

**RESOLUCIÓN
UNA-R-RESO-559-2024**

UNIVERSIDAD NACIONAL, RECTORÍA, AL SER LAS OCHO HORAS DEL TRES DE DICIEMBRE DEL DOS MIL VEINTICUATRO, RESUELVE CONTINUAR CON LAS SIGUIENTES MEDIDAS DE SOSTENIBILIDAD FINANCIERA EN EL PERÍODO PRESUPUESTARIO 2025.

RESULTANDO:

1. El informe [DFOE-SOC-IF-00011-2020](#) del 25 de noviembre de 2020, Auditoría de Carácter Especial sobre el Proceso de Planificación Institucional, Ejecución y Evaluación Presupuestaria en la Universidad Nacional (UNA), emitido por la Contraloría General de la República (CGR), el cual solicitó, en la disposición 4.7, *“Definir e implementar, un mecanismo de control que regule la implementación, el seguimiento y la valoración de las acciones para el uso racional del gasto que ejecute la UNA...”*
2. La Ley Marco de Empleo Público, N°10159, publicada en La Gaceta N° 46, Alcance Digital N° 50 del 9 de marzo de 2022, y de que, acuerdo con su transitorio XV, entra a regir doce meses después de su publicación.
3. El Decreto Ejecutivo N° 43.589 del 22 de junio de 2022, modificó el Reglamento del Título IV de la Ley 9635, de forma que, en adelante, únicamente se verificará el cumplimiento de regla fiscal comparando los presupuestos ordinarios aprobados en los dos periodos y, al cierre del ejercicio presupuestario, comparando el presupuesto final o definitivo con respecto al ordinario aprobado en el periodo anterior (se elimina el control de la regla fiscal comparando presupuestos ejecutados).
4. En atención a la disposición 4.7 indicada en el informe [DFOE-SOC-IF-00011-2020](#), la Vicerrectoría de Administración publicó, en junio de 2022, el “Manual de procedimientos para la elaboración de informes sobre resultados de ejecución presupuestaria y seguimiento de medidas de contención del gasto” ([UNA-VADM-MAPR-008-2022](#)), con el propósito de:

“...establecer las principales actividades que desarrollan las personas funcionarias de la Universidad Nacional, específicamente el Programa de Gestión Financiera, la Vicerrectoría de Administración, la Rectoría y el

Consejo Universitario, en relación con el proceso de elaboración de informes sobre resultados de ejecución presupuestaria y seguimiento de medidas de contención del gasto, para una eficiente ejecución presupuestaria, y a la vez, la reorientación de los recursos que quedan ociosos para atender otras necesidades institucionales.”

5. Que la Vicerrectoría de Administración remitió a la Rectoría, mediante oficio [UNA-VADM-OFIC-1201-2024](#) del 21 de mayo de 2024, una propuesta de medidas de contención del gasto para ser valoradas e incluidas en el presupuesto ordinario 2024, mismas que fueron analizadas en el seno del Consejo de Rectoría y avaladas mediante oficio [UNA-R-OFIC-1202-2024](#) del 21 de mayo del 2024 y acogidas por el Consejo Universitario en la presentación del presupuesto 2025.
6. Mediante acuerdo [UNA-SCU-ACUE-299-2024](#) del 26 de setiembre de 2024, el Consejo Universitario aprobó el presupuesto ordinario 2025 y solicitó a la Rectoría lo siguiente:

III. CONTINUE VIGILANTE EN GARANTIZAR EL USO DE LOS RECURSOS DE FORMA EFICAZ Y EFICIENTE, EN APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE LEGALIDAD, RAZONABILIDAD, CONVENIENCIA, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS EN LA GESTIÓN PÚBLICA.

....

VIII. ASEGURAR DESDE LAS INSTANCIAS DEL SISTEMA DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL LA DIVULGACIÓN DEL QUEHACER SUSTANTIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL QUE POSICIONE LA UNIVERSIDAD COMO UN BIEN PÚBLICO SOCIAL, VINCULADO AL PLAN DE MEDIANO PLAZO INSTITUCIONAL 2023-2027.

7. El oficio UNA-VADM-OFIC-2530-2024 del 13 de noviembre de 2024, mediante el cual la Vicerrectora de Administración, M.Sc. Roxana Morales Ramos, comunica a la Rectoría y a otras instancias, el impacto presupuestario que tendrá, durante el 2025, las asignaciones salariales, reasignaciones salariales, dedicación exclusiva e incentivos establecidos en los artículos 68, 69 y 71 del Reglamento del Régimen de Carrera Académica, que se resolvieron después del 25 de agosto de 2024.

CONSIDERANDO:

1. El principio de “Transparencia” establecido en el Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional que a la letra dice: “La Universidad Nacional,

mediante la rendición de cuentas, garantiza a la sociedad que cumple con su misión, usa eficientemente los recursos a ella asignados y realiza una gestión responsable de estos”

2. El principio de “Probidad” establecido en el Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional que señala: *“Es deber de todo universitario actuar con honestidad y rectitud en el ejercicio de los derechos y deberes que la institución le otorga, así como la debida administración y tutela de los recursos públicos bajo su responsabilidad”.*
3. En el contexto macroeconómico, el Banco Central de Costa Rica (BCCR) en su más reciente informe de Política Monetaria (octubre 2024), estimó que la economía costarricense crecería este año -en términos reales-, un 4,1%, y un 3,9% en 2025. Por su parte, proyectó una inflación, medida por el Índice de Precios al Consumidor (IPC), cercana al -0,1% en 2024 y 2,6% en 2025. Respecto a las finanzas públicas, para 2025 estima una reducción del déficit fiscal, pasando de -3,7% en 2024 a -3,2% en 2025. Además, debido a las condiciones favorables en el entorno internacional y local, la Junta Directiva del BCCR decidió, en sesión del 17 de octubre del 2024, reducir la Tasa de Política Monetaria (TPM) en 25 puntos base (p.b.) para ubicarla en 4,00% anual a partir del 18 de octubre del 2024. Esta decisión se espera que incida positivamente en el crecimiento económico y, por ende, en la generación de empleo y la recaudación fiscal.
4. Para el 2025 el límite máximo de crecimiento del gasto total con respecto al 2024, será del 3,75% (MH-DM-OF-0348-2024 del 21 de marzo de 2024). Además, al mantenerse el escenario “d” de la regla fiscal, no se podrá incrementar, por costo de vida, los salarios base y los demás incentivos salariales de las personas trabajadoras del sector público. Es importante indicar que desde 2020, al igual que en las demás instituciones del sector público, en la Universidad Nacional no se ha reconocido ningún ajuste por inflación en las bases salariales, lo que ha provocado una importante pérdida del poder adquisitivo de los salarios; además, con la entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, probablemente muchas de estas personas pasarán varios años más sin tener incrementos salariales.
5. Para el 2025 no se logró un acuerdo en Comisión de Enlace, sin embargo, el Gobierno de la República incorporó en el proyecto de *Ley de presupuesto ordinario y extraordinario de la República para el ejercicio*

económico 2025, el mismo monto asignado al FEES en 2024 (¢576.087 millones), de los cuales ¢561.087 millones se presupuestaron como transferencia corriente y ¢15.000 millones como transferencia de capital.

6. En relación con el presupuesto laboral, en 2025 se mantiene prácticamente invariable la partida de remuneraciones (¢92.978 millones) con respecto a lo formulado en 2024 (¢92.929 millones). Es importante indicar que lo anterior sucede a pesar del incremento en la cantidad de tiempos completos formulados en 2025: +55,17 tiempos completos más que en 2024. Además, la relación laboral respecto al FEES se ubicará en 76,99%, prácticamente igual que la de 2024 (76,95%).
7. En términos generales, mientras en 2021 el presupuesto laboral (sin incluir prestaciones legales) representó el 84,2% del FEES, para el 2025 este se reduce alcanzando el 76,99%. Esto ha permitido lograr una mayor sostenibilidad financiera y fortalecer la acción sustantiva. En términos absolutos, entre el 2020 y el 2023, la UNA ha logrado reducir la ejecución laboral en ¢2.576,4 millones.
8. Conscientes de la responsabilidad institucional en materia de sostenibilidad financiera, se tomó las provisiones correspondientes y estableció durante el proceso de formulación una serie de medidas en este sentido y en cumplimiento de la Regla Fiscal y la Ley Marco de Empleo Público en lo que corresponde a las universidades públicas, haciendo el mayor esfuerzo de no comprometer el desarrollo de la vida académica y de manera especial, el bienestar de la población estudiantil; componentes esenciales de la acción sustantiva.
9. Si bien es cierto desde la Universidad Nacional se es consciente de la necesidad que se tiene como país de equilibrar las finanzas públicas, que no es sostenible el ritmo y comportamiento del crecimiento histórico que venía presentando el gasto público, la forma en que se implementó la Regla Fiscal, añade especial incertidumbre para con la continuidad de las operaciones y funcionamiento de nuestra institución y en el sector público costarricense a corto y mediano plazo.
10. El oficio UNA-VADM-OFIC-2530-2024 del 13 de noviembre de 2024, mediante el cual la Vicerrectora de Administración, M.Sc. Roxana Morales Ramos, señala los siguientes aspectos que inciden en la sostenibilidad financiera de la institución:

- a) El efecto presupuestario de las convocatorias 2024 realizadas por la Comisión de Carrera Académica, en cuanto a dedicación exclusiva, asignaciones salariales, reasignaciones salariales y el otorgamiento de los incentivos establecidos en los artículos 68, 69 y 71, del Reglamento del Régimen de Carrera Académica, incluyendo cargas sociales, es de ₡83.603.249 por mes y ₡1.003.274.989 por año.
- b) Con la nominalización de incentivos (aplicación del título III de la Ley 9635) y los ajustes transitorios al Reglamento del Régimen de Carrera Académica, se había logrado reducir de manera importante el impacto de dicho Régimen, sin embargo, con la actual escala de salario global y reglas de transición, se volvió a incrementar significativamente ese costo. Si no existiera el salario global, los ascensos de 2024 le hubiesen costado a la institución (incluyendo cargas sociales) ₡385 millones anuales, casi tres veces menos de lo que finalmente impactó (₡1.003 millones anuales).
- c) Las personas académicas de primer ingreso devengan un salario (global) mucho mayor al que percibirían si solo existiese el salario compuesto. Profesor instructor académico: ₡930.745,5 en salario base compuesto vs. ₡1.200.990 en salario global. Aumentó en ₡270.244 por mes. Con Cargas sociales el incremento mensual por persona es de ₡393.854 colones y el aumento anual llega a los ₡4.726.243.
- d) Si se ajustan al alza los salarios globales vigentes del estamento administrativo, en la publicación de la escala global definitiva, automáticamente a todas las personas con nombramientos en salario global se les deberá ajustar al alza sus salarios, lo cual impactaría también las finanzas de la UNA el próximo año y en adelante.
- e) Cuando la regla fiscal permita realizar ajustes salariales por costo de vida, si el FEES no crece lo suficiente para cubrir esos aumentos más los señalados en los puntos anteriores, se pondría en riesgo la estabilidad financiera de la institución.
- f) Las decisiones que impliquen nuevas erogaciones presupuestarias se deben tomar analizando de manera integral el presupuesto, considerando la disponibilidad presupuestaria y la sostenibilidad financiera de la institución en el corto, mediano y largo plazos.

11. Con la aprobación del presupuesto ordinario de la Republica 2025 por parte de la Asamblea Legislativa, el día 27 de noviembre, la Vicerrectoría de Administración estará elevando en mes de febrero al Consejo Universitario el aumento de 2% para el FEES del 2025 mediante un presupuesto extraordinario que incorpore los recursos adicionales. Una vez aprobado este presupuesto extraordinario será elevado a la Contraloría General Republica una modificación presupuestaria adicional.

POR LO TANTO, SE RESUELVE:

A. APLICAR LAS SIGUIENTES MEDIDAS DE SOSTENIBILIDAD FINANCIERA EN EL PERÍODO PRESUPUESTARIO 2025:

1. RESTRICCIÓN PARA EL PAGO POR TIEMPO EXTRAORDINARIO

1.1 Su uso deberá ser limitado a situaciones de emergencia, de excepción y temporales.

1.2 Para la ejecución de horas extra, debe solicitarse, con al menos ocho días hábiles de antelación, el respectivo aval a la Vicerrectoría de Administración (mediante oficio por medio de AGDe). La solicitud deberá contener la debida justificación y enmarcarse en lo establecido en las instrucciones emitidas y comunicadas por la Vicerrectoría de Administración. En situaciones de atención inmediata (de emergencia), se requiere que al menos se solicite, de manera informal, el visto bueno previo a la ejecución de las horas extra, mediante el envío de un mensaje (texto, WhatsApp, correo electrónico, Teams), a la Vicerrectoría de Administración.

1.3 Se recuerda que el artículo 140 del Código de Trabajo establece como límite máximo doce horas diarias de trabajo remunerado, sumadas la jornada ordinaria y la extraordinaria, salvo en casos de siniestro o riesgo inminente en las condiciones indicadas en la norma, donde no puedan sustituirse los trabajadores o suspenderse las labores. Por lo anterior, la Vicerrectoría de Administración no atenderá solicitudes de horas extras para giras que vayan a exceder las 12 horas diarias de trabajo, incluida la jornada ordinaria, y el sobresueldo en el caso de oficiales de seguridad y choferes. Cuando en el transcurso de una gira ocurran situaciones de caso fortuito o fuerza mayor; en las que se superen las 12 horas diarias de

trabajo, la persona responsable de la gira deberá aportar la justificación por el exceso de horas trabajadas por encima de ese máximo.

2. RESTRICCIÓN PARA EL PAGO DE SOBRESUELDOS

2.1 En casos excepcionales, cuando por situaciones emergentes el volumen de trabajo que estén afrontando las instancias requiera el reconocimiento de sobresueldo a las personas funcionarias, que vaya a ser financiado con recursos institucionales (fondos UNA 001 provenientes del FEES y/o Ley 9635 Fortalecimiento de las Finanzas Públicas), la persona superior jerárquica debe remitir la solicitud al Programa Desarrollo de Recursos Humanos. Este último cuenta con quince días hábiles para dictaminar técnicamente la solicitud de sobresueldo (incluyendo la verificación de contenido presupuestario), cuya recomendación se traslada a la Vicerrectoría de Administración o a la Rectoría Adjunta, según corresponda, instancias que deben resolver sobre la solicitud de sobresueldo en un plazo de tres días hábiles. Todo lo anterior, de conformidad con lo regulado en el Reglamento de sobresueldos y normativa interna.

3. REVISIÓN ESTRICTA DE NUEVAS ASIGNACIONES POR REPOSICIÓN DE PLAZAS EN CASO DE JUBILACIÓN, DEFUNCIÓN, DESPIDO O RENUNCIA

3.1 Se mantiene la instrucción [UNA-R-CINS-013-2019](#) del 3 de octubre de 2019, para la reposición de plazas liberadas por jubilación, defunción, renuncia, despido o traslados en propiedad, tanto para el sector administrativo como para el sector académico, de tal forma que las plazas **no se repondrán de forma automática**. Corresponde a la Vicerrectoría de Administración analizar la reposición de las plazas administrativas, y a Rectoría Adjunta la reposición de las plazas académicas.

3.2 Considerar, para el caso de las plazas administrativas, el “Procedimiento para la reposición de la plaza administrativa propietaria liberada por pensión, defunción, renuncia, despido, traslado en propiedad o ascensos en propiedad” [UNA-PDRH-PROC-003-2022](#).

4. RESTRICCIÓN PARA AUTORIZAR SOLICITUDES DE SUSTITUCIÓN DE PERSONAL POR VACACIONES

4.1 Se mantiene lo comunicado por la Vicerrectoría de Administración mediante circular [UNA-VADM-CIRC-003-2021](#) del 3 de febrero de 2021, en relación con la restricción para autorizar sustitución de personal por vacaciones. Se

recuerda al personal universitario la obligación de no acumular vacaciones, acogerse al disfrute de estas y, a quién ocupe el cargo de dirección, el deber de realizar la programación anual de vacaciones de las personas trabajadoras a su cargo.

5. SUSPENSIÓN DE LA RECEPCIÓN DE SOLICITUDES DE ESTUDIOS PARA CARGOS ADMINISTRATIVOS.

5.1 Se mantiene la suspensión de la recepción de solicitudes de estudios relacionados con los siguientes casos:

- a) Reasignaciones, reclasificaciones y revaloraciones individuales o parciales, de oficio o a solicitud del funcionario y el superior jerárquico.
- b) Revisiones de cargos producto de reestructuraciones o reorganizaciones.
- c) Revisiones integrales de cargos.
- d) Revisiones de cargas de trabajo cuando de este tipo de análisis pueda resultar la asignación de nuevas plazas o una eventual reasignación de puestos que impliquen un aumento del presupuesto institucional, y se autoricen únicamente, cuando refiera a resolver criterios técnicos relacionados con la reposición de plazas administrativas a vacante según el artículo convencional 199 o de conversión de plazo fijo a permanente en propiedad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 de las directrices presupuestarias institucionales, en caso de necesidad institucional y sostenibilidad financiera.

5.2 Se mantiene la instrucción al Programa Desarrollo de Recursos Humanos y a la Vicerrectoría de Administración para que den continuidad a los siguientes estudios relacionados con reasignaciones, reclasificaciones, revaloraciones, revisiones de cargos y de cargas de trabajo, que están pendientes de resolver, así como otros a criterios de esta Rectoría se consideren de atención apremiante y urgente en coordinación con el Consejo Universitario:

- *Estructura ocupacional del Programa de Publicaciones e Impresiones y de la Editorial de la Universidad Nacional. UNA-APEUNA-OFIC-289-2016.*
- *Estudio de cargas de trabajo del equipo de apoyo administrativo, macroproceso servicios secretariales y servicios administrativos del Instituto Internacional en Conservación y Manejo de Vida Silvestre (ICOMVIS). UNA-AOTCVC-ICRT-22-2020.*

- *Estudio Ocupacional de las Oficinas de Transferencia del Conocimiento y Vinculación Externa (OTVE) y Asuntos Internacionales y Cooperación Externa. UNA-AOTCVC-ICRT-119-2020.*
- *Estudio Ocupacional del Programa para el Desarrollo y Mantenimiento de la Infraestructura (PRODEMI).*
- *Estudio sobre el pago de recargo del Presidente de la Comisión de Resolución de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual.*
- *Estudio de cargas de trabajo de la Defensoría Adjunta y del Defensor Estudiantil.*
- *Estudio de cargas de trabajo del personal administrativo TEUNA y solicitud de aumento de jornada para el vicepresidente.*
- *Estudio individual del cargo informático de la Comisión de Carrera Académica.*
- *Estudio de valoración de puestos y cargas de trabajo del Área de pagos y otras del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, que fue suspendido mediante UNA-VADM-RESO-051-2020.*
- *Estudio de valoración de cargos y funciones en la Proveeduría Institucional (UNA-AOTCVC-OFIC-101-2021)*
- *Estudio ocupacional del cargo Técnico General en Desarrollo Tecnológico en la Sección de Documentación y Archivo (UNA-AOTCVC-AIRH-04-2018)*
- *Estudio ocupacional del cargo Técnico Auxiliar en Servicios Secretariales en la Secretaría del Consejo Universitario (UNA-AOTCVC-INCT02-2018)*

6. PRIORIZACIÓN DE LAS JORNADAS ACADÉMICAS PARA ATENDER CURSOS DE PRE-GRADO Y GRADO.

- 6.1 Instruir a las unidades académicas para que prioricen el uso de las jornadas disponibles en actividades de docencia, de manera que se garantice la atención de todos los cursos ofertados, en grado y pregrado, durante el año.
- 6.2 Hacer un llamado a los Consejos de unidad académica para que, en caso de requerir la contratación de profesionales jubilados, se priorice su asignación de carga en labores docentes (al menos una parte de su jornada).
- 6.3 Instruir a todas las instancias académicas para que realicen la debida planificación de las jornadas académicas de manera anual, con el objetivo de que pueda realizarse la debida optimización y ejecución de los recursos laborales, y que con tiempo se informe a la Rectoría Adjunta sobre posibles subejecuciones para que el disponible sea colocado en las instancias que justificadamente requieren recursos laborales.

7. MONITOREO Y RENOVACIÓN DE LA FLOTILLA VEHICULAR

- 7.1 Se continuará con el monitoreo de la flotilla vehicular mediante dispositivos GPS, con el objetivo de generar información que permita mejorar la planificación de las giras y trayectos de estas, ser más efectivos con el mantenimiento de los vehículos, optimizar el uso y disposición de vehículos en toda la institución, establecer criterios para la adquisición de vehículos, reducir el consumo de combustibles y viáticos, entre otros.
- 7.2 Con base en el análisis de las características de la flotilla vehicular, la información que se desprende del monitoreo mediante los dispositivos GPS, el resultado de los procesos de baja de vehículos obsoletos y la identificación de necesidades urgentes y prioritarias, el Programa de Servicios Generales presentará a la Rectoría una propuesta de **Plan de Renovación de la Flotilla Vehicular**, que incluya criterios de priorización y costos estimados por unidad (vehículo), a más tardar a finales de febrero de 2025. Únicamente se podrá realizar adquisición de vehículos relacionados con renovación de la flotilla. Aquellos casos que suponen el incremento en la cantidad de vehículos con los que cuenta la institución, deberán contar de previo con el criterio técnico del Programa de Servicios Generales y el aval de la Rectoría.

8. VELAR POR EL USO RACIONAL DE LOS RECURSOS

- 8.1 Todas las unidades ejecutoras de la UNA deben establecer acciones que permitan hacer un uso racional de los recursos: ahorro en consumo eléctrico, agua, papel, tinta, entre otros.

B. TODAS LAS MEDIDAS INDICADAS SE APLICAN DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2025, SIN PERJUICIO DE QUE PUEDAN SER PRORROGADAS O MODIFICADAS SEGÚN INTERÉS INSTITUCIONAL, Y RIGEN A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2025.

C. COMUNÍQUESE, AL CONSEJO UNIVERSITARIO, CONSACA, CONSEJO DE RECTORÍA, VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN, PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS, PROGRAMA DE GESTIÓN FINANCIERA, PROGRAMA DE SERVICIOS GENERALES, ASESORÍA

**JURÍDICA, PROVEEDURÍA INSTITUCIONAL, SITUN, FEUNA Y A LA
COMUNIDAD UNIVERSITARIA.**

**Med. Francisco González Alvarado
Rector
Universidad Nacional**

Lmmm