, mientras permanece en el cargo de gestión académica, el monto del recargo nominalizado permanecerá invariable.

## **ARTÍCULO 24: SOBRE LOS INCENTIVOS SALARIALES**

A partir de la entrada en vigencia de la presente norma, todos los incentivos salariales que se aprueben en la Universidad Nacional, independiente de su denominación (incentivo, sobresueldo, recargo, entre otros), no modificarán la base salarial de la persona beneficiada.

ACUERDO FIRME.

- B. COMUNICAR A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA QUE SIMULTANEAMENTE EL CONSEJO UNIVERSITARIO ESTÁ ATENDIENDO LAS MODIFICACIONES A LOS REGLAMENTOS ESPECIFICOS QUE ASÍ LO REQUIEREN. ACUERDO FIRME.

## **REGLAMENTO DE RÉGIMEN LABORAL**

### **Presentación:**

Este reglamento tiene como objeto establecer los aspectos generales de la relación laboral en la Universidad Nacional. Integra aspectos propios de la contratación de los estamentos académico y administrativo, que se regulan en la Convención Colectiva y otras normativas universitarias. Además, incluye las normas que regulan la relación de empleo de las autoridades de conducción superior y su forma especial de remuneración, así como las especificidades de contratación laboral del personal de fiscalización y asesoría jurídica.

Adicional a lo anterior, establece pautas generales en relación con el régimen de confianza, los requisitos y los controles de la declaración jurada de jornada y horario, la recontractación del personal y el auxilio de cesantía.

Existen otros reglamentos en esta materia, pero por su temática específica, se considera conveniente mantenerlos en forma independiente, con el objetivo de facilitar su acceso y ubicación, por parte del usuario, nos referimos a El Régimen de Disponibilidad, Vacaciones y Permisos, entre otros.

## **CAPÍTULO I ASPECTOS GENERALES DE LA CONTRATACIÓN LABORAL**

### **ARTÍCULO 1: OBJETO DEL REGLAMENTO**

Este reglamento tiene por objeto la creación de un marco jurídico general al cual se sujetará el personal de la Universidad Nacional que posee potestades jurídicas de proponer nombramientos y complementar así las disposiciones que, actualmente, rigen en otros reglamentos.

Direcciona a la persona usuaria a la ubicación de las normas específicas que regulan la contratación de cada estamento universitario, autoridades de conducción superior, de fiscalización y asesoría jurídica. Finalmente, establece normas generales propias del empleo universitario, relacionadas con el régimen de confianza, recontractación, declaración jurada de jornada y horario, la forma de remuneración de las autoridades y el auxilio de cesantía.

## ARTÍCULO 2: TIPO DE CONTRATACIONES

Para el cumplimiento de sus funciones, la Universidad Nacional podrá contratar personal por tiempo indeterminado, a plazo fijo y por sustitución.

## ARTÍCULO 3: NORMAS ESPECÍFICAS PARA LA CONTRATACIÓN DE LOS DIFERENTES ESTAMENTOS

La contratación laboral del personal académico se regula en el Reglamento de Contratación del Personal Académico y en la Convención Colectiva de Trabajo.

La contratación laboral del personal administrativo se regula en la Convención Colectiva de Trabajo y en el Reglamento del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, en lo relacionado con el sistema de clasificación y valoración de perfiles de cargos de trabajo y salarios de la Universidad Nacional.

La contratación laboral de las autoridades de conducción superior y de control jurídico y de fiscalización se regula por el Reglamento Específico aprobado por el Consejo Universitario.

## ARTÍCULO 4: ESTABILIDAD LABORAL

La estabilidad laboral se adquiere en las plazas en propiedad y mediante concurso por oposición para el caso del personal académico y mediante concurso de antecedentes, en el caso del personal administrativo.

## ARTICULO 5: INDEMNIZACIÓN EN CASO DEL PERSONAL EN SUSTITUCIÓN

Cuando estuviera sustituyendo a otro por más de dos años, al cesar en su sustitución tendrá derecho a que se le reconozca a título de indemnización un mes de salario por cada año o fracción superior a seis meses, siempre y cuando no continuara trabajando para la Universidad.

## **CAPÍTULO II DEL PERSONAL BAJO RÉGIMEN DE CONFIANZA**

### **ARTÍCULO 6: NOMBRAMIENTOS DEL PERSONAL EN EL RÉGIMEN DE CONFIANZA**

Serán contratadas bajo el régimen de confianza aquellas personas, expresamente indicadas en este reglamento, subordinadas directa y jerárquicamente a la autoridad de la Rectoría, la Rectoría Adjunta, las Vicerrectorías y los Decanatos, que en virtud de la naturaleza de las tareas que atienden y las características profesionales exigidas para su desempeño, requieren de la confianza y el apoyo especial de la autoridad superior.

El personal nombrado podrá ser removido en cualquier momento y podrá provenir del estamento académico o administrativo, e incluso, en casos excepcionales y calificados, ser personas externas a la institución.

### **ARTÍCULO 7: PROCEDIMIENTO Y PLAZO DE NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL BAJO RÉGIMEN DE CONFIANZA**

Los nombramientos del personal de confianza, no requerirán el trámite de concurso, y serán por tiempo determinado a propuesta de la autoridad correspondiente, hasta por el tiempo en que la autoridad jerárquica lo considere, dentro del plazo de su gestión.

### **ARTÍCULO 8: EL PERSONAL DE RÉGIMEN DE CONFIANZA**

En la Universidad Nacional serán cargos bajo régimen de confianza:

- a. Profesional asesor general en servicios administrativos de Rectoría.
- b. Profesional asesor en proceso en servicios administrativos de la Rectoría Adjunta y las Vicerrectorías.
- c. Director ejecutivo o directora ejecutiva en servicios administrativos de facultades, centros y sedes regionales.
- d. Profesional asistencial en servicios secretariales (secretaría ejecutiva) de la Rectoría, la Rectoría Adjunta y las Vicerrectorías.
- e. Gestión operativa especializada en servicios generales (chofer) de la Rectoría y de la Rectoría Adjunta.
- f. Quienes prestan servicios temporales en la Rectoría, la Rectoría Adjunta y las Vicerrectorías, de conformidad con el reglamento respectivo.

- g. Otros puestos creados por reglamento debidamente aprobado por el Consejo Universitario.

*Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-2273-2016.*

**TRANSITORIO A LOS REGLAMENTOS DEL RÉGIMEN LABORAL, DE RECTORÍA, RECTORÍA ADJUNTA Y VICERRECTORÍAS, DEL SISTEMA DE PLANIFICACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL Y DE LA VINCULACIÓN EXTERNA REMUNERADA, LA COOPERACIÓN EXTERNA Y LA RELACIÓN CON LA FUNDAUNA**

Se prorroga los nombramientos del personal de confianza conforme al artículo 8, inciso a), b), d), e) y f) del Reglamento del Régimen Laboral, los artículos 14, 18, 36 y 38 del Reglamento de Rectoría, Rectoría Adjunta y Vicerrectorías, el artículo 16 del Reglamento del Sistema de Planificación de la Universidad Nacional y el artículo 24 bis del Reglamento de Transferencia y Vinculación Externa por el plazo del nombramiento de las autoridades transitorias de Rectoría y de Rectoría Adjunta.

Lo anterior en el tanto el personal nombrado acepte continuar temporalmente en el respectivo cargo, caso contrario el nombramiento será realizado por la persona designada en el cargo de Rector(a) de manera transitoria.

Para todos los efectos estos nombramientos serán efectivos durante el plazo del nombramiento de las autoridades transitorias de Rectoría y de Rectoría Adjunta.

*Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-101-2020.*

**TRANSITORIO 1 AL ARTÍCULO 8**

Las personas citadas en los incisos anteriores, que antes de la definición del cargo como de régimen de confianza, hayan adquirido propiedad en este, seguirán en esa misma condición hasta el cese de la prestación de sus servicios. Cuando esto ocurra y el cargo quede vacante, el Programa Desarrollo de Recursos Humanos elaborará la correspondiente resolución para declararlo cargo del régimen de confianza.

**TRANSITORIO 2 AL ARTÍCULO 8**

***La vigencia y jornada se formaliza de la siguiente forma:***

Director Asesor en Servicios Administrativos. Vigencia: cierre financiero y técnico del proyecto estimado al **31 de julio de 2020**, jornada 40 horas.

Profesional Asesor en Planeamiento (**Coordinador Área de Gestión Administrativa y Académica**). Vigencia: cierre financiero y técnico del proyecto estimado al **31 de julio de 2020**, jornada 40 horas.

Profesional Asesor General en Planeamiento Espacial (Coordinador **Área Infraestructura y Adquisiciones**). Vigencia: hasta la conclusión y recepción definitiva (cierre técnico) de todas las obras de infraestructura y elaboración de informes finales, estimado al **31 de julio del 2020** jornada 40 horas.

Profesional Asistencial en Servicios Administrativos (**Asistente Administrativo**). Vigencia: cierre financiero y técnico del proyecto estimado al **31 de julio de 2020**, jornada 40 horas.

Profesional Asistencial en **Proveeduría**. vigencia: hasta el hasta el **31 de julio del 2020, jornada 40 horas**.

Gestión Operativa Básica en Servicios Generales (**Conserje**). Vigencia: hasta el **31 de julio del 2020**, jornada 40 horas.

Profesional Analista en Planeamiento Espacial (Asistente - **Regente Ambiental**). Vigencia: a partir del **1 de abril 2020 hasta el 30 de abril 2020**, jornada 40 horas.

*Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-2275-2016, según el oficio UNA-SCU-ACUE-2582-2017, según el oficio UNA-SCU-ACUE-860-2018, según el oficio UNA-SCU-ACUE029-2019 y según el oficio UNA-SCU-ACUE-077-2020.*

#### TRANSITORIO 3 AL ARTÍCULO 8

Profesional Asistencial en Financiero Contable (Programa de Gestión Financiera). Vigencia: al **31 de julio de 2020**.

*Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-2275-2016, según el oficio UNA-SCU-ACUE-2582-2017, según el oficio UNA-SCU-ACUE-860-2018, según el oficio UNA-SCU-ACUE-029-2019 y según el oficio UNA-SCU-ACUE-077-2020.*

#### TRANSITORIO 4 AL INCISO f) ARTÍCULO 8

*Derogado según el oficio UNA-SCU-ACUE-2273-2016.*

#### ARTÍCULO 9: SOBRE LOS PUESTOS DE CONFIANZA DE ASESORÍA DIRECTA A RECTOR, RECTOR ADJUNTO Y VICERRECTORES

La cantidad de plazas que existirán para realizar los nombramientos indicados en el inciso f) del artículo 8 anterior, serán solicitadas y justificadas por quien ocupa la Rectoría, tanto en el aspecto presupuestario como en relación con su planificación estratégica. Serán aprobadas o no por el Consejo Universitario, con base en el informe presentado.

Cada vez que se genere un cambio de gestión en la Rectoría, las nuevas autoridades podrán nombrar su personal de confianza en las plazas existentes con que contaba la anterior gestión. Además, en el plazo máximo de dos meses a partir de la juramentación de la persona que ocupe la Rectoría, esta deberá presentar un informe de los puestos de confianza para aprobación o modificación por el Consejo Universitario. Igualmente, en cualquier momento, durante la gestión quien ocupe la Rectoría, podrá solicitar un aumento o disminución de plazas.

Las plazas en esta condición deberán estar debidamente identificadas en el sistema como plazas para el régimen de confianza, tanto para su ejecución y contratación como para el control y el seguimiento.

Quienes ocupen la Rectoría, Rectoría Adjunta y vicerrectorías, no podrán utilizar plazas ordinarias propietarias, a plazo fijo, o por servicios específicos para realizar nombramientos, académicos o administrativos, temporales en sus instancias, pues para nuevos requerimientos deberán solicitar aumento de plazas de confianza, al Consejo Universitario.

#### TRANSITORIO A LOS ARTÍCULOS 8 INCISO F) Y ARTÍCULO 9:

Para efectos de definir, por primera vez, la cantidad de plazas para puestos de confianza existentes en la Rectoría, la Rectoría Adjunta y las vicerrectorías, a efectos de aplicar estos artículos e identificar las plazas existentes y llevar el control indicado en el artículo 9, en el plazo máximo de dos meses a partir de la aprobación de este reglamento, corresponderá al Programa Desarrollo de Recursos Humanos, en coordinación con el Programa de Gestión Financiera y las instancias antes indicadas realizar las siguientes acciones:

- a) Identificar las plazas en esta condición, las labores que ejecutan y las personas nombradas.
- b) En el plazo del primer mes indicado en el párrafo inicial, quien ocupa la Rectoría presentará un informe al Consejo Universitario para la aprobación de número de plazas.
- c) Con el acuerdo del Consejo Universitario, quien ocupa la Dirección del Programa Desarrollo de Recursos Humanos emitirá una resolución formal en la cual identifica las plazas en régimen de confianza y corrige las actuales acciones de personal de las contrataciones, con la indicación expresa de su condición de nombramientos en régimen de confianza.
- d) El Programa de Gestión Financiera deberá realizar las modificaciones que correspondan en el presupuesto para la identificación de las plazas.

- e) Corresponderá a quien ocupe la Dirección del Programa Desarrollo de Recursos Humanos garantizar que no existen otras plazas ordinarias, propietarias, a plazo fijo o por servicios específicos, en la Rectoría, la Rectoría Adjunta y las Vicerrectorías, para nombrar temporalmente profesionales en asesoría directa u otros puestos de confianza.

#### ARTÍCULO 10: REQUISITOS DEL PERSONAL BAJO RÉGIMEN DE CONFIANZA

Para ser nombrado en los cargos de confianza indicados en los incisos a) a g) del artículo 8 de este reglamento, la persona candidata debe cumplir con el requisito de educación formal y requisito legal que establece el Manual Descriptivo de Perfiles de Cargos de la Universidad Nacional.

En el supuesto de las personas que prestan servicios en la Rectoría, la Rectoría Adjunta y las Vicerrectorías indicadas en el inciso f) del artículo 8, se seguirán las siguientes disposiciones:

- a) Si la persona asesora va a ser nombrada en un cargo administrativo existente y regulado por el Manual Descriptivo de Perfiles de Cargos de la Universidad Nacional, deberá cumplir con el requisito de educación formal y requisito legal que establece dicho Manual y será remunerada con el salario de ese cargo.
- b) Si la persona candidata a asesora va a ser nombrada en un cargo administrativo inexistente en el actual Manual Descriptivo de Perfiles de Cargos de la Universidad Nacional, la Rectoría solicitará al Programa Desarrollo de Recursos Humanos el estudio y la inclusión del nuevo cargo, de conformidad con la normativa vigente. La persona candidata a asesora deberá cumplir con los requisitos legales y de educación formal establecidos en el Manual citado. Y se le contratará y remunerará de conformidad con lo aprobado por la dirección del Programa Desarrollo de Recursos Humanos y con fundamento en el respectivo estudio técnico.

*Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-1207-2017.*

- c) Solamente en el caso que la persona asesora forme parte del cuerpo académico de la Universidad Nacional, ejecutará sus labores con la categoría y la remuneración otorgada por la Comisión de Carrera Académica al momento del nombramiento.

*Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-2273-2016.*

### **CAPÍTULO III: DE LA DECLARACIÓN JURADA DE HORARIO Y JORNADA**

#### **ARTÍCULO 11: OBLIGACIÓN DE REALIZAR LA DECLARACIÓN JURADA DE JORNADA Y HORARIO**

Es obligación del personal de la Universidad Nacional, académico o administrativo, elaborar y presentar el instrumento o mecanismo institucional, físico o digital, que garantice el establecimiento y el control de las declaraciones juradas de jornada y horario, en los siguientes casos:

- a. Sea contratado por primera vez.
- b. Cada vez que se tramite un cambio en su relación laboral con la institución que implique modificación en la jornada, horario, unidad ejecutora, puesto o plan de nombramiento.
- c. En el caso del personal académico, al inicio de cada ciclo lectivo u otras situaciones similares, según corresponda.

#### **ARTÍCULO 12: RESPONSABILIDADES DE LAS AUTORIDADES SUPERIORES JERÁRQUICAS**

Es deber de quienes ocupan los decanatos, los vicedecanatos, las direcciones y las subdirecciones de unidades académicas y administrativas y de toda autoridad superior jerárquica en la institución:

- a. Velar porque el personal de la Universidad Nacional bajo su responsabilidad emita y suscriba de manera consistente, oportuna y de acuerdo con los procedimientos establecidos por el Programa Desarrollo de Recursos Humanos los formularios o los instrumentos de declaración jurada de jornada y horario, al ingresar a laborar, al tramitarse movimientos de personal que impliquen cambios en la jornada o en el horario, así como al inicio de cada ciclo lectivo u otras situaciones similares, según corresponda.
- b. Verificar cuidadosamente la suficiencia y la formalidad de los datos que se consignan en formularios o instrumentos de declaración jurada de jornada y horario, y se relacionan con la Universidad Nacional; de avalar esta información se remite oportunamente al Programa Desarrollo de Recursos Humanos para garantizar la seguridad de los datos, el detalle de actividades por realizar y las horas efectivas cierran con la totalidad de la jornada contratada sin existir incumplimientos normativos, como superposición horaria, exceso de jornadas

permitidas, según Conare, o contravención de las prohibiciones establecidas en los regímenes de dedicación exclusiva y prohibición.

- c. Controlar que el personal universitario, bajo su responsabilidad, cumpla adecuadamente con sus jornadas laborales.
- d. Velar por el cumplimiento, por parte del personal universitario que estén bajo su jerarquía, de las disposiciones jurídicas relativas a dedicación exclusiva, jornadas de trabajo y a la prohibición de superposición horaria.

### ARTÍCULO 13: RESPONSABILIDADES DEL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS Y LA DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN

Corresponderá al Programa Desarrollo de Recursos Humanos:

- a. Crear y garantizar el funcionamiento de los sistemas de información e instrumentos para la operacionalización y el control de las declaraciones juradas de jornada y horario, con el apoyo técnico de la Dirección de Tecnologías de la Información y la Comunicación.
- b. Establecer plazos para la presentación de las declaraciones juradas de jornada de trabajo y horario del personal académico, según la periodicidad de los ciclos lectivos y, de requerir su remisión consistente y oportuna, como requisito para tramitar el ingreso de todo el personal universitario nuevo a la institución y todos los movimientos de personal que impliquen cambios en la jornada u horarios, así como cuando se firmen contratos de dedicación exclusiva o sus respectivas prórrogas.
- c. Establecer un mecanismo de comunicación y asesoría, al menos semestral, que recuerde a quienes ocupen los decanatos y las direcciones, de las unidades académicas y administrativas, y al personal universitario en general, la obligación de actualizar la declaración jurada de jornada y horario de trabajo, con la prevención a estos últimos de que es su responsabilidad comunicar los cambios de horario o jornada respectivos, so pena de que su omisión sea considerada ocultamiento de información, lo cual será sancionado de conformidad con lo establecido en el artículo quinto del reglamento y del artículo 41 del Convenio de Coordinación de la Educación Superior Universitaria Estatal de Costa Rica.
- d. Verificar la juridicidad, suficiencia y formalidad de la información que se consigna en los formularios de declaración jurada de jornada y horario, de rechazar formalmente las que se encuentren incompletas o no se ajusten a los procedimientos de confección establecidos. Además, en el caso de que se

detecten anomalías se debe remitir a la persona superior jerárquica respectiva para que investigue y sienta las responsabilidades que correspondan, de conformidad con la normativa vigente.

#### ARTÍCULO 14: RESPONSABILIDADES DE QUIENES OCUPEN LA RECTORÍA ADJUNTA Y LAS VICERRECTORÍAS

Quienes ocupen las Rectoría Adjunta y las Vicerrectorías deben velar porque en las diferentes facultades y centros, sedes, unidades académicas, secciones regionales y dependencias académicas y administrativas, según corresponda, se cumpla con la presentación oportuna de las declaraciones juradas de jornada y horario laboral.

#### ARTÍCULO 15: DE LA ASESORÍA POR PARTE DEL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS Y LA ASESORÍA JURÍDICA

Las respectivas autoridades superiores jerárquicas para el control de las jornadas y los horarios del personal universitario cuentan con la asesoría, colaboración y coadyuvancia del Programa Desarrollo de Recursos Humanos y la Asesoría Jurídica.

#### ARTÍCULO 16: SOBRE LA SUPERPOSICIÓN HORARIA DEL PERSONAL ACADÉMICO

La superposición horaria se constituye en relación con la totalidad de las horas declaradas por el personal académico, según los criterios institucionales de asignación de la carga académica, en el respectivo instrumento. La superposición se configurará aun cuando las acciones declaradas se ejecuten o no en las instalaciones de la universidad.

### **CAPÍTULO IV: RECONTRATACIÓN DEL PERSONAL UNIVERSITARIO**

#### ARTÍCULO 17: RECONTRATACIÓN DE PERSONAL UNIVERSITARIO

Cuando una persona académica o administrativa deja de trabajar en la Universidad Nacional y, posteriormente, desea reincorporarse, deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a. En caso de que haya laborado en la institución con un contrato a plazo definido o indefinido, y concluido este no haya recibido el pago del auxilio de cesantía, en este caso podrá reincorporarse en cualquier momento.
- b. Independiente del tipo de contrato laboral, haya concluido su relación laboral y la Universidad le haya cancelado el monto correspondiente al auxilio de cesantía, de conformidad con lo que establece el **artículo 95 de la Convención Colectiva y el**

**artículo 29 de Código de Trabajo**, en este caso no podrá ser contratado hasta tanto hayan transcurrido los siguientes periodos:

- i. Los meses correspondientes al pago del derecho de auxilio de cesantía, si la conclusión de la relación laboral fue tomada por la institución.
- ii. Tres años en el caso de renuncia.

Los aportes de cesantía realizados por la institución a las operadoras que administran esos fondos, según la legislación nacional, Asouna, Coopeuna y el Fondo de Beneficio Social, no afectan la recontractación de personal.

- c. En caso de que el cese de sus funciones tenga origen en la jubilación o la pensión, el funcionario o la funcionaria se podrá reincorporar, solamente, en los términos que le permita su régimen de pensión y según las normas institucionales que regulan la contratación del personal académico jubilado.
- d. En los casos en que la relación laboral finalizó por causas o motivos disciplinarios, solamente procederá la recontractación cuando hayan transcurrido diez años.

*Modificado según el oficio UNASCU-ACUE-276-2019.*

## **CAPÍTULO V**

### **SISTEMA DE REMUNERACIÓN DE LAS AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

#### **ARTÍCULO 18: CARGOS REGULADOS POR ESTE CAPÍTULO**

Serán reguladas por este capítulo las personas que ejerzan los siguientes cargos:

- a. Miembros académicos y administrativos del Consejo Universitario.
- b. Quien ocupe la Rectoría y la Rectoría Adjunta.
- c. Quienes ocupen las vicerrectorías.
- d. Quien ocupe del decanato y el vicedecanato de facultad, centro o sede.
- e. Quien ocupe de la dirección y la subdirección de unidad académica y secciones regionales.
- f. Directores Académicos de Campus.
- g. Coordinador académico de campus de sede regional.
- h. Presidente CCP. SEPUNA.
- i. Coordinador de posgrado. SEPUNA.

- j. Miembros del Consejo Central de Posgrado (CCP). SEPUNA.
- k. Presidente de TEUNA.
- l. Vicepresidente del TEUNA.
- m. Secretario de TEUNA.
- n. Miembros TEUNA (académicos y administrativos).
- o. Presidente TUA.
- p. Presidente comisión de carrera académica.
- q. Miembros de comisión carrera académica.
- r. Defensor de los estudiantes.
- s. Procurador de la ética.
- t. Presidente editorial de la UNA.
- u. Presidente comité ético científico.
- v. Director APEUNA.
- w. Director OTVE.
- x. Director AICE.
- y. Director de oficina de comunicación
- z. Director de la oficina de relaciones públicas.
- aa. Presidente de comisión sobre denuncias de acoso sexual.

*Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-219-2021.*

**ARTÍCULO 19: JORNADA DE QUIENES OCUPAN LA RECTORÍA, LA RECTORÍA ADJUNTA, LAS VICERRECTORÍAS, LOS DECANATOS, LOS VICEDECANATOS, LAS DIRECCIONES DE UNIDAD ACADÉMICA Y EL CONSEJO UNIVERSITARIO:**

Quienes ocupan la Rectoría, la Rectoría Adjunta, las vicerrectorías, los decanatos, los vicedecanatos, las direcciones de unidad académica y el Consejo Universitario tendrán una jornada de tiempo completo para el ejercicio de sus funciones.

**TRANSITORIO AL ARTÍCULO 19**

Quienes ocupen las direcciones de las unidades académicas, incluidos los institutos, mantendrán la jornada de dedicación a la gestión académica vigente al momento de la aprobación de este reglamento, hasta tanto se modifique este artículo.

Apeuna en el plazo máximo de seis meses a partir de la publicación de este reglamento deberá presentar al Consejo Universitario una propuesta, con escenarios que permitan disponer de elementos para la definición de la jornada de quienes ocupen la dirección y la subdirección de las unidades académicas, tomando en consideración al menos, la cantidad de plazas laborales, recursos de operación, planes de estudios, estudiantes, programas, proyectos y actividades académicas.

#### ARTÍCULO 20: JORNADA DE LAS PERSONAS QUE OCUPAN EN LA SUBDIRECCIÓN

Quienes ocupan la subdirección de unidad académica contará con la jornada definida por la Rectoría Adjunta, a propuesta del Consejo Académico de Facultad y Centro, según la complejidad de la unidad.

#### TRANSITORIO AL ARTÍCULO 20

Quienes ocupan las subdirecciones mantendrán la jornada asignada por la Vicerrectoría Académica, con fundamento en el artículo 119 del Estatuto Orgánico anterior, hasta tanto la Rectoría Adjunta, mediante resolución razonada, la modifique.

Apeuna en el plazo máximo de seis meses, a partir de la publicación de este reglamento, deberá presentar al Consejo Universitario una propuesta con escenarios que permitan disponer de elementos para la definición de la jornada de quienes ocupan la dirección y subdirección de las unidades académicas y considerar al menos, la cantidad de plazas laborales, recursos de operación, planes de estudios, estudiantes, programas, proyectos y actividades académicas.

Los institutos interdisciplinario mantendrán la estructura vigente hasta el 17 de agosto de 2015, hasta tanto se apruebe el nuevo Reglamento de Unidades Académicas.

#### ARTÍCULO 21: EJERCICIO DE LA ACCIÓN SUSTANTIVA POR PUESTOS DE GESTIÓN ACADÉMICA

Quienes ocupan el vicedecanato y la dirección de unidad académica deberán dedicar, dentro de su jornada, un cuarto del tiempo a actividades de docencia, investigación, extensión o producción. La misma obligación tendrán quienes ocupan las subdirecciones de unidades académicas, si su jornada de dedicación a la gestión académica es de tiempo completo.

En el caso de quienes ocupan los cargos de miembro académico del Consejo Universitario, mantendrán un vínculo con el quehacer sustantivo regulado en el reglamento de este órgano colegiado.

Transitorio al artículo 21

Quienes ocupan los decanatos y que al momento de la aprobación de este reglamento tengan un cuarto de tiempo de su jornada dedicada a actividades de acción sustantiva, dejarán de realizar esas actividades, si así lo consideran, a partir del siguiente ciclo lectivo, posterior a la aprobación de este reglamento.

## ARTÍCULO 22: REMUNERACIÓN DE LAS PERSONAS QUE EJERZAN LOS CARGOS INDICADOS EN EL ARTICULO 18.

Las personas que ejerzan los cargos indicados en el artículo 18 de este reglamento serán remuneradas con el salario base de la categoría (académica o administrativa) que ostenten en su puesto, más un sobresueldo nominal, calculado con base en el salario establecido para la categoría de profesor II en la escala salarial de julio de 2018.

El monto del sobresueldo se establecerá en forma proporcional a la jornada laboral asignada para ocupar el puesto. Este sobresueldo no genera una nueva base salarial ni modifica el cálculo de los otros pluses salariales.

El sobresueldo nominal (calculado sobre la base de un tiempo completo categoría de profesor II en la escala salarial de julio de 2018) será el siguiente para cada cargo que a continuación se detalla:

<b>AUTORIDAD</b>	<b>MONTO POR un tiempo completo</b>
Rector	1.186.694
Rector adjunto	1.068.024
Vicerrector	949.355
Miembro del consejo universitario	949.355
Decano de facultad, centro, sede regional e integrante de CONSACA	771.351
Vicedecano	652.682
Director unidad académica o director de Sección Regional	534.012
Subdirector unidad académica o subdirector de Sección Regional	415.343
Directores Académicos de Campus	534.012
Coordinador académico de campus de sede regional	237.339
Presidente CCP (SEPUNA)	415.343
Coordinador de posgrado. SEPUNA	237.339
Miembros del Consejo Central de Posgrado (CCP). SEPUNA	237.339
Presidente de TEUNA	415.343
Vicepresidente del TEUNA	296.673
Secretario de TEUNA	296.673

Miembros TEUNA (académicos y administrativos)	237.339
Presidente TUA	415.343
Presidente comisión de carrera académica	415.343
Miembros de comisión carrera académica	237.339
Defensor de los estudiantes	356.008
Procurador de la ética	356.008
Presidente editorial de la UNA	415.343
Presidente comité ético científico	356.008
Director APEUNA (Aplica sobresueldo solo en caso de ser académico)	415.343
Director OTVE (Aplica sobresueldo solo en caso de ser académico)	415.343
Director AICE (Aplica sobresueldo solo en caso de ser académico)	415.343
Presidente de comisión sobre denuncias de acoso sexual	356.008

El monto del sobresueldo nominal le corresponderá a cada cargo según su jornada nombrada.

*Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-219-2021*

## **TRANSITORIO AL ARTÍCULO 22**

La reforma al artículo 22 anterior será aplicable únicamente a las personas que inicien en el ejercicio del cargo a partir de la publicación de la presente reforma normativa. Si existe alguna prórroga de nombramiento, la remuneración del cargo respectivo deberá ajustarse a lo establecido en el artículo 22 modificado.

En relación con las personas que actualmente ocupan los cargos indicados en el artículo 22, se procederá con la nominalización del recargo, de la siguiente forma:

- a. Se multiplica el porcentaje de recargo que recibe actualmente, por el salario base de julio de 2018, de la categoría salarial que ostenta la persona funcionaria.
- b. El monto resultante se nominaliza y se mantiene invariable durante la vigencia del nombramiento.
- c. Se procede a la nominalización de los incentivos que recibe actualmente la persona y que están asociados al monto del recargo. Para esto, al recargo nominal resultante de la aplicación del inciso b, se le aplicarán los porcentajes de los incentivos salariales que, antes de la entrada en vigencia de esta reforma reglamentaria, recibía la persona funcionaria
- d. El monto resultante nominalizado (cálculo realizado en inciso c) se pagará únicamente por el periodo en que la persona permanezca en el actual cargo de

gestión académica-administrativa.

- e. Si la persona funcionaria sube de categoría en el régimen de carrera académica, mientras permanece en el cargo de gestión académica, el monto del recargo nominalizado permanecerá invariable.

*Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-219-2021*

#### **ARTÍCULO 23: CATEGORÍA SALARIAL ORDINARIA**

Se entiende por categoría salarial ordinaria para efectos del artículo 22 inmediato anterior:

1. Su categoría o asignación salarial dentro del Régimen de Carrera Académica, en el caso del personal académico.
2. La categoría salarial del puesto administrativo que está ocupando al momento de la elección, en el caso del personal administrativo.

#### **ARTÍCULO 24: SOBRE LOS INCENTIVOS SALARIALES**

A partir de la entrada en vigencia de la presente norma, todos los incentivos salariales que se aprueben en la Universidad Nacional, independiente de su denominación (incentivo, sobresueldo, recargo, entre otros), no modificarán la base salarial de la persona beneficiada.

*Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-219-2021*

### **CAPÍTULO VI AUXILIO DE CESANTÍA**

#### **ARTÍCULO 25: AUXILIO DE CESANTÍA COMO DERECHO LABORAL**

La Universidad Nacional reconoce y cancela el auxilio de cesantía de su personal, en las condiciones y los términos contemplados en el artículo 95 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente y el artículo 29 del Código de Trabajo.

*Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-276-2019*

#### **ARTÍCULO 26: APOORTE PATRONAL DEL AUXILIO DE CESANTÍA PARA EL FONDO DE CAPITALIZACIÓN LABORAL**

La Universidad Nacional realizará los aportes patronales del beneficio del auxilio de cesantía, para la creación del fondo de capitalización laboral, en las condiciones y los términos establecidos en la Ley 7983, Ley de Protección al Trabajador.

## ARTÍCULO 27: MONTO DEL APOORTE PATRONAL

La Universidad Nacional se compromete a efectuar el aporte mensual que se defina mediante acuerdo emitido por el Consejo Universitario al operador indicado por la persona beneficiada, calculado sobre el salario mensual de cada persona funcionaria, en los términos y las condiciones indicadas por la ley 9138, ley del Fondo de Beneficio Social de los Trabajadores de la UNA, ley 6970 ley de Asociaciones Solidaristas y la ley 7849, en el caso de las Cooperativas de Ahorro y Crédito.

Para ello la persona funcionaria beneficiada deberá, en forma voluntaria y mediante un documento previamente establecido, solicitar el pago de beneficio e indicar el operador de su elección.

*Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-2274-2016 y el oficio UNA-SCU-ACUE-2257-2018.*

## ARTÍCULO 28: REQUISITOS DEL TRASLADO

Para efectuar el traslado de los recursos la Universidad Nacional suscribirá los contratos o convenios, con las entidades operadoras indicadas en el artículo 27. Dichos acuerdos bilaterales, al menos, definirán la forma de traslado de los recursos, responsabilidades de la administración y los mecanismos de control para coadyuvar en la vigilancia de los recursos.

## ARTÍCULO 29: RESPONSABILIDADES

La Universidad Nacional deberá tomar las medidas de control necesarias para contar con la información fidedigna y actualizada de los montos trasladados, las personas beneficiadas y la ejecución de los mecanismos de control previamente definidos.

Las personas beneficiadas en su condición de afiliadas a la entidad operadora, asumirán la responsabilidad en caso de mala administración y pérdida de los recursos, sin detrimento de la fiscalización interna de la entidad, y la que debe ejecutar el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Superintendencia General de Entidades Financieras.

## ARTÍCULO 30: DEL FONDO DE RESERVA PARA EL PAGO DEL AUXILIO DE CESANTÍA

La Universidad Nacional contará con un fondo de reserva para el pago del auxilio de cesantía, constituido con los recursos indicados en el artículo 26 de este reglamento que no han sido trasladados a ninguna operadora, dado que el funcionario o la funcionaria no ha solicitado el beneficio.

Estos recursos serán utilizados para financiar el pago del auxilio de cesantía que no ha sido cubierto con los aportes trasladados a los operadores.

## **CAPÍTULO VII DISPOSICIONES FINALES**

### **ARTÍCULO 31: RESPONSABILIDAD**

El personal de la Universidad Nacional que tenga potestades de nombramiento o de proponer alguno, deberá sujetarse exclusivamente a estas normas, la Convención Colectiva de Trabajo y los reglamentos vigentes. Será obligación ineludible publicar los concursos correspondientes para asignar las plazas cuando procediere, de conformidad con las reglas anteriormente citadas. El no acatamiento de estas obligaciones constituye incumplimiento grave de sus funciones, ante lo que se procederá a ejercer las acciones administrativas y judiciales que corresponda, para recuperar daños y perjuicios que hubiera ocasionado a la universidad e imponer las sanciones disciplinarias correspondientes.

### **ARTÍCULO 32: NORMAS SUPLETORIAS**

La aplicación de este reglamento es de carácter obligatorio, en caso de vacíos o contradicciones se aplicarán supletoriamente las normas en el siguiente orden jerárquico: los convenios y tratados internacionales en materia laboral, la Convención Colectiva de Trabajo, los reglamentos internos de la Universidad Nacional y la normativa nacional, excepto en el caso de las normas de las autoridades institucionales, durante el ejercicio de su cargo y los cargos de fiscalización y asesoría jurídica, a los cuales no les aplica la normativa de la Convención Colectiva de Trabajo.

### **ARTÍCULO 33: VIGENCIA**

Este reglamento rige a partir de su publicación.

### **ARTÍCULO 34: DEROGATORIAS**

Este reglamento deroga:

1. El Reglamento de Contratación Laboral de la Universidad Nacional. Aprobado por el Consejo Universitario en la Sesión No. 394-49 del 10 de diciembre de 1979. Su última reforma fue ejecutada mediante el acuerdo del Consejo Universitario comunicado con el oficio SCU-1637-2013 del 9 de setiembre de 2013 y publicado mediante UNA-GACETA 11-2013 del 30 de setiembre de 2013.

2. Las políticas para la recontractación de funcionarios o funcionarias de la Universidad Nacional. Aprobadas por el Consejo Universitario en sesión celebrada el 28 de setiembre de 1989, acta 1262.
3. Acuerdos generales SCU-2129-94 del 2 de diciembre de 1994 y SCU-1357-97 del 26 de setiembre de 1997 que regulan la obligación del trámite de la declaración jurada de horario de trabajo.
4. Acuerdo tomado por el Consejo Universitario en el artículo 4, inciso I, de la sesión ordinaria celebrada el 25 de octubre de 2012, acta No. 3271, comunicado mediante el oficio SCU-2151-2012, del 26 de octubre de 2012 que regula la forma de remuneración de las autoridades institucionales.
5. Acuerdo general aprobado por el Consejo Universitario, comunicado mediante el oficio SCU-1584-2006 y publicado en UNA-GACETA 16-2006 del 18 de setiembre de 2006, por el cual se creó el fondo institucional de auxilio de cesantía como reserva para enfrentar las obligaciones derivadas del pago de prestaciones legales.
6. Acuerdo general aprobado por el Consejo Universitario y comunicado mediante el oficio SCU-1347-2008 del 11 de setiembre de 2008, publicado en UNA-GACETA 15-2008 del 30 de setiembre de 2008, por el cual se aumentó el aporte patronal a trabajadores y trabajadoras en un 1% adicional para el 2009 y el 2010 y mantiene el aumento de un 0.5% para el 2011, lo cual genera a partir de ese año 2001 un aporte del 4%.
7. Acuerdo general aprobado por el Consejo Universitario y comunicado mediante el oficio SCU-1346-2009 del 10 de agosto de 2009, acuerdo publicado en UNA-GACETA 11-2009, por el cual se creó el auxilio de cesantía como derecho.
8. Otras normas generales, de la misma o inferior jerarquía, que se le opongán.

APROBADO POR EL CONSEJO UNIVERSITARIO EN SESION CELEBRADA EL 21  
DE ABRIL DE 2016, ACTA N° 3550

MODIFICADO POR EL CONSEJO UNIVERSITARIO EN:

Acta N° 3550 del 21 de abril de 2016  
Acta N° 3607 del 8 de diciembre de 2016  
Acta N° 3609-471 del 16 de diciembre de 2016  
Acta N° 3645 del 8 de junio de 2017  
Acta N° 3685 del 23 de noviembre de 2017  
Acta N° 3721 del 10 de mayo de 2018  
Acta N° 3770 del 25 de octubre de 2018  
Acta N° 3791 del 21 de febrero de 2019  
Acta N° 3868 del 7 de noviembre de 2019

Acta N° 3901 del 26 de marzo de 2020  
Acta N.º 3915 del 28 de mayo de 2020  
Acta N° 4046 del 2 de setiembre de 2021

Este reglamento fue publicado en UNA-GACETA 9-2016, oficio UNA-SCU-ACUE-653-2016 del 25 de abril de 2016, por acuerdo tomado según el artículo segundo, inciso III, de la sesión celebrada el 21 de abril de 2016. De conformidad con el artículo séptimo, inciso cuarto de la sesión celebrada el 20 de mayo de 2010, acta N° 3076 y con el artículo quinto, inciso único de la sesión celebrada el 9 de febrero de 2006, acta N° 2732, se realiza esta publicación del texto íntegro con las modificaciones realizadas a la fecha.

## **ACUERDOS GENERALES – CONSEJO UNIVERSITARIO**

### **I. 20 de agosto de 2021 UNA-SCU-ACUE-206-2021**

Acuerdo tomado por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional, según el artículo 4, inciso 4.6, de la sesión ordinaria celebrada el 19 de agosto de 2021, acta n° 4042, que dice:

CRITERIO SOBRE EL PROYECTO DE LEY CON EXPEDIENTE N.º 21420, LEY NACIONAL PARA EL DESARROLLO, FOMENTO Y GESTIÓN DE LAS ALIANZAS PÚBLICO-PRIVADAS.

### **RESULTANDO:**

1. El oficio UNA-CATI-SCU-OFIC-061-2020, del 23 de marzo de 2020, suscrito por la Dra. Carolina España Chavarría, coordinadora de la Comisión de Análisis de Temas Institucionales, quien solicita criterio técnico sobre el proyecto de ley con expediente n.º 21420, Ley Nacional para el Desarrollo, Fomento y Gestión de las Alianzas Público-Privadas, a las siguientes instancias: Escuela de Economía, Área de Planificación Económica de la UNA, Asesoría Jurídica y Escuela de Administración.
2. El oficio UNA-Apeuna-OFIC-103-2020, del 27 de marzo de 2020, suscrito por el máster Juan Miguel Herrera Delgado, director del Área de Planificación Económica de la UNA, quien da respuesta al oficio UNA-CATI-SCU-OFIC-061-2020, del 23 de marzo de 2020, y remite criterio sobre el proyecto de ley con expediente n.º 21420.
3. El oficio UNA-EE-OFIC-152-2020, del 30 de marzo de 2020, suscrito por la Dra. Shirley Benavides Vindas, directora de la Escuela de Economía, quien da respuesta al oficio UNA-CATI-SCU-OFIC-061-2020, del 23 de marzo de 2020, y remite criterio sobre el proyecto de ley con expediente n.º 21420.

4. El oficio UNA-AJ-DICT-176-2020, del 20 de abril de 2020, suscrito por la Lcda. Tatiana Alvarado Valverde, asesora jurídica, quien da respuesta al oficio UNA-CATI-SCU-OFIC-061-2020, del 23 de marzo de 2020, y remite criterio jurídico sobre el proyecto de ley con expediente n.º 21420.

## **CONSIDERANDO:**

1. El criterio remitido por el máster Juan Miguel Herrera Delgado, mediante el oficio UNA-Apeuna-OFIC-103-2020, del 27 de marzo de 2020, en el cual sugiere que se realice un análisis jurídico para determinar la coherencia de esta propuesta con la Ley de Contratación Administrativa; esto con el propósito de evitar eventuales duplicidades o contradicciones legales.
2. El criterio técnico remitido por la Escuela de Economía, comunicado por medio del oficio UNA-EE-OFIC-152-2020, del 30 de marzo de 2020, en el cual someten a consideración los siguientes aspectos del proyecto de ley en trámite:

*Al analizar el proyecto de ley, Expediente N°21420, se puede comprobar a partir de su articulado, que un modelo de alianzas público-privadas a nivel nacional contribuiría en este momento, sobre todo este año 2020 con la afectación del Covid-19, con dos objetivos fundamentales para la reactivación de la economía del país, producto de los siguientes argumentos:*

a. *El persistente déficit fiscal, que fue cercano al 7% del PIB a finales del 2019, y el cual no podrá ser disminuido a los niveles históricos nacionales del 5% durante el próximo bienio producto de las consecuencias económicas del Covid-19 en Costa Rica, aún con las encomiables acciones gubernamentales y de la aprobación de leyes en la Asamblea Legislativa para fomentar la reactivación económica del país. Lo que limitará el margen de acción financiero – económico del sector público para la ejecución de obras de infraestructura a nivel nacional.*

b. *No se puede desconocer, como lo indica el proyecto de ley, Expediente N.º 21420, que el modelo de alianzas público – privadas tiene bondades financieras y económicas para un país de ingreso medio, como es el caso de Costa Rica, porque el:*

*“...modelo de alianzas público-privadas (APP) para el desarrollo de infraestructura pública ha pasado de ser visto únicamente como un modelo de financiamiento, a ser considerado un modelo de administración. Más allá de sus ventajas conocidas (al involucrar fondos privados y disminuir el endeudamiento público), es considerado actualmente como la mejor forma de transferir los riesgos del sector público al privado. Esta distribución de riesgos entre las partes pública y privada es uno de sus principales factores de éxito...” (Proyecto de Ley, Expediente N.º 21420, pág. 2).*

c. *La aplicación del modelo de alianzas público-privadas en otros países de América Latina, como Panamá u Colombia -con éxitos visibles, sobre todo en el tema de infraestructura vial- y Chile; económicas con los cuales Costa Rica comparte su interés, por una parte, en mejorar su nivel de competitividad y en propiciar entornos de negocios internacionales más robustos, para integrarse en el proceso de desarrollo que potencializa las ventajas comerciales de la denominada Cuenca del Pacífico.*

d. *En el estado actual de la economía nacional, la cual muestra en los últimos años tasas de crecimiento cercanas al 2% y afrontando la pandemia del Covid-19 durante el año 2020, es importante generar procesos de involucramiento de la inversión privada, para lo cual este proyecto de ley genera un marco normativo que brinda la seguridad jurídica requerida a nivel nacional.*

e. *Dentro de la propuesta de ley, Expediente N.º 21420, se puede constatar su eficacia y eficiencia normativa, delimitando los extremos judiciales para la realización de alianzas público – privadas, lo que les impregna seguridad jurídica a los participantes -sobre todo a los inversionistas privados nacionales y extranjeros-, no solo participantes públicos sino también privados, así como al país como un ente jurídico, ya que se plantea en su articulado que:*

“...Artículo 1- Cobertura y principios.

...Esta ley, por su naturaleza especial, es aplicable a todas las relaciones jurídicas, acuerdos, actos y contratos que ella regula expresamente. En ausencia de disposición expresa de su texto se aplicarán supletoriamente en lo que fueran compatibles la Ley General de Obras Públicas con Servicios Públicos, N.º 7762; la Ley N.º 7494, Contratación Administrativa, la ley de Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, N.º 8131, en lo que se refiere a principios y disposiciones generales de administración financiera...

ARTÍCULO 2- Ámbito de aplicación

...En los términos previstos en esta ley, los proyectos de alianza público-privada deberán demostrar los beneficios financieros frente a otras formas de contratación, financiamiento y desarrollo...” (Proyecto de Ley, Expediente n.º 21420, págs. 5 y 6).

f. *De especial relevancia para promover y generar un desarrollo robusto en el ecosistema de innovación nacional, mediante el paradigma actual de la cuarta hélice, lo que propone el expediente N.º 21420, cuando expone dentro de su articulado,*

“...ARTÍCULO 4- Proyectos de inversión productiva, investigación aplicada y/o de innovación tecnológica.

También podrán ser proyectos de alianza público–privada los que se realicen en los términos de esta ley, con cualquier esquema de alianza para desarrollar

proyectos de inversión productiva, investigación aplicada o de innovación tecnológica.

En este último caso, las dependencias y entidades públicas y privadas optarán, en igualdad de condiciones, por el desarrollo de proyectos con instituciones de educación superior y centros de investigación científica-tecnológica, públicas o privadas del país. Las instituciones públicas de educación universitaria, parauniversitaria, colegios universitarios y el Instituto Nacional de Aprendizaje quedan habilitadas y autorizadas para el desarrollo de alianzas público-privadas ligadas a los campos de su actividad académica.

Para ello, igualmente quedan habilitadas y autorizadas para crear y participar en fundaciones, empresas y sociedades de cualquier naturaleza, las cuales serán objeto del régimen de incentivos de las empresas de base tecnológica contenido en la Ley de Promoción del Desarrollo Científico y Tecnológico N.º 7169...” (Proyecto de Ley, Expediente n.º 21420, págs. 7 y 8).

g. *El proyecto de ley, Expediente N.º 21420, integra en su articulado, de forma exhaustiva los criterios técnicos de la pre y evaluación de proyectos, además de las etapas del ciclo del proyecto, delimitando los plazos correspondientes en cada etapa del trámite y procedimiento respectivo. Además, incorpora de forma precisa, en el articulado al ente encargado de la implementación y de asesoramiento del modelo de alianzas público – privadas a nivel nacional. Adicionalmente, es una propuesta de ley, impulsada por varios diputados, lo que le da robustez legislativa en su planteamiento como propuesta de ley.*

Finalmente, la doctora Benavides Vindas realiza una última reflexión en los siguientes términos:

*Con respecto a la propuesta de proyecto de ley, Expediente N.º 21420, **se recomienda por el fondo a partir del objetivo central de este proyecto de ley, de forma positiva, de acuerdo con la argumentación del apartado anterior,** sino que también se toma en cuenta el hecho de dicha propuesta de ley, por una parte, haya sido trabajada conjuntamente con el Colegio Federado de Ingenieros y de Arquitectos de Costa Rica, el Laboratorio Nacional de Materiales y Modelos Estructurales (Lanamme) y el Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica; y por otra parte, se socializara con distintas cámaras y sectores del país, para el establecimiento de un ley que desarrolle, fomente y gestione el tema de las alianzas público – privadas a nivel nacional. [El subrayado es del original].*

3. El criterio jurídico remitido por la Asesoría Jurídica, comunicado mediante el oficio UNA-AJ-DICT-176-2020, del 20 de abril de 2020, y en el cual se externan las siguientes observaciones:

<b>ARTÍCULO.</b>	<b>OBSERVACIÓN.</b>
<p><i>El <b>artículo 2</b>, en lo que interesa señala:</i></p> <p><i>“En estos contratos se retribuirá la actividad con el derecho a la explotación económica de la infraestructura o servicio, en las condiciones que se pacte contractualmente, o que estén determinadas por ley.”</i></p>	<p><i>Con lo cual pareciera desplazarse a la Autoridad reguladora de los servicios públicos en la fijación de precios de los servicios públicos que se brinden en ocasión de una alianza pública privada, lo cual es su competencia según Ley 7593. Ello podría violentar el principio de legalidad, por contradecir la forma en que está definido que se fija el precio de un servicio público y podría violentar el principio de igualdad del artículo 33 de la Constitución Política por crear un sistema diferenciado para establecer los precios de los servicios públicos, dependiendo de si lo brinda un ente estatal o si se brinda por medio de una alianza público-privada, si ello no se fundamenta de manera suficiente. Además, podría debilitar los sistemas de control sobre la fijación de precios de servicios públicos.</i></p>
<p><i>El <b>artículo 4</b>, menciona:</i></p> <p><i>“ARTÍCULO 4- Proyectos de inversión productiva, investigación aplicada o innovación tecnológica También podrán ser proyectos de alianza público-privada los que se realicen en los términos de esta ley, con cualquier esquema de alianza para desarrollar proyectos de inversión productiva, investigación aplicada o de innovación tecnológica. En este último caso, las dependencias y entidades públicas y privadas optarán en igualdad de condiciones, por el desarrollo de proyectos con instituciones de educación superior y centros de investigación</i></p>	<p><i>Establece disposiciones para las universidades públicas, de carácter habilitante y no obligatorio, por consiguiente, no violentan la autonomía universitaria.</i></p>

<p><i>científica-tecnológica, públicas o privadas del país.</i></p> <p><i>Las instituciones públicas de educación universitaria, para universitaria, colegios universitarios y el Instituto Nacional de Aprendizaje quedan habilitadas y autorizadas para el desarrollo de alianzas público-privadas ligadas a los campos de su actividad académica. Para ello, igualmente quedan habilitadas y autorizadas para crear y participar en fundaciones, y sociedades mercantiles, las cuales serán objeto del régimen de incentivos de las empresas de base tecnológica contenido en la Ley de Promoción del Desarrollo Científico y Tecnológico N.º 7169.”</i></p>	
<p><i>El <b>artículo 9</b>, expresa:</i></p> <p><i>“ARTÍCULO 9- Sistema abierto o de precalificación</i></p> <p><i>Para la selección de contratistas de proyectos de alianza público-privada de iniciativa pública deberá utilizarse el sistema de precalificación, en las condiciones que al efecto establezca el reglamento y otros reglamentos complementarios. Los reglamentos podrán establecer mecanismos para que, en caso de requerirse estudios adicionales, estos puedan realizarse o contratarse por los precalificados.”</i></p>	<p><i>Norma que resulta muy indeterminada para la relevancia que tiene en la regulación, pues dispone sobre la forma de selección de los contratistas, sin decir nada; remite al reglamento que debe desarrollarse para este proyecto si se consagra en ley de la república y a otros reglamentos, para establecer el sistema de selección, cuando por la importancia de la regulación, debería definirse en la ley.</i></p>
<p><i>En lo que interesa el <b>artículo 10</b> señala:</i></p> <p><i>“ARTÍCULO 10- Requisitos para iniciar procesos de selección para la ejecución de proyectos de alianza público-privada, de iniciativa pública</i></p> <p><i>En los proyectos de alianza público-privada de iniciativa pública, sin perjuicio de otras condiciones que se establezcan mediante reglamento, la entidad promovente exigirá:</i></p> <p><i>...</i></p> <p><i>j) La posibilidad de que el Estado como tal otorgue garantías soberanas al contratista o concesionario.”</i></p>	<p><i>Es una disposición muy indeterminada, y no se comprende en el marco de la lógica de la contratación administrativa en la cual es más bien el oferente privado el que rinde garantías. A qué tipo de garantía se refieren, ¿cuál es su naturaleza, justificación y fin?</i></p>

<p><b>El artículo 10</b> continúa diciendo:</p> <p><i>“En el caso de que se adviertan nulidades absolutas o relativas, la Administración solicitante podrá completar, sanear, convalidar o convertir las omisiones o nulidades en un plazo de quince días naturales posteriores a la comunicación.”</i></p>	<p><i>Es una disposición que atenta contra la seguridad jurídica por ser tan indeterminada en un tema tan delicado como lo son las nulidades absolutas y relativas. Además, ¿cómo puede plantearse de antemano, que todas las nulidades absolutas y relativas de las ofertas puedan sanearse, completarse o convalidarse?, Ello atenta contra los principios de objetividad, razonabilidad y probidad que debe regir el actuar público y podría contrariar el principio de legalidad si dichas acciones conllevan a convalidar acciones que contravienen normas legales.</i></p>
<p><b>El Artículo 12</b> en lo que interesa, dispone:</p> <p><i>“ARTÍCULO 12- Estructuración de proyectos por agentes privados</i></p> <p><i>Los particulares, por su propia cuenta y riesgo y asumiendo la totalidad de los costos, podrán estructurar proyectos de infraestructura pública o para la prestación de servicios asociados.</i></p> <p><i>La Administración deberá garantizar la reserva y confidencialidad de las propuestas de los particulares.</i></p> <p><i>...</i></p> <p><i>La Administración no dará curso a iniciativas que al momento de su presentación afecten concesiones existentes, o tengan por objeto una alianza para la cual la administración ya hubiera empezado un procedimiento similar.</i></p> <p><i>Para un mismo proyecto la administración tramitará y resolverá la primera propuesta que se le presente. Si la rechazara, se abrirá la posibilidad de admitir propuestas adicionales.”</i></p>	<p><i>Preocupa a esta asesoría el tema de la confidencialidad tratándose de actividad pública, y la propuesta de que solo en caso de ser rechazada se conocería propuestas adicionales, ello contraviene de forma grosera los principios de igualdad y libre competencia de la contratación pública y el de publicidad. Si la administración se compromete a no comunicar una propuesta que tiene de la realización de una obra pública por parte de un agente privado, no tiene la posibilidad de darse cuenta, de si otro agente privado la puede realizar en mejores condiciones para el país.</i></p>
<p><b>El artículo 15</b> en lo que interesa señala:</p> <p><i>“ARTÍCULO 15- Iniciativas privadas que requieren desembolsos de recursos públicos</i></p>	<p><i>Ello contraviene los principios de eficiencia, eficacia y objetividad de la contratación administrativa, porque se conceden puntos en la calificación, no por ser la mejor oferta, sino por haber sido proponente; y además le concede una compensación económica en caso de no</i></p>

<p><i>Cuando el proyecto generado en una propuesta de un sujeto de derecho privado requiera para su ejecución el desembolso de recursos públicos, será imperativa la apertura de un concurso, como medio para seleccionar al contratista.</i></p> <p><i>El proponente será acreedor de una bonificación de 5 puntos porcentuales del puntaje total de la calificación inicial, a título de reconocimiento por su actividad previa, todo con apego a la normativa que se definirá en vía reglamentaria.</i></p> <p><i>Si el proponente no resulta seleccionado, deberá recibir del adjudicatario el valor que la administración pública competente haya cuantificado antes de la licitación, como compensación del costo de los estudios realizados para la estructuración del proyecto.”</i></p>	<p><i>ser escogido, que resulta un privilegio desproporcionado y que no encuentra asidero legal en norma alguna.</i></p>
<p><b>El artículo 19</b> en lo que interesa dispone:</p> <p><i>“ARTÍCULO 19- Modificaciones y revisiones.</i></p> <p><i>...</i></p> <p><i>c)La Administración podrá suplir o sustituir la actividad de contratista por causas de fuerza mayor, caso fortuito, estado de necesidad, así como ante su incumplimiento.</i></p> <p><i>Cuando la Administración acuerde o realice modificaciones que afecten el equilibrio financiero del contrato deberá compensar al contratista colaborador, de conformidad con lo dispuesto en el ordenamiento jurídico.”</i></p>	<p><i>Es una disposición que se preocupa de proteger a la parte privada cuando la Administración acuerde o realice modificaciones que afecten el equilibrio financiero del contrato; pero no establece consecuencia alguna para cuando la parte privada incumpla, señalando únicamente que la administración podrá sustituir al sujeto privado ante incumplimiento. Ello contraviene el principio de igualdad por cuanto hay un desequilibrio en la protección de las partes y el de probidad de la norma, por ser tan laxa ante el incumplimiento del sujeto privado.</i></p>
<p><b>El artículo 21</b> señala:</p> <p><i>“ARTÍCULO 21- Constitución de la sociedad anónima nacional</i></p> <p><i>La alianza público-privada obliga a la constitución de una persona jurídica mercantil y nacional de objeto único. El capital se suscribirá en función de los aportes económicos y la distribución de</i></p>	<p><i>Es una disposición que por amplia violenta el principio de seguridad jurídica, no queda claro de qué tipo de persona jurídica se constituiría, bajo qué requisitos, procedimientos y componentes.</i></p>

<p>riesgos.”</p>	
<p>Los artículos <b>28 y 29</b> expresan:</p> <p>“ARTÍCULO 28-</p> <p><i>El incumplimiento de las disposiciones de la presente ley por parte de los servidores públicos y de los particulares será sancionado de acuerdo con las disposiciones del Capítulo X de la Ley N.º 7494, Contratación Administrativa, su reglamento y normativa conexas.</i></p> <p>ARTÍCULO 29-</p> <p><i>El incumplimiento de las obligaciones del contrato de alianza público-privada dará lugar a las sanciones convencionales pactadas en el propio contrato.”</i></p>	<p><i>En materia de sanciones existe reserva de ley, por lo que en este proyecto debería establecerse con claridad cuáles son las obligaciones de las partes y las consecuencias por su incumplimiento.</i></p>
<p>-El artículo <b>34</b> señala:</p> <p>“ARTÍCULO 34- Reglamentación</p> <p><i>El Poder Ejecutivo deberá emitir el reglamento ejecutivo de esta ley en un plazo improrrogable de seis meses, contados a partir de la publicación.</i></p> <p><i>La administración pública deberá elaborar y aprobar los reglamentos que se adapten a las condiciones y particularidades de cada uno de los entes que la conforman, con el propósito de asegurar la disponibilidad, los niveles de servicio, estándares de calidad, garantía de continuidad del servicio y demás elementos que se consideren necesarios para el desarrollo de los esquemas de alianza público-privada a que se refiere la presente ley, podrán aplicar criterios diferenciales por sectores y modalidades de contratación.”</i></p>	<p><i>Muchas de las reglas, procedimientos y requisitos de las alianzas público-privadas se deja a los reglamentos y lo más grave es que se deja no solo al reglamento que se realice a esta norma si se declara ley de la República, sino que se posterga a los reglamentos que cada institución desarrolle para regular esta figura. Ello es muy delicado porque se está abriendo la puerta a una modalidad de contratación de servicios y obras públicas con la participación de sujetos privados, al margen de los principios y procedimientos de la Ley de contratación administrativa y sin tener reglas propias claras. Aunque se quieran agilizar los procesos de realización de infraestructura y obra pública, ello debe hacerse en el marco de la legalidad y respetando el principio de probidad que debe dirigir toda actuación pública. No establece este proyecto, reglas claras que permitan prevenir y evitar actos de corrupción en las alianzas público-privadas que promueve. No establece controles que garanticen el cumplimiento de las obras y la satisfacción del interés público de la mejor manera.</i></p>

Finalmente, sobre los aspectos de técnica legislativa, la Lcda. Alvarado Valverde, asesora jurídica, cita:

*El artículo 1, es muy extenso y regula temas diferentes que se podrían incluir en otros artículos dispone sobre: el objeto; los principios; la declaratoria de interés público de la alianza público-privada; la obligación de la Administración Pública de elaborar y mantener debidamente actualizado un banco de proyectos de obras de interés público; y la indicación de cuáles normas aplican supletoriamente. Además, una disposición que parece quedar suelta la cual indica: "Para la determinación del mayor valor por dinero, deberá efectuarse una adecuada identificación, cuantificación, asignación y mitigación de riesgos." Para mayor claridad del proyecto, se recomienda crear nuevos artículos que desarrollen cada uno de los ejes temáticos planteados, de manera separada.*

4. Para la Comisión de Análisis de Temas Institucionales la intencionalidad del proyecto de ley con expediente n.º 21420, Ley Nacional para el Desarrollo, Fomento y Gestión de las Alianzas Público-Privadas, se encuentra bien dirigida. Es fundamental promover este tipo de mecanismos que articulan el sector privado y al gubernamental para una mayor eficiencia productiva, principalmente, en aras de una economía recesiva y poco dinamizada, cuyas consecuencias repercuten significativamente al colectivo social.

Sin embargo, de acuerdo con los planteamientos del órgano de asesoría jurídica, el articulado presenta numerosas carencias. Si bien el proyecto por su naturaleza no afecta la autonomía universitaria sustentada en la Constitución Política, artículo 84, si posee numerosos elementos generalizados e indeterminados, lo que podría resultar contraproducente para la administración y gestión pública, pues contraviene los principios de legalidad, igualdad, publicidad, razonabilidad, probidad, libre competencia y objetividad de la administración pública.

Finalmente, ante dichas ambigüedades y carencias mencionadas, esta comisión recomienda al plenario del Consejo Universitario indicar a las diputaciones de la Asamblea Legislativa que la Universidad Nacional no apoya el proyecto de ley con expediente n.º 21420, Ley Nacional para el Desarrollo, Fomento y Gestión de las Alianzas Público-Privadas, pues el Estado social de derecho debe velar porque los servicios esenciales y básicos, en cualquier alianza pública o privada, permitan la equidad e igualdad.

#### **POR TANTO, SE ACUERDA:**

- A. INDICAR A LAS DIPUTACIONES DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA QUE LA UNIVERSIDAD NACIONAL NO APOYA EL PROYECTO DE LEY CON EXPEDIENTE N.º 21420, LEY NACIONAL PARA EL DESARROLLO, FOMENTO Y GESTIÓN DE LAS ALIANZAS PÚBLICO-PRIVADAS, POR SUS DEFICIENCIAS DE FORMA Y FONDO. ACUERDO FIRME.

- B.** INSTAR A LAS DIPUTACIONES DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA A PLANTEAR UN NUEVO SISTEMA QUE RESULTE CONGRUENTE PARA MANTENER LOS PRINCIPIOS DE EFICIENCIA, EFICACIA, PROBIDAD, PUBLICIDAD Y TRANSPARENCIA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. ACUERDO FIRME.

**II. 23 de agosto de 2021  
UNA-SCU-ACUE-208-2021**

Acuerdo tomado por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional, según el artículo 2, inciso 2.2, de la sesión ordinaria celebrada el 19 de agosto de 2021, acta n° 4043, que dice:

CRITERIO SOBRE EL PROYECTO DE LEY: LEY DE ATENCIÓN INTEGRAL DE LA MUJER EMBARAZADA EN CONFLICTO CON SU MATERNIDAD, ADOPCIÓN ANTICIPADA, ALUMBRAMIENTO ANÓNIMO, INSCRIPCIÓN DE NACIMIENTO Y EMPLAZAMIENTO DE LA FILIACIÓN DE PERSONA CONCEBIDA MEDIANTE TÉCNICAS DE REPRODUCCIÓN HUMANA ASISTIDA. EXPEDIENTE N.° 21299.

**RESULTANDO:**

1. El oficio UNA-CATI-SCU-OFIC-0166-2020, del 8 de setiembre de 2020, suscrito por la Dra. Carolina España Chavarría, coordinadora de la Comisión de Análisis de Temas Institucionales, quien solicita sobre el proyecto de ley con expediente n.° 21299, Ley de atención integral de la mujer embarazada en conflicto con su maternidad, adopción anticipada, alumbramiento anónimo, inscripción de nacimiento y emplazamiento de la filiación de persona concebida mediante técnicas de reproducción humana asistida, a las siguientes instancias: Oficina de Asesoría Jurídica, Instituto Estudios de la Mujer (IEM), Instituto de Estudios Interdisciplinarios de la Niñez y la Adolescencia (Ineina) y Facultad de Ciencias de la Salud.
2. El oficio UNA-FCSA-OFIC-234-2020, del 15 de setiembre de 2020, suscrito por el Dr. Rafael Vindas Bolaños, decano de la Facultad de Ciencias de la Salud, quien en respuesta al oficio UNA-CATI-SCU-OFIC-0166-2020, del 8 de setiembre de 2020, remite criterio técnico sobre el proyecto de ley en trámite.
3. El oficio UNA-IEM-OFIC-290-2020, del 23 de setiembre de 2020, suscrito por la M.Sc. Doris Fernández Carvajal, directora del Instituto de Estudios de la Mujer (IEM), quien en respuesta al oficio UNA-CATI-SCU-OFIC-0166-2020, del 8 de setiembre de 2020, remite criterio técnico sobre el proyecto de ley en trámite.
4. El oficio UNA-INEINA-OFIC-140-2020, del 23 de setiembre de 2020, suscrito por la M.A. Roxana Rodríguez Araya, directora del Instituto de Estudios Interdisciplinarios de la Niñez y la Adolescencia (Ineina), quien en respuesta al

oficio UNA-CATI-SCU-OFIC-0166-2020, del 8 de setiembre de 2020, remite criterio técnico sobre el proyecto de ley en trámite.

5. El oficio UNA-AJ-DICT-583-2020, del 14 de octubre de 2020, suscrito por la Lcda. Tatiana Alvarado Valverde, asesora jurídica, quien en respuesta al oficio UNA-CATI-SCU-OFIC-0166-2020, del 8 de setiembre de 2020, remite criterio técnico sobre el proyecto de ley en trámite.

#### **CONSIDERANDO:**

1. El oficio UNA-FCSA-OFIC-234-2020, del 15 de setiembre de 2020, mediante el cual el decanato de la Facultad de Ciencias de la Salud comunica su posición sobre el proyecto de ley con expediente n.º 21299; en el cual, asegura que: “el proyecto debe ser apoyado en el sentido que brinda alternativas razonables para proteger tanto a la madre como al ser humano concebido, respetando los derechos a la vida de ambos”.
2. El oficio UNA-IEM-OFIC-290-2020, del 23 de setiembre de 2020, mediante el cual el Instituto de Estudios de la Mujer (IEM) externa su criterio sobre el proyecto de ley en trámite. Afirma la máster Fernández Carvajal, que el proyecto propuesto riñe con los derechos humanos de las mujeres costarricenses, por lo tanto, no se recomienda. Sin más preámbulo, se detallan las observaciones incorporadas en el documento:

*\*En la parte de la justificación del proyecto, se plantea que el mismo surge de la inquietud de ofrecer un marco legal de protección a aquellas mujeres que no desean la maternidad y que por ello recurren a prácticas de aborto clandestino con riesgos para su salud. A este argumento se le puede cuestionar que no se indaga sobre los motivos por los cuales las mujeres no tienen control sobre su propia reproducción, ni tampoco aporta información sobre los motivos que las conducen a tomar la decisión de abortar. En este sentido, esta parte es omisa ya que no indaga sobre los problemas sociales, económicos y culturales que están en la base del embarazo no deseado y del aborto.*

*\*El proyecto de ley propuesto tal y como está planteado, no lograr evitar el aborto en mujeres que no desean la maternidad. Por cuanto las causas por las cuales suceden los embarazos son variadas y complejas y un proyecto de ley como el planteado no logrará disminuir, limitar o evitar los abortos clandestinos.*

*\*Lo indicado en la propuesta, sobre la adopción anticipada, no detalla cómo se llevará a cabo este procedimiento. En este sentido es conveniente que sobre este particular se puedan manifestar los órganos competentes para ello cómo sería el Patronato Nacional de la Infancia.*

*\*El proyecto obliga a una mujer a llevar a término un embarazo no deseado aún en casos de violación. Esto contraviene principios de derechos humanos que han estado impulsando organizaciones de la sociedad civil. En estas*

*circunstancias se ha venido planteando la posibilidad de un aborto ante situación de una maternidad no deseada por la víctima.*

*\*Producto de lo anterior, el proyecto prioriza la vida del feto por encima de la de la madre, cuando debería ser lo contrario. Esta posición es coincidente con la de sectores religiosos conservadores llamados “provida” que menoscaban los derechos de las mujeres víctimas de estas situaciones de violencia sexual. De igual manera esto violenta derechos en favor de las mujeres contenidos en convenios internacionales que el país ha suscrito.*

*\*Totalmente en contra del artículo 5 que plantea que el padre causante de la violencia sexual pueda reclamar su paternidad exigiendo su apellido. De igual manera esto atenta contra la víctima, mujer objeto de la violencia sexual. Esto es inadmisibile.*

3. El criterio técnico remitido por el Instituto de Estudios Interdisciplinarios de la Niñez y la Adolescencia (Ineina), mediante el cual el M.Dh. Rodolfo Vicente Salazar, funcionario del instituto, manifiesta, a través del oficio UNA-INEINA-OFIC-140-2020, del 23 de setiembre de 2020, que la propuesta es de avanzada y considera los derechos de las mujeres, las niñas y los niños. En otro aspecto, el proyecto de ley en su sección introductoria indica lo siguiente:

*Este proyecto parte de que quienes se oponen al aborto voluntario, no brindan opciones reales de supervivencia para personas menores de edad no amadas por su núcleo familiar. El Estado no cumple su papel ocupándose nada más de que nazcan, es decir, asegurándose que no sean abortadas o persiguiendo penalmente a quien se someta a un aborto voluntario o bien, a quien lo practique, sino que debe garantizar el desarrollo integral y la dignidad de las personas menores de edad. Combatir el maltrato infantil requiere medidas frontales y esta propuesta legislativa lo es pues brinda dos soluciones jurídicas concretas: **adopción anticipada** y **el anonimato del alumbramiento**. Además, para garantizar el derecho a la identidad también regula la retractación de la **adopción anticipada y del anonimato del alumbramiento** e incluso, en este último caso, también regula el cese de tal anonimato. [El subrayado es del original].*

Al respecto, indica lo siguiente: “Me preocupa este anonimato y habría que referenciarlo con el derecho que tenemos todas las personas de saber quiénes son nuestros padres/madres. Este anonimato se convertiría en una ficción jurídica que no deja de ser interesante”.

4. El criterio jurídico remitido por la oficina de Asesoría Jurídica, comunicado mediante el oficio UNA-AJ-DICT-583-2020, del 14 de octubre de 2020. En un análisis general, desde la perspectiva jurídica, mencionan no haber encontrado vicios que impidan la aprobación del proyecto de ley, asimismo por su naturaleza no contraviene la autonomía universitaria. Sin embargo, sí recalcan la importancia

de valorar las observaciones concretadas, las cuales se procede a detallar en los siguientes apartados.

De acuerdo con los movimientos evidenciados en la página de la Asamblea Legislativa, el proyecto de Ley no cuenta con informe de servicios técnicos.

Con respecto a los alcances del proyecto, se mencionan:

*Según se explica en la exposición de motivos, en relación con las posiciones antagónicas que existen con respecto a la implementación de las modalidades de aborto, el proyecto de ley no pretende promover legislación a favor o en contra de dichos temas, sino que tiene como fin brindar soluciones jurídicas en beneficio de las mujeres que no desean encontrarse en estado de embarazo, o bien, no desean asumir el cuidado del ser en gestación. Además, también procura la protección de las personas menores de edad cuya gestación y nacimiento no es deseado por sus madres.*

*Se indica que con el proyecto no se juzga a las mujeres, sino que busca ofrecer opciones. Se trata de un proyecto neutral porque pretende ofrecer alternativas mucho más allá del aborto voluntario, la reproducción humana asistida, el aborto terapéutico y el eugenésico. Además, el proyecto se centra en tres aristas fundamentales: la mujer que no desea ser madre, la criatura en gestación y ya nacida, así como las personas o parejas que desean adoptar.*

*Es importante entonces, considerar que, en virtud de esos objetivos, el proyecto no pretende abordar de manera integral la temática sobre el aborto, la salud sexual y los derechos reproductivos de la mujer, **“sino crear soluciones jurídicas reales al margen de consideraciones religiosas, con el fin de generar opciones frente al aborto clandestino que actualmente se lleva a cabo en nuestro país”** [El subrayado es del original].*

Sobre los elementos afines a la técnica legislativa, la Asesoría Jurídica indica:

- a) Debería incluirse un apartado de definiciones para mayor claridad de algunas palabras importantes del proyecto en el contexto de la norma.
- b) Algunos artículos son muy extensos y deberían valorarse si es posible dividirlos para una mejor comprensión.
- c) Se recomienda revisar el artículo 19 ante la ausencia de título; esto para darle uniformidad al articulado.
- d) Corregir la frase “personalmente se apersona”, presente en el artículo 24 y 25. Esta no tiene sonoridad agradable y es redundante.

Respecto a las observaciones de fondo, el siguiente cuadro detalla, por un lado, el fragmento del artículo de interés para el análisis y, por otro lado, la observación correspondiente.

ARTÍCULO.	OBSERVACIÓN.
<p>Artículo 15:  <i>“La adopción anticipada autorizada por sentencia firme no afecta la representación que la madre ostenta con respecto al ser en gestación, salvo que exista interés contrapuesto. En ese caso, de oficio o por gestión de parte, la representación legal del ser en gestación la podrán ejercer los adoptantes anticipados si así lo determina una resolución judicial fundada y firme.”</i></p>	<p><i>Interés contrapuesto es una frase muy indeterminada, deberían establecerse más criterios para determinar en qué momentos la mujer embarazada pierde la representación del bebé en gestación.</i></p>
<p>Artículo 22  <i>“Recibida la solicitud de autorización de anonimato de alumbramiento en vía judicial, se deberá realizar una única audiencia oral dentro del plazo de dos días.”</i>  <i>(...) La resolución que apruebe o deniegue la solicitud es apelable y será de conocimiento del Tribunal de Familia, órgano que deberá resolver en el plazo de dos días.”</i></p>	<p><i>Se recomienda verificar si el plazo indicado se refiere a días hábiles o naturales, de ser naturales, tendrían que prepararse los despachos judiciales implicados para realizar audiencias en días no hábiles. Máxime que el incumplimiento de los plazos podría generar responsabilidad disciplinaria.</i></p>
<p>Artículo 25:  <b>Cese del anonimato del alumbramiento.</b> <i>El anonimato del alumbramiento cesa con la muerte de hijo o hija, así como con la muerte de la madre.”</i></p>	<p><i>Y expresa que si se dan partos múltiples con la muerte de solo un menor dicho anonimato cesa.</i>  <i>Esta disposición da a entender por un lado que el anonimato es importante únicamente para el menor, porque si éste fallece, a pesar de que en otras disposiciones parece protegerse también el hecho de que la madre no quiera dar a conocer su condición a terceros. Por otro lado, dice que cesa también con la muerte de la madre, con lo cual ese anonimato no protege su memoria, no se perpetra más allá de su muerte, podría ser muy angustiante para una mujer saber que después de su fallecimiento; cesa el anonimato de su alumbramiento, información que expresamente quiso ocultar a través de una herramienta que la ley le brindó. Se recomienda revisar este artículo, porque no parece ir en sintonía con el bien jurídico que tutela el anonimato del alumbramiento.</i></p>
<p><b>“ARTÍCULO 30-Violencia prenatal.</b> <i>Es aquella acción u omisión ocasional o reiterada cometida por la mujer embarazada u otra persona y que tiene como fin o resultado afectar el proceso de gestación. En</i></p>	<p><i>Es un poco indeterminada, se individualiza hasta donde sea posible que acciones constituyen violencia prenatal, para que exista más certeza jurídica del momento en que se incurre en esta situación.</i></p>

<p>consecuencia, la tentativa de aborto voluntario no impune constituye violencia prenatal.”</p>	
<p>Artículo 30.  “La violencia prenatal admite el dictado de medidas de protección conforme a la Ley contra la Violencia Doméstica con independencia de que exista parentesco o una relación de pareja. Por estar en juego el proceso de gestación, la solicitud de medidas de protección debe ser tramitada con prioridad y evitar cualquier revictimización en contra de la mujer. <b>El eventual incumplimiento de medidas de protección por parte de la mujer gestante no será ventilado en un proceso penal sino hasta que la mujer haya culminado el período de lactancia.</b> En consecuencia, durante todo el resto del embarazo y el período de lactancia no corre para la mujer la prescripción de ese eventual delito.  <b>Si la violencia prenatal proviene de la mujer embarazada, deberá recibir acompañamiento psicosocial durante el resto del embarazo por parte de la seguridad social.</b> Ese acompañamiento debe incluir información sobre adopción anticipada y del anonimato del alumbramiento.” (El resaltado es del original).</p>	<p>Las medidas de protección tienen poca claridad en el sentido de establecerse cuáles proceden para una tercera persona y cuáles para la mujer embarazada. No se determina cuáles medidas se podrán tomar en protección del menor en gestación, cuando sea la madre quien cometa violencia prenatal, ni quien las establecerá, pues el primer párrafo parece estar dirigido a la violencia por parte de terceros contra la mujer embarazada. Finalmente se hace la observación de que el proyecto de ley regula situaciones en las que se podría generar un mal uso de la norma como: contratar a una mujer para que se embarace y pagarle una alta suma de dinero para tramitar una adopción anticipada, ó[sic] que intermediarios hagan un negocio de estas adopciones anticipadas, por poner algunos ejemplos; se recomienda revisar la norma con detenimiento y establecer qué acciones se podrían generar en relación con la misma que puedan constituir un delito ó[sic] ameriten una sanción; para proponer de una vez los tipos legales y procedimentales que se requieran.</p>

- De acuerdo con el estudio de la Comisión de Análisis de Temas Institucionales, el proyecto de ley con expediente n.º 21299, Ley de atención integral de la mujer embarazada en conflicto con su maternidad, adopción anticipada, alumbramiento anónimo, inscripción de nacimiento y emplazamiento de la filiación de persona concebida mediante técnicas de reproducción humana asistida, si bien la iniciativa pretende llenar algunas lagunas jurídicas presentes en la temática abordada, exhibe algunos fallos inadmisibles para este órgano colegiado, como transgredir los derechos humanos.

Otros aspectos como un posible uso erróneo de la norma, poca claridad en algunas medidas de protección y carencia de criterios más robustos son otros aspectos que justifican las debilidades del proyecto. Finalmente, ante las inconveniencias aludidas, esta comisión recomienda al plenario del Consejo Universitario indicar a las diputaciones de la Asamblea Legislativa que la Universidad Nacional no apoya el proyecto de Ley con expediente n.º 21299, Ley de atención integral de la mujer embarazada en conflicto con su

maternidad, adopción anticipada, alumbramiento anónimo, inscripción de nacimiento y emplazamiento de la filiación de persona concebida mediante técnicas de reproducción humana asistida.

**POR TANTO, SE ACUERDA:**

- A. INDICAR A LAS DIPUTACIONES DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA QUE LA UNIVERSIDAD NACIONAL NO APOYA EL PROYECTO DE LEY CON EXPEDIENTE N.º 21299, LEY DE ATENCIÓN INTEGRAL DE LA MUJER EMBARAZADA EN CONFLICTO CON SU MATERNIDAD, ADOPCIÓN ANTICIPADA, ALUMBRAMIENTO ANÓNIMO, INSCRIPCIÓN DE NACIMIENTO Y EMPLAZAMIENTO DE LA FILIACIÓN DE PERSONA CONCEBIDA MEDIANTE TÉCNICAS DE REPRODUCCIÓN HUMANA ASISTIDA, DEBIDO A SUS INCONSISTENCIAS DE FONDO Y FORMA, EVIDENCIADAS EN LOS CONSIDERANDOS DE ESTE ACUERDO. ACUERDO FIRME.

**III. 23 de agosto de 2021  
UNA-SCU-ACUE-209-2021**

Acuerdo tomado por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional, según el artículo 2, inciso 2.3, de la sesión ordinaria celebrada el 19 de agosto de 2021, acta n° 4043, que dice:

CRITERIO SOBRE EL PROYECTO DE LEY DE TRANSPARENCIA DE LOS EXÁMENES DE INCORPORACIÓN A LOS COLEGIOS PROFESIONALES. EXPEDIENTE N.º 22.126.

**RESULTANDO:**

1. El oficio AL-CJ-22126-0837-2020, del 29 de octubre de 2020, suscrito por la Lic. Daniella Agüero Bermúdez, jefa de Área de Comisiones Legislativas VII, remite a consulta el Proyecto de Ley de Transparencia de los Exámenes de Incorporación a los Colegios Profesionales, expediente n.º 22126.
2. El oficio UNA-CATI-SCU-OFIC-003-2021, del 14 de enero de 2021, suscrito por el M.Sc. Steven Oreamuno Herra, coordinador de la Comisión de Análisis de Temas Institucionales, mediante el cual se solicita criterio sobre el expediente n.º 22126, a Asesoría Jurídica, Escuela de Sociología y al Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional (Situn).
3. En atención al oficio UNA-CATI-SCU-OFIC-003-2021, del 14 de enero del 2021, se recibieron las siguientes respuestas:
  - a) El oficio SITUN-OFIC-10-2021, del 22 de enero de 2021, suscrito por el máster Álvaro Madrigal Mora, secretaria general del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional-SITUN.

- b) El oficio UNA-AJ-DICT-032-2021, del 28 de enero de 2021, suscrito por la Lic. Guiselle Chaves Solera, asesora jurídica.

### **CONSIDERANDO:**

1. De conformidad con la consulta realizada en la página de la Asamblea Legislativa, el 30 de abril de 2021, se determinó que el último movimiento reportado para este proyecto fue ingresar en el orden del día y debate de la Comisión de Jurídicos, el 6 de octubre de 2020.
2. El Proyecto de Ley tiene como objetivo establecer normas, procedimientos y mecanismos para facilitar a los colegios profesionales, cuando así lo requieran, la aplicación de exámenes de incorporación a los profesionales del área correspondiente, en respeto de sus garantías.

Los exámenes de incorporación tienen legitimación constitucional; sin embargo, se les excluye su carácter de obligatoriedad en su aplicación y se establece como una potestad del ente, que se torna un tema de conveniencia gremial.

El proyecto contiene una justificación clara y amplia, de la que importa anotar el señalamiento esbozado respecto a lo siguiente:

- a) Los colegios profesionales son entes públicos no estatales, que actúan por un mecanismo que se conoce como colaboración por descentralización, es decir, desarrollan una actividad que originalmente pertenece al Estado; pero que por razones materiales delega en los colegios, pues se trata de una transferencia de potestades para que ejerzan una función fiscalizadora entre pares: que los médicos controlen a los médicos, que los abogados controlen a los abogados, y así sucesivamente.
- b) No aparecen en nuestra Constitución Política y, en consecuencia, no gozan de la autonomía de las universidades (artículo 84) ni de su libertad (artículo 79), por lo tanto, carecen de competencias para imponer a estas casas de estudio superior los perfiles profesionales, ni sustituir al Consejo Nacional de Rectores (Conare) y Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada (Conesup) al hacer pruebas profesionales al margen de los programas oficialmente aprobados.
- c) En respeto al derecho al trabajo como principio constitucional, que ciertamente no es ilimitado y puede estar sujeto al cumplimiento de requisitos, en casos como el aquí revisado, se observa la necesidad de que la aplicación de los exámenes de incorporación sean bajo parámetros razonables y proporcionados, con fines orientados a la verificación de la idoneidad profesional de quien se postule y no un instrumento o filtro para evitar la competencia, pues la finalidad no es el gremio en sí, sino el

correlativo derecho de la comunidad a recibir servicios profesionales de calidad.

3. El proyecto de ley no vulnera o lesiona la autonomía universitaria de la cual goza esta casa de enseñanza, regulada en la Constitución Política, artículo 84, y específicamente en el Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional, artículo 4. La autonomía que brinda la Constitución Política a las universidades públicas es de la más amplia que existe en la Administración.
4. El Situn, por medio del oficio SITUN-OFIC-10-2021, del 22 de enero de 2021, brinda las siguientes observaciones:

**I. Sobre el proyecto en general.**

*El proyecto sometido a análisis pretende solucionar una deuda legislativa que el país posee con los nuevos profesionales de nuestro país, quienes, en los últimos años, han sido sometidos a exámenes de “excelencia académica” en diversos Colegios Profesionales, evaluaciones que no responden a criterios objetivos y, por el contrario, han sido irregulares, irracionales y carentes de imparcialidad, siendo que, además, han culminado con una prohibición y limitante absurda a los derechos humanos y especialmente el derecho al trabajo de los postulantes.*

*Estos exámenes de “excelencia académica” han tenido resultados contraproducentes y poco o nada beneficiosos para el país, tal como el examen del Colegio de Abogados, cuyos resultados no supera ni un tercio de aprobación, hecho que preocupa, no solo en lo que respecta a la “crítica” que se genera hacia las universidades (tómense nota que acá se incluyen a las carreras acreditadas o no), sino, también, porque en gran medida, se constituye en un obstáculo para que muchos nuevos egresados puedan entrar al mercado laboral y, de esa forma, subsistir. Indica el Situn [que] los exámenes actuales premian únicamente la memoria y no las capacidades y calidad de los futuros trabajadores, por lo que se convierte en un obstáculo y no cumple con ningún objetivo beneficioso para la sociedad.*

*Es importante entonces que, si bien se debe regular a los profesionales liberales, para con ello, evitar problemas a la sociedad, ello no puede implicar o fomentar la dictadura de los colegios profesionales, donde son ellos (órganos no democráticos ni de representación popular), los que, de manera indebida, deciden quienes sí y quienes no pueden ejercer las profesiones, menos cuando los exámenes no han demostrado ser una evaluación integral.*

*El numeral 56 de nuestra constitución política es clara en señalar el derecho al trabajo, su irrenunciabilidad y su necesidad para la sociedad [...].*

*Empero, la realidad es que exámenes de habilitación profesional que impliquen apenas un 22% de aprobación podría fácilmente considerarse como limitantes*

*al ejercicio de este derecho y, si bien, la Sala Constitucional avaló la existencia de estos, y efectivamente son necesarios para evitar problemas como sociedad, ello no implica per se, que los mismos estén siendo realizados de la manera correcta actualmente.*

*Por nuestra parte, esta Universidad, como ente público de educación superior, ha tenido un compromiso firme e inquebrantable de generar profesionales, no solo capaces en la ejecución de la ciencia y el arte aprendido, sino también, con capacidades humanas y de análisis, incluso, dentro de los principios, valores y fines de la Universidad se evidencia la necesidad de generar profesionales integrales. Al igual que nuestra Universidad, todas las universidades públicas, que constituyen el sistema nacional, han estado comprometidas con estos fines y valores.*

*[...]*

*Como organización sindical, consideramos que la actual libertad, falta de regulación y vacíos normativos, en lo que respecta a este tema, es perjudicial para los egresados de nuestro país y, además, es una problemática laboral que necesita ser atendida de manera prioritaria.*

## **2. Sobre los artículos:**

*[...]*

*De manera general, las críticas al proyecto son muy pocas y específicamente solo debe valorarse más detenidamente la discriminación que se pretende generar en el numeral octavo propuesto, el cual, estimamos, no responde a criterios objetivos y/o podría generar, más bien, una afectación incongruente a los estudiantes, diferenciándolos únicamente por la elección de la universidad en la cual estudiaron.*

*En términos generales realizamos las siguientes observaciones:*

a) *Sobre el artículo 3: [...] debería incluir la obligación directa de los colegios profesionales de generar el proceso de la convalidación del curso dicho, esto para evitar los futuros y eventuales alegatos de los colegios profesionales relativos al vacío normativo sobre este actuar.*

b) *Sobre el artículo 4:*

*Consideramos oportuno que en la redacción del numeral cuarto se haga la referencia expresa a lo dicho en el artículo 7 inciso f -del mismo proyecto de ley-, respecto a la no necesidad de presentar el título para la inscripción del examen. Esto al ser que la redacción propuesta no es tan clara.*

c) *Sobre el artículo 5:*

*Sobre este numeral que en su literalidad expresa:*

*ARTÍCULO 5- Finalidad de las pruebas o los exámenes.*

*Los exámenes tendrán como finalidad determinar, en forma objetiva, técnica e imparcial, con las debidas garantías, la idoneidad profesional del solicitante para ejercer la profesión para la cual solicita la incorporación.*

***Su grado de complejidad será equivalente en cada convocatoria.*** [el remarcado es suplido].

*Estimamos la frase anteriormente remarcada puede mejorarse, al ser que la ley debe ser entendida para los que la leen; sean concedores del derecho o no, y no para quienes la redactan, la construcción de la frase que señalamos no es general o amigable con los lectores, por ello podría cambiarse alguna frase similar como:*

*“El grado de complejidad de los exámenes serán iguales en cada convocatoria”*

*d) Sobre el artículo 8:*

*Como se señaló en líneas anteriores, estimamos que la exención de la prueba a los estudiantes egresados que pudieron y tuvieron las posibilidades de estudiar en una carrera acreditada por el SINAES, implica una discriminación caprichosa, respecto a los estudiantes que no tuvieron dicha oportunidad, además de que no existe beneficio alguno que fundamente esta decisión.*

*Si bien, como miembros de un centro de enseñanza de educación superior, debemos aspirar a que nuestras carreras sean acreditadas, sabemos que muchas veces este trámite no depende únicamente del deseo o calidad de la educación que se brinda, sino que, puede también, estar vinculado, incluso, a aspectos financieros. Consideramos que la diferenciación que se realiza en el numeral 4 de la Ley de Fortalecimiento del Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (SINAES), número 8798, responde a los principios de idoneidad que se desarrollan en el derecho administrativo, así como en el Estatuto de Servicio Civil, más no en los ámbitos privados o de ejercicio liberal de la profesión per se.*

*Por este motivo, la exención a la realización de este examen que se propone equivale a comparar la acreditación con la habilitación de los profesionales, lo cual, no parece ser correcto, ya que los fines de ambos procesos son diferentes, además de que los exámenes de habilitación poseen un propósito, que por el simple hecho de la acreditación no puede ser obviado.*

*El artículo cuarto que señalé menciona una preferencia hacia la contratación de dichos profesionales por parte del Estado, más no una superioridad de los conocimientos de estos egresados respecto a los de las otras carreras no acreditadas. Así la extensión odiosa realizada en el artículo propuesto, respecto al numeral cuarto parece carecer de razón.*

*El numeral mencionado indica únicamente: ARTÍCULO 4.*

*El Estado y sus instituciones procurarán contratar personal graduado de carreras oficialmente acreditadas.*

*Se autoriza al Estado y a sus instituciones para que establezcan, en los concursos de antecedentes, **las condiciones necesarias para diferenciar***

**entre los graduados de carreras oficialmente acreditadas, en los casos en que poseer grado académico y título profesional sea requisito de contratación.**

*Es decir, es un requisito que se da por la idoneidad, pero únicamente respecto a la contratación en el sector público, no en toda contratación privada y, menos aún, en la habilitación del profesional de manera individual. El examen de habilitación es una garantía de que los profesionales poseen los conocimientos generales básicos para el ejercicio de una profesión, más allá de ser para el sector público o privado, más no tiene como interés evaluar si un postulante u otro es más inteligente, lo cual pareciera ser es la confusión del numeral octavo.*

*La preferencia del artículo cuatro se diseñó para fomentar la acreditación de las carreras e impulsar las funciones del SINAES, pero no para desprestigiar la educación de otras carreras o instancias universitarias si no poseen la voluntad de realizarlo. Incluso el SINAES en su propia página responde la siguiente consulta:*

*¿Qué desventajas tiene una carrera que no es acreditada por el SINAES?  
Con tu título como profesional no vas a tener ningún problema, pero cuando el título indica que se trata de una carrera acreditada se genera una señal muy importante para el empleador potencial en el sentido de que esa carrera se ha sometido a un proceso de acreditación de calidad.<sup>1</sup>*

*Dicho ello, la redacción del artículo octavo no puede ser de recibo para este ente sindical, al ser que responde a criterios caprichosos y no a argumentos legales sólidos. Lo cual, eventualmente podría afectar gravemente a los postulantes.*

*e) Sobre el artículo 10:*

*Por último, consideramos oportuno y necesario, se establezca en la redacción de este artículo la vigencia de la aprobación de este examen, esto a fin de evitar que los colegios profesionales obliguen a sus postulantes a realizar varias veces el examen -a pesar de su aprobación- al no haber podido realizar los trámites formales de incorporación en un tiempo determinado por ellos.*

*[...]*

*Asimismo, es importante también que se prohíba el “castigo” de obligar a los profesionales a volver a realizar el examen cuando hayan sido suspendidos en el ejercicio de la profesión, ya que, el haber aprobado el examen una vez, demuestra la capacidad del profesional, el cual, aunque haya sido suspendido, no debería mantener un castigo adicional.*

## **II. Conclusiones generales del proyecto de ley.**

*Esta organización laboral estima pertinente la promulgación y apoyo de este proyecto de ley, tomando en consideración las críticas que, en líneas anteriores, se han realizado. Hacemos la principal mención de que el artículo octavo y décimo deben ser reevaluados, a fin de evitar discriminaciones odiosas entre los postulantes y egresados.*

*Empero, a pesar de las críticas señaladas en este documento, el fin y objetivo de esta propuesta de ley, resulta necesaria y pertinente para mejorar las condiciones con las cuales los egresados de este país son evaluados, además, para eliminar cualquier tipo de discriminación.*

## **III. Recomendación.**

*En virtud de todo lo dicho, esta organización sindical estima conveniente el apoyo general a esta propuesta de ley, en el entendido de que se realicen las modificaciones que se han señalado, a fin de evitar discriminaciones odiosas entre los egresados y, evitando el favoritismo hacia carreras previamente acreditadas.*

5. La Asesoría Jurídica, por medio del oficio UNA-AJ-DICT-032-2021, del 28 de enero de 2021, indica no tener observaciones.
6. Analizado el contenido del Proyecto de Ley n.º 22126, quienes integran la Comisión Análisis de Temas Institucionales reconocen la importancia de establecer normas, procedimientos y mecanismos, para facilitar a los Colegios Profesionales la incorporación de todas las personas graduadas y la aplicación del examen de incorporación a la comunidad profesional que lo requiera, en respeto de sus garantías, razón por la que se recomienda al plenario del Consejo Universitario apoyar el proyecto de ley; pero con el señalamiento de que existen artículos, específicamente octavo y décimo, que requieren ser revisados y clarificados, según el siguiente análisis:
  - a) Los colegios profesionales son organizaciones no estatales de carácter público cuya función es de fiscalización profesional, por tanto, fiscaliza el desempeño profesional de las personas graduadas, no es una instancia que conozca ni tenga competencias sobre los planes de estudios de las diferentes instituciones de educación superior y de los aspectos metodológicos, epistemológicos, y pedagógicos como lo son los centros de enseñanza y aun así elaboran y califican exámenes sobre contenidos, bajo la discrecionalidad de cada colegio.

- b) El Proyecto de Ley pretende establecer normas, procedimientos y mecanismos para facilitar a los colegios profesionales, cuando así lo requieran, la aplicación de exámenes de incorporación a los profesionales del área correspondiente, en respeto de sus garantías. El hecho que se plantea la posibilidad de ser cuando así lo requieran, genera una indefinición para los miembros de los colegios, porque no se establecen claramente los criterios para determinar en qué momento y bajo cuáles circunstancias se requieren dichos exámenes.
- c) La propuesta de darle prioridad a personas graduadas de carreras acreditadas, está asociada a la obligatoriedad de acreditar las carreras, lo cual no guarda consistencia con la norma que regula esta temática, lo que genera discriminación, porque la acreditación en Costa Rica, según la Ley de Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (Sinaes), es voluntaria por lo cual no podría condicionarse una contratación laboral a un proceso de acreditación, máxime cuando la decisión o no de participar en un proceso de esta naturaleza, no es competencia del estudiantado.

**POR TANTO, SE ACUERDA:**

- A. COMUNICAR A LAS DIPUTACIONES DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA QUE LA UNIVERSIDAD NACIONAL APOYA EL PROYECTO DE LEY DE TRANSPARENCIA DE LOS EXÁMENES DE INCORPORACIÓN A LOS COLEGIOS PROFESIONALES. EXPEDIENTE N.º 22126, EN EL TANTO SE ATIENDAN LAS OBSERVACIONES INDICADAS EN LOS CONSIDERANDOS 4 Y 6 DE ESTE ACUERDO. ACUERDO FIRME.

**IV. 23 de agosto de 2021  
UNA-SCU-ACUE-210-2021**

Acuerdo tomado por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional, según el artículo 2, inciso 2.4, de la sesión ordinaria celebrada el 19 de agosto de 2021, acta n° 4043, que dice:

CRITERIO SOBRE ADICIÓN DE UN ARTÍCULO 18 *BIS* Y REFORMA DEL ARTÍCULO 37 DE LA LEY DE PLANIFICACIÓN URBANA, N.º 4240, DE 15 DE NOVIEMBRE DE 1968 Y SUS REFORMAS, LEY PARA SANCIONAR LAS VIOLACIONES A LOS PLANES REGULADORES, EXPEDIENTE N.º20316.

**RESULTANDO:**

- 1. Mediante el correo electrónico del 16 de octubre de 2018, suscrito por la Sra. Silvia Jiménez Jiménez, jefe del Área de Comisiones Legislativas VII de la Asamblea Legislativa, se remite a consulta el Proyecto de ley que adiciona un artículo 18 *bis* y reforma del artículo 37 de la Ley de Planificación Urbana n.º4240,

del 15 de noviembre de 1968, y sus reformas, Ley para Sancionar las Violaciones a los Planes Reguladores, expediente 20316.

2. Mediante el oficio UNA-SCU-CATI-OFFIC-2252-2018, del 26 de octubre de 2018, suscrito por el Lic. Juan Segura Torres, coordinador de la Comisión de Análisis de Temas Institucionales, solicita criterios sobre el expediente 20316, a las siguientes instancias: Asesoría Jurídica, Escuela de Geografía, Escuela de Planificación y Promoción Social.
3. En respuesta a la audiencia enviada con el oficio UNA-SCU-CATI-OFFIC-2252-2018, del 26 de octubre de 2018, se recibieron los siguientes oficios:
  - a) Oficio UNA-ECG-OFFIC-1075-2018, del 6 de noviembre de 2018, suscrito por la M.Sc. Lilliam Quirós Arias, directora de la Escuela de Ciencias Geográficas.
  - b) Oficio UNA-AJ-DICT-08-2019, del 10 de enero de 2019, suscrito por el Lic. Gerardo Solís Esquivel, director de Asesoría Jurídica.

### **CONSIDERANDO:**

1. De conformidad con la consulta realizada en la página de la Asamblea Legislativa el 17 de agosto de 2021, ingresó en el orden del día y debate en la Comisión Especial 20993, el 5 de noviembre de 2019, y cuenta con un informe de servicios técnicos.
2. El proyecto de ley pretende, por una parte, adicionar un artículo 18 *bis* a la Ley de Planificación Urbana, n.º 4240, del 15 de noviembre de 1968, y sus reformas, con el propósito de que los planes reguladores municipales sean de acatamiento obligatorio dentro de su jurisdicción territorial y de no acatar esta disposición acarreará la demolición de la obra o proyecto.

Por otra parte, se reforma el artículo 37 de la misma ley, con el propósito de incrementar en un tercio la pena de prisión establecida, cuando se trate de actos finales de autorización de permisos de construcción otorgados por la municipalidad o de la omisión de demoler las obras ilegales.

3. Con respecto a la autonomía universitaria (funcional-organizacional, política, administra y financiera), de la cual goza nuestra institución, a tenor de la Constitución Política, artículo 84, y del Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional, artículo 5; este proyecto de ley no la violenta: “en virtud de que no incluye explícitamente a las instituciones autónomas, no menciona a las instituciones de educación superior, ni tampoco afecta de modo alguno el ámbito de acción de nuestra Casa de Enseñanza Superior en su ámbito autonómico”.
4. Con el oficio UNA-ECG-OFFIC-1075-2018, del 6 de noviembre de 2018, la Escuela de Ciencias Geográficas, manifiesta que la propuesta de adición y modificación a

la Ley n.º 4240 debe ser respaldada, siempre y cuando se evalúen las siguientes observaciones:

- a) *Los actores que intervienen en la regulación de estos trámites son por lo general cuatro: 1) El inversionista que hace la solicitud; 2) El técnico municipal que otorga el visado; 3) El consejo municipal como institución responsable, y hay un cuarto agente que tomará más fuerza con las modificaciones al código municipal y que de hecho ya lo tiene que es 4) El alcalde y su oficina.*
  - b) *Los actos violatorios a la ley de planificación urbana y leyes conexas pueden ser, ... al menos de dos tipos: primero, por omisión de todos los implicados y segundo por actos de soborno [dádivas a funcionarios, corrupción, compra, cohecho] de parte de inversores hacia los administradores públicos o dirigentes políticos del gobierno local ( alcaldes y miembros del Consejo).*
  - c) *Asumimos que otras leyes se encargarán de castigar a aquellos que sobornan a funcionarios municipales para actuar ilícitamente en contra de los ecosistemas y el ambiente natural con fuertes multas (el que contamina paga, el que degrada o destruye las zonas protegidas o zonas especiales del plan regulador, deberá pagar).*
  - d) *El gobierno municipal compuesto por los miembros del Consejo municipal y la Oficina del alcalde [alcalde (sa) y vicealcalde (sa)] también tienen responsabilidad hoy, y tendrán aún mayores competencias en el futuro.*
5. Con el oficio UNA-AJ-DICT-08-2019, del 10 de enero de 2019, Asesoría Jurídica indica que no encuentra vicios o errores en el proyecto de ley que impidan apoyar su aprobación desde la perspectiva jurídica; no obstante, indica lo siguiente:

*La Ley de Planificación Urbana vigente en su artículo 19 regula la posibilidad de que cada municipalidad establezca su plan regulador y este sea de acatamiento obligatorio, por tanto no se considera que existe una modificación sustancial a lo que se aplica en la actualidad con la inclusión del artículo propuesto, además que dicha competencia es dada adicionalmente por lo dispuesto en los artículos 169 de la Constitución Política y 15 de la Ley de Planificación Urbana (número 4240 del 15 de noviembre de 1968 y sus reformas) al regular que le corresponde a los gobiernos municipales la competencia para planificar el desarrollo urbano dentro de los límites de su cantón, atribución que se concretiza a través de la adopción de los planes reguladores y los reglamentos de desarrollo urbano conexos.*

En cuanto a técnica legislativa se comparte lo propuesto por el Departamento de Servicios Técnicos que realiza importantes valoraciones de forma, con respecto al análisis del articulado:

*Artículo 1.- Adiciona un artículo 18 bis a la Ley de Planificación Urbana, para establecer de acatamiento obligatorio los planes reguladores municipales dentro*

*de su jurisdicción territorial. Asimismo, se indica que toda obra o proyecto que se realice en contravención de dichos planes deberá demolerse.*

*Sobre la adición planteada, sería oportuno comentar que si bien la materia regulada en ambas normas hace referencia a planes reguladores y reglamentos, esa concordancia jurídica narrativa no tiene relación con lo prescrito en el artículo 18 de la Ley, que trata de la aprobación o desaprobación de los planes reguladores y sus reglamentos.*

*Una buena técnica legislativa impone que debe existir armonía jurídica entre la nueva norma y su precedente. De tal forma que, al analizar la Ley de cita, podemos colegir que el artículo 18 bis que se propone adicionar, se ajusta a lo regulado por el numeral 19 de la misma ley.*

*Dice así el artículo 19 de la Ley de Planificación Urbana:*

*“Cada Municipalidad emitirá y promulgará las reglas procesales necesarias para el debido acatamiento del plan regulador y para la protección de los intereses de la salud, seguridad, comodidad y bienestar de la comunidad”.*

*Obsérvese, que el artículo transcrito guarda relación con lo que se desea incorporar como 18 bis, de ahí que esta asesoría recomienda no un artículo 18 bis sino la adición de un párrafo segundo al artículo 19.*

6. La Comisión de Análisis de Temas Institucionales luego del análisis realizado a los insumos aportados por la instancias técnicas de la universidad, considera validar y recomendar a las diputaciones de la Asamblea Legislativa de Costa Rica, la aprobación del proyecto de ley: “Adición de un artículo 18 bis y reforma del artículo 37 de la Ley de Planificación Urbana n.º 4240, del 15 de noviembre de 1968, y sus reformas, Ley para Sancionar las Violaciones a los Planes Reguladores” expediente n.º 20316; no obstante, se recomienda atender las recomendaciones en cuanto a técnica legislativa para una mejor comprensión del texto.

**POR TANTO, SE ACUERDA:**

- A. RECOMENDAR A LAS DIPUTACIONES DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE COSTA RICA, LA APROBACIÓN DEL PROYECTO DE LEY: ADICIÓN DE UN ARTÍCULO 18 BIS Y REFORMA DEL ARTÍCULO 37 DE LA LEY DE PLANIFICACIÓN URBANA N.º 4240, DEL 15 DE NOVIEMBRE DE 1968, Y SUS REFORMAS, LEY PARA SANCIONAR LAS VIOLACIONES A LOS PLANES REGULADORES, EXPEDIENTE 20316, EN TANTO SE INCORPOREN LAS OBSERVACIONES EMITIDAS POR LA UNIVERSIDAD NACIONAL, ESTABLECIDAS EN LOS CONSIDERANDOS 4 Y 5 DE ESTE ACUERDO. ACUERDO FIRME.

**V. 2 de setiembre de 2021  
UNA-SCU-ACUE-215-2021**

Acuerdo tomado por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional, según el artículo 2, inciso 2.5, de la sesión ordinaria celebrada el 26 de agosto de 2021, acta n° 4045, que dice:

**NOMBRAMIENTO DE REPRESENTANTE TITULAR Y SUPLENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL ANTE LA COMISIÓN TÉCNICA INTERINSTITUCIONAL DEL MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA Y TELECOMUNICACIONES.**

**RESULTANDO:**

1. El correo electrónico emitido por la Comisión de Análisis de Temas Institucionales, el 12 de marzo de 2021, dirigido al Consejo Nacional de Rectores (Conare), en el cual se solicita aclarar aspectos sobre el nombramiento ante la Comisión Técnica Interinstitucional del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones (Micitt), así como el período.
2. El oficio UNA-CATI-SCU-ACUE-056-2021, del 12 de mayo de 2021, suscrito por el M.Sc. Steven Oreamuno Herra, coordinador de la Comisión de Análisis de Temas Institucionales; mediante el cual solicita a la Rectoría que presente ante la Comisión, una terna de candidatos para optar por los puestos de titular y suplente de la Universidad Nacional ante la Comisión Técnica Interinstitucional del Micitt.
3. El oficio UNA-CATI-SCU-ACUE-093-2021, del 21 de junio de 2021, suscrito por el M.Sc. Steven Oreamuno Herra, coordinador de la Comisión de Análisis de Temas Institucionales, dirigido al M.Ed. Francisco González Alvarado, rector; mediante el cual reitera la solicitud planteada con oficio UNA-CATI-SCU-ACUE-056-2021, del 12 de mayo de 2021, en conformidad con el vencimiento del plazo establecido para la entrega de los candidatos para optar por el nombramiento en trámite.
4. El oficio UNA-R-OFIC-1411-2021, del 02 de julio de 2021, suscrito por el M.Ed. Francisco González Alvarado, rector; quien en atención al acuerdo UNA-CATI-SCU-ACUE-056-2021, del 12 de mayo de 2021, propone como miembro suplente en representación de la Universidad Nacional ante la Comisión Técnica Interinstitucional del Micitt, al doctor Gerardo Villalobos Rodríguez, quien labora actualmente en la Vicerrectoría de Investigación.
5. El oficio UNA-R-OFIC-1637-2021, del 12 de agosto de 2021, suscrito por la Dra. Marianela Rojas Garbanzo, rectora a.i.; quien en atención al acuerdo UNA-CATI-SCU-ACUE-056-2021, del 12 de mayo de 2021, propone como miembro titular en representación de la Universidad Nacional ante la Comisión Técnica Interinstitucional del Micitt, a la máster Rocío Loria Bolaños, quien labora actualmente en el Instituto Regional de Estudios en Sustancias Tóxicas.

## CONSIDERANDO:

1. El Decreto n.º 42412-MICITT, sobre el Reglamento de creación de la Comisión de alto nivel de la política para la igualdad entre mujeres y hombres en la formación, el empleo y el disfrute de los productos de la ciencia, la tecnología, las telecomunicaciones y la innovación 2018-2027, para interés de este acuerdo cita:

*Artículo 1º-Créase la Comisión de Alto Nivel de la Política Nacional para la Igualdad entre mujeres y hombres en la formación, el empleo y el disfrute de los productos de la Ciencia, la Tecnología, las Telecomunicaciones y la Innovación 2018 - 2027, en adelante Comisión de Alto Nivel, que tendrá como misión facilitar la coordinación interinstitucional e intersectorial de nivel nacional.*

*Artículo 2º-Acerca de la conformación. La Comisión de Alto Nivel estará integrada por la persona titular o un representante con un perfil de alto nivel con facultades plenas para la toma de decisiones, de las siguientes instituciones y cualquier otra entidad u organización que la comisión requiera para dar cumplimiento a los objetivos de la Política:*

*(...)*

*6. Consejo Nacional de Rectores (CONARE).*

*Artículo 3º-Acerca de las funciones de la Comisión de Alto Nivel. Las funciones de esta comisión serán:*

*Promover e implementar las acciones de la Pictti y su Plan de Acción en el ámbito de su competencia, las cuales deberán estar alineadas con los instrumentos nacionales e internacionales, relacionados con el desarrollo de la ciencia, la tecnología, la innovación y las telecomunicaciones, y otras dirigidas al desarrollo social y económico que estén vigentes y sean vinculantes con la Pictti; así como, aquellos instrumentos que se desprendan de los compromisos asumidos por el Estado costarricense para la toma de decisiones.*

*Tomar decisiones con respecto a los compromisos que asumirán las instituciones y las alianzas estratégicas con organizaciones que representa para la ejecución de la Política y el Plan de acción, considerando las competencias, los recursos y los instrumentos de conducción estratégica a nivel institucional y sectorial.*

*(...)*

*Artículo 4 º-Acerca del apoyo técnico para la Comisión de Alto Nivel. La Comisión de Alto Nivel contará con la colaboración técnica de la Comisión Técnica Interinstitucional, para facilitar la ejecución de la política y su plan de acción, de acuerdo con los compromisos asumidos por cada institución.*

2. El correo electrónico emitido por la Comisión de Análisis de Temas Institucionales del 12 de marzo de 2021, dirigido a Conare, en el cual se solicita aclarar aspectos sobre el nombramiento ante la Comisión Técnica Interinstitucional del Micitt y del período, al respecto indica:

*En atención a su consulta y de acuerdo con nuestra conversación telefónica, le informo que el funcionamiento de la Comisión de Alto Nivel de la política para la igualdad entre mujeres y hombres en la formación, el empleo y el*

disfrute de los productos de la ciencia, la tecnología, las telecomunicaciones y la innovación 2018-2027, del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones, está conformado por dos comisiones:

✓ La Comisión de Alto Nivel del PICTTI representada por el presidente de CONARE en ejercicio, en este caso por el M.Sc. Francisco González Alvarado.

✓ La Comisión Técnica Interinstitucional del PICTTI por un representante de cada universidad y uno de CONARE.

Por lo tanto, el despacho ministerial solicita a cada universidad la designación de su representante.

*El período de nombramiento de la Comisión comprende del 2018-2027.*

3. El oficio UNA-CATI-SCU-ACUE-056-2021, del 12 de mayo de 2021, se refiere a una solicitud emitida por la Comisión de Análisis de Temas Institucionales dirigida a la Rectoría, para que esta proponga una terna de candidatos para ocupar el cargo de miembro titular y suplente en representación de la Universidad Nacional ante la Comisión Técnica Interinstitucional del Micitt. Dicha solicitud se especificó en los siguientes términos:

A. SOLICITAR A LA RECTORÍA QUE REMITA A ESTE ÓRGANO COLEGIADO, EN UN PLAZO DE DIEZ DÍAS HÁBILES A PARTIR DE SU COMUNICACIÓN, QUE VENCEN EL 26 DE MAYO DE 2021, UNA TERNA DE CANDIDATOS PARA EL NOMBRAMIENTO DE UN REPRESENTANTE TITULAR Y UN SUPLENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL ANTE LA COMISIÓN TÉCNICA INTERINSTITUCIONAL DEL MICITT.

B. SOLICITAR A LA RECTORÍA QUE LA TERNA DE CANDIDATOS CUMPLA CON LOS REQUISITOS Y TÍTULOS PROFESIONALES AFINES A LAS FUNCIONES PROPIAS DEL CARGO Y SE ADJUNTEN LOS SIGUIENTES DOCUMENTOS:

i. CURRÍCULO CON COPIA DE LOS ATESTADOS Y TÍTULOS PROFESIONALES Y CERTIFICACIONES AFINES A LAS FUNCIONES PROPIAS DE LA REPRESENTACIÓN QUE DESEMPEÑARÁ, PARA LA CUAL PREFERIBLEMENTE CUENTE CON FORMACIÓN O EXPERIENCIA PROFESIONAL DEMOSTRABLE EN EL CAMPO DE LA CIENCIA, LA TECNOLOGÍA, LAS TELECOMUNICACIONES O LA INNOVACIÓN.

ii. UNA CARTA POR PARTE DE LA PERSONA ASPIRANTE MANIFESTANDO Y RAZONANDO SU DISPOSICIÓN A SER MIEMBRO DE LA COMISIÓN TÉCNICA INTERINSTITUCIONAL DEL MICITT Y EN LA CUAL DEMUESTRA, QUE A LA FECHA SU EXPERIENCIA ACADÉMICA O ADMINISTRATIVA HA ESTADO RELACIONADA CON LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA INSTITUCIÓN EN LA CUAL SE VA A DESEMPEÑAR COMO REPRESENTANTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL.

iii. CONSTANCIA DE TIEMPO SERVIDO DE AL MENOS CINCO AÑOS CONTINUOS DE EXPERIENCIA ACADÉMICA O ADMINISTRATIVA DENTRO DE LA UNA POR TIEMPO COMPLETO ANUALIZADO.

iv. DECLARACIÓN JURADA DONDE SE DEMUESTRE QUE DURANTE SU RELACIÓN LABORAL DENTRO Y FUERA DE LA UNA NO HA SIDO SUJETO A NINGÚN TIPO DE SANCIÓN DISCIPLINARIA.

v. UNA PROPUESTA DE PLAN DE TRABAJO COMO REPRESENTANTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL ANTE LA COMISIÓN TÉCNICA INTERINSTITUCIONAL DEL MICITT, POR EL PERIODO 2021-2027, QUE EVIDENCIE LA POSIBLE VINCULACIÓN DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA UNA CON LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL MICITT, MANTENIENDO LOS PRINCIPIOS DE LA UNA DESCRITOS EN EL ESTATUTO ORGÁNICO.

4. En respuesta al acuerdo comunicado con el oficio UNA-CATI-SCU-ACUE-093-2021, del 21 de junio de 2021, reitera la solicitud comunicada con el oficio UNA-CATI-SCU-ACUE-056-2021, del 12 de mayo de 2021, para que la Rectoría facilite la terna de candidatos para ocupar los cargos de representante titular y suplente de la Universidad Nacional ante la Comisión Técnica Interinstitucional del Micitt, mediante los oficios UNA-R-OFIC-1411-2021, del 02 de julio de 2021, y UNA-R-OFIC-1637-2021, del 12 de agosto de 2021.
5. El oficio UNA-R-OFIC-1411-2021, del 2 de julio de 2021, donde la Rectoría propone ante el Consejo Universitario, al doctor Gerardo Villalobos Rodríguez como representante suplente ante la Comisión Técnica Interinstitucional del Micitt. En ese sentido, adjunta la información del candidato, de la cual se destacan los siguientes aspectos:
  - a) De acuerdo con la carta que justifica su interés como representante suplente, señala y destaca su trayectoria en el espacio universitario, la cual es detallada en el inciso e) referente a su *curriculum vitae*. Además, agrega que ha formado parte del Micitt como representante institucional de la UNA, en la construcción de la propuesta del Plan Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación 2022-2027 y añade que ese trabajo se viene haciendo junto con colegas de otras instituciones del ecosistema de innovación costarricense que aportan en la construcción de política pública.
  - b) Con respecto al plan de trabajo, señala la dificultad para presentarlo por desconocer el plan de trabajo de la Comisión.
  - c) Declara bajo juramento que dentro y fuera de la Universidad no ha sido objeto de ningún tipo de sanción disciplinaria.
  - d) Según la constancia de tiempo servido en la Universidad Nacional, emitida el 28 de junio de 2021, a ese momento tiene 14 años, 2 meses y 29 días. Además, actualmente se desempeña en el régimen académico en categoría de profesor 2.
  - e) Según la información suministrada en el *curriculum vitae*, se resalta:

- i) Doctor en Ciencias Empresariales de la Universidad Fidélitas de Costa Rica.
- ii) Programa de Postgrado Internacional de Formación de Formadores en Responsabilidad Social Empresarial por la Universidad de Buenos Aires, Argentina y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)
- iii) Maestría en Administración de Negocios con énfasis en Mercadeo. Universidad de Costa Rica-National University-Fundación de Estudios de Posgrado.
- iv) Bachiller en Dirección de Empresas. Universidad de Costa Rica
- v) Actualmente, labora como académico, investigador y asesor en emprendimiento y gestión de la innovación para la Vicerrectoría de Investigación y también como Académico para la Escuela de Ciencias Agrarias e imparte los cursos Economía Agropecuaria, Contabilidad y Finanzas Agropecuarias y Gestión de la Innovación para el Desarrollo de Emprendimientos.
- vi) Sobre los últimos cargos que ha asumido o aun asume, resaltan: académico responsable del Programa de Emprendimiento y Gestión de la Innovación de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, UNA; académico e investigador en el Instituto de Estudios del Trabajo (Iestra), Facultad de Ciencias Sociales, UNA; académico del Centro de Estudios Generales en la UNA, donde imparte los cursos Ciencia, Tecnología y Sociedad en los Umbrales del Siglo XXI y Ética Ambiental; coordinador general de la iniciativa UNA001 Emprendimiento e Innovación; Coordinador del Programa UNA-Emprendedores, Universidad Nacional.
- vii) Su producción intelectual suma artículos científicos, libros, ponencias internacionales y otras publicaciones, para un total de 16 productos.
- viii) Su actividad en cursos, talleres, seminarios y otros, suma un total de 30 participaciones.

6. El oficio UNA-R-OFIC-1637-2021, del 12 de agosto de 2021, mediante el cual la Rectoría propone ante el Consejo Universitario, a la máster Rocío Loria Bolaños como representante titular ante la Comisión Técnica Interinstitucional del Micitt. Seguidamente, adjunta la información de la candidata, de la cual se destacan los siguientes elementos:

- a) En su carta de postulación, incluye también su plan de trabajo, y señala:

*Considerando mi trayectoria universitaria -UNA y UCR- la cual incluye investigación durante 20 años, gestión académica por 8 años, extensión y acción social durante 15 años, con participación activa y propositiva en redes académicas, comisiones interuniversitarias, incluida la representación de CONARE en órganos externos desde 2017 (CONIS, Comisión Nacional de Palma) es que someto mi participación como representante titular, por la Universidad Nacional, ante la Comisión Técnica Interinstitucional del MICITT. En el último quinquenio he sido docente de cursos de buenas prácticas en*

*investigación (BPI) y en bioética de la investigación donde han participado estudiantes (personas académicas y estudiantes) de las cinco universidades estatales, lo que me ha permitido conocer situación, experiencia y expectativas respecto a la investigación y producción científica en múltiples campos. Por otra parte, en el mismo periodo he participado primero en el Comité Ético Científico de la Universidad Nacional, luego como representante suplente y actualmente propietaria por CONARE en el Consejo Nacional de Investigación en Salud. Ambos procesos han sido claves para identificar ciertos desafíos relacionados con el quehacer científico. En tal sentido y en concordancia con el Plan Nacional de la Educación Superior Universitaria Estatal 2021-2025 y su vinculación con los objetivos estratégicos de la UNA y el MICITT, identifiqué al menos 4 pilares de trabajo en la Comisión:*

- 1) Contribuir en acciones de integralidad, accesibilidad y pertinencia de la ciencia y la tecnología.*
- 2) Promover el conocimiento, incluidos los procesos esenciales de traducción y adaptación a contextos y poblaciones, como ruta para garantizar el acceso, la apropiación y la equidad.*
- 3) Fomentar procesos claros y cuidadosos para el cumplimiento de la rigurosidad y la bioética de la ciencia y la tecnología.*
- 4) Apoyar procesos de gestión de desarrollo integral y la toma de decisiones (políticas, programas, acciones) basadas en evidencia y fundamentación científica comprometida con el bienestar social, la seguridad y la protección del medio y de los seres vivos.*

- b) Declara bajo juramento que dentro y fuera de la Universidad no ha sido objeto de ningún tipo de sanción disciplinaria. En adición, manifiesta su compromiso de cumplir con lo establecido en el Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional y de actuar conforme a los principios y los objetivos del Plan Estratégico Institucional de la UNA y del Micitt, en concordancia con el Plan Nacional de la Educación Superior Universitaria Estatal 2021-2025.
- c) Según la constancia de tiempo servido en la Universidad Nacional emitida el 5 de julio de 2021, a ese momento tenía un tiempo servido de 19 años, 1 mes y 1 día. Además, actualmente se desempeña en el régimen académico de profesor 1.
- d) Según la información suministrada en el *curriculum vitae*, se resalta:
  - i) Maestría Profesional en Salud Pública, Universidad de Costa Rica.
  - ii) Maestría en Antropología Médica y Salud Internacional, Universidad Rovira y Virgili, España.
  - iii) Diplomado de Estudios Avanzados, Antropología de la Medicina, URV, España
  - iv) Licenciatura en Antropología Social, Universidad de Costa Rica.
  - v) Estudios en proceso: Especialidad en Políticas del cuidado con perspectiva de género. II Cohorte. CLACSO; Doctorado en Antropología y Comunicación, con énfasis en Antropología Médica y Salud Global.

- vi) Sobre los últimos cargos que ha asumido, resaltan: coordinadora general de la Maestría en Bioética Universidad Nacional-Universidad de Costa Rica; coordinadora de cursos de capacitación de Métodos de la Bioética; coordinadora General-Investigadora del Proyecto Respuesta sanitaria y socioeconómica de la Zona de Los Santos durante- y postpandemia por la COVID-19; representante ante el Consejo Gestión Académica de la Maestría en Salud Ocupacional, UNA-TEC, a partir de octubre 2020; representante titular por Conare ante la Consejo Nacional de Investigación en Salud, a partir de junio de 2019; representante suplente por Conare ante el Consejo Nacional de Investigación en Salud, setiembre 2017 a mayo 2019. Además, posee amplia experiencia en consultorías y asistencia técnica.
- vii) Sus publicaciones científicas llegan a un total de 48 productos.
- viii) En cursos, congresos y seminarios, suma un total de 95 participaciones.

7. El siguiente cuadro resume los requisitos solicitados mediante el acuerdo UNA-CATI-SCU-ACUE-056-2021, del 12 de mayo de 2021, e identifica de acuerdo con cada postulante si cumple con estos o no:

**Cuadro 1. Resumen de cumplimiento de los requisitos solicitados por la Comisión mediante oficio UNA-CATI-SCU-ACUE-056-2021.**

Requisitos	Candidatos			
	Rocío Loria Bolaños		Gerardo Villalobos Rodríguez	
	Sí cumple	No cumple	Sí cumple	No cumple
Currículo.	X		X	
Carta de postulación.	X		X	
Constancia de tiempo servido.	X		X	
Declaración Jurada que demuestre no haber sido sujeto de ningún tipo de sanción disciplinaria.	X		X	
Plan de Trabajo.	X			X

8. La importancia que la Universidad Nacional tenga representación ante organismos e instituciones debidamente designada mediante un acto válido y eficaz, que asegure la conservación de los actos administrativos y la toma de decisiones que estos conllevan.

9. De acuerdo con el estudio de los miembros de la Comisión de Análisis de Temas Institucionales, se considera que, tanto el doctor Gerardo Villalobos Rodríguez como la máster Rocío Loria Bolaños, cumplen con la experiencia y trayectoria que requiere un nombramiento de esta naturaleza; por consiguiente, podrán desempeñar una labor de excelencia en representación de la Universidad Nacional. Es importante recordar que el plan de la persona suplente deberá ajustarse al de la persona titular, esto con el fin de cumplir con los objetivos trazados.

**POR TANTO, SE ACUERDA:**

- A. NOMBRAR A LA MÁSTER ROCÍO LORIA BOLAÑOS, CÉDULA 1-0827-0809, COMO REPRESENTANTE INSTITUCIONAL TITULAR ANTE LA COMISIÓN TÉCNICA INTERINSTITUCIONAL DEL MICITT, A PARTIR DEL 27 DE AGOSTO DE 2021 AL 26 DE AGOSTO DE 2027, CONFORME CON LO DISPUESTO EN DECRETO N.º 42412-MICITT. ACUERDO FIRME.
- B. NOMBRAR AL DOCTOR GERARDO VILLALOBOS RODRÍGUEZ, CÉDULA 2-0461-0636, COMO REPRESENTANTE INSTITUCIONAL SUPLENTE ANTE LA COMISIÓN TÉCNICA INTERINSTITUCIONAL DEL MICITT, A PARTIR DEL 27 DE AGOSTO DE 2021 AL 26 DE AGOSTO DE 2027, CONFORME CON LO DISPUESTO EN DECRETO N.º 42412-MICITT. ACUERDO FIRME

**VI. 2 de setiembre de 2021  
UNA-SCU-ACUE-216-2021**

Acuerdo tomado por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional, según el artículo 2, inciso 2.6, de la sesión ordinaria celebrada el 26 de agosto de 2021, acta n° 4045, que dice:

CRITERIO SOBRE EL PROYECTO DE LEY: LEY DE REDUCCIÓN DE JORNADAS EN EL SECTOR PÚBLICO, EXPEDIENTE N.º 22081.

**RESULTANDO:**

1. El oficio UNA-CATI-SCU-OFFIC-0183-2020, del 17 de setiembre de 2020, suscrito por la Dra. Carolina España Chavarría, coordinadora de la Comisión de Análisis Temas Institucionales, quien solicita criterio en un plazo de cinco días hábiles, sobre el proyecto de ley con expediente n.º 22081, Ley de reducción de jornadas en el sector público, a las siguientes instancias: Rectoría, Asesoría Jurídica, Centro Internacional de Política Económica para el Desarrollo Sostenible, Escuela

de Administración, Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional (SITUN) y Escuela de Economía.

2. El oficio UNA-EE-OFIC-444-2020, del 24 de septiembre de 2020, suscrito por la Dra. Shirley Benavides Vindas, directora de la Escuela de Economía, quien en atención a la solicitud planteada en el oficio UNA-CATI-SCU-OFIC-0183-2020, del 17 de setiembre de 2020, remite el criterio correspondiente en negativo.
3. El oficio SITUN-OFIC-141-2020, del 28 de septiembre de 2020, suscrito por el Sr. Álvaro Madrigal Mora, secretario general del Situn, y dirigido al M.Ed. Francisco González Alvarado, rector, quien mediante el oficio UNA-R-OFIC-2098-2020, del 15 de setiembre de 2020, solicita remitir criterio sobre el proyecto de ley en trámite.
4. El oficio UNA-R-OFIC-2274-2020, del 29 de setiembre de 2020, suscrito por el M.Ed. Francisco González Alvarado, rector, y dirigido al M.Sc. Tomás Marino Herrera, presidente del Consejo Universitario, quien informa que recibió una solicitud de criterio sobre el proyecto de ley en trámite por parte de la presidencia de la Comisión Permanente Ordinaria de Gobierno y Administración. En respuesta, procede a solicitarle al Situn criterio sobre dicho proyecto de ley y cuya respuesta se comunica con el oficio SITUN-OFIC-141-2020, del 28 de septiembre de 2020.
5. El oficio UNA-AJ-DICT-612-2020, del 27 de octubre de 2020, suscrito por la Lcda. Valeria Arroyo Chaves, asesora jurídica, quien en atención al oficio UNA-CATI-SCU-OFIC-0183-2020, del 17 de setiembre de 2020, remite el criterio correspondiente y desde la perspectiva jurídica recomienda no apoyar el proyecto de ley en trámite.
6. El oficio UNA-EDA-OFIC-841-2020, del 4 de noviembre de 2020, suscrito por la MGCI. Dunnia Marín Corrales, directora de la Escuela de Administración, quien en atención al oficio UNA-CATI-SCU-OFIC-0183-2020, del 17 de setiembre de 2020, remite las observaciones correspondientes.

#### **CONSIDERANDO:**

1. El criterio remitido por la Escuela de Economía, comunicado mediante el oficio UNA-EE-OFIC-444-2020, del 24 de septiembre de 2020, se externa en negativo. Se arguye la ausencia de análisis técnico sobre la posible afectación en la cobertura y calidad de los servicios públicos producto de la aplicación del proyecto de ley. Sin más preámbulo, se exponen las observaciones remitidas:

*No hay una indicación precisa del efecto económico neto sobre los subobjetivos de generar recursos para los afectados directos o para el gasto adicional de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) por la pandemia, ya que solo se menciona el monto de 129.700 millones de colones, sin la aclaración técnica*

*obligatoria, de indicar su periodicidad, siendo omiso en referenciar si el monto es mensual, anual u otro.*

*Esta referencia es fundamental, desde el análisis técnico, para evaluar si la reducción del 15% en las jornadas del sector meta seleccionado, cumple con los criterios de proporcionalidad y razonabilidad económica y jurídica.*

*b. Al estudiar el proyecto de ley propuesto, Expediente N.° 22 081, se plantea en la exposición de motivos, la afectación por 1.2 billones en la recaudación que ha sufrido la Hacienda Pública con la pandemia del COVID 19, mientras que los costos por transferencia públicas para los afectados directos o para la Caja Costarricense de Seguro Social se incrementan por esta crisis sanitaria.*

*Por lo tanto, en términos económicos se plantea una redistribución de recursos de las remuneraciones de un grupo seleccionado del sector público (los que tienen salarios superiores al millón quinientos mil colones) hacia las arcas del Ministerio de Hacienda. Técnicamente, es una política de ingreso con el objetivo de redistribución del ingreso, sin las consideraciones netas del efecto en el bienestar financiero de los servidores públicos, y el impacto directo en la reducción de las jornadas laborales en la productividad y calidad de los servicios públicos, ya que al disminuir la remuneración correspondiente, legalmente debe darse la reducción proporcional y correspondiente en el tiempo laborado.*

*c. Aunque el proyecto de ley, Expediente N.° 22081, considere que la reducción de jornada, en el porcentaje planteado del 15%, puede ser un instrumento legal para reducir la remuneración, no es jurídicamente suficiente desde el derecho objetivo para invalidar la violación del contrato de trabajo, ya que es un caso evidente de “lus Variandi”, al afectar una condición sustancial el contrato de trabajo.*

*Esto es un elemento central que lesiona los derechos laborales, contraria a la ley laboral del país, e incluso podría lesionar jurídicamente la institucionalidad costarricense.*

*d. El proyecto de ley, Expediente N.° 22081, es omiso y contradictorio con el efecto económico que tiene una disminución de las remuneraciones en el gasto privado de consumo, variable clave dentro del Producto Interno Bruto (PIB), lo que acentúa la crisis económica por desaceleración económica y agrava el problema de recaudación de la Hacienda Pública.*

2. El criterio externado por el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional-SITUN comunicado con el oficio SITUN-OFFIC-141-2020, del 28 de septiembre de 2020, y en el cual proveen un análisis sobre el articulado del proyecto de ley en trámite:

*Artículo 1:*

*ARTÍCULO 1- Las instituciones públicas comprendidas en el artículo 26 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, Ley No. 2166, de 9 de octubre de 1957,*

por un plazo improrrogable de doce meses, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, deberán reducir en un quince por ciento (15%), las jornadas de trabajo del personal que reciba una remuneración bruta mensual de al menos un millón quinientos mil colones (¢ 1.500.000) por su jornada ordinaria de trabajo. (el subrayado y remarcado es suplido).

(...)

Empero, tanto la ley 9635, su reglamento; el numeral 26 de la Ley de Salarios y en consecuencia este artículo 1, incurren en el yerro de considerar que las universidades públicas están obligadas a aplicar dicha normativa propuesta, ya que como expliqué en líneas anteriores, la autonomía de nuestra universidad es plena y de carácter constitucional por lo cual, solo la misma Universidad por medio de los organismos que ha establecido, puede ordenarse presupuestariamente a lo interno; así como organizar sus relaciones laborales conforme a las necesidades y beneficios para toda la comunidad universitaria.

Conforme a lo expresado y siendo que el derecho nos respalda, debemos, como organización sindical, concluir que el proyecto de ley no es aplicable para nuestra universidad, en razón de que, por nuestra autonomía plena y especial reconocida constitucionalmente, solo los órganos internos de elección pueden determinar la organización, y manejo del presupuesto, no pudiendo ni siquiera los poderes de la República interferir o intentar emitir normativa que cercene su independencia para el desempeño de sus funciones.

(...)

Un segundo punto sobre este artículo del proyecto es que se determinó que la rebaja debe ser de un 15% de las jornadas de trabajo del personal que posea un salario bruto superior a un millón quinientos mil colones (¢1.500.000), pero lamentablemente no podemos determinar por qué debe ser un 15% y no menos, y tampoco el porqué el salario bruto debe ser ese y no otro superior, con esto, la norma expuesta carece de racionalidad y proporcionalidad, siendo que no se especifica o detalla por qué debe ser de dicha forma, además, se impone una única rebaja no escalonada con lo cual se estaría “castigando” de igual forma a trabajadores que estén en condiciones diferentes.

Asimismo, por la generalidad de la redacción del artículo se comprende que la misma aplicaría para todos los trabajadores que contengan un salario mayor al establecido, pero no se observan las características especiales de cada caso, por ejemplo, ¿el artículo es aplicable a trabajadoras embarazadas o en lactancia o tendrán una protección especial?, ¿el artículo se aplicará también a aquellos trabajadores que están próximos a pensionarse; es decir, con menos de 3 años para el cumplimiento de sus cuotas, tomando en consideración que esa decisión afectaría los cálculos para su futura pensión?. Puede entonces notar esta rectoría que estas consultas no pueden resolverse con la redacción del proyecto de ley.

(...)

Artículo 3 y 4:

**ARTÍCULO 3-** Las instituciones públicas que no paguen sus planillas por medio de los sistemas Integra 1 e Integra 2, con excepción de las Municipalidades y la Caja Costarricense de Seguro Social, deberán trasladar a la caja única del Estado del

*Ministerio de Hacienda c producto de la reducción de jornadas establecidas por esta ley.*

*ARTÍCULO 4- En el caso de las instituciones públicas que realicen los pagos de planilla por medio de los sistemas Integra 1 e Integra 2, corresponderá al Ministerio de Hacienda aplicar las modificaciones correspondientes sobre los salarios, y excluir aquellas plazas que ocupen las personas servidoras públicas que laboren en las dependencias indicadas en el artículo 2 de la presente ley.*

*Sobre estos artículos debo indicar que, en base a la autonomía plena de las universidades, existen diversas políticas internas que nos permiten determinar el uso, inversión o propósitos de los posibles superávits que se generen a lo largo de un año presupuestario, esto en concordancia con los deberes de transparencia y control que tanto nuestra Hacienda Universitaria como la Contraloría regulan. En virtud de ello, de tomarse la eventual decisión de que se aplicaría el presente proyecto, lo cierto es que los montos que se generen por las diferencias salariales serían para el uso propio de la Universidad, que ya posee los lineamientos para su uso y no así la Caja Única del Estado.*

*(...)*

*Artículo 5:*

*ARTÍCULO 5- Para determinar los extremos laborales que deban pagarse en caso de finalización de la relación laboral, deberán utilizarse las remuneraciones previas a la entrada en vigencia de la presente ley.*

*Si bien, este numeral pareciera dar cierta protección a los trabajadores afectados con la disminución, lo cierto es que no se establece de manera clara si dicha remuneración se entenderá actualizada conforme a los aumentos semestrales de los salarios, siendo que de no ser así se estaría obviando un derecho de los trabajadores; más aún cuando en el presente año no se están pagando tal y como se mencionó en líneas anteriores.*

3. El criterio remitido por Asesoría Jurídica, comunicado mediante el oficio UNA-AJ-DICT-612-2020, del 27 de octubre de 2020, plantea la perspectiva jurídica en los siguientes términos:

*ASPECTOS DE FONDO:*

*(...)*

*Respecto a la reducción de la jornada laboral (ordinaria), se encuentra, como uno de los antecedentes lejanos, lo dispuesto en el Convenio C030 de la OIT, “Convenio sobre las horas de trabajo” (comercio y oficinas, 1930), En éste se dispuso la reglamentación de normas similares para uso en horarios de labor en dichos sectores. Siendo que, puntualmente, este Convenio en su artículo 9 señala que: “Artículo 9. Las disposiciones del presente Convenio podrán suspenderse en cualquier país, por orden del gobierno, en caso de guerra o de acontecimientos que pongan en peligro la seguridad nacional.”<sup>1</sup>*

---

<sup>1</sup> Costa Rica no ratificó dicho convenio técnico.

*Con el paso de los años, los diversos ordenamientos jurídicos fueron desarrollando legal y jurisprudencialmente este instrumento en el orbe, implementándose ante casos de crisis, tal como la que se vive como fruto de la pandemia Covid-19.*

*La reducción de jornada temporal, en el orbe, mayormente se orienta en su finalidad a la protección del empleo y, con ello, a promover la sostenibilidad de la actividad económica del caso para propiciar su reactivación. Concepto que, incluso, es el que inspira la regulación así establecida en nuestro país para el Sector Privado por medio de la Ley No. 9832*

**RESPECTO DE LA AUTONOMÍA UNIVERSITARIA:**

*La autonomía universitaria de la cual goza esta casa de enseñanza está regulada en el artículo 84 de la Constitución Política y específicamente en el artículo 5 del Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional. La autonomía que brinda la Constitución Política a las universidades públicas es de la más amplia que existe en la Administración. Esta comprende la autonomía funcional-organizacional, política, administrativa y financiera.*

*En ocasión del análisis del Proyecto de Ley “Adición de un transitorio único a la Ley de Salarios de la Administración Pública”, el Proyecto de ley “Fortalecimiento de las finanzas públicas” y el proyecto “Ley contra el exceso de los salarios de los altos jerarcas del sector público y en régimen de competencia” en UNA-AJ-DICT-511-2018, UNA-AJ-DICT-513-2020 y UNA-AJ-DICT-587-2020, se indicó que en el artículo 26 de la Ley de salarios de la administración pública, no debían entenderse comprendidas las universidades públicas, ello bajo el siguiente razonamiento:*

*“La Constitución Política establece que, en materia de gobierno, habrá dos categorías de instituciones autónomas, las que se regulan en el artículo 188 de la Constitución Política, que expresa: “ARTÍCULO 188.- Las instituciones autónomas del Estado gozan de independencia administrativa y están sujetas a la ley en materia de gobierno. Sus directores responden por su gestión.” Las cuales están sujetas a la ley en materia de gobierno; y las instituciones autónomas que tienen independencia en materia de gobierno, entre ellas las universidades de conformidad al artículo 84 de la Constitución Política y las Municipalidades de acuerdo a la interpretación que se ha dado vía jurisprudencia de las normas que la regulan en dicho cuerpo normativo, por consiguiente la normativa que quiera afectar la Ley de Salarios, sólo podrían aplicarse a las instituciones autónomas que no tienen independencia en materia de gobierno; a las universidades no debería aplicárseles, pues éstas pueden definir su propia política de empleo y salario.”*

*Cuando se hizo la Reglamentación a la parte de empleo público de la Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas, Ley 9635, se interpretó que a las universidades públicas si les aplica la Ley de salarios públicos y toda la normativa de empleo público establecida en la Ley 9635. Reglamento que fue impugnado judicialmente por las universidades públicas, pues mantenemos la tesis de que no se puede entender que estas instituciones de educación; entran en el ámbito de aplicación de la Ley de salarios públicos, con la modificación que hizo la Ley 9635, al artículo 26 de la ley de salarios, al incluir como sujetos pasivos de la*

*norma a la “Administración Descentralizada: Autónomas y Semiautónomas, empresas públicas del Estado y Municipalidades.” Pues debió mencionarse expresamente a las universidades públicas.*

*Sin embargo, por ser el presente un asunto de emergencia nacional, las universidades públicas en el uso de su autonomía podrían tomar la decisión de ajustarse a esta medida, con el objetivo de contribuir a contrarrestar los efectos económicos del COVID 19.*

#### **CONCLUSIÓN:**

*Ante una declaratoria de emergencia nacional, es posible para el Estado limitar algunos derechos de los ciudadanos, pero para ello debe fundamentar de manera suficiente que la medida es absolutamente necesaria para contrarrestar la emergencia, y bajo estrictos criterios de razonabilidad y proporcionalidad.*

*Considera esta asesoría, que por no mencionarse de manera expresa a las universidades públicas en el ámbito de aplicación de la Ley de salarios, la presente medida no aplicaría a estas instituciones, sin embargo; la universidad en el uso de su autonomía puede decidir adoptarla, para contribuir a contrarrestar los efectos económicos del COVID 19.*

*Sin embargo, esta Asesoría no recomienda apoyar la aprobación del proyecto de ley desde la perspectiva jurídica ya que la propuesta de reducción de las jornadas solo utiliza como parámetro, un valor respecto a la remuneración (salarios mayores a un millón quinientos mil colones, por su jornada ordinaria de trabajo) y tal como se indica en el informe técnico del Departamento de estudios, referencias y servicios técnicos, no hay constancia de algún estudio que refleje el posible impacto del proyecto, lo que podría causar una afectación a la actividad y servicio público.*

4. El oficio UNA-EDA-OFFIC-841-2020, del 4 de noviembre de 2020, mediante el cual la Escuela de Administración remitió criterio sobre el proyecto de ley en trámite. Es importante destacar que el criterio es elaborado por el académico máster Alonso Arley Alvarado, especialista en temas laborales de esa unidad; en ese sentido, se plantea el criterio en los siguientes términos:

*El proyecto no está considerando varios aspectos:*

*En primer lugar, el mismo genera una violación de los derechos adquiridos del trabajador público, en el tanto, no sólo contempla una disminución de la jornada laboral, sino también una disminución indirecta del salario, lo cual constituye un “ius variandi abusivo”, y aunque se establece en forma temporal (1 año), no se justifica cuál es el criterio para establecer ese plazo y el porqué del porcentaje que se le va a aplicar.*

*En otro orden de ideas, el proyecto no menciona qué sucede con los trabajadores públicos que de una forma directa o indirecta ya se les está afectando su salario, verbigracia, con el proyecto de ley que les congela el pago de los pluses salariales para los periodos 2021 y 2022. Debería de considerarse ciertas limitaciones al respecto, pues al final se le están imponiendo en forma indirecta varias rebajas en su salario al trabajador público.*

*Por último, el proyecto en su artículo 1º reza: “. . .deberán reducir en un quince por ciento (15%), las jornadas de trabajo del personal que reciba una remuneración bruta mensual de al menos un millón quinientos mil colones (¢1.500.000) por su jornada ordinaria de trabajo. . .”. Dicho artículo se refiere a la “remuneración bruta mensual”, sin dejar claro si dicha remuneración abarca los pluses o incentivos adicionales que reciba el trabajador público, por lo que su redacción es muy ambigua y le deja al Gobierno Central la posibilidad de aplicarlo a su criterio. (El subrayado es del original).*

5. De acuerdo con el estudio de la Comisión de Análisis de Temas Institucionales, el proyecto de ley, expediente 22081, Ley de Reducción de Jornadas en el Sector Público, presenta importantes desatinos en su estructura, entre ellas:
  - a) La norma expuesta carece de racionalidad y proporcionalidad por no especificar el motivo del 15% de rebaja en las jornadas de trabajo del personal que posea un salario bruto superior a un millón quinientos mil colones (¢1.500.000).
  - b) No se especifican las características especiales para rebajar la jornada de los numerosos y diversos casos que se podrían presentar.
  - c) No constituye una solución integral para los problemas del país.
  - d) No se estima la afectación en cantidad y calidad a los servicios públicos que podría desencadenar este recorte a las jornadas laborales.
  - e) No hay una estimación empírica que aproxime la afectación económica en su agregado: ante una reducción significativa en el ingreso de las personas, hay una caída en la demanda agregada de la economía que no es valorada para efectos de este proyecto de ley e incluso podría ser contradictoria con la búsqueda de la reactivación económica.

Finalmente, ante las inconveniencias aludidas, la Comisión recomienda al plenario del Consejo Universitario indicar a las diputaciones de la Asamblea Legislativa que la Universidad Nacional no apoya el proyecto de ley analizado.

**POR TANTO, SE ACUERDA:**

- A. INDICAR A LAS DIPUTACIONES DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA QUE LA UNIVERSIDAD NACIONAL NO APOYA EL PROYECTO DE LEY CON EXPEDIENTE N.º 22081, LEY DE REDUCCIÓN DE JORNADAS EN EL SECTOR PÚBLICO, DEBIDO A SUS INCONSISTENCIAS DE FONDO EVIDENCIADAS EN TODOS LOS CONSIDERANDOS DEL PRESENTE ACUERDO. ACUERDO FIRME.