



CONSEJO UNIVERSITARIO

ACTA DE LA SESIÓN n.º 6847 ORDINARIA

Celebrada el martes 22 de octubre de 2024

Aprobada en la sesión n.º 6883 del jueves 13 de marzo de 2025

TABLA DE CONTENIDO  
ARTÍCULO

PÁGINA

1. INFORMES DE DIRECCIÓN DEL CONSEJO UNIVERSITARIO.....	3
2. INFORMES DE RECTORÍA.....	29
3. ORDEN DEL DÍA. Modificación .....	39
4. PROPUESTA DE DIRECCIÓN CU-33-2024. Propuesta para declarar de interés las actividades desarrolladas en torno a la formulación de las Políticas Institucionales 2026-2030.....	39
5. DICTAMEN CCCP-5-2024. Modificación a los artículos 14, inciso b); 16, inciso a); 20, 21, 24, 50 y 56 del <i>Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario</i> . En consulta.....	42
6. PROPUESTA PROYECTO DE LEY CU-102-2024. <i>Ley de regulación de la inteligencia artificial en Costa Rica Capítulo I: Disposiciones generales</i> . Expediente n.º 23.771 (texto sustitutivo).....	66
7. PROPUESTA PROYECTO DE LEY CU-84-2024. <i>Ley para fortalecer la autonomía de las personas funcionarias del sector público costarricense frente a los riesgos de la captura de la decisión pública</i> . Expediente n.º 24.111.....	84

Acta de la **sesión n.º 6847, ordinaria**, celebrada por el Consejo Universitario a las ocho horas con treinta minutos del día martes veintidós de octubre de dos mil veinticuatro en la sala de sesiones.

Participan los siguientes miembros: Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera, director, Área de Salud; Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta, rector; Dr. Germán Antonio Vidaurre Fallas, Área de Ciencias Básicas; Dr. Carlos Palma Rodríguez, Área de Ciencias Sociales; Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, Área de Artes y Letras; M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, Área de Ciencias Agroalimentarias; Dr. Carlos Araya Leandro, Sedes Regionales; Br. Noelia Solís Maroto y Sr. Samuel Víquez Rodríguez, sector estudiantil; y Lic. William Méndez Garita, representante de la Federación de Colegios Profesionales.

La sesión se inicia con la participación de los siguientes miembros: Dr. Carlos Palma Rodríguez, Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, Br. Noelia Solís Maroto, Sr. Samuel Víquez Rodríguez, Lic. William Méndez Garita, Dr. Germán Antonio Vidaurre Fallas, M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo y Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera.

**Ausentes con excusa:** Dr. Eduardo Calderón Obaldía y MTE Stephanie Fallas Navarro.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA informa que el Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta envió la justificación para incorporarse posteriormente a la sesión, ya que a partir de las 8:00 a. m. atenderá una reunión con la Junta Directiva de la Red Columbus, la cual abarcará alrededor de dos horas.

El señor director del Consejo Universitario, Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera, da lectura al orden del día:

1. Informes de Dirección.
2. Informes de la Rectoría.
3. **Propuesta de Dirección:** Proyecto de *Ley de regulación de la inteligencia artificial en Costa Rica Capítulo I: Disposiciones generales*, Expediente n.º 23.771 (texto sustitutivo) (Propuesta Proyecto de Ley CU-102-2024).
4. **Propuesta de Dirección:** Proyecto de *Ley para fortalecer la autonomía de las personas funcionarias del sector público costarricense frente a los riesgos de la captura de la decisión pública*, Expediente n.º 24.111 (Propuesta Proyecto de Ley CU-84-2024).
5. **Propuesta de Dirección:** Proyecto de *Reforma de los artículos 26 y 28, y Adición de los transitorios VI, VII y VIII de la Ley n.º 9518, Incentivos y promoción para el transporte eléctrico, de 25 de enero de 2018*, Expediente n.º 24.126 (Propuesta Proyecto de Ley C U-103-2024).
6. Atención de denuncia ciudadana (CU-2204-2024).
7. **Propuesta de Dirección:** Proyecto de *Ley para proteger la inversión social en niñez y adolescencia*, Expediente n.º 24.173 (Propuesta Proyecto de Ley CU-104-2024).
8. **Comisión de Asuntos Estudiantiles:** Reforma al artículo 30 del *Reglamento de adjudicación de becas a la población estudiantil* (Pase CU-41-2022). Análisis de las observaciones derivadas de la consulta (Dictamen CAE-9-2024).
9. **Comisión de Coordinadores Permanentes:** Modificación a varios artículos del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, de conformidad con las recomendaciones del Dictamen OJ-373-2024, del 26 de julio de 2024 y el oficio ORH-4540-2024, del 23 de agosto de 2024 (Dictamen CCCP-5-2024).

**Ampliación en el orden del día:**

10. **Propuesta de Dirección:** Propuesta para declarar de interés las actividades desarrolladas en torno a la formulación de las Políticas Institucionales 2026-2030 (Propuesta de Dirección CU-33-2024).

## ARTÍCULO 1

### Informes de Dirección

El señor director, Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera, se refiere a los siguientes asuntos:

#### I- Correspondencia

##### Para el CU

- a) **Plan Estratégico Institucional 2025-2027 de la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica**

*La Junta Directiva de la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica (JAFAP) envía, con el oficio JD-JAP-021-2024, el Plan Estratégico Institucional 2025-2027, aprobado en la sesión de la Junta Directiva n.º 2502. Este documento servirá de base para la planeación anual operativa de la JAFAP UCR durante los próximos 3 años.*

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA precisa que el documento fue remitido para análisis a la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios (CAFP). Una vez que se cuente con los insumos para profundizar en el detalle, serán conocidos en el Consejo Universitario (CU).

Continúa con la lectura.

- b) **Sugerencia de acciones a lo interno de la Universidad relacionadas con la Ley n.º 9822**

*La Rectoría adjunta, con el oficio R-5297-2024, la nota FCE-559-2024 de la Facultad de Ciencias Económicas, relacionado con la Ley n.º 9822 denominada Reconocimiento y promoción de la Lengua de Señas Costarricense (LESCO), donde se plantean acciones que se podrían generar a lo interno de la Universidad en cuanto al tema. Al respecto, agradece que este Órgano Colegiado analice los puntos a y b:*

- a) *A efecto de generar un incentivo para que, al menos, el cuerpo docente sea bilingüe Español-Lesco; agregar a la Lesco dentro de las lenguas que permiten obtener los 3 puntos en el rubro de idiomas de Régimen Académico.*
- b) *La construcción y aplicación de las pruebas para valorar el nivel de la Lesco a efecto de la obtención de 1, 2 o 3 puntos, desde la unidad académica pertinente, que sería la Escuela de Lenguas Modernas en concurso con las otras unidades que ya han trabajado dicha lengua, como lo es la Escuela de Orientación y Educación Especial.*

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA refiere que procederá a leer el oficio del Dr. Leonardo Castellón Rodríguez, decano de la Facultad de Ciencias Económicas, el cual está dirigido al Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta; al Dr. Francisco Guevara Quiel, decano de la Facultad de Letras; y al M. Sc. Rodolfo WingChing Jones, presidente de la Comisión de Régimen Académico. Detalla que esta carta fue elevada al CU para lo que corresponda, de tal manera que se verifique si alguno de los miembros desea acoger la propuesta señalada en el oficio. Acto seguido, procede a la lectura del oficio FCE-559-2024, el cual, a la letra, indica:

24 de julio de 2024  
FCE-559-2024

M.Sc. Rodolfo Wing Ching Jones  
Presidente  
Comisión de Régimen Académico

Dr. Francisco Guevara Quiel  
Decano  
Facultad de Letras

Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta  
Rector

Estimados señores:

Reciban un cordial saludo. Tomando en consideración que:

1. La Ley 9822 para el Reconocimiento y promoción de la Lengua de Señas Costarricense (LESCO), firmada en 2020, tiene por objeto reconocer y promover la lengua de señas costarricense (lesco), como lengua de las personas sordas en Costa Rica que libremente decidan utilizarla, así como el uso de los medios de apoyo a la comunicación oral. (Art. 1)
2. Se reconoce la lesco como patrimonio cultural y lingüístico de la comunidad de personas sordas, y se incorpora al sistema plurilingüístico costarricense. (Art. 2)
3. Se considera acto discriminatorio el impedir a una persona sorda que reciba información o se comunique en lengua de señas o en cualquier otra forma de comunicación que estas personas requieran, así como cualquier trato, medida o acto que lesione su dignidad como persona o sus derechos humanos. (Art. 5)
4. El Consejo Superior de Educación Pública y el Ministerio de Educación Pública (MEP) incluirán en sus planes de estudio la enseñanza y el aprendizaje de la lesco como asignatura optativa para estudiantes oyentes, facilitando de esta manera la inclusión social de estudiantes sordos usuarios de la lesco y fomentando valores de igualdad y respeto a la diversidad lingüística y cultural. (Art. 7)
5. El Estado deberá respetar las diferencias lingüísticas y comunicativas en las prácticas educativas y fomentará una educación bilingüe de calidad, para mantener la igualdad de oportunidades, que dé respuesta a las necesidades de las personas sordas, garantizando el acceso, la permanencia y la promoción de esta población en la educación formal y no formal, de acuerdo con la reglamentación que para el efecto emitan el Ministerio de Educación Pública (MEP) y el Consejo Superior de Educación Pública, en lo que corresponda. (Art. 11)
6. Las entidades públicas y privadas prestarán sus servicios y comunicación en la lengua de señas costarricense (lesco) a las personas sordas, con el fin de hacer efectivo el ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales. Deberán incorporar el servicio de intérprete u otros sistemas de comunicación, a los programas de atención al cliente, dentro de un plazo de dos años. (Art. 15)
7. Podrán desempeñarse como intérpretes oficiales de la lengua de señas costarricense (lesco), aquellas personas que reciban dicho reconocimiento por parte del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), institutos públicos y privados, universidades públicas y privadas, previo cumplimiento de requisitos académicos debidamente acreditados, según corresponda, conocimiento de la cultura sorda, formación ética, de idoneidad y de solvencia lingüística. (Art. 26)
8. La naturaleza misma de la Universidad de Costa Rica nos obliga no solamente a ofrecer a las personas sordas de Costa Rica (100.000 aproximadamente) las condiciones mínimas necesarias para que puedan acceder a la educación superior, sino también, generar acciones concretas para lograr cambios sustanciales en la sociedad costarricense enfocados en mejorar la calidad de vida de dichas personas.

Con sumo respeto, les planteo las siguientes acciones que se podrían generar a lo interno de nuestra Universidad:

- A. A efecto de generar un incentivo para que, al menos, el cuerpo docente seamos bilingüe Español-Lesco, agregar a la Lesco dentro de las lenguas que permiten obtener los 3 puntos en el rubro de idiomas de Régimen Académico.
- B. La construcción y aplicación de las pruebas para valorar el nivel de la Lesco a efecto de la obtención de 1, 2 o 3 puntos, desde la unidad académica pertinente, que, a mi entender, sería la Escuela de Lenguas Modernas en concurso con las otras unidades que ya han trabajado dicha Legua, como lo es la Escuela de Orientación y Educación Especial.
- C. La creación de una oferta de formación a nivel de carrera universitaria de Lesco, como las hay en Inglés o Francés, por mencionar solo dos. La contratación de docentes sordos o sordas sería otro aporte fundamental para esta población que tiene tantas dificultades para encontrar trabajo.
- D. La creación de una oferta de formación a nivel de carrera universitaria de interpretación de la Lesco, lo cual vendría a resolver una necesidad urgente de la certificación de las personas que trabajan como intérpretes y apertura de plazas en el sector público para su contratación.
- E. La creación de una oferta de formación a nivel de carrera universitaria de la enseñanza de la Lesco, para que exista una base de profesionales que aporten a la difusión y formación de la Lesco en todo Costa Rica, y la investigación lingüística y educativa sobre la Lesco.

Como todo gusto me puedo sumar a los proyectos que he sugerido con el objetivo de lograr que nuestra Universidad, nuevamente, desencadene cambios en la sociedad costarricense para el beneficio de una población que tanto potencial tiene como lo es la comunidad sorda.

Atentamente,

Dr. Leonardo Castellón Rodríguez  
Facultad de Ciencias Económicas  
Decano

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA sintetiza que la propuesta del señor rector al elevar la solicitud al CU es verificar si alguno de los miembros tiene interés en efectuar un pase para que se analice, en la Comisión de Docencia y Posgrado (CDP), la incorporación de la lengua de señas costarricense (LESCO) como una de las posibilidades para otorgar puntaje (de hasta tres puntos) en Régimen Académico, tal y como sucede con otras lenguas. Esta es la propuesta planteada por el Dr. Eduardo Castellón Rodríguez, la cual, a su vez, comparte en Informes de Dirección. Cede la palabra al Dr. Germán Antonio Vidaurre Fallas.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE FALLAS agradece al Dr. Eduardo Castellón Rodríguez por la propuesta. A partir de la lectura del oficio remitido por el señor decano, puede remarcar que se trata de una propuesta “pensada y trabajada”. Contextualiza que, en años anteriores, este fue un tema que valoraron en algunos espacios. Recuerda que el profesor Marco Rodríguez Jirón, quien asumió los cursos que él —el Dr. Germán Antonio Vidaurre Fallas— impartía en la Escuela de Física y quien, para pena de la Universidad, se trasladó a laborar en una empresa privada, había reconocido esta necesidad. De hecho, relata que este profesor llevó cursos de lesco, de modo que sus clases las impartía magistralmente y en lesco. No precisa cuántos estudiantes de los cursos de este docente presentaban una discapacidad auditiva; no obstante, recalca que este docente desarrolló esta iniciativa.

En esta misma línea, comparte que el miércoles anterior (16 de octubre de 2024) participó en la actividad del 60 aniversario de la Escuela de Ingeniería Química, al respecto, destaca que en algún momento le gustaría compartir los números brindados por la Escuela de Ingeniería Química, por cuanto el desarrollo de esta carrera ha sido muy interesante. En este encuentro tuvo la oportunidad de conversar con el Sr. Jason Alvarado Rodríguez, intérprete de leasco de la Oficina de Comunicación Institucional, quien participó en los actos. Con él, discutió en torno a esta propuesta de la Escuela de Orientación y Educación Especial respecto a los cursos formativos de leasco —remarca que, en este momento, se trata de programas que se pueden cursar (son un compendio de módulos pagados)—; asimismo, discutieron acerca de la necesidad de que la población docente de la Universidad de Costa Rica (UCR) adquiera estas habilidades. Considera que no se trata exclusivamente de un asunto de conveniencia o pertinencia, sino que la ley lo establece para efectos de inclusión y cobertura, a fin de que se puedan atender a estas poblaciones. Esta es una de las tantas poblaciones que tienen necesidades.

\*\*\*\*A las ocho horas y treinta y cinco minutos, se incorpora el Dr. Carlos Araya Leandro.\*\*\*\*

Felicita al Dr. Leonardo Castellón Rodríguez, pues la propuesta que presenta se enfoca en una necesidad que se debió atender desde hace mucho tiempo. De su parte, estaría de acuerdo con apoyar esta iniciativa, se requeriría construir la propuesta, o bien, a partir de la justificación referida, se podría construir el pase y trabajarlo desde la CDP.

Remarca que hay varios temas por atender. Al hablar de lenguas, siempre han pensado en la Escuela de Lenguas Modernas, cuando se debe recordar que esta iniciativa ha tenido un gran trabajo por parte de la Escuela de Orientación y Educación Especial. No precisa si cuentan con un listado de las lenguas aceptadas o no aceptadas que se incluyen en el *Reglamento de Régimen Académico y servicio docente*, más bien estima que se trata de lineamientos establecidos.

Comparte que el Sr. Jason Alvarado Rodríguez le comentó que la leasco (lengua “moderna”, de mucho uso en Costa Rica —lamenta que solamente sea de alcance costarricense—) debería incluirse o valorarse de alguna manera. Remarca que hay bastante camino por recorrer, hay mucho por establecer. Considera que la iniciativa responde a necesidades por ley, a necesidades sociales de las comunidades, lo cual se enfoca muy bien en la justificación brindada por el señor decano, en los dos sentidos: tanto en contar con docentes capacitados para ofrecer los cursos mediante la leasco así como también responder a la otra ley que se refiere a los porcentajes mínimos de contratación de personal que cuente con algún tipo de discapacidad o necesidad especial. En resumen, considera que la iniciativa presenta mucho “de dónde trabajar”.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA, en la misma línea, señala que el pleno tiene conocimiento de que el día anterior (21 de octubre de 2024), desde la Asamblea Legislativa, se presentó una propuesta para incluir la promoción y protección de la leasco en la *Constitución Política de la República de Costa Rica*; de modo que se avanza en la “misma sintonía”. Cede la palabra a la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS responde que, de su parte, también estaría dispuesta a apoyar la propuesta a fin de determinar si se puede considerar la leasco como una de las lenguas dentro del sistema de Régimen Académico. En su experiencia con más de 10 000 estudiantes, ha recibido a personas estudiantes con discapacidad visual, principalmente.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA cede la palabra al Dr. Carlos Palma Rodríguez.

EL DR. CARLOS PALMA RODRÍGUEZ destaca que se trata de una solicitud viable, justa, solidaria, que, como Órgano, deben apoyar.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA cede la palabra a la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo.

LA M. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO considera importante realizar una lectura cuidadosa del *Reglamento de Régimen Académico y servicio docente*, puesto que el reglamento hace referencia a la *Certificación de sus conocimientos en idiomas clásicos y modernos* (artículo 41, inciso e). Destaca que, en algún momento, de su parte, sostuvo la duda de si la leasco se podría considerar un idioma, pero sí lo es, sí está definido como un idioma.

Reitera que deben llevar a cabo una lectura adecuada del reglamento, puesto que podría ser que esté habilitado y no se haya instrumentalizado en la Institución. Por ende, lo que faltaría es asegurarse de cuál sería la instancia que puede certificarlo, ya que el reglamento únicamente menciona a la Escuela de Filología, Lingüística y Literatura o la Escuela de Lenguas Modernas. Por lo anterior, deberían valorar si es posible la certificación de la leasco por medio de alguna de estas dos instancias, pues, de ser así, no sería necesario modificar el reglamento, lo que se necesitaría es operacionalizarlo en la Institución.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA, en la misma línea de análisis, considera importante verificar si deberían abrir la posibilidad para que la Escuela de Orientación y Educación Especial —que es la instancia que, históricamente, ha construido el conocimiento y lo ha compartido, en términos de formación, con otras poblaciones— se habilite en el mismo reglamento para la operacionalización de este punto (que fue señalado por la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo). Cede la palabra al Dr. Germán Antonio Vidaurre Fallas.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE FALLAS destaca que, como señaló la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, aquí se complejiza más el proceso, puesto que se había considerado de una manera tradicional “lenguas modernas” a través de la Escuela de Lenguas Modernas, pero, en este caso, explica que la leasco tiene un origen diferente, aparece como una posibilidad para tratar de llenar la necesidad de atender a la población que presenta limitaciones auditivas. En otras palabras, se trata de una visión que, anteriormente, no fue contemplada. En cambio, ahora se desarrolló una lengua que nació desde otro seno, que no presenta el mismo origen ni formación de las lenguas modernas; sin embargo, cumple un fin similar. Explica que esto también nos lleva a las lenguas de los pueblos originarios, las cuales, hasta hace poco, se veían como lenguas o dialectos, ahora ya están incluidos como idiomas. Destaca que ahora se cuenta con un gran desarrollo. Menciona que una gran parte de la población de la Sede Regional del Atlántico procede de los pueblos originarios, como tal, en dicha sede, se cuenta con rótulos en español y cabécar.

Remarca que tuvo la oportunidad de visitar la Comunidad Indígena Roca Quemada, y observar a la población. Uno de los puntos que le llamó la atención es que en el CU se toma la decisión de incluir a estas poblaciones, pero, desde el ámbito del idioma hay muchas limitaciones. Por ende, se necesita visitar estas zonas y entender la dinámica de estos grupos, de tal manera que no se espere a que sean estas poblaciones las que se adapten a la Universidad, sino más bien que la Universidad llegue a estos pueblos.

Asimismo, comparte que el Máster Guillermo González Campos le comentó que ha venido trabajando con esta iniciativa en la Sede Regional del Atlántico. De su parte, ha observado algunos de los proyectos que ha desarrollado, entre estos, el Trabajo Comunal Universitario, el cual ha estado desarrollando pequeños libros en español y en cabécar, por ejemplo. No obstante, remarca que hace falta mucho por realizar.

Comparte que este fin de semana se llevará a cabo la graduación, es decir, la entrega del Diplomado en Enseñanza de la Lengua Cabécar, el cual consiste en un programa interuniversitario, en el cual participan tres universidades, de manera que tres rectores asistirán a la zona indígena para hacer la entrega de los diplomas. Describe que esta es una iniciativa muy grande y buena, este es otro de los ejemplos de lenguas que se deberían integrar en ese sistema, puesto que se debería empezar a propiciar y motivar a que las personas docentes aprendan las lenguas propias de nuestro país, lo cual permitiría, a su vez, abrir espacios para, eventualmente, llevar la Universidad a estos lugares.

Defiende la idea de que se debería contar con una educación bilingüe (se ha señalado esto para el inglés). En lo personal, no “cree” en el sistema de llevar tres o cuatro cursos de ese idioma dentro de la malla curricular, sino más bien apuesta por un sistema bilingüe, en tanto se comparta con la otra lengua. Considera que con los pueblos originarios sería algo similar lo que se debería desarrollar si lo que se busca es alcanzar una integración.

En este sentido, solicita al Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera que el “pase” sea un pase abierto, de tal modo que puedan valorar si también se pueden incluir otras lenguas, en caso de que estuvieran excluidas; ya que, como señaló la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, no hay nada, hasta el momento, que limite las lenguas que se podrían incluir.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA en respuesta a la solicitud del Dr. Germán Antonio Vidaurre Fallas, afirma que se realizará el Pase con una perspectiva mucho más ampliada, la cual es necesaria para verificar si existen modificaciones a realizar en el *Reglamento de Régimen Académico y servicio docente*. Se informará al señor decano que, desde el CU, se trabajará en esta materia, en lo que compete al Órgano Colegiado, propiamente.

Previo a continuar con la lectura de los Informes de Dirección, solicita al pleno el ingreso del Mag. José Pablo Cascante Suárez, asesor legal del CU, en virtud de la materia que, seguidamente, se analizará.

\*\*\*\*A las ocho horas y cuarenta y ocho minutos, se incorpora el Mag. José Pablo Cascante Suárez.\*\*\*\*

#### **c) Pago de cesantía para las personas funcionarias excluidas de la aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo**

*El Área de la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa de la Contraloría General de la República, envía el oficio DFOE-CAP-2577, donde remite la orden N.º DFOE-CAP-ORD-00001-2024 sobre el pago de cesantía para las personas funcionarias excluidas de la aplicación de la Convención Colectiva.*

*Al respecto, se solicita adoptar las medidas que correspondan para que el pago de auxilio de cesantía de las personas que ostenten el cargo de Rector, Vicerrector, miembro del Consejo Universitario, Auditor Interno, Subauditor Interno, jefatura y subjefatura de la Oficina Jurídica, o jefatura de las Oficinas de Administración Financiera, Recursos Humanos y Planificación Universitaria se ajuste a lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, N.º 2166 y del Transitorio XXVII de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N.º 9635. Además, solicita instruir a la instancia competente la elaboración de un análisis integral sobre eventuales pagos por concepto de auxilio de cesantía a personas, que durante el periodo comprendido entre el 19 de noviembre de 2020 a la fecha, ostentaron dichos cargos.*

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA da la bienvenida al Mag. José Pablo Cascante Suárez, asesor legal del CU. Solicita que, por favor, brinde la contextualización del caso para, de manera posterior, leer los puntos clave del oficio, de tal manera que puedan tomar las mejores decisiones al respecto.

MAG. JOSÉ PABLO CASCANTE SUÁREZ: —Buenos días, espero que todos estén bien. Como parte de los antecedentes de la orden que se encuentra girando en la Contraloría General de la República (CGR), se puede hacer alusión al marco normativo, el cual inspira a que la CGR emita esta orden. En específico, el primer antecedente es la emisión de la Ley n.º 9635, *Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas*, del 4 de diciembre de 2018. En dicha ley se estableció, en el Título III, respecto del auxilio de cesantía, que no podía superar los ocho años, esto para todas las personas funcionarias de las instituciones contempladas en la ley. Esa misma norma estableció el transitorio 37, el cual precisa que aquellas personas que estuviesen sujetas a una convención colectiva que establecían plazos mayores mantenían el derecho siempre y cuando no superaran los 12 años.



El segundo antecedente responde a la reglamentación a esa ley, la cual acontece en febrero de 2019. En esta, se amplía el marco que definía la ley en su transitorio por cuanto esta señala que se exceptúa esa limitación de los ocho años a servidores cubiertos por instrumentos jurídicos vigentes diferentes a las convenciones colectivas que otorgan derecho a más de ocho años. En síntesis, estos serían los dos antecedentes normativos.

Posterior a esto, a escala institucional, el 19 de noviembre de 2020, se aprobó el *Reglamento que regula la prestación del servicio de personas funcionarias de la administración superior de la Universidad de Costa Rica*. Explica que, en ese cuerpo normativo, en su artículo 3, se definen cuáles son las personas que están cubiertas por esta normativa, se trata de los miembros del CU, las personas vicerrectoras, la persona rectora, las jefaturas y subjefaturas de la Oficina Jurídica (OJ) y de la Oficina de Contraloría Universitaria (OCU), así como las jefaturas de la Oficina de Administración Financiera, de la Oficina de Recursos Humanos (ORH) y de la Oficina de Planificación Universitaria (OPLAU). Como se puede apreciar en el tiempo, esto acontece de forma posterior a la emisión de la ley y del *Reglamento de la Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas*.

Posteriormente, se desconoce el momento exacto en que el Área de Fiscalización para el Desarrollo de Capacidades de la CGR inicia su trabajo, la cual plantea una solicitud a la Rectoría para que certifique en qué condiciones se están jubilando u obteniendo su derecho de cesantía las personas previstas en el reglamento. La Rectoría hace ver que, para este momento, no existe ninguna diferenciación, esto lo certifica a la CGR, e indica que “la forma de cálculo establecida en la Convención Colectiva de Trabajo es la que se le está aplicando a todo el personal de la Universidad”.

El último elemento que permite contextualizar la situación es que se cuenta con una notificación preliminar de que la Sala Constitucional declara sin lugar la acción de inconstitucionalidad que había sido promovida por las universidades públicas en contra de la Ley n.º 9635, *Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas*, por motivos de admisibilidad. Es decir, la sala no entró a conocer el fondo de la acción; esta es una “luz interesante” para el futuro y el análisis que, eventualmente, se deba brindar al respecto. Estos son los elementos que contextualizan lo que, en este momento, se va a conocer.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA da las gracias al Mag. José Pablo Cas-cante Suárez. Acto seguido, procede a la lectura de los puntos clave del oficio DFOE-CAP-2577, pues considera que son importantes de consignar en actas de tal manera que sean de conocimiento de toda la comunidad universitaria. Procede a la lectura del oficio que, a la letra, indica:

17 de octubre, 2024

**DFOE-CAP-2577**

Doctor  
Jaime Alonso Caravaca Morera  
Director del Consejo Universitario  
UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
[jaimealonso.caravaca@ucr.ac.cr](mailto:jaimealonso.caravaca@ucr.ac.cr) / [recepcion.cu@ucr.ac.cr](mailto:recepcion.cu@ucr.ac.cr)

Estimado señor:

**Asunto:** Remisión de orden N° DFOE-CAP-ORD-00001-2024 sobre el pago de cesantía para las personas funcionarias excluidas de la aplicación de la convención colectiva

La Contraloría General de la República, en el ejercicio de sus potestades constitucionales para la fiscalización superior de la Hacienda Pública, otorgadas mediante los artículos 183 y 184 de la Constitución Política, en atención a una denuncia, efectuó una investigación relacionada con aparentes irregularidades en el reconocimiento de, auxilio de cesantía de las personas funcionarias de la administración superior de la Universidad de Costa Rica (UCR).

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA remarca que por “administración superior” se entienden los casos que mencionó el Mag. José Pablo Cascante Suárez. Continúa con la lectura.

A continuación se exponen los aspectos valorados, para lo cual, el presente documento se estructura en cuatro secciones, a saber: 1. Antecedentes, 2. Criterio jurídico y técnico, 3. Análisis del caso concreto y 4. Orden.

#### A. Antecedentes

1. El 4 de diciembre de 2018 se publica en el Diario Oficial la Gaceta la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N° 9635 y ese mismo día entra en vigencia el título III de la citada norma. De conformidad con el artículo 3 se adiciona a la Ley de Salarios de la Administración Pública, N° 2166 el capítulo III sobre Ordenamiento del Sistema Remunerativo y del Auxilio de Cesantía para el Sector Público, que resulta aplicable a las instituciones autó-nomas. En particular, respecto a la cesantía se dispone lo siguiente:

*Artículo 39- Auxilio de cesantía. La indemnización por concepto de auxilio de cesantía de todos los funcionarios de las instituciones, contempladas en el artículo 26 de la presente ley, se regulará según lo establecido en la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, y no podrá superar los ocho años.*

*TRANSITORIO XXVII. De la aplicación del artículo 39, Auxilio de Cesantía, se exceptúan aquellos funcionarios cubiertos por convenciones colectivas que otorgan derecho a más de ocho años de cesantía, los cuales podrán seguir disfrutando de ese derecho, mientras se encuentren vigentes las actuales convenciones que así lo contemplen, pero en ningún caso la indemnización podrá ser mayor a los doce años.*

*En los casos en que se haya otorgado un derecho de cesantía superior a los ocho años por instrumentos jurídicos diferentes a convenciones colectivas, y que se encuentren vigentes, la cantidad de años a indemnizar no podrá superar los doce años, en el caso de aquellas personas que ya hayan adquirido ese derecho; para todos los demás casos, quedará sin efecto cualquier indemnización superior a los ocho años.*

*\*\*\*A las ocho horas y cincuenta y seis minutos, se retira el Dr. Carlos Palma Rodríguez.\*\*\**

2. El 18 de febrero de 2019, se publica en el Diario Oficial la Gaceta el Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635 referente al Empleo Público, Decreto Ejecutivo N° 41564 y entra en vigencia el mismo día. En el artículo 3 del reglamento se indica que el mismo resulta aplicable a las universidades públicas, como parte de la administración descentralizada. Por su parte, respecto al auxilio de cesantía, en el numeral 13 se indica que según lo establecido en el transitorio XXVII de la Ley N° 9635, se exceptúan de la limitación de los ocho años a los “*Servidores cubiertos por instrumentos jurídicos vigentes diferentes a convenciones colectivas, que otorgan derecho a más de ocho años de cesantía, en el caso de aquellas personas que ya hayan adquirido ese derecho*”.
3. El 7 de mayo de 2019, la Universidad de Costa Rica en conjunto con el resto de universidades públicas presentan una demanda contenciosa, que se encuentra aún en trámite en el expediente N° 2019-000375-1028-CA, contra el Poder Ejecutivo, Ministerio de la Presidencia, Ministerio de Hacienda, Ministerio de Planificación y de Política Económica y el Estado, se pretende, entre otras cosas, lo siguiente:
  - b) *Declarar la nulidad absoluta, con retroactividad a la fecha de su publicación, del artículo 1º inciso h) y del artículo 3º del Decreto Ejecutivo No 41564-MIDEPLAN-H del 11 de febrero de 2019, publicado en Alcance N° 38 a La Gaceta del 18 de febrero de 2019, denominado “REGLAMENTO DEL TÍTULO III DE LA LEY FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS, LEY N° 9635 DEL 3 DE DICIEMBRE DE 2018, REFERENTE A EMPLEO PÚBLICO”, en cuanto incluye indebidamente a las universidades estatales, las cuales no fueron incorporadas expresamente en el texto de la Ley que reglamenta.*
  - c) *Declarar que el contenido y regulaciones del Decreto Ejecutivo N° 41564- MI-DEPLAN-H del 11 de febrero de 2019, publicado en Alcance N°38 a La Gaceta del 18 de febrero de 2019, denominado “REGLAMENTO*

*DEL TÍTULO III DE LA LEY FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS, LEY N° 9635 DEL 3 DE DICIEMBRE DE 2018, REFERENTE A EMPLEO PÚBLICO”*

*así como las contenidas en el Título tercero de la Ley N°9635 que reglamenta, no pueden ser aplicados contra el régimen constitucional de independencia, de organización, gobierno y capacidad jurídica, conferido por el artículo 84 de la Constitución Política a las universidades estatales por ser una norma constitucional vigente y de aplicación directa e inmediata, de conformidad con la jerarquía de las normas de nuestro ordenamiento jurídico.*

*Asimismo, se plantea una solicitud de medida cautelar, con la que se solicita: “ la suspensión de la aplicación del Decreto Ejecutivo N° 41564-MIDEPLAN-H del 11 de febrero de 2019, publicado en Alcance N° 38 a La Gaceta del 18 de febrero de 2019 a la (sic) universidades estatales...”*

4. El 20 de febrero de 2020, mediante resolución N° 92009-2020 de las 9:37 horas, expediente N° 20-002831-0007-CO, la Sala Constitucional da curso a la acción de inconstitucionalidad interpuesta por las universidades públicas en la que pretenden que:

*... se declaren inconstitucionales los artículos 1, inciso h) y 3 del Decreto Ejecutivo No. 41564-MIDEPLAN-H del 11-02-2019 y la interpretación extensiva de aplicabilidad del Título III de la “Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”, No. 9635, referente al empleo público, en perjuicio de la independencia administrativa y de gobierno de las Instituciones de Educación Superior Universitaria Estatal, por estimarlas contrarias a los artículos 84 y 85 de la Constitución Política.*

En la resolución en comentario, se indica que el asunto previo de la acción de inconstitucionalidad es el proceso ordinario contencioso que se tramita en el expediente N° 2019-000375-1028-CA, y respecto a los efectos jurídicos de la interposición de la acción se señala el artículo 81 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, N° 7135, de acuerdo con el cual, en los casos de dar curso a la acción de inconstitucionalidad se debe enviar una nota al tribunal que conozca del asunto principal, para que no dicte la resolución final hasta que la Sala se haya pronunciado sobre la acción.

5. El 19 de noviembre de 2020, en el artículo 13 de la Sesión N° 6443 el Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica aprobó el “Reglamento que regula la prestación del servicio de personas funcionarias de la administración superior de la Universidad de Costa Rica”. En el acta de dicha sesión se consigna que respecto a la regulación del auxilio de cesantía la Contraloría Universitaria realizó las siguientes observaciones sobre la propuesta del Reglamento:

*...si el motivo que da origen a la propuesta reglamentaria bajo análisis es, precisamente, la imposibilidad de extender los beneficios otorgados por la Convención Colectiva a quienes realizan Administración Superior, resulta contradictorio que la propuesta de reglamento considere la aplicación del mismo sistema de cálculo y monto máximo previsto para el resto de funcionarios universitarios, el cual está definido en la Convención Colectiva vigente.*

Sobre el particular, la Comisión de Administración y Cultura Organizacional, encargada de dictaminar la propuesta del citado Reglamento, señaló lo siguiente:

*La CAUCO discutió el criterio de la Oficina de Contraloría Universitaria; no obstante, considera que la propuesta es razonable por lo que mantiene la redacción original; sin embargo, aclara que este artículo, eventualmente podría variar de acuerdo a la resolución del proceso contencioso administrativo, interpuesto por el CONARE contra el Título III de la Ley N.º 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas.*

6. El 2 de julio de 2021, el Tribunal Contencioso y Civil de Hacienda, mediante resolución N° 887-2021 de las 9:50 horas resolvió la solicitud de medida cautelar planteada por las Universidades en el expediente judicial N° 2019-000375-1028-CA y dispuso que “Se rechaza la solicitud cautelar en todos sus extremos”, ya que no se acreditaron los presupuestos de la solicitud cautelar de peligro en la demora y ponderación de intereses en juego.

7. El 22 de mayo de 2024, Gustavo Gutiérrez Espeleta, Rector de la UCR certifica que:

*...en atención a la normativa que regula los pagos de cesantía de las personas funcionarias de la Administración superior excluidos del ámbito de aplicación de la Convención Colectiva, le comunico que la Institución no normaliza de forma diferenciada el pago de la cesantía para las personas funcionarias en estos puestos directivos. Por tanto, la forma de cálculo establecida en la Convención Colectiva de Trabajo es aplicable a todo el personal de la Universidad de Costa Rica.*

8. El 18 de septiembre de 2024, mediante resolución N° 2024-027109, la Sala Constitucional resolvió la acción de inconstitucionalidad tramitada en el expediente judicial N° 20-002831-0007-CO, en la cual “*Se declara sin lugar la acción de inconstitucionalidad por motivos de admisibilidad*”.

La comunicación preliminar de los resultados producto de la investigación a la que alude la presente orden, se llevó a cabo el 14 de octubre de 2024, vía google meet, con la participación de Jaime Alonso Caravaca Morera, Director del Consejo Universitario y José Pablo Cascante Suárez, Asesor Legal del Consejo Universitario.

## B. Criterio jurídico y técnico

### Límites de la potestad reglamentaria de las universidades

En el artículo 84 de la Constitución Política se indica que: “*La Universidad de Costa Rica es una institución de cultura superior que goza de independencia para el desempeño de sus funciones y de plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y gobierno propios*”. De acuerdo con la jurisprudencia de la Sala Constitucional<sup>1</sup>, en dicho numeral se le otorga una especial autonomía a las universidades públicas, la cual conlleva que las instituciones de educación superior pública:

*... están fuera de la dirección del Poder Ejecutivo y de su jerarquía, que cuentan con todas las facultades y poderes administrativos necesarios para llevar adelante el fin especial que legítimamente se les ha encomendado. Pueden autodeterminarse, en el sentido de que están possibilitadas para establecer sus propios planes, programas, presupuestos, organización interna y estructurar su gobierno. Además, que las universidades públicas tienen poder reglamentario (autónomo y de ejecución); pueden auto estructurarse, repartir sus competencias dentro del ámbito interno del ente, desconcentrarse en lo jurídicamente posible y lícito, regular el servicio que prestan, y decidir libremente sobre su personal. Todas estas son potestades de las modalidades administrativa, política, organizativa y financiera de la autonomía que corresponde a las universidades públicas. La autonomía universitaria tiene como principal finalidad, procurar al ente todas las condiciones jurídicas necesarias para que lleve a cabo con independencia su misión de cultura y educación superiores...*

En particular del poder reglamentario que ostentan las universidades públicas ha indicado<sup>2</sup> la Procuraduría General de la República que “*...el artículo 84 constitucional establece una reserva normativa en favor de las universidades, en el sentido de que su poder reglamentario es el único competente para normar la organización del servicio universitario; disposiciones que integran de esta manera un subsistema jurídico particular*”.

Ahora bien, la potestad de emitir las normas jurídicas fundamentales de organización no es irrestricta y ha sido criterio reiterado<sup>3</sup> del Tribunal Constitucional que la misma debe ser entendida dentro del Estado Constitucional de Derecho y que no puede extralimitarse, en tanto “*...se encuentra limitada por el propio Derecho de la Constitución, esto es, los valores, principios, preceptos y jurisprudencia constitucionales. Las universidades ciertamente gozan de autonomía, pero no de soberanía, la soberanía, únicamente, la tiene el propio Estado*”, y por lo tanto no es posible entender que “*...las universidades se pueden constituir en especie de micro-estados dentro del propio Estado costarricense*”.

En línea con lo anterior la “*...autonomía de los entes universitarios -autonormativa o autoorganizativa, que lógicamente comprende la administrativa y de gobierno de esos entes está referida estrictamente al ámbito garantizado por la autonomía universitaria: la actividad académica, la investigación y las actividades de extensión social o cultural. Fuera de ese ámbito, las Universidades están sujetas a las regulaciones legales dirigidas a todos los sujetos del ordenamiento jurídico en tanto que tales*”<sup>4</sup>. Asimismo, la Sala Constitucional ha indicado<sup>5</sup> que:

*... las universidades del Estado están sometidas al ordenamiento jurídico, lo que significa que el legislador está autorizado por el Derecho de la Constitución a sujetarlas a la normativa que considere pertinente, en especial en aquellos casos cuando se trata de normas que tienen un alcance de carácter general. Incluso se puede sostener, con base en el Derecho de la Constitución, que si bien el artículo 84 establece una reserva normativa en favor de las universidades, creando un subsistema jurídico particular, esa reserva está referida a la “organización del servicio universitario”.*

1 Resoluciones N° 13091-2008 del 29 de agosto de 2008, 02419-2016 de las 11:31 horas del 17 de febrero de 2016 y 17098-2021 de las 23:15 horas del 31 de julio de 2021.

2 Dictamen N° C-420-2006 del 20 de octubre de 2006.

3 Resolución N° 18087-2016 de las 11:10 horas del 7 de diciembre de 2016, 03879-2019 de las 09:20 horas del 5 de marzo de 2019 y 17098-2021 de las 23:15 horas del 31 de julio de 2021

4 Resolución N° 17098-2021 de las 23:15 horas del 31 de julio de 2021. En sentido similar ver la sentencia N° 08499-2015 de las 11:00 horas del 10 de junio de 2015. Dictamen N° C-269-2003 del 12 de septiembre de 2003 y Opinión Jurídica N° OJ-162-2017 del 15 de diciembre de 2017.

5 Sentencia N° 17098-2021 de las 23:15 horas del 31 de julio de 2021.

En igual sentido, la Procuraduría General de la República sostiene<sup>6</sup> que la potestad reglamentaria de las universidades públicas abarca “...a la actividad académica, la investigación y las actividades de extensión social o cultural, y que fuera de ese ámbito, las universidades están sujetas a las regulaciones legales dirigidas a todos los sujetos del ordenamiento jurídico.” Por lo tanto, la autonomía universitaria “...no significa “inmunidad frente a las reglas legislativas de empleo público genéricas para toda la Administración Pública”.”<sup>7</sup>

Así las cosas, las universidades públicas se encuentran sometidas al principio de legalidad, siempre y cuando las leyes no interfieran con el contenido de su autonomía (actividad académica, la investigación y las actividades de extensión social o cultural), en ese sentido el Tribunal Constitucional señaló<sup>8</sup> que “...mientras no haya una afectación directa a la especialidad funcional de las Universidad o de la organización del servicio universitario, debe abogarse por la preeminencia de la Ley como ocurre para otros sujetos del ordenamiento jurídico, de forma tal que se entienda que hay una subordinación al principio de legalidad, a las leyes laborales y de administración pública, así como a cuestiones generales de la hacienda pública, etc”.

Adicionalmente, la autonomía reglamentaria debe someterse al principio constitucional de equilibrio presupuestario, el cual debe interpretarse de forma armoniosa con el Estado Social de Derecho, ya que éste depende de un sano manejo de las finanzas públicas<sup>9</sup>. En relación con la autonomía universitaria y la disposición de fondos públicos, en particular para el pago del derecho de cesantía, el Tribunal Constitucional en la sentencia N° 12747-2019 de las 12:12 horas del 10 de julio del 2019 indicó que:

*ya la Sala se pronunció sobre la constitucionalidad del límite en el crecimiento del gasto público, que es lo que está en discusión en esta acción, los alcances en el Ordenamiento del Sistema Remunerativo y del Auxilio de Cesantía para el Sector Público de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, la cual contienen una serie de reglas que son integrales, tanto para la Administración central (en sentido lato) y la Administración descentralizada, que se define como las instituciones autónomas y semiautónomas, empresas públicas del Estado y municipalidades (artículo 26.1 y 26.2), y como lógica consecuencia, estarían incluidas estas manifestaciones legislativas en las prestaciones laborales que otorguen las universidades. Hoy en día, hay necesidad de enfrentar el crecimiento desenfrenado del gasto público, tanto vertical como transversal en todas las instituciones del Estado, lo que, en la práctica implica un control más integral en beneficio del bien común y el sostenimiento de los egresos de los recursos públicos.*

En concreto, respecto a la aplicación de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N° 9635 la Sala Constitucional concluyó en la sentencia citada anteriormente que la autonomía de gobierno que ostentan las universidades públicas no implica inmunidad a los alcances de la mencionada Ley, por cuanto ésta “pretende asumir un control sobre los diferentes disparadores del gasto público, y establecer límites a la Administración descentralizada (y central), dentro de los cuales forma parte el Instituto Tecnológico de Costa Rica, y las otras universidades estatales, con el fin de que actúen ajustadas con las políticas nacionales, y lineamientos acordes con el tema de la responsabilidad fiscal, vigente hoy.

De las consideraciones transcritas se desprende que la potestad reglamentaria de las universidades públicas no es irrestricta, si bien en aquellos casos en lo que se regule la actividad académica, la investigación y las actividades de extensión social o cultural los centros de enseñanza superior se encuentran cubiertos por su autonomía constitucional, diferente es la situación cuando el ámbito de norma cubre aspectos ajenos a ésta. En tal situación los centros de educación superior universitaria se encuentran sujetos al principio de legalidad y en cualquier caso el ejercicio de la potestad reglamentaria se encuentra sometido a los principios constitucionales como lo es el equilibrio presupuestario.

### C. Análisis del caso concreto

Mediante el título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N° 9635, se incorpora a la Ley de Salarios de la Administración Pública, N° 2166 el capítulo III sobre ordenamiento del sistema remunerativo y del auxilio de cesantía para el sector público, el cual es aplicable a “La Administración descentralizada: autónomas y semiautónomas, empresas públicas del Estado y municipalidades”. A su vez, en el artículo 3 del Reglamento al Título III de la Ley N° 9635, Decreto Ejecutivo N° 41564-MIDEPLAN-H, se indica que dentro de la administración descentralizada se encuentran las universidades públicas.

6 Dictamen N° C-269-2003 del 12 de septiembre de 2003 y Opinión Jurídica N° OJ-162-2017 del 15 de diciembre de 2017.

7 Dictamen N° C-269-2003 del 12 de septiembre de 2003. En sentido similar el Dictamen N° C-420-2006 del 20 de octubre de 2006.

8 Resolución N° 08499-2015 de las 11:00 horas del 10 de junio de 2015.

9 Resolución N° 19511-2018 de las 21:45 horas del 23 de noviembre de 2018.

Según lo expuesto anteriormente, el legislador se encuentra facultado para someter a las instituciones de educación superior universitaria a reglas generales, como lo son las disposiciones relacionadas con el empleo, por lo cual la potestad reglamentaria debe respetar lo dispuesto en el Título III de la Ley N° 9635.

En particular, sobre el auxilio de cesantía, en el artículo 39 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, N° 2166, se indica que *“La indemnización por concepto de auxilio de cesantía de todos los funcionarios de las instituciones, contempladas en el artículo 26 de la presente ley, se regulará según lo establecido en la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, y no podrá superar los ocho años”*. No obstante, dicha regla tiene una excepción en el transitorio XXVII de la Ley N° 9635, puesto que se exceptuó a *“aquellos funcionarios cubiertos por convenciones colectivas que otorgan derecho a más de ocho años de cesantía, los cuales podrán seguir disfrutando de ese derecho, mientras se encuentren vigentes las actuales convenciones que así lo contemplen, pero en ningún caso la indemnización podrá ser mayor a los doce años”*.

Ahora bien, en el transitorio en comentario se dispuso que para las personas funcionarias que se les reconozca en instrumentos jurídicos diferentes a convenciones colectivas el derecho de cesantía *“...la cantidad de años a indemnizar no podrá superar los doce años, en el caso de aquellas personas que ya hayan adquirido ese derecho; para todos los demás casos, quedará sin efecto cualquier indemnización superior a los ocho años”*.

Así las cosas, en el transitorio XXVII de la Ley N° 9635 se estipulan límites diferenciados para el auxilio de cesantía, según sea reconocido en convenciones colectivas u otros instrumentos jurídicos; siendo que si se trata de otros instrumentos jurídicos no es posible superar los ocho años, salvo derechos adquiridos previo a la entrada en vigencia de la Ley. Es decir, cuando se apliquen instrumentos jurídicos diferentes a las convenciones colectivas solamente se puede reconocer doce años a las personas que terminaron su vínculo laboral antes del 4 de diciembre de 2018. Al respecto, la Procuraduría General de República ha señalado<sup>10</sup> que:

**... quienes ya eran funcionarios activos a esa fecha y estaban cubiertos por otros instrumentos jurídicos (diferentes a las convenciones colectivas) que otorguen más de 8 años de cesantía, pueden recibir hasta doce años siempre que hubiesen adquirido el derecho a la cesantía antes del 4 de diciembre del 2018, lo que implica que, si ese derecho no se había consolidado al 3 de diciembre del 2018, solo podrían recibir cesantía por un máximo de 8 años.** (El resaltado y subrayado corresponde al original).

En el caso de la Universidad de Costa Rica, la institución emitió el *“Reglamento que regula la prestación del servicio de personas funcionarias de la administración superior de la Universidad de Costa Rica”*, el cual tiene como finalidad normar *“...la especial relación de empleo público de las autoridades de la Dirección Superior de la Universidad de Costa Rica que participan de la gestión pública universitaria bajo los principios del Derecho Público”*, por cuanto *“Las funciones de las personas cubiertas por este reglamento se encuentran reguladas por un régimen de derecho público; en consecuencia, se encuentran excluidas, en su relación con la Universidad de Costa Rica, de los beneficios de la Convención Colectiva de Trabajo”*. Dicha exclusión responde a la jurisprudencia de la Sala Constitucional<sup>11</sup>, de acuerdo con la cual, las convenciones colectivas no pueden cubrir a las personas que realizan gestión pública.

En el artículo 25 del citado Reglamento se regula el auxilio de cesantía, en el cual se dispone que *“La Universidad de Costa Rica pagará a las personas cubiertas por este reglamento el monto que corresponda por concepto de auxilio de cesantía, en las mismas condiciones que se le reconoce al resto de las personas funcionarias de la Universidad de Costa Rica”*. En razón de lo anterior, resulta necesario retomar el numeral 27 de la Convención Colectiva del 2018, en el cual se reconoce por auxilio de cesantía hasta quince años, disposición que se vio afectada por la resolución N° R-73-2019<sup>12</sup> en la que se dispuso reconocer el límite de doce años del transitorio XXVII de la Ley N° 9635, hasta que se resuelva un proceso contencioso administrativo en el que se cuestiona el Reglamento del Título III de la citada Ley N° 9635.

<sup>10</sup> Dictamen N° PGR-C-249-2023 del 27 de noviembre del 2023. En igual sentido Dictamen PGR-C-075-2022 del 6 de abril del 2022 y Pronunciamientos OJ-041-2019 y OJ-068-2019.

<sup>11</sup> Resoluciones N° 07730-2000 de las 14:47 horas del 30 de agosto de 2000, 06728-2006 de las 14:43 horas del 17 de mayo de 2006, 07998-2016 de las 11:50 horas del 10 de junio de 2016, 08254-2020 de las 17:15 horas del 30 de abril del 2020 y 17098-2021 de las 23:15 horas del 31 de julio del 2021.

<sup>12</sup> Resolución de la Rectoría de la Universidad de Costa Rica del 15 de marzo de 2019, en la cual se dispuso que: *“1. Por razones de conveniencia y oportunidad, se dispone pagar los importes del auxilio de cesantía, adeudados a los extrabajadores universitarios, calculados con un límite máximo de doce salarios mensuales. 2. Los restantes montos salariales, por los tres meses que faltarían para completar los quince meses estipulados por la Convención Colectiva de Trabajo, serán mantenidos en reserva por la Universidad de Costa Rica hasta tanto los tribunales de Justicia no declaren con lugar la demanda que, en sede contencioso-administrativa interpondrán las cinco Universidades públicas contra el Reglamento del Título III de la Ley No. 9635. Una vez obtenida sentencia favorable, la Universidad de Costa Rica entregará los montos de dinero reservado a los extrabajadores”*.

Así las cosas, en el artículo 25 del “Reglamento que regula la prestación del servicio de personas funcionarias de la administración superior de la Universidad de Costa Rica” se reconoce el derecho de cesantía “...en las mismas condiciones que se le reconoce al resto de las personas funcionarias...”, lo que implica que, según certificación de la Rectoría, “...la forma de cálculo establecida en la Convención Colectiva de Trabajo es aplicable a todo el personal...”, es decir, el límite es de doce años. Lo anterior, a pesar de que el auxilio de cesantía para los funcionarios de la administración superior se reconoce en un instrumento jurídico diferente al Convenio Colectivo, y que por mandato del transitorio XXVII de la ley N° 9635 no puede superar los ocho años, salvo derechos adquiridos<sup>13</sup> previo a la vigencia de dicha Ley.

Por otra parte, si bien, en el reglamento numeral 29 del Reglamento en comentario se indica que “Las regulaciones que se establecen en este reglamento y que también están contempladas en la Ley N.º 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, se mantendrán hasta que exista una regulación judicial que indique lo contrario”, tal y como se expuso en la sección anterior, la potestad reglamentaria de las universidades debe respetar el principio de legalidad en aquellos reglamentos que no interfieren con la actividad académica, la investigación y las actividades de extensión social o cultural, como lo es el “Reglamento que regula la prestación del servicio de personas funcionarias de la administración superior de la Universidad de Costa Rica”, por lo que dicho reglamento debe considerar lo dispuesto en la Ley N° 9635 sobre cesantía.

#### **D. Orden al Director del Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica, o a quien ocupe su lugar**

En ejercicio de las potestades constitucionales y legales otorgadas a la Contraloría General de la República, normadas en los artículos 183 y 184 de la Constitución Política, y ordinales 4 y 12 de su Ley Orgánica, Ley N° 7428, se ordena al Director del Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica, lo siguiente:

- a. Que la presente orden sea puesta en conocimiento del Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica, en la sesión posterior inmediata al recibo del presente oficio, para lo que corresponda en atención a las obligaciones legales establecidas para dicho órgano.
- b. Adoptar las medidas que correspondan para que el pago de auxilio de cesantía de las personas que ostenten el cargo de Rector, Vicerrector, miembro del Consejo Universitario, Auditor Interno, Subauditor Interno, jefatura y subjefatura de la Oficina Jurídica, o jefatura de las Oficinas de Administración Financiera, Recursos Humanos y Planificación Universitaria se ajuste a lo dispuesto en el artículo 39 de la ley de Salarios de la Administración Pública, N° 2166 y del Transitorio XXVII de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N° 9635.
- c. Instruir a la instancia competente la elaboración de un análisis integral sobre eventuales pagos por concepto de auxilio de cesantía a personas, que durante el periodo comprendido entre el 19 de noviembre de 2020 a la fecha, ostentaron el cargo de Rector, Vicerrector, miembro del Consejo Universitario, Auditor Interno, Subauditor Interno, jefatura y subjefatura de la Oficina Jurídica, o jefatura de las Oficinas de Administración Financiera, Recursos Humanos y Planificación Universitaria. Lo anterior, con la finalidad de determinar si se cumplieron los límites definidos en el Transitorio XXVII de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N° 9635, además, con base en el resultado de dicho análisis, definir las acciones que legalmente correspondan.

Por lo antes ordenado, se requiere que remita al Área de Fiscalización para el Desarrollo de Capacidades, en el plazo de **10 días hábiles**, contado a partir del recibo de este oficio, certificación de la comunicación al Consejo Universitario, con la cual se tendrá por cumplido este extremo. Por su parte, para dar cumplimiento al punto b), dentro del plazo **dos meses**, contados a partir del recibido de este oficio, se deben certificar las medidas adoptadas para que el pago de cesantía sea conforme a la Ley N° 9635, con dicha certificación se tendrá por cumplido este aspecto de lo ordenado.

Asimismo, respecto a lo ordenado en el punto c), se requiere que dentro del plazo de **10 días hábiles**, contados a partir del recibo de este oficio se instruya a las instancias correspondientes la elaboración del análisis sobre el pago de auxilio

13 Respecto a los derechos adquiridos en materia de cesantía, la Procuraduría General de la República señaló en el dictamen N° PGR-C-091-2023 del 08 de mayo del 2023, que el auxilio de cesantía “...nace y se convierte en un derecho cierto o adquirido, incorporado al patrimonio, cuando ocurre el hecho generador o presupuesto fáctico que condiciona su pago, cual es la terminación o rompimiento efectivo del vínculo laboral o de empleo por las causas normativamente previstas al efecto...”. En similar sentido consultar los dictámenes N° C-226-2007 del 9 de julio de 2007 y C-063-2008 del 5 de marzo de 2008.

de cesantía, y dentro de dicho plazo se remita a la Contraloría General de la República certificación de la instrucción dada con indicación de las fechas previstas y los responsables de su ejecución; así como la evidencia de que fue comunicado a las instancias competentes.

Además, en un plazo no mayor a **cuatro meses**, contados a partir del recibido de este oficio, remitir una certificación que acredite el cumplimiento del citado análisis y la definición de las acciones que correspondan. Para dichos efectos se tendrá por cumplido el punto c) con la finalización del análisis realizado y el inicio de las acciones definidas.

Además, se solicita informar a la citada Área el correo electrónico que será utilizado como medio oficial para notificaciones de la orden en referencia. Por otra parte, se debe designar y comunicar, los datos del responsable del expediente donde se documentará el cumplimiento de lo ordenado, a quien le corresponderá la tarea de conformar, actualizar, foliar, custodiar, conservar y dar acceso al expediente. Asimismo, se le solicita informar sobre la(s) persona(s) a quien (es) se le asignó el rol de contacto oficial, para facilitar la comunicación entre la persona a la que se le dirige lo ordenado y la Contraloría General, para el suministro de información cuando ésta así lo requiera.

Los roles citados podrán ser ejecutados por una misma persona o por varias, según lo defina la Administración, de conformidad con las competencias establecidas en su marco normativo. La asignación de dichos roles deberá comunicarse formalmente a la(s) persona(s) que asumirá(n) el respectivo rol y a la Contraloría General, dentro de los **cinco días hábiles** siguientes a la comunicación de lo ordenado. Esta comunicación deberá indicar el nombre, puesto, número de teléfono y correo electrónico de dicha(s) persona(s).

Por otra parte, no se omite señalar que el artículo 69 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, N.º 7428, establece que cuando en el ejercicio de sus potestades el Órgano Contralor haya cursado órdenes a los sujetos pasivos y estas no se hayan cumplido injustificadamente, las reiterará por una sola vez y fijará un plazo para su cumplimiento; pero de mantenerse la desobediencia, una vez agotado el plazo, se tendrá como falta grave y dará lugar a la suspensión o a la destitución del funcionario o empleado infractor, según lo determine la Contraloría General.

De conformidad con lo establecido por los artículos 343, 346 y 347 de la Ley General de la Administración Pública, N° 6227, contra la presente orden caben los recursos ordinarios de revocatoria y apelación, que deberán ser interpuestos dentro del tercer día a partir de la fecha de recibo de esta comunicación, correspondiéndole a esta Área de Fiscalización la resolución de la revocatoria y al Despacho Contralor, la apelación.

De presentarse conjuntamente los recursos de revocatoria y apelación, el Área de Fiscalización en caso de rechazo del recurso de revocatoria, remitirá el recurso de apelación al Despacho Contralor para su resolución.

Finalmente se le insta a guardar las previsiones contenidas en los numerales 6 de la Ley General de Control Interno, N° 8292 y 8 de la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, N° 8422, referentes al tema de la confidencialidad en el manejo de la documentación y la información.

Atentamente,

Humberto Perera Fonseca  
**Gerente de Área**  
**Contraloría General de la República**

NRL/JDG/ncs

Ni: 26311-2023

G: 2023004247-3



EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA remarca que, como es posible apreciar, el oficio es bastante claro, compete al Órgano Colegiado tomar las acciones y los acuerdos correspondientes. En esta misma línea, con relación al punto uno, ya se puede resolver dado que se dio a conocer en esta sesión; posteriormente, lo que remitirían es la certificación del acto que, en este momento, se está llevando a cabo. En lo que respecta al punto dos, explica que pueden tomar el acuerdo para que la Rectoría, a partir de este momento, tome las medidas pertinentes, de tal manera que comience a actuar en esta misma línea para que se dé la instrucción a la ORH a fin de que el pago del auxilio de cesantía a las personas que ostenten el cargo de rector, vicerrector, miembro del CU, auditor interno, subauditor interno y las jefaturas de la OJ, ORH y la OPLAU se ajusten a lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley n.º 2166, *Ley de salarios de la Administración Pública*, y del transitorio 27 de la Ley n.º 9635, *Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas*, y, en paralelo, realizar un pase a la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional (CAUCO) para que tramite una modificación al artículo 25 del *Reglamento que regula la prestación del servicio de personas funcionarias de la Administración Superior de la Universidad de Costa Rica*.

Respecto al punto tres, explica que este consiste en solicitar a la OCU realizar el análisis integral de los eventuales pagos para que brinde respuesta a esta instrucción y orden que plantea la CGR, de tal manera que puedan cumplir con los plazos establecidos.

Remarca que, en paralelo, informará a la OCU sobre los procesos que conlleva cada toma de decisión para el Órgano Colegiado, principalmente, el análisis que se debe llevar a cabo desde la CAUCO. No obstante, con el acuerdo que tomen de girar las instrucciones a la Rectoría, podrían, en la misma línea que se siguió el año anterior en cuanto al pago de las dietas y viáticos a los miembros representantes estudiantiles y al representante de la Federación de Colegios Profesionales Universitarios de Costa Rica, dar respuesta a esta misma necesidad; de tal manera que la próxima Dirección cuente con el proceso adelantado, y así se pueda dar por cumplido el caso este mismo año. Abre el espacio para consultas u observaciones del pleno. Cede la palabra a la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo.

LA M. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO coincide con la primera parte del acuerdo en el cual se solicita a la ORH comenzar a aplicar lo que se establece en el oficio. De su parte, le genera mucha preocupación el error que se podría estar cometiendo al momento de pagar, de forma equivocada, la cesantía a las personas.

Adicionalmente, consulta al Mag. José Pablo Cascante Suárez por la “orden” que se establece en el punto c) —puntualiza que la palabra “orden” es “dura”— a la persona directora del CU en lo que respecta a la precisión del tiempo, pues esta indica *durante el periodo comprendido entre el 19 de noviembre de 2020 a la fecha*, remarca que esta retroactividad le genera preocupación. Le gustaría comprender de dónde surge la fecha del 19 de noviembre de 2020, en primera instancia.

Asimismo, consulta cuál fue el análisis que llevó a cabo el CU al momento de emitir el reglamento que da pie a la indicación de que las cesantías se deben pagar de la misma manera en que están establecidas en la Convención Colectiva de Trabajo, al tener aprobada la Ley n.º 9635, *Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas*, que establecía algo diferente. Le gustaría conocer si este análisis ya se ejecutó a nivel interno del CU, para poder valorar cuáles fueron los elementos que tomó en cuenta la Administración y el Órgano Colegiado para decidir que la cesantía se iba a pagar de igual manera a como se establecía en la Convención Colectiva de Trabajo. Remarca que, para llegar a esta precisión, se tuvo que llevar a cabo algún análisis; por ende, le gustaría confirmar si esta investigación se ha realizado. Todo, a fin de comprender la fecha establecida y, con esta, la retroactividad, puesto que este punto le genera preocupación. Si hay personas que recibieron su cesantía de forma equivocada y deben devolver un porcentaje, se solidariza con ellas, puesto que considera que se trata de un momento de la vida profesional en la cual indicarles que “deben devolver recursos que se pagaron de más por cesantía” es muy delicado. Por consiguiente, le gustaría comprender el alcance de dicha retroactividad.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA propone plantear dos observaciones más a fin de que el Mag. José Pablo Cascante Suárez se refiera. Cede la palabra a la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS consulta si, a partir del acuerdo que se tome hoy, esto empezaría a regir de inmediato, pues la preocupación es que varias de las personas que están en estos puestos pretenden acogerse a su pensión a finales de 2024 o a comienzos de 2025. Como indicó la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, sería un “efecto nefasto” que deban llamar a estas personas a cuentas.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA cede la palabra al Mag. José Pablo Cascante Suárez.

MAG. JOSÉ PABLO CASCANTE SUÁREZ: —La fecha por la cual consultó la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, esta obedece a la de aprobación del *Reglamento que regula la prestación del servicio de personas funcionarias de la Administración Superior de la Universidad de Costa Rica*. Esta es la fecha en que, a partir de la aprobación de este cuerpo reglamentario, establecen como punto de partida para efectuar el análisis. Esta es la explicación del punto uno.

Con respecto al punto dos, la CGR advierte en el oficio que, dentro de los antecedentes, se verificó que la OCU se opuso a la forma en que se estaba aprobando el reglamento. El criterio de la OCU indica:

*(...) si el motivo que da origen a la propuesta reglamentaria bajo análisis es precisamente la imposibilidad de extender los beneficios otorgados por la convención colectiva a quienes realizan administración superior; resulta contradictorio que la propuesta de reglamento considere la aplicación del mismo sistema de cálculo y monto máximo previsto para el resto de funcionarios universitarios, el cual está definido en la convención colectiva vigente.*

De modo que, para responder con propiedad a la consulta de la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, se debería analizar lo que se efectuó en dicho dictamen, pero, ciertamente, hubo una advertencia de la OCU de que el sentido en el que se estaba aprobando la norma no era el más conveniente.

Además, la CAUCO señaló que

*(...) discutió el criterio de la OCU; no obstante, considera que la propuesta es razonable, por lo que mantiene la redacción original. Sin embargo, aclara que este artículo eventualmente podría variar de acuerdo a la resolución del proceso contencioso administrativo interpuesto por CONARE en el título tercero de la Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas.*

Con respecto a la consulta de la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, la aplicación sería de forma inmediata, a partir de la adopción del acuerdo y bajo la advertencia de que, más bien, si se procede de forma distinta o en aplicación de la literalidad de lo que en este momento se establece en el cuerpo reglamentario, estas personas podrían verse perjudicadas; por ende, lo mejor es evitar un conflicto que vaya a generar una situación compleja a estas personas.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA cede la palabra al Dr. Carlos Araya Leandro.

EL DR. CARLOS ARAYA LEANDRO da las gracias al Mag. José Pablo Cascante Suárez por su explicación. Remarca sostener una duda inicial que es probable que no comprendió bien cuando él —el Mag. José Pablo Cascante Suárez— lo señaló (indicado también en el oficio). En lo fundamental, entiende que el transitorio 27 al que se hace referencia señala que en aquellos casos en los que las convenciones colectivas establecen periodos superiores a 12 años, lo máximo que se puede pagar es lo correspondiente a 12 años. La pregunta es si, en el caso de normativa suplementaria o complementaria (como este reglamento), también aplican esos 12 años (fuera de actas se le responde que no, que correspondería a los ocho años). Consulta si, entonces, serían ocho años para las personas que ingresaron a un puesto de autoridad a partir de la fecha en que entra en vigencia el reglamento.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA cede la palabra al Mag. José Pablo Cascante Suárez.

MAG. JOSÉ PABLO CASCANTE SUÁREZ: —Justamente, el Dr. Carlos Araya Leandro da la respuesta con el segundo comentario. Como intenté exponer al inicio, el reglamento amplió no solo la Convención Colectiva de Trabajo, sino también otros instrumentos, pero siempre condicionado a que la fecha de aprobación, de consolidación de ese otro cuerpo normativo, fuese anterior al momento de aprobación de la ley que, como indicé, fue en el 2018. De modo que se trata de un aspecto de fechas. Si la aprobación del *Reglamento que regula la prestación del servicio de personas funcionarias de la Administración Superior de la Universidad de Costa Rica* por parte del CU se hubiera realizado previo a la entrada en vigencia de la ley, tendría consolidado su derecho y, por lo tanto, sería oponible frente a la ley, pero, por un aspecto de temporalidad, no es válido.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA cede la palabra al Dr. Carlos Araya Leandro.

EL DR. CARLOS ARAYA LEANDRO destaca que la respuesta del Mag. José Pablo Cascante Suárez lo conduce a otra consulta: ¿las personas que ingresaron a laborar en un puesto de autoridad previo a la aprobación del reglamento estarían sujetas a la Convención Colectiva de Trabajo?

MAG. JOSÉ PABLO CASCANTE SUÁREZ: —La consulta es compleja, en el sentido de que la CGR lo que está haciendo es retrotraer estos montos eventualmente pagados de más al momento de aprobación del reglamento. Hay dos años que la CGR no reprocha en su análisis, por ende, se podría entender que esas personas sí podrían tener consolidado su derecho, a pesar de haber ocupado estos puestos y no haber estado cubiertas por el reglamento. Lo que hay que reparar es en el hecho de que, previo a la emisión de ese reglamento, las personas se tenían que jubilar con la Convención Colectiva de Trabajo, de modo que ahí podría haber un sustento para defender de forma efectiva el derecho de esas personas.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA remarca la importancia de abocarse a la fecha en la que la CGR está haciendo el llamado de atención, que corresponde del 19 de noviembre de 2020 a la fecha. Esa fecha de corte o ese marco que la CGR ha establecido es el que responde precisamente a la emisión y aprobación del *Reglamento que regula la prestación del servicio de personas funcionarias de la Administración Superior de la Universidad de Costa Rica*. Al no haber más solicitudes para el uso de la palabra, somete a votación la aprobación de la siguiente propuesta de acuerdo, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, Dr. Carlos Araya Leandro, Br. Noelia Solís Maroto, Sr. Samuel Víquez Rodríguez, Lic. William Méndez Garita, Dr. Germán Antonio Vidaurre Fallas, M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo y Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera.

TOTAL: Ocho votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Ausente en el momento de la votación: Dr. Carlos Palma Rodríguez.

**Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA:**

**1. Atender la orden de la Contraloría General de la República consignada en el punto b) del oficio DFOE-CAP-2577 mediante dos acciones inmediatas:**

**a) Solicitar a la Rectoría que gire, a la brevedad, una instrucción a la Oficina de Recursos**

Humanos para que el pago de auxilio de cesantía de las personas, que ostenten el cargo de rector, vicerrector, miembro del Consejo Universitario, auditor interno, subauditor interno, jefatura y subjefatura de la Oficina Jurídica, o jefatura de las Oficinas de Administración Financiera, Recursos Humanos y Planificación Universitaria, se ajuste a lo dispuesto en el artículo 39 de la *Ley de salarios de la Administración Pública*, n.º 2166 y del Transitorio XXVII de la *Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas*, n.º 9635.

- b) Efectuar un pase a la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional para que se tramite una modificación al artículo 25 del *Reglamento que regula la prestación del servicio de personas funcionarias de la Administración Superior de la Universidad de Costa Rica*, de forma tal que esa disposición se armonice con lo establecido en el artículo 39 de la *Ley de salarios de la Administración Pública*, n.º 2166 y del Transitorio XXVII de la *Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas*, n.º 9635.

2. Solicitar a la Oficina de Contraloría Universitaria que elabore un análisis integral sobre eventuales pagos por concepto de auxilio de cesantía a personas, que durante el periodo comprendido entre el 19 de noviembre de 2020 a la fecha, ostentaron el cargo de rector, vicerrector, miembro del Consejo Universitario, auditor interno, subauditor interno, jefatura y subjefatura de la Oficina Jurídica, o jefatura de las Oficinas de Administración Financiera, Recursos Humanos y Planificación Universitaria para determinar si se cumplieron los límites definidos en el Transitorio XXVII de la *Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas*, n.º 9635 e informe de ello al Consejo Universitario en el plazo máximo de 3 meses contados a partir de la comunicación del presente acuerdo. En caso de que hubiere hallazgos de que hubo pagos improcedentes, se solicita que se señalen las medidas legales que corresponde adoptar.

#### ACUERDO FIRME.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA agradece al Mag. José Pablo Cascante Suárez por la explicación brindada. Seguidamente, anuncia que el pleno tomará un receso.

\*\*\*\*A las nueve horas y dieciocho minutos, se retira el Mag. José Pablo Cascante Suárez, asesor legal del Consejo Universitario. \*\*\*\*

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

A las nueve horas y veinticuatro minutos, se reanuda la sesión, con la presencia de los siguientes miembros: Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, Dr. Carlos Araya Leandro, Br. Noelia Solís Maroto, Sr. Samuel Viquez Rodríguez, Lic. William Méndez Garita, Dr. Germán Antonio Vidaurre Fallas, M. Sc. Ana Carmela Velázquez y Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera. \*\*\*\*

#### Copia CU

- d) **Criterio de la Oficina Jurídica con respecto a recurso de reposición con nulidad concomitante interpuesto por el Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica**

La Oficina Jurídica (OJ) remite copia del Dictamen OJ-410-2024, dirigido a la Rectoría, en respuesta al R-2636-2024. En dicha misiva, se solicita el criterio de la OJ respecto del recurso de reposición con nulidad concomitante que interpuso el Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica contra la decisión comunicada mediante oficio R-2293-2024. El director de la OJ de la Universidad de Costa Rica considera que el recurso de reposición planteado por el SINDEU debe ser declarado sin lugar. El problema jurídico es en realidad simple: la Sala Constitucional determinó, cuando declaró nulo por inconstitucional

el “escalafón” que se contemplaba en el artículo II de las “Regulaciones del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica”, que no es razonable —y, por ende, es contrario al Derecho de la Constitución— reconocer un incentivo salarial que ya está contemplado como anualidad. En otras palabras, no puede haber más de un “plus” por un mismo concepto. En virtud de lo expuesto, se concluye que el “escalafón administrativo” es tanto inconstitucional como ilegal, en virtud de que la Universidad de Costa Rica también reconoce el pago de la anualidad. Asimismo, concluyó que es jurídicamente improcedente efectuar pago alguno por concepto de “escalafón administrativo”, mientras se reconozca el pago de la anualidad. También consideró jurídicamente válidas las decisiones de la administración universitaria, la cual desde el 2020 no efectúa el pago del “escalafón administrativo”, ya que este no es procedente.

## **II. Seguimiento de Acuerdos**

### **e) Encargo de la sesión n.º 6636-13**

La Rectoría envía el oficio R-6334-2024, en seguimiento al acuerdo de la sesión n.º 6636, artículo 13, encargos a): informe sobre el proceso de cambio del sistema eléctrico de las residencias estudiantiles del Recinto de Turrialba; b): informe sobre el proceso de construcción y remodelación de las instalaciones del Recinto de Paraíso; c): informe detallado de los procesos de remodelación de la biblioteca, de los cubículos para uso docente y de la construcción del auditorio del Recinto de Turrialba; y d): informe sobre la problemática que tiene la sede en la ejecución de recursos asignados a la carrera de Educación Primaria con énfasis en Lengua y Literatura Cabécar. Al respecto, adjunta el oficio SA-D-1384-2024 de la Sede Regional del Atlántico, en el cual comunica que sobre los puntos a), b) y c) se solicitó la información a la Oficina Ejecutora del Programa de Inversiones (OEPI). La OEPI detalla que el proyecto de cambio del sistema eléctrico tiene un avance del 60 %; sobre la construcción y remodelación del Recinto de Paraíso, el edificio ya está construido y en condiciones de uso, en etapa de revisión de detalles para su recepción provisional, se espera finalizar el 4 de diciembre de 2024. Además, ya se cuentan con los permisos de construcción para el auditorio; la biblioteca tiene un avance del 75 % y se espera finalizar la reparación de la piscina en octubre del presente año. En cuanto al punto d), la sede comunica que la carrera se compromete a investigar la forma de contratar el servicio de alimentación para el próximo año, respetando la normativa nacional e institucional. Se valora la inscripción del proveedor ante el Ministerio de Hacienda para cumplir con el marco de contratación administrativa. Es fundamental que la Oficina de Suministros brinde el apoyo necesario para definir un procedimiento adecuado para la contratación y apoyar a los proveedores interesados en la zona.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA menciona que este documento se considera un avance al encargo. Continúa con la lectura.

### **f) Encargo de la sesión n.º 6686-09**

La Rectoría adjunta, mediante el R-6368-2024, el oficio UGA-310-2024 de la Unidad de Gestión Ambiental (UGA), en el cual se adjunta el Informe Técnico UGA-9-2024 con el detalle de los avances de junio a la fecha para dar atención a lo solicitado en el encargo 3, inciso 3.8, artículo 9, de la sesión n.º 6686, concerniente al alcance e impacto del sistema de la gestión de residuos sólidos que se desarrolla en la Institución. Con base en el diagnóstico desarrollado sobre el sistema de recolección de residuos ordinarios, tanto valorizables como no valorizables, aunado a la situación que se presenta con la fauna silvestre en la Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, el Vicerrector de Administración solicitó desarrollar un plan piloto que permita obtener resultados para optimizar el sistema institucional. La propuesta de la UGA es trabajar con las unidades y centros de alimentación que se encuentran en el área de influencia directa de la quebrada Los Negritos y el Jardín Botánico Orozco, ya que la mayoría de estas unidades reportan interacciones negativas con fauna silvestre. El plan piloto contempla el desarrollo de una campaña de sensibilización y comunicación, otro elemento clave para mejorar el sistema institucional. La cantidad de

corrientes de residuos que se deben atender en la Universidad es amplia y variada, por lo que se tienen que ir abordando paulatinamente conforme las posibilidades de la Institución, así como de los otros actores relacionados. El informe contiene ocho páginas.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA informa que este documento se considera un avance al encargo. Continúa con la lectura.

**g) Encargo de la sesión n.º 6754-08**

La Rectoría envía en adición al R-5749-2024, la nota R-6481-2024, donde señala que la Vicerrectoría de Administración ha remitido el oficio VRA-5706-2024 a la Sección de Análisis Administrativo para el estudio y valoración de lo solicitado en el oficio IIP-201-2024, relacionado con tiempos adicionales. Lo anterior atiende el encargo 2, artículo 8, de la sesión n.º 6754.

**h) Encargo de la sesión n.º 6704-13**

La Vicerrectoría de Investigación (VI) remite el oficio VI-6971-2024, con el que adjunta el documento SIEDIN-1016-2024 del Sistema Editorial y de Difusión de la Investigación (SIEDIN), en atención al acuerdo de la sesión n.º 6704, artículo 13, relacionado con la modificación del Reglamento de la Dirección Editorial y de Difusión Científica de la Investigación de la Universidad de Costa Rica para incorporar un capítulo referente a las editoriales de las sedes regionales. Al respecto, el SIEDIN detalla que con el oficio SIEDIN-1142-2023 se envió al Consejo Universitario la nueva propuesta de reglamento.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA remarca que esta propuesta se encuentra en análisis por parte de la Comisión de Investigación y Acción Social (CIAS). Continúa con la lectura.

**i) Encargo de la sesión n.º 6773-09**

La Rectoría envía el oficio R-6497-2024, mediante el cual adjunta el documento EDUFI-725-2024 de la Escuela de Educación Física y Deportes, donde se informa del estado de avance para atender los encargos b y c, artículo 9, de la sesión n.º 6773, sobre fortalecer acciones para promover el deporte, las actividades deportivas y la recreación entre los miembros de la comunidad universitaria y extrauniversitaria; así como el apoyo a la creación de una estrategia institucional para personas más activas (EIPA7). Al respecto, la Escuela informa que se han desarrollado actividades con los cursos de la carrera del Bachillerato y Licenciatura en Ciencias del Movimiento Humano y los proyectos de Acción Social e Investigación.

### **III. Asuntos de Comisiones**

**j) Pases a comisiones**

#### **Comisión de Asuntos Jurídicos**

- **Interposición formal de gestión de adición y aclaración por el Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta contra el acuerdo firme de la sesión n.º 6838, artículo 5, del Consejo Universitario.**

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA destaca que la Comisión de Asuntos Jurídicos (CAJ) recibió el Pase CU-97-2024. Recuerda que la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo hizo referencia a que la resolución se encuentra en construcción, en breve será conocido por el CU. Continúa con la lectura.

#### **Comisión de Estatuto Orgánico**

- **Analizar y dictaminar sobre: a) la posibilidad de incluir la figura de sede interuniversitaria u otras en el Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica; y b) los esquemas de organización académico-administrativos de la Universidad de Costa Rica, con el objetivo de optimizar la presencia e impacto de la educación superior universitaria en el territorio nacional.**

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA agrega que esto responde a la decisión tomada a raíz del caso que fue conocido por el CU. Continúa con la lectura.

#### **Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios**

- **Ajustes a la “Plantilla de información plurianual” del Presupuesto Ordinario Institucional y Plan Anual Operativo para el 2025, a solicitud de la Contraloría General de la República.**

#### **Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes**

- **Modificación al artículo 3 del *Reglamento de Régimen Salarial Académico* para incluir dentro de las categorías académicas ahí establecidas posibles clases, tales como Jefaturas de las oficinas Administrativas, Dirección de Gestión de la Investigación, Coordinación Unidad de Equidad y Género, Dirección Diprovid y Asesoría Académica en Rectoría y Vicerrectorías.**

#### **IV. Asuntos de la Dirección**

##### **k) Análisis preliminar de proyectos de ley**

#### **Análisis preliminar de Proyectos de Ley CU-28-2024**

- **Adición de un inciso g) al artículo 17 de la *Ley Reguladora Transporte Remunerado Personas Vehículos Automotores, Ley n.º 3503 del 10 de mayo de 1965 y sus reformas* y de un inciso k) al artículo 35 y un inciso g) al artículo 143 de la *Ley de Tránsito por Vías Públicas Terrestres y Seguridad Vial, Ley n.º 9078 del 4 de octubre de 2012 y sus reformas. Ley para garantizar el uso de gps en rutas de autobús, Expediente n.º 24.254.***

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA indica que el proyecto de ley pretende establecer a los operadores de rutas de transporte colectivo remunerado de personas (autobuses) la obligatoriedad de contar con dispositivos de posicionamiento global tipo GPS o análogos en todas las unidades en servicio y autorizar al Consejo de Transporte Público (CTP) la transferencia de datos en tiempo real. Además, se propone que el CTP establezca las normas y técnicas para el control y monitoreo de las unidades y facilite plataformas interactivas (por ejemplo, una aplicación móvil y vallas informativas en paradas de bus) que permitan a las personas usuarias conocer las rutas y paradas de las unidades de transporte en tiempo real. Lo anterior, a través de una adición a la Ley reguladora transporte remunerado personas vehículos automotores, Ley n.º 3503, y a la *Ley de tránsito por vías públicas terrestres y seguridad vial, Ley n.º 9078.*

Seguidamente, indica que la propuesta de recomendación está dirigida al Centro de Informática (CI), a la Sección de Transportes de la Oficina de Servicios Generales, al Programa de Investigación en Desarrollo Urbano Sostenible, y al Laboratorio Nacional de Materiales y Métodos Estructurales (LanammeUCR) (por cuanto trabaja con servicios de transporte público).

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA cede la palabra al Lic. William Méndez Garita.

EL LIC. WILLIAM MÉNDEZ GARITA propone solicitar al LanammeUCR que incluya en el estudio el costo que representa la implementación, pero, además, la precisión de quién es el que debería pagarlo, pues o bien sería el consumidor (ciudadano, usuario) o es el prestador de servicio o el Estado. Por tanto, es importante conocer el costo y cómo se podría evitar que al final esto lo pague el consumidor.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA remarca que, dentro del oficio que se enviará, se incluirá la información señalada por el Lic. William Méndez Garita. Continúa con la lectura.

- **Reforma al Código Municipal, Ley n.º 7794, del 30 de abril de 1998 y sus reformas, para establecer un tope al salario de jerarcas municipales, Expediente n.º 24.370.**

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA menciona que el objeto del proyecto de ley es modificar diversos artículos del Código Municipal, relacionados con los montos salariales de las personas jerarcas de los gobiernos locales y las dietas del Concejo Municipal (regidores). Lo anterior, bajo principios de proporcionalidad y razonabilidad, así como equidad social, eficiencia y responsabilidad del manejo de recursos públicos.

Seguidamente, informa que la recomendación es consultar a la Escuela de Administración Pública, a la Facultad de Ciencias Sociales, y al Centro de Investigación y Estudios Políticos (CIEP).

- **Ley para declarar como prioridad sanitaria y prevenir, mitigar y contener la enfermedad conocida como huanglongbing (HLB) de los cítricos, en todo el territorio costarricense, Expediente n.º 24.475.**

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA comenta que el proyecto de ley propone una acción coordinada del Estado en asociación con las entidades territoriales y los productores, para emprender una política nacional con las medidas sanitarias y fitosanitarias para la mitigación, erradicación y/o contención de la enfermedad, en un sector tan fundamental para el mercado nacional e internacional como son los cítricos.

Seguidamente, indica que la propuesta es consultar a la Estación Experimental Agrícola Fabio Baudrit Moreno, al Centro de Investigación en Protección de Cultivos y a la Facultad de Ciencias Agroalimentarias.

- **Cierre de Radiográfica Costarricense (Racsa), Expediente n.º 24.105.**

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA indica que el proyecto de ley pretende establecer el procedimiento y los medios legales para el cierre y liquidación de Radiográfica Costarricense Sociedad Anónima (Racsa S.A.), en la totalidad de sus actividades de comercialización, instalación de servicios, entre otras.

Seguidamente, comenta que la propuesta se estaría consultando a la Escuela de Ingeniería Eléctrica, al CI, a la Escuela de Ciencias de Computación e Informática, al Instituto de Investigaciones en Ingeniería, y a la Facultad de Derecho.

- **Reforma de los artículos: 3 inciso m), 10 incisos a), b) y c), 16, 18 y Derogatoria del párrafo final del artículo 68 de la Ley del Sistema de Estadística Nacional n.º 9694 de 04 de junio de 2019, Expediente n.º 24.023.**

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA informa que el proyecto de ley busca reformar los incisos m) del artículo 3, los incisos a), b) y c) del artículo 10, y los artículos 16 y 18, todos de la *Ley del Sistema de Estadística Nacional*, relacionados con definiciones, principios para la recopilación, manejo y divulgación de datos con fines estadísticos, entre otros. Asimismo, se propone la derogatoria del artículo 68 de esta misma ley, relacionado con la sanción por la negación a responder las solicitudes al Sistema de Estadística Nacional o al Instituto Nacional de Estadística y Censos, relativas a la obtención de información estadística.

Seguidamente, indica que el proyecto se estaría consultando a la Escuela de Estadística, al Centro Centroamericano de Población, a la Facultad de Derecho, y al Centro de Investigación Observatorio del Desarrollo.



- ***Declaratoria de la lapa roja (ara macao) como símbolo nacional de la fauna silvestre de Costa Rica, Expediente n.º 23.797.***

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA menciona que el proyecto de busca declarar a la lapa roja (Ara Macao) como símbolo nacional de la fauna silvestre de Costa Rica, a fin de concientizar a los habitantes de nuestro país sobre la importancia de nuestra fauna silvestre, su conservación y la protección del medio ambiente.

Seguidamente, comenta que la propuesta es consultar a la Escuela de Biología y a la Escuela de Historia, instancia que se ha pronunciado respecto a las declaratorias de símbolos nacionales. Continúa con la lectura.

- ***Ley para transparentar el mercado laboral de las carreras universitarias en Costa Rica, Expediente n.º 24.352. Un texto similar fue visto en la sesión n.º 6169-04 del 13/03/2018, en el que se acordó: Comunicar a la Asamblea Legislativa, por medio de la Comisión Permanente Especial de Juventud, Niñez y Adolescencia, que la Universidad de Costa Rica recomienda aprobar el Proyecto de ley.***

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA comunica que el objeto del proyecto de ley es crear el Programa de Información sobre el Mercado Laboral de las Carreras Universitarias en Costa Rica. Para financiar este programa informativo, se destinará el porcentaje de cuando menos un cero coma cinco por ciento (0,5 %) de las utilidades anuales netas de todos los bancos comerciales del país, así como de las sucursales de los bancos extranjeros autorizados para operar en el país, suma que será deducida del impuesto sobre la renta que deba pagar cada banco o sucursal.

Seguidamente, informa que la propuesta será consultada a la Facultad de Ciencias Económicas, a la Facultad de Educación y a la Facultad de Ciencias Sociales.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA anuncia, en este momento, un receso, previo a finalizar con la atención de los Informes de Dirección.

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

*A las diez horas y quince minutos, se reanuda la sesión, con la presencia de los siguientes miembros: Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta, Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, Dr. Carlos Araya Leandro, Br. Noelia Solís Maroto, Sr. Samuel Viquez Rodríguez, Lic. William Méndez Garita, Dr. Germán Antonio Vidaurre Fallas, M. Sc. Ana Carmela Velázquez y Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera. \*\*\*\**

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA remarca que ya se cuenta con la presencia del Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta, en virtud de que finalizó su participación en la reunión con la Red Columbus (de 8:00 a. m. a 10:00 a. m.).

Continúa con la lectura.

## **V. Solicitudes**

### **1) Permiso de miembro del Consejo Universitario**

*La Ph. D. Patricia Fumero Vargas, miembro del Consejo Universitario, mediante el oficio CU-2205-2024, solicita permiso para ausentarse de la sesión ordinaria del jueves 14 de noviembre del año en curso. Lo anterior, para atender la invitación que le hace el despacho de la diputada Andrea Álvarez Marín, para participar en el III Congreso: Anticipando el Futuro 2024, el cual se realizará el día antes mencionado, de 9:00 a. m. a 1:00 p. m., en el Salón de Expresidentes y Expresidenta del edificio principal de la Asamblea Legislativa.*

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA solicita a la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas salir de la sala de sesiones con el propósito de que el pleno delibere en torno a su solicitud.

\*\*\*\*A las diez horas y dieciocho minutos, se retira la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas.\*\*\*\*

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA consulta al pleno si desean exponer algún comentario. Al no haber solicitudes para el uso de la palabra, procede a someter a votación la siguiente propuesta de acuerdo:

*Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA, de conformidad con el artículo 11, inciso k), de su reglamento, aprobar el permiso a la Ph. D. Patricia Fumero Vargas, el 14 de noviembre del presente año, a fin de que participe en el III Congreso: Anticipando el Futuro 2024.*

Se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta, Dr. Carlos Araya Leandro, Br. Noelia Solís Maroto, Sr. Samuel Viquez Rodríguez, Lic. William Méndez Garita, Dr. Germán Antonio Vidaurre Fallas, M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo y Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera.

TOTAL: Ocho votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Ausentes en el momento de la votación: Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas y Dr. Carlos Palma Rodríguez.

**Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA, de conformidad con el artículo 11, inciso k), de su reglamento, aprobar el permiso a la Ph. D. Patricia Fumero Vargas, el 14 de noviembre del presente año, a fin de que participe en el III Congreso: Anticipando el Futuro 2024.**

**ACUERDO FIRME.**

\*\*\*\*A las diez horas y diecinueve minutos, se incorpora la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas.\*\*\*\*

#### **m) Permiso de miembro del Consejo Universitario**

*El Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera, director del Consejo Universitario, mediante el oficio CU-2281-2024, solicita permiso para ausentarse de las sesiones programadas del lunes 2 de diciembre al viernes 6 de diciembre del presente, con el fin de participar de la semana académica organizada por el Centro de Investigación en Salud Global y Enfermería de la Universidad de Washington, el cual ha sido invitado para compartir los resultados de su última investigación que aborda temas relacionados a la justicia social y la atención en salud de grupos socialmente vulnerabilizados. Como académico será un honor que este Órgano Colegiado le permita asistir a compartir los conocimientos y resultados investigativos que ha podido construir durante los últimos dos años.*

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA agrega que esta es una instancia adscrita a la Escuela de Enfermería. Durante su estancia, tendrá la oportunidad de presentar los resultados de sus últimas investigaciones vinculadas con el tema de *human trafficking* el cual ha elaborado de forma multicéntrica con personas investigadoras de Estados Unidos, Brasil y Costa Rica (él en calidad de representante). Además, presentará los resultados de un proyecto de investigación en el cual trabaja con personas en condición de calle, usuarios de drogas, desde la perspectiva de reducción de daños, el cual finalizó en el 2021. Puntualiza que estos resultados serán divulgados en dicho espacio. Al no haber consultas por parte del pleno, solicita

a la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, como la persona miembro de mayor edad, que asuma la sesión mientras deliberan en torno a su solicitud.

\*\*\*\*A las diez horas y diecinueve minutos, se retira Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera.\*\*\*\*

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS hace lectura de la propuesta de acuerdo, la cual, a la letra, indica:

*Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA:*

- 1. De conformidad con el artículo 11, inciso k), de su reglamento, aprobar el permiso al Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera, durante el periodo del 2 al 6 de diciembre del presente año, a fin de que participe en la semana académica organizada por el Centro de Investigación en Salud Global y Enfermería de la Universidad de Washington.*

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

VOTAN A FAVOR: Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta, Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, Dr. Carlos Araya Leandro, Br. Noelia Solís Maroto, Sr. Samuel Viquez Rodríguez, Lic. William Méndez Garita, Dr. Germán Antonio Vidaurre Fallas, M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo.

TOTAL: Ocho votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Ausentes en el momento de la votación: Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera y Dr. Carlos Palma Rodríguez.

\*\*\*\*A las diez horas y veinte minutos, se incorpora el Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera.\*\*\*\*

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA indica que es necesario nombrar a la persona quien fungirá, de forma interina, en la Dirección durante su ausencia en la primera semana de diciembre. Solicita a la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas asumir la dirección en su ausencia.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS recuerda que la semana del 25 al 29 de noviembre de 2024 estará de vacaciones. Esto como nota al margen para que lo tengan presente.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA hace lectura de la propuesta de acuerdo, a saber:  
*2. Nombrar a la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas como directora interina del Consejo Universitario, del 2 al 6 de diciembre de 2024.* Seguidamente, la somete a votación y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta, Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, Dr. Carlos Araya Leandro, Br. Noelia Solís Maroto, Sr. Samuel Viquez Rodríguez, Lic. William Méndez Garita, Dr. Germán Antonio Vidaurre Fallas, M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera.

TOTAL: Nueve votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Ausente en el momento de la votación: Dr. Carlos Palma Rodríguez.

**Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA:**

- 1. De conformidad con el artículo 11, inciso k), de su reglamento, aprobar el permiso al Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera, durante el periodo del 2 al 6 de diciembre del presente año, a fin de que**

**participe en la semana académica organizada por el Centro de Investigación en Salud Global y Enfermería de la Universidad de Washington.**

- 2. Nombrar a la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas como directora interina del Consejo Universitario, del 2 al 6 de diciembre de 2024.**

#### **ACUERDO FIRME.**

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA recuerda que, en la primera semana de diciembre, por normativa, deben elegir a la persona que asumirá la dirección del CU el próximo año. En esta misma línea, agrega que se está realizando una consulta jurídica a fin de determinar si es necesario que estén presentes todos los miembros del CU —lo cual considera como lo más prudente— en dicho acto tan importante, a fin de que, en dado caso, puedan tomar el acuerdo de anticipar la elección. En este momento, esta inquietud se está analizando por parte de la asesoría legal, una vez que cuenten con el criterio definido este será sometido a consideración para que, si el pleno lo tiene a bien, puedan tomar el acuerdo de anticipar la elección de la persona que ocupe la Dirección. De lo contrario, se mantendría en la misma semana que estipula la normativa del Consejo Universitario (que corresponde a la semana del 2 al 6 de diciembre), con las ausencias de las personas previamente solicitadas y aprobadas.

Continúa con la lectura.

#### **n) Permiso de miembro del Consejo Universitario**

*La MTE Stephanie Fallas Navarro, miembro del Consejo Universitario, mediante el oficio CU-2289-2024, solicita permiso para ausentarse de las sesiones ordinarias, extraordinarias, comisiones y otras actividades de este Órgano Colegiado, que se celebren el lunes 28 de octubre, en horas de la tarde, el 29 de octubre, en la jornada completa y el 31 de octubre en horas de la tarde, del presente año. Lo anterior con el fin de solicitar vacaciones para atender asuntos personales.*

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA procede a la lectura de la propuesta de acuerdo en torno a la solicitud de la MTE Stephanie Fallas Navarro, a saber:

*Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA, de conformidad con el artículo 11, inciso k), de su reglamento, aprobar el permiso a la MTE Stephanie Fallas Navarro, el lunes 28 de octubre, en la tarde; el 29 de octubre, en jornada completa, y el 31 de octubre, en la tarde, del presente año, a fin de disfrutar de vacaciones.*

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

VOTAN A FAVOR: Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta, Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, Dr. Carlos Araya Leandro, Br. Noelia Solís Maroto, Sr. Samuel Viquez Rodríguez, Lic. William Méndez Garita, Dr. Germán Antonio Vidaurre Fallas, M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera.

TOTAL: Nueve votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Ausente en el momento de la votación: Dr. Carlos Palma Rodríguez.

**Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA, de conformidad con el artículo 11, inciso k), de su reglamento, aprobar el permiso a la MTE Stephanie Fallas Navarro, el lunes 28 de octubre, en la tarde; el 29 de octubre, en jornada completa, y el 31 de octubre, en la tarde, del presente año, a fin de disfrutar de vacaciones.**

#### **ACUERDO FIRME.**

## ARTÍCULO 2

### Informes de Rectoría

**El señor rector, Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta, se refiere a los siguientes asuntos:**

**a) Inauguración de la Galería del Deporte de la Rectoría**

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ ESPELETA comparte que asistió al acto de inauguración de la Galería del Deporte, la cual, en esta oportunidad, está dedicada al atletismo. Exterioriza su agradecimiento al MUSEO+UCR, al Archivo Universitario Rafael Obregón Loría y demás instancias, las cuales permiten estas exposiciones.

Precisa que estas exposiciones se ubican en la entrada del Edificio Administrativo B, refiere que es digno de resaltar que un espacio que, antes se encontraba ocioso, ahora esté dedicado a la exposición de este deporte. Resume que se inició con la exposición sobre fútbol, luego, ajedrez, y actualmente, se dedicó el espacio para el reconocimiento del atletismo en la Universidad de Costa Rica.

**b) XXVIII Olimpiada Iberoamericana de Química**

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ ESPELETA relata que asistió al acto de apertura de la XXVIII Olimpiada Iberoamericana de Química.

**c) Plan de paneles solares en edificios de la Universidad de Costa Rica**

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ ESPELETA detalla que contó con la visita del Sr. Luis Fernando André Jácome, director de Distribución de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz (CNFL), quien asistió acompañado de tres personas. Por parte de la UCR, participaron el Dr. Orlando Arrieta Orozco, decano de la Facultad de Ingeniería, así como el Dr. José David Rojas Fernández, director de la Escuela de Ingeniería Eléctrica.

Comenta que se trata de un tema muy interesante, pues los representantes de la CNFL presentaron una propuesta de paneles solares a ser ubicados en edificios de la Institución. De nuevo, en este proceso de transición hacia la nueva rectoría, agradecería al Dr. Carlos Araya Leandro —rector electo— que, para la siguiente reunión, designe a una persona que pueda dar continuidad a este proyecto. Puntualiza que se iniciará con la Facultad de Ingeniería, el Aula Magna y el auditorio de la Plaza de la Autonomía, a modo de “proyectos piloto” a fin de observar el funcionamiento. Se avanza en esta dirección. Destaca que es evidente que este proceso se realizaría en la Administración del Dr. Carlos Araya Leandro, por eso es muy importante que, para la próxima reunión, la cual está programada en el corto plazo —no precisa la fecha— solicitó (propuesta que planteó) que el Dr. Carlos Araya Leandro o la persona que él proponga participe. Se compromete a informar la fecha de la reunión.

**d) Convenio Marco de la Universidad de Costa Rica con la Municipalidad de San José**

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ ESPELETA informa que se llevó a cabo la firma de un convenio marco de la Universidad de Costa Rica con la Municipalidad de San José, el cual permitirá desarrollar obras importantes para muchos proyectos. En lo personal, le llama mucho la atención un proyecto para procurar “embellecer” San José. Explica que se buscará convertir a San José en una ciudad verde, más agradable, “menos fea”.

**e) Jardín Botánico en el espacio del antiguo Parque Simón Bolívar**

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ ESPELETA recuerda que, en otro momento, mencionó que se está trabajando en el proyecto en torno al uso del espacio que albergaba al Parque Simón Bolívar (sesión n.º

6843). Al respecto, para este jueves 24 de octubre de 2024, a las 9:30 a. m. se tiene programada una reunión con la Municipalidad de San José para el análisis de este caso. Agradece al Dr. Carlos Araya Leandro si es posible asignar a una persona para que pueda asistir a dicho encuentro. Posteriormente, él —el Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta— brindaría los detalles a la persona sobre el lugar de la reunión.

**f) Lanzamiento del Observatorio de Violencia Política contra las Mujeres**

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ ESPELETA informa que participó en la actividad de lanzamiento del Observatorio de Violencia Política contra las Mujeres, actividad conjunta entre el Foro de Mujeres en Política, el CIEP y la Escuela de Ciencias Políticas junto con la Unidad de Equidad e Igualdad de Género de la UCR. Agradece esta gran iniciativa, la cual ha sido muy bien vista, principalmente, por mujeres que han sido violentadas en el contexto político. Exterioriza su solidaridad con las señoras diputadas Andrea Álvarez Marín y Sofía Guillén Pérez, así como con la Máster Marta Eugenia Acosta Zúñiga, contralora General de la República, y muchas otras mujeres que han recibido todo tipo de amenazas anónimas y directas por parte de un sector político costarricense.

**g) Fiesta Nacional de España**

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ ESPELETA comparte que asistió a la “Fiesta Nacional de España”, una gran celebración a la que asistieron alrededor de 300 a 400 personas.

**h) Concierto de la Orquesta de Paraíso en conjunto con los coros de la Universidad de Costa Rica**

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ ESPELETA relata que asistió al Concierto de la Orquesta de Paraíso en conjunto con UCR Coral y el coro de la Escuela de Estudios Generales. La actividad se llevó a cabo en el Aula Magna. Remarca que se trató de un evento “digno de destacar”.

**i) Participación en graduaciones**

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ ESPELETA informa que participó en el acto de graduación de las facultades de Ciencias, Farmacia, Medicina y Microbiología.

**j) Presentación de billete de lotería en Conmemoración del 45.º aniversario del Centro de Investigación en Ciencias del Mar y Limnología**

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ ESPELETA señala que el jueves anterior (17 de octubre de 2024), posterior a la sesión del CU, asistió a la presentación del billete de lotería de la Junta de Protección Social en conmemoración del 45.º aniversario del Centro de Investigación en Ciencias del Mar y Limnología.

**k) 50.º aniversario de la Agencia de Cooperación Internacional del Japón**

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ ESPELETA informa que participó en la actividad del 50.º aniversario de la Agencia de Cooperación Internacional del Japón (JICA), actividad realizada en la UCR en reconocimiento a todo lo que JICA ha aportado no solo a la Institución sino también al país. Se reconoció, principalmente, sus inicios (en los años setenta) con el apoyo directo a lo que, en aquel entonces, se denominaba “microscopía electrónica”.

**l) 60.º aniversario de la Escuela de Ingeniería Química**

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ ESPELETA relata que participó en el acto de conmemoración del 60.º aniversario de la Escuela de Ingeniería Química, al cual asistió con el Dr. Germán Vidaurre Fallas, ingeniero químico. Describe que se trató de una actividad muy linda. La participación de muchos exdirectores de esta unidad académica llamó su atención. Desea enfatizar que, en 60 años, la Escuela de Ingeniería Química no ha contado con una directora, tal y como ha ocurrido también en la Escuela de

Química; este es un aspecto al cual deben prestar atención, se trata de una tarea que trasladará a la Unidad de Equidad e Igualdad de Género, pues “algo no está bien”, ya que —reitera— en 60 años de historia no se ha contado con una mujer que ocupe el cargo de la dirección.

**m) Apoyo a proyecto de diputado**

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ ESPELETA indica que se reunió con el señor exdiputado Dr. Walter Muñoz Céspedes, quien está muy interesado en que la Universidad apoye un proyecto.

**n) Lanzamiento de la Red Alumni Internacional**

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ ESPELETA destaca que participó en la actividad de lanzamiento de la Red Alumni Internacional. Al respecto, brinda su agradecimiento a la Oficina de Asuntos Internacionales y Cooperación Externa. Señala que este es un proyecto muy importante para mantener en contacto a todas las personas docentes en general que han tenido la oportunidad de estudiar en el exterior —él incluido—.

**ñ) Inauguración del Auditorio de la Sede Regional del Sur**

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ ESPELETA participó, en conjunto con el Dr. Germán Vidaurre Fallas, en calidad de representante del CU en la inauguración del auditorio de la Sede Regional del Sur. Felicita a la sede por este extraordinario espacio que fue inaugurado. Precisa que en el auditorio se colocaron 196 sillas y es un espacio multipropósito. Como señalaron el M.G.H Luis Carlos Núñez Masis, director de la Sede Regional del Sur, y su persona, este es un espacio destinado a la realización de cualquier actividad del pueblo de Golfito, incluso de pueblos aledaños.

*\*\*\*\*A las diez horas y treinta y cuatro minutos, se incorpora el Dr. Carlos Palma Rodríguez.\*\*\*\**

**o) Carta de entendimiento para el uso de instalaciones de la antigua Fundación Neotrópica**

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ ESPELETA relata que participó en la firma de la Carta de entendimiento para el uso de instalaciones de la antigua Fundación Neotrópica (Rincón de Osa). Menciona que esto avanza en la dirección de una donación a la UCR. De modo que, lo que se firmó, fue el entendimiento para que la UCR pueda hacer uso de las instalaciones. Recuerda que estas instalaciones se encuentran bajo la administración de la Sede Regional del Sur, se ha considerado que esto es lo más apropiado, toda vez que esta sede ha realizado un excelente uso y administración del espacio.

**p) XIII Edición del RobotiFest 2024**

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ ESPELETA comparte que asistió a la inauguración de la XIII Edición del RobotiFest 2024. De manera puntual, comunica que participaron equipos de Costa Rica, Perú, Panamá y Uruguay. Felicita a la Facultad de Ingeniería, a la Escuela de Ingeniería Industrial y otras instancias involucradas en el desarrollo de esta gran actividad.

**q) Inauguración de esculturas en Sala Multiuso del Aula Magna**

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ ESPELETA refiere que asistió a la inauguración de las esculturas del artista nacional Néstor Zeledón Guzmán. Invita a visitar la exposición en la Sala Multiuso a fin de que puedan apreciar la capacidad de este escultor. Desea resaltar que el Sr. Néstor Zeledón Guzmán, a sus 92 años, se da a la tarea de seleccionar el árbol, cortarlo y subirlo a su propio camión para trasladar la madera a su taller, ubicado en Barva de Heredia. Remarca que esta es una tarea “realmente difícil de imaginar”, pero esta es la actividad que lleva a cabo el Sr. Néstor Zeledón Guzmán.

Relata que, a inicios de año, él —el Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta— observó un tronco que, después, se convertiría en “el sabanero”, obra que se incluye en la exposición que se puede apreciar en la Sala Multiuso. Reitera su invitación al pleno para visitar la exposición y observar las ocho esculturas del artista. Exterioriza su agradecimiento al Sr. Néstor Zeledón Guzmán, a la Sra. Caridad Coto Céspedes, esposa del artista, así como a toda la familia por la bondad de exhibir esta exposición en la Universidad de Costa Rica.

#### **r) Reunión de la Red Columbus**

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ ESPELETA indica, tal y como señaló el señor director, que en la mañana del presente día asistió a la reunión de la Red Columbus. Recuerda que se trata de una red académica, integrada, en este momento, por 41 universidades de América Latina y Europa, cuyo propósito es analizar los temas de becas, capacitaciones y proyectos de investigación conjuntos entre países de Latinoamérica y Europa. En la reunión de hoy (22 de octubre de 2024) conversaron acerca de la posibilidad de “abrir fronteras” a fin de determinar si es posible considerar países de Asia, no solo para ampliar membresías, sino para valorar oportunidades de colaboración internacional que pretende la Red Columbus.

Finaliza la presentación de los informes de Rectoría. Como es costumbre, queda atento para aclarar consultas y recibir comentarios u observaciones.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA da las gracias al Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta. Abre el espacio de comentarios y observaciones por parte del pleno. Cede la palabra al Dr. Germán Vidaurre Fallas.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE FALLAS da las gracias al Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta por la presentación de los informes. Con respecto al 60.º aniversario de la carrera de Ingeniería Química, destaca que solicitó al M. Sc. Adolfo Mauricio Ulate Brenes, director de la Escuela de Ingeniería Química, compartir algunos datos que él precisó en el discurso que brindó. En adición al comentario del Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta, le gustaría, en primer lugar, felicitar a la Escuela de Ingeniería Química; exterioriza que, en lo personal, se siente muy orgulloso de ser graduado de esta carrera, la cual surgió a partir de un departamento de la Escuela de Química en respuesta a una necesidad país.

Contextualiza que la carrera ha atravesado muchas situaciones, por ejemplo, se ha sufrido la pérdida reciente de directores. Asimismo, ha habido periodos en los cuales la Asamblea de Escuela estaba sumamente reducida. De hecho, destaca que se llegó al punto de no poder elegir a la persona que fungiría en el puesto de la Dirección de la carrera, y se tuvo que designar desde el Decanato. Este fue el caso que dio lugar al nombramiento posterior del Ph. D. Esteban Durán Herrera como director de la carrera. Destaca que, desde esa época, se llevaron a cabo cambios fuertes en la carrera, fundamentalmente, en materia de equidad de género. Contextualiza que, al inicio, se consideraba que esta era una carrera dirigida a los hombres, de modo que las mujeres que la cursaban eran tratadas como “hombres ad honorem”: visión evidentemente machista. Esta visión se transformó, ya que, en la actualidad, según la información brindada por el M. Sc. Adolfo Mauricio Ulate Brenes, la escuela cuenta con una composición estudiantil conformada por un 45 % de mujeres estudiantes y 55 % hombres y, en la parte docente, el porcentaje es de 49 % mujeres y 51 % hombres.

En suma, se puede apreciar que se ha llevado a cabo un abordaje bastante fuerte en materia de equidad de género. En su caso, esperaría —tal y como manifestó el Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta— que el esfuerzo que se ha venido reflejando en las últimas administraciones —a modo de llamado para la Universidad y respecto del cual la Escuela de Ingeniería Química ha respondido—, permita que, en el futuro próximo, se pueda ver que ese 49 % del profesorado femenino comience a participar en los espacios de Dirección, pues, en otros espacios, tales como coordinaciones, sí se cuenta con una fuerte representación femenina.



EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA cede la palabra a la Br. Noelia María Solís Maroto.

LA BR. NOELIA MARÍA SOLÍS MAROTO en la misma línea, a partir del análisis de los resultados brindados por la Comisión Especial, en los cuales se presentaron los datos estadísticos de la situación de género de la UCR en las diferentes instancias, considera que los espacios de representación o liderazgo político que existen dentro de la Universidad se deben reforzar más, de forma puntual, en lo que respecta a la participación de las mujeres; es decir, no solo se deben enfocar en Régimen Académico.

Reflexiona que la Universidad debe encontrar las herramientas y las acciones afirmativas que busquen ir solventando, paso a paso, esta problemática. Se entiende que se trata de una situación sistemática y patriarcal de la sociedad en la que vivimos. Lo anterior, demanda un gran esfuerzo y la aplicación de muchos cambios, respecto de los cuales muchas personas no están de acuerdo.

A partir de lo anterior, considera importantes los esfuerzos que han llevado a cabo en la Comisión de Estatuto Orgánico (CEO), en lo que concierne a temas de equidad de género, ya que se trata de espacios que gozan de una incidencia directa mayor, puntualmente, en cuanto a reformas. Entiende que se trata de algo administrativo. Desea enfatizar en que esta necesidad existe y seguirá existiendo, y como tal, exhorta a tomar herramientas y acciones determinadas para solventarlas.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA manifiesta al Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta su interés en escuchar más sobre la iniciativa (plan piloto) de la CNFL en la cual participará la Facultad de Ingeniería, respecto a la colocación de paneles solares para la optimización de los recursos naturales en el abastecimiento del sistema eléctrico del Aula Magna, la Facultad de Ingeniería y el miniauditorio. Agradece si es posible profundizar en esta materia.

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ ESPELETA responde que, anteriormente, se había firmado una carta de entendimiento con la CNFL en el sentido de que la Universidad debería ser modelo en el uso de energías alternativas. En dicho momento, aunque no tenía relación con energía alternativa, se comenzó a valorar la posibilidad de que todo el cableado del campus Rodrigo Facio fuera subterráneo (proyecto pendiente). Destaca que la CNFL tomó a la UCR como ejemplo, y a partir de la reunión que sostuvieron la semana trasanterior, la CNFL realizó su planteamiento: la CNFL tiene muy avanzado el planteamiento estructural y la estimación de costos. Aclara que para la Universidad este proyecto no implica ningún costo económico, este punto debe quedar claro. La CNFL se encargará de todo. Incluso, manifiesta que se pensó que los últimos pisos de las torres de parqueos se utilicen para instalar los paneles solares, esto a fin de aumentar la capacidad.

En síntesis, se trata de un proyecto que fue planteado, todavía no se ha gestionado ningún desarrollo. Reitera que el proyecto daría inicio con toda la Facultad de Ingeniería, el Aula Magna y el auditorio de la Plaza de la Autonomía; de ahí la importancia de contar con una persona representante de la Administración del Dr. Carlos Araya Leandro, para que se incorpore en este gran proyecto. Exterioriza su agradecimiento a la CNFL por considerar a la UCR en este proyecto, pues esto, en definitiva, va en consonancia con lo que se desea, que es maximizar el uso de la energía, utilizar energía alternativa y contemplar este tipo de ofertas que, en este momento, están disponibles.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA responde que se trata de una noticia muy buena. Están conscientes de que se trata de un plan piloto, el cual esperan que brinde muy buenos resultados, de modo que, después, incluso se pueda expandir a las sedes que se ubican en territorios en los cuales la luz solar es parte de su “marca registrada”, y así aprovechar este recurso. Cede la palabra a la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS respecto a este punto, manifiesta que pensó en el estudiantado. Una de las problemáticas que enfrentan las personas docentes en la Universidad es la limitante

de tomas eléctricas en los edificios, la cual ha sido una política para contener el gasto de la Universidad. Al pensar en este plan piloto que se aplicaría en algunos edificios de la Universidad, también se podría incorporar a los futuros proyectos, lugares específicos en los cuales las personas estudiantes se puedan reunir con el fin de cargar los dispositivos electrónicos que llevan.

En su experiencia, lo que ha observado es que una persona llega con una regleta, y las demás personas se sientan alrededor de la regleta para cargar los teléfonos, tabletas y computadoras. O bien, cuando están en las bibliotecas, conectan una regleta que carga otra regleta, que, a su vez, carga una tercera regleta. De modo que se podría valorar la colocación de *hotspots* en los cuales las personas estudiantes puedan conectar sus dispositivos, esto, a su vez, habilitaría espacios para socializar, mientras esperan a que sus dispositivos se carguen. Propone pensar en alternativas que, en este caso, no serían onerosas para la hacienda universitaria, pero que beneficiarían al estudiantado.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA, finalizado el punto de los Informes de Rectoría, anuncia un receso.

*\*\*\*\*A las diez horas y cuarenta y siete minutos, el Consejo Universitario hace un receso.*

*A las diez horas y cincuenta y siete minutos, se reanuda la sesión, con la presencia de los siguientes miembros: Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta, Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, Dr. Carlos Araya Leandro, Dr. Carlos Palma Rodríguez, Br. Noelia Solís Maroto, Sr. Samuel Viquez Rodríguez, Dr. Germán Antonio Vidaurre Fallas, M. Sc. Ana Carmela Velázquez y Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera. \*\*\*\**

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA cede la palabra al Dr. Germán Vidaurre Fallas.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE FALLAS indica que le gustaría presentar una moción en virtud de que varias personas docentes le han comentado acerca de la situación que enfrentan en lo que respecta al traslado al régimen salarial académico (RSA), pues han quedado “atrapadas” en una condición bastante compleja.

En específico, se trata de aquellas personas que, previo a la entrada en vigor de la Ley n.º 10.159, *Ley Marco de empleo público*, y del *Reglamento del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica*, ya contaban con más de 144 puntos en Régimen Académico, lo cual corresponde al “umbral” que se estableció para poder acceder a la categoría de “catedrático 5”, tomando en consideración que ya no hay más categorías en el RSA. Sin embargo, recuerda que, en la sesión n.º 6736 (del 21 de setiembre de 2023), en el artículo 10, punto 9, se tomó el siguiente acuerdo:

9. *Solicitar a la Administración que, en un plazo no mayor a seis meses, presente una propuesta que permita reconocer al personal académico que ha tenido una producción académica extraordinaria, cuenta con al menos 165 puntos en Régimen Académico, de los cuales al menos 32 puntos deberán corresponder a producción académica. Este reconocimiento podría permitir un salario por hasta el 114% con respecto al salario de la persona decana, sin que implique un ascenso en Régimen Académico. Para ello, la Rectoría, en conjunto con las vicerrectorías de Docencia, Investigación y Acción Social, elaborará (sic) y publicará los términos del concurso (requisitos, periodicidad, beneficios asociados, otros). Los parámetros que deben ser considerados por actividad sustantiva y por área académica se coordinarán entre las citadas vicerrectorías y los consejos de área.*

Destaca que, como es posible corroborar, el acuerdo se tomó hace 13 meses, y la propuesta original que se discutió contemplaba la figura de “catedrático destacado” como una categoría más dentro del reglamento —aunque de carácter temporal—, de modo que se trate de un incentivo que se brinda a la persona docente destacada que cuenta con una gran producción académica, a fin de motivarle a que continúe con dicha producción académica. Detalla que la propuesta consistía en que, cada cinco años, se volviera a valorar, y de ahí se decidiera si continuaba o si se devolvía a la categoría correspondiente (catedrático 5).

Para contextualizar, según recuerda, en aquel momento, la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas indicó que, en virtud de la naturaleza que demandaba, era importante que se suprimiera del reglamento y se mantuviera como un acuerdo. Efectivamente, de esta manera se procedió, se estableció como un acuerdo. A su vez, como acuerdo, es susceptible de las modificaciones que el pleno pueda realizar, sin pasar por todo el proceso de un reglamento.

A partir de lo anterior, su moción es que se pueda activar el mecanismo de traslado para las personas que, a la fecha de hoy, presentan puntajes superiores a 144, y que han solicitado el traslado al RSA basados en el transitorio 8 (el cual solicitaba a la Administración que, en un plazo de tres meses, definiera una estrategia para trasladar a las personas, a fin de priorizar a este grupo). Recuerda que la prioridad 1 correspondía a las personas que contaban con más de 144 puntos, por cuanto ya no existen más categorías para ascender.

Ahora bien, al no poder hacerlo y, tomando en consideración que la Administración ha indicado que no están generando o activando ese traslado (y que no los puede trasladar de esa manera), presenta la moción para que realicen una modificación al acuerdo 9 de la sesión n.º 6736 a fin de que, por una única vez, se considere que aquellas personas que tenían a la entrada en vigor de la ley más de 144 puntos puedan ser consideradas como “catedráticos destacados”. De manera puntual, para considerar a las personas que cuenten con un puntaje de 144 a 165 puntos, que reciban un salario equivalente al de la categoría de “catedrático 5” según el RSA.

Para quienes cuenten con un puntaje superior a 165 puntos, que reciban un salario correspondiente al acuerdo, si estas personas así lo desean, sean trasladadas por un periodo de cinco años (lo que se discutió en su momento). Argumenta que esto brindaría tiempo tanto a las personas para que puedan salir de la situación en la que se encuentran “atrapadas” como a la Administración para establecer el mecanismo o las correcciones que sean necesarias a fin de que, al finalizar ese periodo, se vuelva a valorar su condición. Refiere que sería necesario redactar el acuerdo.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA procederá a someter a votación la moción presentada por el Dr. Germán Vidaurre Fallas; no obstante, primero abre el espacio para intercambiar observaciones y comentarios en relación con lo planteado por el Dr. Germán Vidaurre Fallas. Incluso, si hay dudas en torno a la moción, las pueden clarificar en este momento, para que luego procedan con la votación de la moción. Cede la palabra a la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo.

LA M. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO agradece al Dr. Germán Vidaurre Fallas por presentar el tema. De su parte, estima comprender la fundamentación, coincide con lo que el Dr. Germán Vidaurre Fallas señala. Explica que la posibilidad de utilizar la figura de “catedrático destacado” —que consideraron en el acuerdo 9 de la sesión n.º 6736— sería una solución adecuada, pero, antes de votar en este momento una moción de ese tipo, le gustaría tener la posibilidad de valorar dos aspectos, primero, recalca que, en dicho acuerdo, se establecieron las condiciones que debía cumplir la persona para poder optar por la figura de “catedrático destacado”. Recuerda que se solicitó a la Administración que construyera, en conjunto con las vicerrectorías, esos elementos; aspecto que, según considera, todavía no tienen.

Segundo, le gustaría conocer el detalle de la cantidad de personas, esto con el propósito de valorar, de forma efectiva qué significaría ese “reconocimiento”, aclara que no podría llamarse “categoría salarial” pues, en realidad, se trata de un reconocimiento que establece la Institución.

Considera necesario contar con dichos elementos, previo a proceder a la votación. Personalmente, no considera tener la posibilidad, en este momento, de tomar la decisión. Sin embargo, entiende el planteamiento y visualiza que se trata de una buena solución, pero requiere de esa construcción previa. No tiene claro cuál sería la mejor manera de abordar esa propuesta, si podrían establecer alguna asignación. De su parte, se compromete a analizar este punto. Propone que el Dr. Germán Vidaurre Fallas valore la posibilidad de construir una propuesta de miembro con la fundamentación de estos dos elementos, de modo que puedan

votar a partir de los insumos que se puedan recopilar. Exterioriza que esta sería su primera reacción en el “frío” del momento (tal y como el Dr. Germán Vidaurre Fallas lo presentó). Reitera que, antes de proceder a la votación, de su parte, necesitaría contar con esas dos aclaraciones.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA cede la palabra al Dr. Germán Vidaurre Fallas.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE FALLAS responde que, cuando llevaron a cabo el estudio para la presentación del proyecto del RSA, identificaron alrededor de 20 personas, quienes contaban con un puntaje mayor a los 165. Requeriría verificar cuántas personas se encuentran con un puntaje entre 144 y 165. Asimismo, se debe revisar cuántas de esas personas reciben hoy un salario superior al salario que se está estableciendo en el RSA, y que, por lo tanto, no estarían requiriendo de alguna acción afirmativa por parte de la Administración o del CU.

Dicho lo anterior, se presenta el caso de las personas docentes jóvenes que han estado solicitando ese tipo de traslado y se han acercado a los miembros del Órgano Colegiado para recibir apoyo. Considera que la comisión de traslado al RSA debe contar con mejores datos respecto a cuántas personas están enviando esta solicitud. En todo caso, podrían llevar a cabo dicho sondeo para definir cuántas personas se verían auxiliadas ante la situación que se presenta.

Desea destacar que esas personas que podrían estar interesadas en ese tipo de medidas corresponden a las personas jóvenes, quienes cuentan con un puntaje muy alto; en otras palabras, se trata de personas que han sido “altamente productivas”, y que han sido identificadas como prioridad 1. Aquellas personas que ya cuentan con puntajes muy altos y salarios altos —a quienes no desea “dejarlos de lado”— han indicado que ya cuentan con esa trayectoria, experiencia o antigüedad dentro de la Universidad, y que, como tal, esta medida no aplica para ellas.

Remarca que, como leyó en el acuerdo, el CU estableció algunos requisitos básicos, entre estos, que cuenten con una alta productividad, al menos “x” puntos en producción académica y que se demostrara, en los últimos cinco años, esa producción.

Contextualiza que la situación que se presenta ahora es que hay un grupo “atrapado”. Por ende, la propuesta avanzaría en la línea de que establezcan esto como una medida temporal, en especial para las personas jóvenes que cuentan con más de 144 puntos; esto, a la espera de que se pueda establecer del momento actual a cinco años (o lo que se establezca como periodo) un mecanismo de transición.

Lo anterior, a excepción de que el CU incluyera más escalas salariales en el RSA, lo cual, no obstante, no resolvería el problema para todos, pues afirma que “siempre quedará alguien por fuera”. Enfatiza que hay personas que cuentan hasta con 230 puntos en Régimen Académico, o con 238 puntos solo en el rubro de publicaciones en Régimen Académico, de modo que siempre quedarán más personas por encima de ese umbral.

De su parte, en este momento, no se “quedaría esperando” a que se establezcan esos criterios, por cuanto estos docentes, solo a partir de su puntaje (sin importar que cumplan con otros criterios) están “atrapados”.

\*\*\*\*A las once horas y nueve minutos, se incorpora el Lic. William Méndez Garita.\*\*\*\*

Concuerda con la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo en que podrían elaborar más los insumos, pero esto debería realizarse en un plazo de una semana, no podría demorar otros 13 meses. Enfatiza en que no se cuenta con una estrategia establecida en el transitorio 8. Por ende, posterior a la discusión que sostuvo con las personas docentes, él —el Dr. Germán Vidaurre Fallas— les indicó que, prácticamente, esta era

la única opción que visualizaba, pues la otra vía sería apelar al mismo espíritu de la Ley n.º 10.159, *Ley Marco de Empleo Público*, e indicar que, en virtud del puntaje con que cuentan estos docentes y tomando en consideración que perciben un salario menor al que recibiría un docente en el RSA con 64 o 65 puntos, resulta inconstitucional —aclara no tener la certeza de que este sea el término pues, la constitución hace referencia a equidad—, enfatiza en que no es lo correcto, y la Ley n.º 10.159, *Ley Marco de Empleo Público* tenía ese espíritu.

En este sentido, le gustaría que procedieran a votar la moción. Sin embargo, si el pleno desea analizar algunos números para determinar la cantidad de personas, entonces podrían programarlo para la próxima semana —reitera que no le gustaría que se extienda a más de una semana— y solicitaría al Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta su ayuda a fin de contar con el dato del número de personas que se encuentran en estas condiciones, quienes han planteado la solicitud y no se ha autorizado el traslado debido a esta situación, por cuanto se encuentran por encima de los 144 puntos, desde antes de la entrada en vigencia de la Ley n.º 10.159, *Ley Marco de Empleo Público*.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA cede la palabra al Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta.

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ ESPELETA remarca entender la preocupación de fondo exteriorizada por el Dr. Germán Vidaurre Fallas, pero, en apoyo a lo que la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo ha explicado, considera que deberían contar con una serie de elementos “sobre la mesa”, antes de plantear esta moción; es decir, no solo contar con los números, sino también analizar la legalidad de este proceder.

Según recuerda, hay una información que la OJ tiene pendiente de resolver en este sentido, por ejemplo, si se debe describir una nueva categoría, entre otros detalles. Estima que se podría recopilar esta información en un plazo de una semana y presentar una moción consolidada y sólida, de modo que este proceder no conlleve algún carácter de ilegalidad, o algún punto que les preocuparía. En resumen, apoya lo señalado por la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA, en esta línea, solicita al Dr. Germán Vidaurre Fallas la posibilidad de preparar la información solicitada por la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo y el Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta. Coincide en que, para dar mayor solidez a la votación de la moción, sería importante considerar los insumos señalados. Propone que el Dr. Germán Vidaurre Fallas lo presente vía moción o propuesta de miembro. Para su presentación, se estaría habilitando el espacio en agenda a fin de que el pleno pueda conocer la información a la mayor brevedad posible.

Agrega que si el Dr. Germán Vidaurre Fallas contara antes con los datos que el Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta le estará compartiendo (estima que en la tarde de hoy los podría recibir, pues la Administración ya cuenta con estos datos) podrían atenderlo en la sesión del próximo jueves, ya sea que se incluya como una propuesta de miembro o como una moción. Reitera que debería existir un compromiso por parte de la Administración para suministrar estos datos y esta información a más tardar en el transcurso del presente día. Cede la palabra al Dr. Carlos Araya Leandro.

EL DR. CARLOS ARAYA LEANDRO ofrece su disposición y manifiesta estar de acuerdo con lo que señaló el Dr. Germán Vidaurre Fallas. Exterioriza su preocupación en lo que concierne a este grupo de personas, entiende que no se trata de un grupo grande, pero, tal y como manifestó la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, es importante tener claridad de la cantidad de personas, quienes quedaron en una situación que, pareciera, es un castigo por su alta productividad académica.

Desde dicho punto de vista, es obligación del Órgano Colegiado buscar alternativas de solución para esas personas. Solicita al Dr. Germán Vidaurre Fallas y al Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta evitar que transcurran muchos días para recopilar la información, de modo que en la sesión del próximo jueves o, a

más tardar en alguna de las sesiones de la próxima semana, puedan contar con información para proceder. Idealmente, para que, antes de que finalice el año, estas personas puedan contar con una solución definitiva a esta problemática que vienen enfrentando.

Comparte que ha conversado con algunas de estas personas, y se trata de una situación que genera una gran frustración, pues, además, se trata de personas que han ejecutado un verdadero esfuerzo para desarrollar una productividad académica realmente excepcional.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA cede la palabra al Dr. Germán Vidaurre Fallas.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE FALLAS agradece a los miembros por el apoyo. Recalca que no se trata solo de la recopilación de datos. Señala que él cuenta con la base de datos que utilizaron, correspondiente a octubre de 2022, con esto ilustra la antigüedad de este caso. Agrega que, en este momento, no se cuenta con la otra información que es necesaria.

\*\*\*\*A las once horas y catorce minutos, se retira la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas.\*\*\*\*

De su parte, solicitaría que, en lugar de que sea una responsabilidad propia la búsqueda de estos datos, sea el CU la instancia que se abogue a buscarlos. De hecho, propone al Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera que, hoy mismo, se solicite a la Rectoría, de manera formal, la información de la cantidad de personas que, al 10 de marzo de 2023, tenían un puntaje superior a 144 y, además, consultar por la lista de las personas que han solicitado su traslado al RSA. A esto se asocia el hecho de que es necesario valorar, de la cantidad de personas que han solicitado el traslado, a aquellas que reciben un salario menor al que establece el RSA, por cuanto es importante tener la noción del monto que deberá erogar la Universidad en el momento en que las personas se trasladen. Remarca que hay datos salariales que son necesarios de conocer para esta población.

Por lo anterior, propone que, desde la Dirección, soliciten el listado de estas personas que cuentan con más de determinada cantidad de puntos, la fecha en que lograron esos puntos, a fin de determinar si calza con la fecha del 10 de marzo de 2023 (antes o posterior) y, además, conocer si las personas han planteado o no la solicitud de traslado, estima que estos son datos importantes.

Refiere al Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta que, originalmente, se pensó mantener la figura de “catedrático destacado” en el *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*, pero esta no era una categoría, pues la categoría salarial cuenta con un carácter permanente, una vez que se llega a esa categoría no se puede “mover hacia abajo”. Agrega que, en este momento, persiste una duda, puesto que, desde el *Reglamento de Régimen Académico y servicio docente* sí se cuenta con la posibilidad de “mover” puntajes hacia arriba y hacia abajo, en lo que corresponde a los puntos por docencia, investigación y acción social, pero aclara que la posibilidad de que esto incidiera de forma negativa en la clasificación de una persona docente era mínima, ciertamente podía ocurrir, pero era mínima e históricamente no ha sucedido; no obstante, se visualizaba esto como una posibilidad.

Menciona que se decidió mantener la figura del “catedrático destacado” fuera del reglamento. No solo dejó de ser una categoría —aunque nunca lo fue— sino que quedó fuera del reglamento, para otorgar esa flexibilidad, de modo tal que pudiera responder a la necesidad.

En este momento, no es una categoría salarial, sino que se consideraría una especie de beneficio o reconocimiento que se otorga a estas personas, algo que sí es factible. Sostiene —y es algo que le interesa— que esta medida sea temporal, en el tanto se definen todos los requisitos que se han señalado y se da una resolución permanente a estas personas, como indicó el Dr. Carlos Araya Leandro.

\*\*\*\*A las once horas y dieciocho minutos, se incorpora la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas.\*\*\*\*

Reitera que, por el momento, se trata de personas que cuentan con el puntaje y que han demostrado una alta productividad en un tiempo muy corto en los años que llevan en la Universidad (una o dos décadas). Se trata de personas que cuentan con menos de 15 a 18 años de laborar en la Universidad.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA señala que el oficio se encuentra en proceso de redacción, de modo que hoy mismo puedan contar con los resultados de esta solicitud por parte de la Rectoría.

### ARTÍCULO 3

**El señor director, Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera, somete a consideración del plenario una modificación en el orden del día para pasar a la Propuesta de Dirección CU-33-2024 sobre la propuesta para declarar de interés las actividades desarrolladas en torno a la formulación de las Políticas Institucionales 2026-2030, y al Dictamen CCCP-5-2024 en torno a la modificación a varios artículos del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, de conformidad con las recomendaciones del Dictamen OJ-373-2024, del 26 de julio de 2024, y el oficio ORH-4540-2024, del 23 de agosto de 2024.**

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA solicita al pleno una modificación en el orden del día, de tal manera que, a continuación, puedan pasar a analizar los puntos 10 y 9 de la agenda, respectivamente. Seguidamente, somete a votación la aprobación en el orden del día y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, Dr. Carlos Araya Leandro, Br. Noelia Solís Maroto, Sr. Samuel Víquez Rodríguez, Dr. Carlos Palma Rodríguez, Dr. Carlos Araya Leandro, Lic. William Méndez Garita, Dr. Germán Antonio Vidaurre Fallas, M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo y Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera.

TOTAL: Diez votos.

EN CONTRA: Ninguno.

**Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA modificar el orden del día para pasar a la Propuesta de Dirección CU-33-2024 sobre la propuesta para declarar de interés las actividades desarrolladas en torno a la formulación de las Políticas Institucionales 2026-2030, y al Dictamen CCCP-5-2024 en torno a la modificación a varios artículos del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, de conformidad con las recomendaciones del Dictamen OJ-373-2024, del 26 de julio de 2024, y el oficio ORH-4540-2024, del 23 de agosto de 2024.**

### ARTÍCULO 4

**El señor director, Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera, presenta la Propuesta de Dirección CU-33-2024 sobre la propuesta para declarar de interés las actividades desarrolladas en torno a la formulación de las Políticas Institucionales 2026-2030.**

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA expone la Propuesta de Dirección CU-33-2024. Contextualiza que esto forma parte de los elementos que se discutieron en la última sesión de la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes (CCCP) del jueves anterior (17 de octubre de 2024). La Propuesta de Dirección CU-33-2024, a la letra, indica:

**CONSIDERANDO QUE:**

1. El Consejo Universitario, en la sesión n.º 5956, artículo 4, del 10 de diciembre de 2015, definió como competencia de la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes (CCCP), entre otras:  
*Formular y elevar al Órgano Colegiado las políticas institucionales para el periodo correspondiente.*
2. El Consejo Universitario en la sesión n.º 6357, artículo 6, del 5 de marzo de 2020, aprobó las *Políticas Institucionales 2021-2025*.
3. Mediante la Propuesta de Dirección CU-25-2024, se crea el pase a la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes (CCCP) para que se formulen las Políticas Institucionales para el periodo 2026-2030.
4. La CCCP definió los ejes de estudio para las políticas 2026-2030, y los equipos de trabajo que serán subcomisiones de dicha comisión. Además, determinó como fecha para aprobación de las políticas mencionadas marzo del 2025.
5. La Oficina de Planificación Universitaria presentó<sup>14</sup> a la CCCP una estrategia metodológica que consta del desarrollo de un meta plan con participación de personal docente, administrativo y del sector estudiantil, así como la aplicación de una encuesta a docentes, administrativos, estudiantes y el sector externo.
6. Las actividades programadas en el marco de la formulación de las Políticas Institucionales 2026-2030 son esenciales para lograr la mayor participación de la comunidad universitaria en la etapa inicial a la construcción de las políticas universitarias, así como obtener la información requerida para tener un panorama de los desafíos existentes. También establecer los fundamentos que orienten la construcción de las nuevas políticas, y con ello la visión de la Universidad para la próxima década.

**ACUERDA**

1. Declarar de interés las actividades desarrolladas por este Órgano Colegiado en torno a la formulación de las Políticas institucionales 2026-2030.
2. Solicitar a la Rectoría, dar la mayor difusión a las actividades desarrolladas por el Consejo Universitario en el marco de la formulación de la Políticas institucionales 2026-2030.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA detalla que el proceso para recopilar la información, por medio de las entrevistas, comenzará al día siguiente (23 de octubre de 2024) y con este acuerdo, además de la difusión que se realizará, se enviarán invitaciones a la comunidad universitaria (estudiantes, docentes, administrativos) y al sector externo para participar de las encuestas. Asimismo, se enviará la invitación a las personas participantes de la actividad presencial, que se llevará a cabo el 1.º de noviembre de 2024. Explica que, por medio de la estrategia meta plan, podrán escuchar, en primera persona, las perspectivas, visiones, consideraciones, preocupaciones y las lecturas contextuales de las personas participantes en esta materia. Abre el espacio para el intercambio de observaciones o comentarios por parte del pleno. Cede la palabra a la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS reitera la invitación del Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera, por cuanto es fundamental que estas políticas institucionales se construyan de forma colaborativa, ya que solamente a partir de la participación en las actividades previas para la construcción de estas políticas institucionales es que pueden conocer el sentir de la comunidad universitaria y el énfasis que desean brindar al desarrollo de las políticas. El objetivo, cada vez que se elaboran las políticas, es acercarse a un modelo en el cual la política sea evaluable y medible. Como tal, insistirán en seguir este camino para que no se trate de un ejercicio “vano” cada vez que se inscribe algo, sino que se trate de un ejercicio con propósito para resaltar las acciones reales que se desarrollan en la UCR y cómo se pueden clasificar.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA cede la palabra al Dr. Carlos Palma Rodríguez.

---

14 Convocatorias CCCP del 3, 10 y 17 de octubre.



EL DR. CARLOS PALMA RODRÍGUEZ, a fin de ampliar lo señalado por la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, remarca la importancia de resaltar que la OPLAU ha desempeñado un excelente trabajo, esta instancia ha diseñado una metodología que permitirá obtener información idónea y precisa, que podría brindar los insumos que la comunidad considera, reflexiona, piensa y analiza respecto a la visión de la Universidad para los próximos años. Considera que es la primera vez que se sigue esta metodología y esta consulta a la comunidad universitaria, en la cual participarán las diferentes instancias que la conforman, lo cual permitirá recopilar la información necesaria.

Exterioriza su agradecimiento a la OPLAU y destaca su esfuerzo, así como el trabajo tan riguroso que ha seguido, bajo una metodología estadística muy validada, que permitirá evaluar, en el menor tiempo posible, los resultados de esta información obtenida de la comunidad universitaria. Reitera su agradecimiento a la OPLAU por el excelente trabajo desempeñado.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA remarca que el día anterior (21 de octubre de 2024) tuvieron la oportunidad de continuar con esta discusión con el Ing. Carlos Granados Hernández, jefe de la OPLAU. Detalla que el reconocimiento y la felicitación a la OPLAU que el pleno ha manifestado, él se la hizo saber al jefe de la OPLAU. La oportunidad con que se cuenta en este momento de trabajar de forma articulada (Consejo Universitario-OPLAU) representa un camino a seguir por los próximos miembros para que, en la elaboración y formulación de las políticas institucionales, exista esa cohesión y ese trabajo articulado. Como señaló el Dr. Carlos Palma Rodríguez, es la primera vez que esto se lleva a cabo de esta manera, y considera que este es el camino correcto a seguir.

Al no haber más solicitudes en el uso de la palabra, somete a consideración la propuesta de acuerdo, tal y como fue leída. Se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, Dr. Carlos Araya Leandro, Br. Noelia Solís Maroto, Sr. Samuel Viquez Rodríguez, Dr. Carlos Palma Rodríguez, Dr. Carlos Araya Leandro, Lic. William Méndez Garita, Dr. Germán Antonio Vidaurre Fallas, M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo y Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera.

TOTAL: Diez votos.

EN CONTRA: Ninguno.

**Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:**

1. El Consejo Universitario, en la sesión n.º 5956, artículo 4, del 10 de diciembre de 2015, definió como competencia de la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes (CCCP), entre otras:  
*Formular y elevar al Órgano Colegiado las políticas institucionales para el periodo correspondiente.*
2. El Consejo Universitario en la sesión n.º 6357, artículo 6, del 5 de marzo de 2020, aprobó las *Políticas Institucionales 2021-2025.*
3. Mediante la Propuesta de Dirección CU-25-2024, se crea el pase a la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes (CCCP) para que se formulen las Políticas Institucionales para el periodo 2026-2030.
4. La CCCP definió los ejes de estudio para las políticas 2026-2030, y los equipos de trabajo que serán subcomisiones de dicha comisión. Además, determinó como fecha para aprobación de las políticas mencionadas marzo del 2025.

5. La Oficina de Planificación Universitaria presentó<sup>15</sup> a la CCCP una estrategia metodológica que consta del desarrollo de un meta plan con participación de personal docente, administrativo y del sector estudiantil, así como la aplicación de una encuesta a docentes, administrativos, estudiantes y el sector externo.
6. Las actividades programadas en el marco de la formulación de las Políticas Institucionales 2026-2030 son esenciales para lograr la mayor participación de la comunidad universitaria en la etapa inicial a la construcción de las políticas universitarias, así como obtener la información requerida para tener un panorama de los desafíos existentes. También establecer los fundamentos que orienten la construcción de las nuevas políticas, y con ello la visión de la Universidad para la próxima década.

#### ACUERDA

1. Declarar de interés las actividades desarrolladas por este Órgano Colegiado en torno a la formulación de las Políticas Institucionales 2026-2030.
2. Solicitar a la Rectoría dar la mayor difusión a las actividades desarrolladas por el Consejo Universitario en el marco de la formulación de las Políticas Institucionales 2026-2030.

#### ACUERDO FIRME.

### ARTÍCULO 5

**La Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes presenta el Dictamen CCCP-5-2024 en torno a la modificación a varios artículos del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, de conformidad con las recomendaciones del Dictamen OJ-373-2024, del 26 de julio de 2024, y el oficio ORH-4540-2024, del 23 de agosto de 2024, para consulta.**

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA expone el dictamen, que, a la letra, dice:

#### ANTECEDENTES

1. El Consejo Universitario aprobó el *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* (sesión n.º 6766, artículo 1, punto 5, del 11 de diciembre de 2023).
2. La Oficina de Recursos Humanos manifestó algunas inquietudes sobre varios artículos del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, principalmente, acerca del proceder cuando una persona trabajadora no pueda evaluarse (ORH-994-2024, del 22 de febrero de 2024 y ORH-3572-2024, del 9 de julio de 2024).
3. La Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes respondió las dudas de la Oficina de Recursos Humanos y recomendó que se podían presentar las modificaciones reglamentarias consideradas oportunas (CCCP-8-2024, del 14 de marzo de 2024; CCCP-15-2024, del 5 de agosto de 2024).
4. La Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes solicitó el criterio de la Oficina Jurídica sobre la posibilidad de aplicar la calificación del periodo anterior, o bien, una calificación de 80 a quienes, por razones válidas jurídicamente, no puedan evaluarse en el periodo correspondiente (CCCP-10-2024, del 11 de abril de 2024, y CCCP-12-2024, del 12 de julio de 2024).
5. La Oficina Jurídica dio respuesta a las consultas hechas por la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes (Dictamen OJ-373-2024, del 26 de julio de 2024).

---

<sup>15</sup> Convocatorias CCCP del 3, 10 y 17 de octubre.

6. La Oficina de Recursos Humanos propuso reformar los artículos 14, inciso b), 16 inciso a), 20, 21, 22, 24, 50 y 56 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* (ORH-4540-2024, del 23 de agosto de 2024).

## ANÁLISIS

### 1. Origen del caso

La Oficina de Recursos humanos (en adelante ORH) planteó algunas interrogantes<sup>16</sup> con respecto a la aplicación del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, principalmente, en torno a:

- a) la categoría “no procede” y el tiempo servido de tres meses como límite para evaluar;
- b) el cumplimiento de funciones administrativas y docentes durante un año laboral;
- c) el proceso de impugnación de la calificación;
- d) la anualidad y la potestad evaluativa;
- e) la necesidad de precisar la diferencia entre calificaciones de muy bueno y aceptable;
- f) la evaluación de personas en actividades sindicales a tiempo completo;
- g) cambios a los artículos 14, inciso b), 16 inciso a), 20, 21, 22, 24, 50 y 56.

En relación con las inquietudes presentadas, la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes (en adelante CCCP) consultó a la Oficina Jurídica (en adelante OJ) el criterio legal acerca de una posible modificación a los artículos 50 y 56 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* (CCCP-10-2024, del 11 de abril de 2024, y CCCP-12-2024, del 12 de julio de 2024).

La OJ consideró oportuno modificar los artículos 50 y 56 *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, a la vez que recomendó ajustar la norma en función del principio protector en el derecho laboral y la independencia en la toma de decisiones universitarias (Dictamen OJ-373-2024, del 26 de julio de 2024).

### 2. Consulta de la Oficina de Recursos Humanos sobre algunas disposiciones del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*

La ORH presentó varias inquietudes acerca de la aplicación de la nueva normativa en gestión del desempeño laboral. Para efectos de este dictamen, únicamente se enfatizarán aquellas que derivaban en una modificación al reglamento mencionado, por cuanto la ORH solicitó aclarar cómo proceder con respecto a las disposiciones de los artículos 20, 21, 23, 38 y 56 *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*.

En respuesta a las inquietudes planteadas, la CCCP reiteró las competencias de la ORH para establecer las directrices operativas relacionadas con los artículos mencionados, a la vez que señaló que, si se consideraba conveniente se podrían proponer cambios concretos al texto reglamentario (CCCP-8-2024, del 14 de marzo de 2024).

#### 2.1. Oficio ORH-994-2024, del 22 de febrero de 2024

Como parte de las dudas expresadas por la ORH se encontraba la aplicación de la categoría “no procede” establecida en el reglamento para abordar aquellos casos en que una persona trabajadora no pueda ser evaluada. Dado que la consulta guardaba relación con los derechos subjetivos de las personas trabajadoras universitarias, la CCCP consideró oportuno consultar el criterio de la OJ (CCCP-10-2024, del 11 de abril de 2024).

La ORH planteaba que existía inquietud por el posible pago de anualidad, así como la forma de proceder en circunstancias en que la persona estuviera la mayoría del año, o todo el año incapacitada, ya que las disposiciones actuales, no posibilitan el reconocerle la anualidad, cuando no se cumple con el requerimiento del tiempo establecido de más de tres meses en la dependencia para ser evaluadas. Además, señaló que:

<sup>16</sup> Véanse los oficios ORH-994-2024, del 22 de febrero de 2024; ORH-3572-2024, del 9 de julio de 2024, y ORH-4540-2024, del 23 de agosto de 2024.

(...) anteriormente estos casos se indicaban como “No Procede” que equivalía a la nota de 80 por lo que las personas no tenían afectación en el pago de la anualidad. Sin embargo, esta situación cambia porque actualmente se dispone que la categoría “No Procede” equivale al rango de “Aceptable” es decir, una calificación menor a 80 por lo que no correspondería el pago de la anualidad (...) (ORH-994-2024, del 22 de febrero de 2024).

Razón por la cual propuso que cuando la nota correspondiente al periodo anterior sea de 80, la persona mantenga dicha nota para el periodo en curso, esto para no afectar el reconocimiento de la anualidad y otros procesos relacionados con el Sistema de Desarrollo de Talento Humano.

Dado que el criterio utilizado cuando se aprobó el reglamento era que se aplicara una calificación de 70 para no afectar a la persona trabajadora ni comprometer su estabilidad laboral, se hacía necesario conocer el criterio de la asesoría jurídica sobre continuar con la práctica anterior de asignar una calificación de 80, principalmente porque había criterios de la Procuraduría General de la República, que indicaban que era conveniente aplicar la última calificación obtenida por la persona ante el vacío legal dejado por la *Ley Marco de Empleo Público*.

## **2.2. ORH-3572-2024, del 9 de julio de 2024**

Posteriormente, la ORH volvió a solicitar el criterio de la CCCP acerca de la aplicabilidad del artículo 56 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* para los casos en que una persona ejerce labores sindicales a tiempo completo y no podría evaluarse con respecto a las actividades de su puesto laboral.

Al respecto, la ORH indicó que previo a la promulgación de las normas reglamentarias se aplicaba la categoría “no procede” para justificar la no evaluación de quienes ejercían labores sindicales, lo cual garantizaba que no existiera afectación de las personas trabajadoras en los procesos asociados al Sistema de Desarrollo de Talento Humano (ORH-994-2024, del 22 de febrero de 2024). De forma tal que si se mantiene la restricción del tiempo laborado y la calificación mínima de 70 en la categoría “no procede”, estas personas no podrían considerarse dentro de esas excepciones posibles.

## **2.3. Oficio ORH-4540-2024, del 23 de agosto de 2024**

Finalmente, tras conocer la respuesta de la OJ sobre los artículos 50 y 56 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, la ORH solicitó reformar los artículos 14, inciso b), 16, inciso a), 20, 21, 22 y 24, a la vez que se refirió a la propuesta planteada por la CCCP para ajustar los artículos 50 y 56.

A continuación, se elabora una síntesis de las modificaciones propuestas:

### **2.3.1 Artículo 14, inciso b) sobre las funciones de la persona evaluadora**

El artículo 14, inciso b), plantea que la persona evaluadora debe coordinar la elaboración del plan de trabajo y los compromisos de desempeño de cada persona trabajadora bajo su supervisión y responsabilidad, y remitirlos a la persona superior jerárquica para la respectiva aprobación. De igual forma se procederá cuando la persona trabajadora deba desarrollar un plan de mejora.

Al respecto, la ORH recomendó modificarlo debido a la poca viabilidad de ejecución por las múltiples responsabilidades de las autoridades jerárquicas y valorar su delegación en las personas evaluadoras.

### **2.3.2 Artículo 16, inciso a) sobre las funciones de la persona superior jerárquica**

El artículo 16, inciso a) plantea que la persona superior jerárquica de cada dependencia universitaria debe aprobar los planes de trabajo, las calificaciones finales y planes de mejora derivados del proceso de gestión del desempeño laboral en la dependencia universitaria.

Sobre esta obligación, la ORH recomienda valorar su delegación en las personas evaluadoras, debido a la poca viabilidad de ejecución por las múltiples responsabilidades de las autoridades jerárquicas.

### **2.3.3 Artículo 20 sobre la evaluación del desempeño laboral**

El artículo 20 define que cuando el periodo de designación de una persona evaluadora termine antes de las fechas establecidas para la fase de evaluación o durante dicha etapa, esta deberá evaluar, previo a concluir su nombramiento, a las personas trabajadoras bajo su supervisión y responsabilidad por el periodo correspondiente. Igual referencia se

hace para el nombramiento de la persona trabajadora. Con el objetivo de simplificar el proceso se propuso la siguiente redacción:

*Cuando el periodo de designación de la persona evaluadora termine en los meses de noviembre y diciembre deberá evaluar, previo a concluir su nombramiento, a las personas trabajadoras bajo su supervisión. Cuando el nombramiento de la persona trabajadora concluya antes de las fechas establecidas para la fase de evaluación, siempre que haya laborado por más de tres meses continuos o acumulados, será convocada por ser evaluada en los periodos de aplicación correspondientes.*

#### 2.3.4 Artículo 21 sobre la escala de calificación

En torno las categorías cualitativas de la escala de calificación, la ORH consideró oportuno diferenciar más adecuadamente los rubros de “muy bueno” y “aceptable”, tras considerar que ambos se asemejaban y podrían existir dificultades interpretativas. En ese sentido se propone ajustar la redacción de la calificación de “aceptable” por “bueno” y precisar el contenido del texto, en los siguientes términos:

*(...) Igual o mayor a 70 y menor a 80: **Bueno**. El desempeño es aceptable, de acuerdo con los factores de desempeño y los requerimientos exigidos para el desarrollo del cargo o puesto, la persona realiza **algunas** de sus labores en función de los conocimientos, habilidades y experiencia requeridos, cumple de **manera parcial** con lo establecido en el plan de trabajo, evidenciando áreas de mejora en su rendimiento laboral (...).*

#### 2.3.5 Artículo 22 sobre la potestad evaluativa

En este artículo se recomienda que las evidencias sobre el desempeño deben aportarlas ambas partes, de manera que se pueda determinar y justificar la calificación asignada. La persona trabajadora debe aportar evidencia de las calificaciones que se asignan en la autoevaluación, así como ante un desacuerdo con la jefatura inmediata por la calificación otorgada en la validación que deben hacer de la evaluación previo a la aprobación final.

#### 2.3.6 Artículo 24 sobre los planes de mejora

El artículo 24 establece que la persona superior jerárquica de la dependencia universitaria deberá autorizar el plan de mejora acordado, así como su vigencia. Sin embargo, debido a la poca viabilidad de ejecución por las múltiples responsabilidades de las autoridades jerárquicas, es oportuno valorar su delegación en las personas evaluadoras.

#### 2.3.7 Cambios a los artículos 50 y 56

En torno a la posible reforma de los artículos 50 y 56 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, la ORH recomendó lo siguiente:

*(...) esta Oficina considera pertinente y conveniente para el Sistema de Desarrollo del Talento Humano, que en los casos en que las personas no puedan ser evaluadas en el periodo correspondiente por las causas justificadas que impidan el ejercicio evaluativo, lo recomendable es aplicar la categoría de “No procede” o en su defecto la denominación que más adelante en el documento, usted sugiere de “No evaluable”. Esto para eximir y justificar la no evaluación de las personas funcionarias que no cumplen con el requisito de más de tres meses en la dependencia en el año inmediato anterior debido a causas particulares y especiales.*

*En esos casos correspondería asociar esta categoría con el rango de calificación de la escala evaluativa de “Muy bueno” es decir, de igual o mayor a 80 y menor a 90. Lo recomendable sería asignar la calificación base de este rango, es decir 80. Esto para que no exista afectación en los componentes salariales asociados al desempeño como la anualidad y cualquier otro proceso relacionado al Sistema de Desarrollo del Talento Humano.*

En relación con la pertinencia de mantener la categoría “no procede”, la ORH consideró que debía conservarse lo establecido en el artículo 56 del reglamento que señala:

*(...) En aquellos casos que la persona trabajadora reciba una licencia, incapacidad, permiso laboral, beca u otra causa legalmente válida que signifique la interrupción de sus funciones por un periodo mayor a seis meses, la evaluación será aplicada por el tiempo efectivamente laborado, siempre que sea superior a los tres meses de labores continuas o acumuladas en una dependencia. Quienes por vacaciones o por los motivos indicados en el párrafo anterior estuvieran ausentes en las fechas de evaluación serán evaluados cuando se incorporen a laborar (...).*

De igual manera, sobre este tema recomendó clarificar que las personas trabajadoras en esa condición podrán ser evaluadas cuando se incorporen a laborar durante el año en curso. Esto por cuanto existen permisos y licencias que podrían exceder el año laboral, lo cual imposibilitaría el ejercicio evaluativo.

También sugirió que era oportuno considerar los casos en que las personas trabajadoras presenten una interrupción de sus labores que implique que no cumplen con el requerimiento del tiempo establecido de más de tres meses en la dependencia para ser evaluadas debido a licencias, incapacidades, permiso laboral, beca u otra causa legalmente válida. Ante estas circunstancias, la autoridad jerárquica de la dependencia debe elevar el caso con la justificación pertinente ante la vicerrectoría correspondiente, de manera que las unidades técnicas analicen y determinen si es procedente asignar la categoría “no evaluable” correspondiente a “muy bueno” en la escala evaluativa, con el equivalente numérico de 80.

Adicionalmente, la ORH recomienda que esa categoría se aplique para los casos de personas trabajadoras que, por las mismas causas, no se presenten a laborar en el año en curso y, consiguientemente, no puedan ser evaluadas respecto al desempeño del año inmediato anterior. La sugerencia es modificar el siguiente párrafo del artículo 56:

*(...) Se aplicará la categoría de “no procede” en aquellos casos fortuitos o de fuerza mayor autorizados por la vicerrectoría que corresponda. Esa categoría se considerará equivalente a “aceptable” en el proceso de evaluación (...).*

En conclusión, la ORH consideró que:

*(...) resulta técnicamente procedente mantener la ficción jurídica y que así se disponga en el Reglamento para que se asigne la categoría “No evaluable” correspondiente a “Muy bueno” o el equivalente numérico de 80 a los casos pertinentes. Esto tomando en cuenta que anualmente existen personas que, por diversos motivos, no son evaluadas. Por lo tanto, la posibilidad de asignar la calificación del año anterior no sería viable, aunado a las demás precauciones que la Oficina Jurídica destaca en el OJ- 373-2024 respecto a este escenario.*

*(...) En respuesta a lo consultado, se considera que el mantener la ficción jurídica para los casos cuya categoría se denominará “No evaluable”, asociada a una calificación de 80 en el rango de “Muy bueno” no afectaría la permanencia de la persona en su puesto de trabajo en la Institución.*

### **3. Criterio de la Oficina Jurídica sobre la imposibilidad de evaluar a una persona trabajadora y asignar la calificación de 80**

Acerca de la imposibilidad de evaluar a una persona trabajadora por circunstancias legalmente válidas y ajenas a su control, la OJ consideró lo siguiente:

En primer lugar, la asesoría legal estimó que el *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* forma parte del derecho laboral y, por lo tanto, debe interpretarse en apego a los principios particulares de esa rama del derecho. De manera que debe prevalecer el principio protector característico del derecho laboral. Este principio tiene básicamente tres manifestaciones, a saber:

- 1) Cuando hay antinomia o simple roce entre dos normas laborales aplicables al caso, debe optarse por la más favorable a los intereses de la parte trabajadora.
- 2) Cuando en una situación concreta surja un dilema entre dos condiciones para considerar en el caso concreto, debe partirse de la condición más beneficiosa para la persona trabajadora.
- 3) En caso de auténtica duda en la interpretación de los hechos, debe fallarse a favor de la persona trabajadora o, como dice la locución latina, *in dubio pro operario*.

En segundo lugar, la asesoría legal señaló que la *Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*, (Ley N.º 9635) operó un cambio radical en el incentivo salarial denominado *anualidad*, ahora su reconocimiento está condicionado a una evaluación del desempeño anual favorable, por lo que se le eliminaba su automatismo vinculado al simple transcurso del tiempo.

Es en esa vinculación entre el pago de la anualidad y la evaluación del desempeño, en la que surge la interrogante de cómo proceder si, por causas ajenas a la voluntad directa de la persona trabajadora (incapacidades, permisos y demás situaciones de suspensión del contrato de trabajo), no es posible evaluar todo o gran parte del año precedente.

Al respecto, la OJ indicó que una aplicación literal, pero asistemática, de la Ley N.º 9635, conduciría a la conclusión de que, si no hay evaluación del desempeño, no hay causa para el reconocimiento del incentivo por anualidad. Sin embargo, un análisis más preciso de esta problemática concluye que esto se debe a una omisión del legislador, quien no previó los casos en que no es posible llevar a cabo una evaluación del desempeño.

Ante esa laguna o vacío jurídico, debe acudir al principio protector del derecho laboral y optarse, en este caso, por aplicar la condición más beneficiosa para la persona trabajadora, que indudablemente apunta al reconocimiento del incentivo por anualidad, bajo dos soluciones posibles:

- a) Establecer una ficción jurídica, y otorgar a la persona trabajadora una calificación de 80 (mínima nota que facultad al otorgamiento de la anualidad).
- b) Repetir la nota obtenida en la última evaluación del desempeño.

En relación con el segundo punto, la OJ afirma que esa solución había sido propuesta por la Procuraduría General de la República, en su Dictamen C-073-2021, aunque ese mismo pronunciamiento reconocía que cada administración puede establecer sus reglas propias. El criterio indicó:

*(...) Por último, siendo que en materia de evaluación de desempeño se prevé que los aspectos no reglados, como lo son las causas excepcionales que por ausencia de la persona servidora pública impidan la evaluación, deberá resolverse conforme a las disposiciones normativas e instrumentos elaborados por cada institución u órgano público, para regular sus respectivos sistemas de evaluación del desempeño (art. 18 del Decreto Ejecutivo N.º 42087-MP-PLAN, Lineamientos generales de gestión de desempeño de las personas servidoras públicas, en asocio al ordinal 44 bis del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil), resulta útil que las distintas administraciones activas, a través de sus órganos competentes, valoren la necesidad de ejercer la potestad reglamentaria en esta materia y regular de forma expresa esta especial circunstancia.”<sup>17</sup>*

En función de la recomendación de la Procuraduría General de la República, la OJ sostuvo:

*(...) desde nuestra perspectiva, la reiteración de la última nota obtenida es viable<sup>18</sup>, pero tiene el inconveniente de conducir, en casos concretos, a situaciones adversas al trabajador, a saber: a) la reiteración de una nota inferior a 80 tiene como efecto el no reconocimiento del inventivo y b) en caso de que la última nota obtenida haya sido inferior a 7, ello comprometería la estabilidad laboral del trabajador. **En este caso, siguiendo la misma lógica de los principios del derecho laboral, debe optarse por la solución más favorable al trabajador y, en consecuencia, asignar una nota de 80 o bien reiterar la última nota obtenida, según lo que se considere más conveniente.***

*(...) es claro que lo deseable es incorporar la o las soluciones en el derecho escrito de la Institución, ya sea mediante resoluciones administrativas o previsiones de nivel reglamentario.*

*(...) De conformidad con lo establecido en el artículo 50, párrafo primero, del Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario: “[c]uando una persona trabajadora obtenga una calificación final en firme inferior a 70 puntos en tres ocasiones, en el periodo de cinco años, esto constituirá una causal de despido sin responsabilidad patronal.”<sup>19</sup>*

*Por lo indicado en el punto 1.1., en estos casos, **si la nota precedente fue inferior a 70 puntos, debería optarse, de forma alternativa, por suponer una evaluación de 80 puntos, por ser más favorable a los intereses del trabajador. Lo anterior no solo por los principios indicados, sino porque en la definición del término evaluación del desempeño, el legislador se cuidó de establecer sus orientaciones básicas, en particular de prohibir efectos arbitrarios o injustos (...)** (énfasis añadido).*

17 En el caso de las universidades públicas la propia Ley N.º 9635 reconoce esta posibilidad con fundamento en la autonomía universitaria. Al respecto, el artículo 27 de la ley señala que: *Las instituciones de educación superior universitaria estatal emitirán las disposiciones que regularán la evaluación del desempeño de su personal para el adecuado cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo de la Educación Superior Estatal, los artículos 84, 85 y 87 de la Constitución Política y lo establecido en la presente ley.*

18 Asimismo, consideramos esta solución, en términos generales, como la más adecuada al principio de realidad, pues de alguna forma reiterar la nota supone que las personas trabajadoras no experimentan cambios súbitos radicales en su desempeño laboral y suelen trabajar generalmente bajo los mismos estándares de eficiencia y eficacia.

19 Confróntese esta disposición con el artículo 21 de la Ley N.º 9635: *Artículo 21- Procedimiento de despido. Será causal de despido inmediato, aplicable a toda persona servidora pública, obtener dos evaluaciones del desempeño consecutivas inferiores a una calificación del setenta por ciento (70%), que se encuentren en firme, una vez agotado el procedimiento de impugnación de la calificación y siempre que se haya acreditado la responsabilidad de la persona servidora pública por dicha evaluación deficiente. Dicha calificación deberá ser debidamente justificada por la jefatura inmediata que la asigne y por la autoridad jerárquica que la confirme, en caso de haber sido recurrida.*

Como solución a la disyuntiva planteada y para evitar interpretaciones lesivas a la persona trabajadora, así como por la solicitud de la CCCP, la asesoría legal propuso incorporar la siguiente redacción en el artículo 50:

*(...) Las notas inferiores a 70 puntos, resultantes de haberse reiterado, por imposibilidad de evaluación, la nota de evaluación del desempeño del año precedente, no serán consideradas para los efectos de iniciar el procedimiento de despido sin responsabilidad laboral.*

En síntesis, las conclusiones derivadas del análisis efectuado por la asesoría legal fueron las siguientes:

- a. Las lagunas o vacíos jurídicos del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* deben ser integrados acudiendo a los principios propios del derecho del trabajo.
- b. La Ley N.º 9635, en referencia al artículo 84 de la *Constitución Política de la República de Costa Rica*, reconoce el derecho de las universidades públicas a regular sus propios procesos de evaluación del desempeño, lo que abre la posibilidad de decidir, a nivel institucional, las reglas aplicables a las situaciones en las que no ha sido posible evaluar a la persona funcionaria.
- c. Es arbitrario abrir procedimientos de despido sin responsabilidad laboral con fundamento en notas inferiores a 70, aplicadas en su condición de ficción o presunción jurídica.

### ANÁLISIS DE LA COMISIÓN

Luego del análisis de los apartados anteriores, la CCCP recomienda proponer una modificación a los artículos 16, inciso a), 21, 24, 50 y 56 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, en razón de la potestad institucional de definir los parámetros y criterios relacionados con la gestión del desempeño laboral, la aplicación del principio protector de la persona trabajadora y las consideraciones técnicas expresadas tanto por la ORH como por la OJ.

Los razonamientos considerados son los siguientes:

- **Reconsiderar las disposiciones de los artículos 14, inciso b), 16, inciso a), 22 y 24**

En el oficio ORH-4540-2024, del 23 de agosto de 2024, la ORH solicitó modificar los artículos 14, inciso b), 16, inciso a), 20, 21, 22 y 24 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*.

Con respecto a los cambios de los artículos 14, inciso b), 16, inciso a), y 24, la ORH manifestó que era necesario que ciertas funciones asignadas a las personas superiores jerárquicas pudieran ser desarrolladas por las personas evaluadoras, esto en razón de la poca viabilidad de ejecución de las primeras debido a sus múltiples responsabilidades como autoridades jerárquicas.

El tema de las funciones de las personas superiores jerárquicas y las personas evaluadoras había sido discutido durante el diseño del reglamento. El objetivo, en concordancia con la preocupación de la ORH, era que aquellas funciones que pudieran desarrollar las jefaturas inmediatas, en tanto personas evaluadoras, se les asignaran a estas y no directamente a las personas que dirigen las diversas unidades académicas e instancias administrativas. Sobre el particular, la OJ había recomendado:

*(...) no encuentra ningún inconveniente de carácter legal de que en el reglamento se designe la responsabilidad de las jefaturas inmediatas de evaluar el desempeño del personal a su cargo. Como se indicó en el Dictamen OJ-308-2023, lo importante, es que la persona docente sea evaluada por su superior jerárquico o por la jefatura inmediata, e incluso por ambas autoridades.*

*En este contexto, la jefatura inmediata tendría la competencia para atender la gestión de adición o aclaración que le presente la persona evaluada. Recordemos que esta gestión no constituye una revisión de lo actuado sino la posible corrección de errores materiales, precisar términos de lo evaluado, o bien, subsanar alguna omisión.*

*El órgano competente para resolver el recurso de revocatoria es quien ostenta la potestad disciplinaria sobre la persona evaluada. Para tal efecto, la jefatura inmediata deberá rendir un informe sobre la evaluación realizada, con el fin de que sea valorado para la resolución del recurso (...).*

*Con base en lo anterior, le corresponde al órgano que usted coordina valorar si el plan de mejora, debe ser acordado por ambas autoridades o en su defecto, propuesto por la jefatura inmediata y aprobado por el superior jerárquico, así como valorar si le corresponde a la persona superiora jerárquica autorizar todas las evaluaciones*



*del desempeño, o bien, bastaría con la aprobación de las jefaturas inmediatas (Dictamen OJ-511-2023, del 19 de junio de 2023, p. 3) (énfasis añadido).*

En ese sentido, se dividieron las funciones de ambos puestos y dado que el *Reglamento de Régimen académico y servicio docente* establece que la aprobación de los planes de trabajo corresponde a las direcciones de las unidades académicas, la CCCP decidió ser congruente con esa disposición reglamentaria y aplicar una formulación idéntica en el caso del personal administrativo. En consecuencia, se estableció que corresponde a quien dirige la unidad académica aprobar los planes de trabajo, las evaluaciones y por ende, los planes de mejora.

Dicha decisión podría reconsiderarse, según las consideraciones iniciales de la OJ y como sugiere, nuevamente, la ORH. Empero, es necesario ampliar el criterio legal, de manera que permita delimitar claramente las potestades de quienes ejercen funciones de supervisión, aunque no sean quienes dirigen las unidades académicas o administrativas. La CCCP estima que puede presentarse a la comunidad universitaria la propuesta de reforma, tal y como lo propone la ORH, mientras que se hace, consecuentemente, la consulta a la asesoría legal.

Por tanto, dado que las reformas a los artículos 20, 21, 50 y 56 son apremiantes, la CCCP estima conveniente que durante el periodo de consulta a la comunidad universitaria, se remitan a la OJ las consideraciones planteadas por la ORH, de manera que se puedan tener mayores elementos para aprobar o desestimar los cambios a los artículos 14, inciso b), 16, inciso a), y 24 del reglamento en cuestión.

Sobre el planteamiento del artículo 22, la CCCP consideró que este era redundante, ya que procuraba incorporar la potestad ya asignada por el reglamento tanto a la persona evaluadora como a la persona trabajadora. Así, el artículo 14, inciso c), en el caso de la persona evaluadora, establece que debe registrar la documentación y las evidencias que respalden tanto el desempeño laboral observado como el resultado de la calificación otorgada a las personas evaluadas. Mientras tanto, la persona trabajadora está habilitada para documentar las evidencias sobre su desempeño laboral, según se estipuló en el artículo 15, incisos c) y d). Por tal motivo, la CCCP desestimó la modificación propuesta al artículo 22.

- **Reformas a los artículos 20 y 21**

En torno a la reforma del artículo 20, tendiente a simplificar el procedimiento que corresponde cuando una persona concluya su nombramiento antes de las fechas previstas para la evaluación del desempeño laboral, la CCCP consideró que lo propuesto, efectivamente, simplificaría el proceso y clarificaría los pasos a seguir en estos casos.

En cuanto a las categorías cualitativas de la escala de calificación definidas en el artículo 21, aunque fueron inicialmente consultadas, se estima que lo oportuno es considerar el criterio del órgano técnico en esa materia y, por ende, precisar las diferencias entre los rubros de “muy bueno” y “aceptable”.

- **Reforma al artículo 50**

En lo que respecta al artículo 50, la CCCP consideró oportuno eliminar la restricción que indicaba que a las personas que no podían ser evaluadas en el periodo correspondiente les sería asignado de oficio una calificación correspondiente a 70 puntos. Esto en razón de aplicar el principio protector a las personas trabajadoras universitarias que por razones ajenas a su voluntad no puedan ser evaluadas, tal y como lo analizó la OJ y acorde con las prácticas administrativas previas descritas por la ORH.

Es importante mencionar que la CCCP ajustó la redacción propuesta por la OJ al artículo 50 mencionado. La decisión fue adoptada por cuanto el texto recomendado se enfocó solo en una de las posibilidades consultadas, a saber, la relacionada con reiterar la calificación del periodo anterior, dejando de lado el proceder con la posibilidad de asignar una calificación de 80, tal y como se desprendía de su análisis previo.

En consecuencia, la CCCP reformuló el texto sin referirse a una alternativa particular, pues lo conveniente es aplicar una excepción a quienes no se pueden ser evaluar y así evitar que se aplique el periodo contemplado para iniciar el proceso de despido sin responsabilidad patronal.

- **Reforma al artículo 56**

Acerca de la aplicación de la categoría “no procede” en aquellos casos donde por razones legalmente válidas o por laborar menos de tres meses, las personas no puedan evaluarse mediante el proceso ordinario de evaluación del

desempeño laboral, la CCCP consideró oportuno acoger la recomendación de la ORH. El criterio de dicha Oficina era aplicar la calificación de 80 y no la calificación de 70 establecida en el artículo 56 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*.

De igual manera, la CCCP estimó oportuno cambiar el concepto “no procede” por “no evaluable”, más acorde con los supuestos y causales para establecer dicha categoría, además de considerarse que esta debería abarcar a quienes laboren menos del tiempo límite estipulado para la evaluación, es decir, al menos tres meses de labores continuas, producto de situaciones jurídicamente válidas ajenas a su control.

### **PROPUESTA DE ACUERDO**

La Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes presenta al plenario la siguiente propuesta de acuerdo:

#### **CONSIDERANDO QUE:**

1. El Consejo Universitario aprobó el *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* (sesión n.º 6766, artículo 1, punto 5, del 11 de diciembre de 2023).
2. En torno a la implementación del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, la Oficina de Recursos Humanos señaló algunas inquietudes acerca de aquellos casos en que la persona trabajadora, por causas legalmente válidas y ajenas a su control, no pueda ser evaluada durante el periodo correspondiente (ORH-994-2024, del 22 de febrero de 2024 y ORH-3572-2024, del 9 de julio de 2024).
3. La Comisión de Coordinadores Permanentes solicitó el criterio legal sobre las observaciones y recomendaciones hechas por la Oficina de Recursos Humanos (CCCP-15-2024, del 5 de agosto de 2024, CCCP-10-2024, del 11 de abril de 2024, y CCCP-12-2024, del 12 de julio de 2024, respectivamente).
4. De acuerdo con el principio protector en materia de derechos de la persona trabajadora y la potestad de la Universidad de establecer sus regulaciones en materia de gestión del desempeño laboral, la Oficina Jurídica, mediante el Dictamen OJ-373-2024, del 26 de julio de 2024, señaló lo siguiente:
  - a. Las lagunas o vacíos jurídicos del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* deben ser integrados acudiendo a los principios propios del derecho del trabajo.
  - b. La Ley N.º 9635, en referencia al artículo 84 de la *Constitución Política de la República de Costa Rica*, reconoció el derecho de las universidades públicas a regular sus propios procesos de evaluación del desempeño, lo que abre la posibilidad de decidir, a nivel institucional, las reglas aplicables a las situaciones en las que no ha sido posible evaluar a la persona trabajadora.
  - c. Es arbitrario abrir procedimientos de despido sin responsabilidad laboral con fundamento en notas inferiores a 70, aplicadas en su condición de ficción o presunción jurídica.
5. En torno al *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, la Oficina de Recursos Humanos consideró pertinente la reforma a los artículos 50 y 56, a la vez que planteó modificaciones a los artículos 14 inciso b), 16, inciso a), 20, 21, 22 y 24 (ORH-4540-2024, del 23 de agosto de 2024). Estos cambios pretenden:
  - 5.1. Modificar las competencias de las personas superiores jerárquicas de aprobar los planes de trabajo, las evaluaciones y los planes de mejora, de manera que puedan ser delegadas a las jefaturas inmediatas cuando corresponda y agilizar los procesos de gestión del desempeño laboral (reformas a los artículos 14, inciso b), 16, inciso a) y 24).
  - 5.2. Precisar la diferencia entre la calificación de “muy bueno” y “aceptable” para efectos de la interpretación de los resultados (artículo 21).
  - 5.3. Simplificar la redacción sobre el proceso evaluativo para darle mayor claridad al procedimiento (artículo 20).
  - 5.4. Precisar las condiciones que deben aplicar para quienes no puedan ser evaluadas por causales legalmente válidas, por ejemplo, incapacidades, licencias, becas, actividad sindical, entre otras, y establecer las condiciones de no evaluabilidad (artículo 50 y 56).

6. En relación con las consultas legales hechas por la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes, la Oficina Jurídica señaló, con respecto a la interpretación y aplicación del principio protector y las potestades constitucionales de la Universidad, lo siguiente:

*(...) En primer término, para responder la presente pregunta, así como las restantes, es imprescindible señalar el punto de partida que debe observarse en la aplicación del Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario. Esta normativa forma parte del derecho laboral y, por lo tanto, debe interpretarse o integrarse de acuerdo con los principios particulares de esa rama del derecho.*

*En la medida en que el contrato de trabajo vincula a dos personas con una dotación de poder desigual (patrono y trabajador), se aplican criterios de justicia distributiva para compensar esta asimetría, a favor de la parte trabajadora, que se supone en una situación de desventaja. De esta operación jurídica surge el denominado principio protector; característico del derecho laboral.*

*Grosso modo, el principio protector tiene básicamente tres manifestaciones, a saber: 1) cuando hay antinomia o simple roce entre dos normas laborales aplicables al caso, debe optarse por la más favorable a los intereses de la parte trabajadora; 2) cuando en una situación concreta surja un dilema entre dos condiciones para considerar en el caso concreto, debe partirse de la condición más beneficiosa para el trabajador y 3) en caso de auténtica duda en la interpretación de los hechos, debe fallarse a favor del trabajador o, como dice la locución latina, in dubio pro operario.*

*En segundo término, para responder a las preguntas planteadas, debe señalarse que el Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario es una normativa que tiene su fundamento en una disposición normativa de mayor rango, a saber, la Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas, No. 9635. La Ley N.º 9635 operó un cambio radical en el incentivo salarial denominado anualidad. A partir de la entrada en rigor de la Ley, la anualidad no solo debía convertirse a un monto nominal fijo y no variable (artículo 50), sino que su reconocimiento estará condicionado a una evaluación del desempeño anual favorable, por lo que se le eliminaba su automatismo vinculado al simple transcurso del tiempo (artículos 45, 47, 48, y 49).*

*Ante la vinculación inexorable entre el pago de la anualidad y la evaluación del desempeño, surge la interrogante de cómo proceder si, por causas ajenas a la voluntad directa del trabajador (incapacidades, permisos y demás situaciones de suspensión del contrato de trabajo), no es posible evaluar todo o gran parte del año precedente.*

*Una aplicación literal, pero asistemática, de la Ley N.º 9635, conduciría a la conclusión de que, si no hay evaluación del desempeño, no hay causa para el reconocimiento del incentivo por anualidad. Sin embargo, un análisis más preciso de esta problemática concluye que esta se debe a una omisión del legislador de prever los casos en que no es posible llevar a cabo una evaluación del desempeño.*

*Ante esta laguna o vacío jurídico, debe precisamente acudir al principio protector del derecho laboral y optarse, en este caso, por aplicar la condición más beneficiosa para el trabajador, que indudablemente apunta al reconocimiento del incentivo por anualidad, bajo dos soluciones posibles:*

- a) Establecer una ficción jurídica, y otorgar al trabajador una calificación de 80 (mínima nota que facultad al otorgamiento de la anualidad).*
- b) Repetir la nota obtenida en la última evaluación del desempeño.*

*(...).*

*Desde nuestra perspectiva, la reiteración de la última nota obtenida es viable, pero tiene el inconveniente de conducir, en casos concretos, a situaciones adversas al trabajador, a saber: a) la reiteración de una nota inferior a 80 tiene como efecto el no reconocimiento del inventivo y b) en caso de que la última nota obtenida haya sido inferior a 7, ello comprometería la estabilidad laboral del trabajador. En este caso, siguiendo la misma lógica de los principios del derecho laboral, debe optarse por la solución más favorable al trabajador y, en consecuencia, asignar una nota de 80 o bien reiterar la última nota obtenida, según lo que se considere más conveniente (Dictamen OJ-373-2024, del 26 de julio de 2024).*

7. La Oficina de Recursos Humanos estimó que lo conveniente para salvaguardar los derechos de las personas trabajadoras era aplicar la calificación de “muy bueno” cuando una persona no pueda evaluarse por causales legalmente válidas. Al respecto, se indicó:

*(...) Para esta oficina, resulta técnicamente procedente mantener la ficción jurídica y que así se disponga en el Reglamento para que se asigne la categoría “No evaluable” correspondiente a “Muy bueno” o el equivalente numérico de 80 a los casos pertinentes. Esto tomando en cuenta que anualmente existen personas que, por diversos motivos, no son evaluadas. Por lo tanto, la posibilidad de asignar la calificación del año anterior no sería viable,*

aunado a las demás precauciones que la Oficina Jurídica destaca en el OJ- 373-2024 respecto a este escenario (ORH-4540-2024, del 23 de agosto de 2024).

8. La Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes consideró oportuno reformar los artículos 14, inciso b), 16, inciso a), 20, 21, 24, 50 y 56 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, de forma que se eviten lesiones a los derechos laborales de las personas trabajadoras, se clarifique el procedimiento evaluativo y se precise el alcance de las disposiciones normativas cuando no se pueda evaluar por causales legalmente válidas.

#### ACUERDA

Publicar, en consulta a la comunidad universitaria, la reforma a los artículos 14, inciso b), 16, inciso a), 20, 21, 24, 50 y 56 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, para que se lean de la siguiente forma:

<b>Artículos vigentes del Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario</b>	<b>Propuesta de reformas a los artículos 14, inciso b), 16, inciso a), 20, 21, 24, 50 y 56 del Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario</b>
<p><b>Artículo 14. Funciones de la persona evaluadora</b></p> <p>En el proceso de gestión del desempeño laboral, la persona evaluadora u órgano tendrá las siguientes funciones:</p> <p>(...)</p> <p>b) Coordinar la elaboración del plan de trabajo y los compromisos de desempeño de cada persona trabajadora bajo su supervisión y responsabilidad, y remitirlos a la persona superior jerárquica para la respectiva aprobación. De igual forma se procederá cuando la persona trabajadora deba desarrollar un plan de mejora.</p>	<p><b>Artículo 14. Funciones de la persona evaluadora</b></p> <p>En el proceso de gestión del desempeño laboral, la persona evaluadora u órgano tendrá las siguientes funciones:</p> <p>(...)</p> <p>b) Coordinar la elaboración y <b>aprobar, cuando corresponda</b>, el plan de trabajo y los compromisos de desempeño de cada persona trabajadora bajo su supervisión y responsabilidad, <del>y remitirlos a la persona superior jerárquica para la respectiva aprobación.</del> De igual forma se procederá cuando la persona trabajadora deba desarrollar un plan de mejora.</p>
<p><b>Artículo 16. Funciones de la persona superior jerárquica</b></p> <p>En el proceso de gestión del desempeño laboral, la persona superior jerárquica de cada dependencia universitaria debe:</p> <p>a) Aprobar los planes de trabajo, las calificaciones finales y planes de mejora derivados del proceso de gestión del desempeño laboral en la dependencia universitaria (...).</p>	<p><b>Artículo 16. Funciones de la persona superior jerárquica</b></p> <p>En el proceso de gestión del desempeño laboral, la persona superior jerárquica de cada dependencia universitaria debe:</p> <p>a) Aprobar <del>los planes de trabajo,</del> las calificaciones finales <del>y planes de mejora</del> derivadas del proceso de gestión del desempeño laboral en la dependencia universitaria (...).</p>

**Artículo 20. Evaluación del desempeño laboral**

La fase de evaluación del desempeño laboral se realizará, durante el primer cuatrimestre del año siguiente al año por evaluar, de acuerdo con las normas establecidas en este reglamento y las directrices definidas por las vicerrectorías directoras, de conformidad con su ámbito de competencia. La aplicación y cierre de la fase de evaluación se hará en el período que establezcan las vicerrectorías directoras.

Si la persona trabajadora laboró en varias dependencias universitarias durante el año por valorarse, la evaluación se aplicará en cada una de esas dependencias, según el tipo de plaza o el puesto ocupado, siempre que haya laborado por más de tres meses continuos o acumulados.

Cuando el periodo de designación de una persona evaluadora termine antes de las fechas establecidas para la fase de evaluación o durante dicha etapa, esta deberá evaluar, previo a concluir su nombramiento, a las personas trabajadoras bajo su supervisión y responsabilidad por el periodo correspondiente.

Cuando el nombramiento de la persona trabajadora concluya antes de las fechas establecidas para la fase de evaluación o durante dicha etapa, la persona evaluadora deberá valorar el desempeño por el periodo laborado y coordinará con la nueva jefatura, si corresponde, la comunicación de los resultados e información sobre el desempeño laboral de la persona evaluada.

Las calificaciones finales en firme, aprobadas por la persona superior jerárquica, se remitirán a la Vicerrectoría de Docencia y a la Vicerrectoría de Administración, con el propósito de que los datos sean procesados, por el Centro de Evaluación Académica y la Oficina de Recursos Humanos, según corresponda. Antes de que acabe el tercer cuatrimestre estas oficinas deberán tener la información procesada y presentar los informes e insumos para la toma de decisiones a cargo de la Administración superior.

**Artículo 20. Evaluación del desempeño laboral**

La fase de evaluación del desempeño laboral se realizará, durante el primer cuatrimestre del año siguiente al año por evaluar, (...).

~~Cuando el periodo de designación de una persona evaluadora termine antes de las fechas establecidas para la fase de evaluación o durante dicha etapa, esta deberá evaluar, previo a concluir su nombramiento, a las personas trabajadoras bajo su supervisión y responsabilidad por el periodo correspondiente:~~

~~Cuando el nombramiento de la persona trabajadora concluya antes de las fechas establecidas para la fase de evaluación o durante dicha etapa, la persona evaluadora deberá valorar el desempeño por el periodo laborado y coordinará con la nueva jefatura, si corresponde, la comunicación de los resultados e información sobre el desempeño laboral de la persona evaluada.~~

**Cuando el periodo de designación de la persona evaluadora termine en los meses de noviembre y diciembre deberá evaluar, previo a concluir su nombramiento, a las personas trabajadoras bajo su supervisión. Cuando el nombramiento de la persona trabajadora concluya antes de las fechas establecidas para la fase de evaluación, siempre que haya laborado por más de tres meses continuos o acumulados, será convocada para ser evaluada en los periodos de aplicación correspondientes.**

(...).

**Artículo 21. Escala de calificación del desempeño laboral**

Como resultado de la evaluación y de los instrumentos empleados, la persona evaluada obtendrá una nota final que utilizará la siguiente escala de calificación e interpretación del resultado:

Puntaje	Calificación	Descripción del valor del puntaje y calificación asociada
Igual o mayor a 95 y hasta 100	Excelente	El desempeño es excelente. De acuerdo con los factores de desempeño y los requerimientos exigidos para el desarrollo del cargo o puesto, la persona realiza sus labores de manera competente aportando mayores conocimientos, habilidades y experiencia a los requeridos, supera de forma constante lo establecido en el plan de trabajo y hace aportes notables al mejoramiento continuo de los procesos de trabajo.
Igual o mayor a 90 y menor a 95	Sobresaliente	El desempeño es sobresaliente. De acuerdo con los factores de desempeño y los requerimientos exigidos para el desarrollo del cargo o puesto, la persona realiza sus labores de manera competente en función de los conocimientos, habilidades y experiencia requeridos, supera ocasionalmente lo establecido en el plan de trabajo y hace aportes al mejoramiento continuo de los procesos de trabajo.
Igual o mayor a 80 y menor a 90	Muy bueno	El desempeño es muy bueno. De acuerdo con los factores de desempeño y los requerimientos que exige el desarrollo del cargo o puesto, la persona realiza sus labores de manera competente en función de los conocimientos, habilidades y experiencia requeridos y cumple con lo establecido en el plan de trabajo.
Igual o mayor a 70 y menor a 80	Aceptable	El desempeño es aceptable. De acuerdo con los factores de desempeño y los requerimientos exigidos para el desarrollo del cargo o puesto, la persona realiza sus labores de manera competente en función de los conocimientos, habilidades y experiencia requeridos, cumple con lo establecido en el plan de trabajo pero evidencia áreas de mejora en su rendimiento laboral.
Menor a 70	Deficiente	El desempeño es deficiente. De acuerdo con los factores de desempeño y los requerimientos exigidos para el desarrollo del cargo o puesto, la persona realiza sus labores de manera que evidencia debilidades en función de los conocimientos, habilidades y experiencia requeridos e incumple con aspectos esenciales del plan de trabajo.

La calificación final del periodo evaluativo mínima para aprobar la evaluación del desempeño laboral de cada periodo evaluativo será de 70 puntos, según la escala de calificación y parámetros establecidos en este reglamento.

**Artículo 21. Escala de calificación del desempeño laboral**

Como resultado de la evaluación y de los instrumentos empleados, la persona evaluada obtendrá una nota final que utilizará la siguiente escala de calificación e interpretación del resultado:

Puntaje	Calificación	Descripción del valor del puntaje y calificación asociada
(...)	(...)	(...)
(...)	(...)	(...)
(...)	(...)	(...)
(...)	<b>Bueno</b>	El desempeño es aceptable. De acuerdo con los factores de desempeño y los requerimientos exigidos para el desarrollo del cargo o puesto, la persona realiza <u>algunas</u> de sus labores de manera competente en función de los conocimientos, habilidades y experiencia requeridos. <u>cumple de manera parcial</u> con lo establecido en el plan de trabajo, evidenciando áreas de mejora en su rendimiento laboral.
(...)	(...)	(...).

(...)

<p><b>Artículo 24. Planes de mejora</b></p> <p>La persona evaluadora, en coordinación con la persona trabajadora, definirá un plan de mejora cuando en la evaluación del desempeño se identifiquen aspectos pertinentes de fortalecer relacionados a conocimientos, capacidades, habilidades técnico-profesionales, relaciones interpersonales, aptitudes u otros elementos atinentes para el ejercicio del cargo o puesto.</p> <p>De acuerdo con los compromisos asumidos por las partes, la persona superior jerárquica de la dependencia universitaria deberá autorizar el plan de mejora acordado, así como su vigencia. La persona evaluadora dará seguimiento y retroalimentará a la persona trabajadora sobre el avance de dicho plan, el cual debe estar concluido previo a que la persona sea evaluada en el siguiente periodo evaluativo.</p> <p>El plan de mejora será obligatorio cuando la persona trabajadora obtenga una calificación final en firme inferior a 70 puntos, así como en caso de obtener menos de 80 puntos en dos periodos consecutivos. En aquellos casos que la calificación es igual o superior a 80, la persona evaluadora podrá optar por brindar recomendaciones a la persona trabajadora para fortalecer el rendimiento observado.</p> <p>Si la persona trabajadora considera que la dependencia universitaria está incumpliendo los compromisos acordados y eso afecta negativamente su desempeño laboral, deberá solicitar formalmente el cumplimiento de los compromisos a la jefatura inmediata o a la persona superior jerárquica. Las evidencias correspondientes, solicitudes y respuestas deberán incorporarse al expediente de gestión del desempeño, al cual tendrá acceso en todo momento.</p>	<p><b>Artículo 24. Planes de mejora</b></p> <p>La persona evaluadora, en coordinación con la persona trabajadora, definirá un plan de mejora (...).</p> <p>De acuerdo con los compromisos asumidos por las partes, <del>la persona superior jerárquica de la dependencia universitaria deberá autorizar el plan de mejora acordado, así como su vigencia</del>: la persona evaluadora dará seguimiento y retroalimentará a la persona trabajadora sobre el avance de dicho plan, el cual debe estar concluido previo a que la persona sea evaluada en el siguiente periodo evaluativo.</p> <p>(...).</p>
<p><b>Artículo 50. Despido sin responsabilidad patronal</b></p> <p>Cuando una persona trabajadora obtenga una calificación final en firme inferior a 70 puntos en tres ocasiones, en el periodo de cinco años, esto constituirá una causal de despido sin responsabilidad patronal.</p>	<p><b>Artículo 50. Despido sin responsabilidad patronal</b></p> <p>Cuando una persona trabajadora obtenga una calificación final en firme inferior a 70 puntos en tres ocasiones, en el periodo de cinco años, esto constituirá una causal de despido sin responsabilidad patronal.</p> <p>(...).</p>
<p>La persona superior jerárquica respectiva comunicará este tipo de causal, junto con la documentación correspondiente, a la persona rectora para que se proceda con el proceso administrativo tendiente al despido sin responsabilidad patronal. En todo el proceso, se observará el debido proceso y se garantizará el derecho de defensa que le asiste a la persona trabajadora.</p>	<p><b><u>La persona a quien se le imposibilite su evaluación anual por las causales legalmente válidas consignadas dentro de la categoría “no evaluable”, quedará exenta de la aplicación del periodo definido para los efectos del procedimiento de despido sin responsabilidad laboral hasta que pueda ser evaluada como corresponde.</u></b></p>

**Artículo 56. Impedimento para evaluar**

Cuando una persona evaluadora se encuentre bajo cualquier causal que le impida evaluar a una persona bajo su supervisión y responsabilidad, la persona superior jerárquica de la unidad de trabajo deberá realizar la evaluación correspondiente. En caso de que la persona superior jerárquica posea un impedimento, deberá acudir a los procedimientos de subrogación dispuestos en los artículos 48, inciso ch bis), 92, 104, 112, 122 E y 126 del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica, según corresponda.

Para los demás supuestos no contemplados en el Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica, corresponderá acudir al procedimiento de avocación dispuesto en los artículos 93, 102, inciso e), y 231.4 de la Ley general de la Administración Pública.

En aquellos casos que la persona trabajadora reciba una licencia, incapacidad, permiso laboral, beca u otra causa legalmente válida que signifique la interrupción de sus funciones por un periodo mayor a seis meses, la evaluación será aplicada por el tiempo efectivamente laborado, siempre que sea superior a los tres meses de labores continuas o acumuladas en una dependencia. Quienes por vacaciones o por los motivos indicados en el párrafo anterior estuvieran ausentes en las fechas de evaluación serán evaluados cuando se incorporen a laborar.

Se aplicará la categoría de “no procede” en aquellos casos fortuitos o de fuerza mayor autorizados por la vicerrectoría que corresponda. Esa categoría se considerará equivalente a “aceptable” en el proceso de evaluación.

**Artículo 56. Impedimento para evaluar**

(...)

En aquellos casos que la persona trabajadora reciba una licencia, incapacidad, permiso laboral, beca, **ejerza labores sindicales a tiempo completo**, u otra causa legalmente válida que signifique la interrupción de sus funciones por un periodo mayor a seis meses, la evaluación será aplicada por el tiempo efectivamente laborado, siempre que sea superior a los tres meses de labores continuas o acumuladas en una dependencia. **Cuando esa interrupción implique que no se cumple con el requerimiento del tiempo establecido de más de tres meses para ser evaluada, la jefatura inmediata elevará el caso, con la justificación pertinente, a la vicerrectoría correspondiente para determinar si procede la asignación de la categoría “no evaluable”. Esta categoría corresponderá a obtener una calificación de “muy bueno” en la escala evaluativa, con el equivalente numérico de 80.**

**Las personas que** quienes por vacaciones o por los motivos indicados en el párrafo anterior estuvieran ausentes en las fechas de evaluación serán **evaluadas** evaluados cuando se incorporen a laborar **durante el año en curso.**

~~Se aplicará la categoría de “no procede” en aquellos casos fortuitos o de fuerza mayor autorizados por la vicerrectoría que corresponda. Esa categoría se considerará equivalente a “aceptable” en el proceso de evaluación.~~

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA precisa que el dictamen está firmado por el Dr. Eduardo Calderón Obaldía, coordinador de la CAFP; la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, coordinadora de la CIAS; el Dr. Carlos Araya Leandro, coordinador de la CEO; el Dr. Carlos Palma Rodríguez, coordinador de la Comisión de Asuntos Estudiantiles; el Dr. Germán Vidaurre Fallas, coordinador de la CDP; la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, coordinadora de la CAJ; la MTE Stephanie Fallas Navarro, coordinadora de la CAUCO; y su persona, en calidad de coordinador de la CCCP.



Agradece al MBA Javier Fernández Lara, asesor e investigador de la Unidad de Estudios, por su apoyo. Recuerda que este dictamen se estaría enviando a consulta de la comunidad universitaria. Al no haber observaciones ni consideraciones, somete a votación la propuesta de acuerdo, tal y como fue leída; se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta, Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, Br. Noelia Solís Maroto, Sr. Samuel Víquez Rodríguez, Dr. Carlos Palma Rodríguez, Dr. Carlos Araya Leandro, Lic. William Méndez Garita, Dr. Germán Antonio Vidaurre Fallas, M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo y Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera.

TOTAL: Diez votos.

EN CONTRA: Ninguno.

\*\*\*

**Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:**

1. El Consejo Universitario aprobó el *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* (sesión n.º 6766, artículo 1, punto 5, del 11 de diciembre de 2023).
2. En torno a la implementación del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, la Oficina de Recursos Humanos señaló algunas inquietudes acerca de aquellos casos en que la persona trabajadora, por causas legalmente válidas y ajenas a su control, no pueda ser evaluada durante el periodo correspondiente (ORH-994-2024, del 22 de febrero de 2024 y ORH-3572-2024, del 9 de julio de 2024).
3. La Comisión de Coordinadores Permanentes solicitó el criterio legal sobre las observaciones y recomendaciones hechas por la Oficina de Recursos Humanos (CCCP-15-2024, del 5 de agosto de 2024, CCCP-10-2024, del 11 de abril de 2024, y CCCP-12-2024, del 12 de julio de 2024, respectivamente).
4. De acuerdo con el principio protector en materia de derechos de la persona trabajadora y la potestad de la Universidad de establecer sus regulaciones en materia de gestión del desempeño laboral, la Oficina Jurídica, mediante el Dictamen OJ-373-2024, del 26 de julio de 2024, señaló lo siguiente:
  - a. Las lagunas o vacíos jurídicos del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* deben ser integrados acudiendo a los principios propios del derecho del trabajo.
  - b. La Ley N.º 9635, en referencia al artículo 84 de la *Constitución Política de la República de Costa Rica*, reconoció el derecho de las universidades públicas a regular sus propios procesos de evaluación del desempeño, lo que abre la posibilidad de decidir, a nivel institucional, las reglas aplicables a las situaciones en las que no ha sido posible evaluar a la persona trabajadora.
  - c. Es arbitrario abrir procedimientos de despido sin responsabilidad laboral con fundamento en notas inferiores a 70, aplicadas en su condición de ficción o presunción jurídica.
5. En torno al *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, la Oficina de Recursos Humanos consideró pertinente la reforma a los artículos 50 y 56, a la vez que planteó modificaciones a los artículos 14 inciso b), 16, inciso a), 20, 21, 22 y 24 (ORH-4540-2024, del 23 de agosto de 2024). Estos cambios pretenden:

- 5.1. Modificar las competencias de las personas superiores jerárquicas de aprobar los planes de trabajo, las evaluaciones y los planes de mejora, de manera que puedan ser delegadas a las jefaturas inmediatas cuando corresponda y agilizar los procesos de gestión del desempeño laboral (reformas a los artículos 14, inciso b), 16, inciso a) y 24).
  - 5.2. Precisar la diferencia entre la calificación de “muy bueno” y “aceptable” para efectos de la interpretación de los resultados (artículo 21).
  - 5.3. Simplificar la redacción sobre el proceso evaluativo para darle mayor claridad al procedimiento (artículo 20).
  - 5.4. Precisar las condiciones que deben aplicar para quienes no puedan ser evaluadas por causales legalmente válidas, por ejemplo, incapacidades, licencias, becas, actividad sindical, entre otras, y establecer las condiciones de no evaluabilidad (artículo 50 y 56).
6. En relación con las consultas legales hechas por la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes, la Oficina Jurídica señaló, con respecto a la interpretación y aplicación del principio protector y las potestades constitucionales de la Universidad, lo siguiente:

*(...) En primer término, para responder la presente pregunta, así como las restantes, es imprescindible señalar el punto de partida que debe observarse en la aplicación del Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario. Esta normativa forma parte del derecho laboral y, por lo tanto, debe interpretarse o integrarse de acuerdo con los principios particulares de esa rama del derecho.*

*En la medida en que el contrato de trabajo vincula a dos personas con una dotación de poder desigual (patrono y trabajador), se aplican criterios de justicia distributiva para compensar esta asimetría, a favor de la parte trabajadora, que se supone en una situación de desventaja. De esta operación jurídica surge el denominado principio protector, característico del derecho laboral.*

*Grosso modo, el principio protector tiene básicamente tres manifestaciones, a saber: 1) cuando hay antinomia o simple roce entre dos normas laborales aplicables al caso, debe optarse por la más favorable a los intereses de la parte trabajadora; 2) cuando en una situación concreta surja un dilema entre dos condiciones para considerar en el caso concreto, debe partirse de la condición más beneficiosa para el trabajador y 3) en caso de auténtica duda en la interpretación de los hechos, debe fallarse a favor del trabajador o, como dice la locución latina, in dubio pro operario.*

*En segundo término, para responder a las preguntas planteadas, debe señalarse que el Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario es una normativa que tiene su fundamento en una disposición normativa de mayor rango, a saber, la Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas, No. 9635. La Ley N.º 9635 operó un cambio radical en el incentivo salarial denominado anualidad. A partir de la entrada en rigor de la Ley, la anualidad no solo debía convertirse a un monto nominal fijo y no variable (artículo 50), sino que su reconocimiento estará condicionado a una evaluación del desempeño anual favorable, por lo que se le eliminaba su automatismo vinculado al simple transcurso del tiempo (artículos 45, 47, 48, y 49).*

*Ante la vinculación inexorable entre el pago de la anualidad y la evaluación del desempeño, surge la interrogante de cómo proceder si, por causas ajenas a la voluntad directa del trabajador (incapacidades, permisos y demás situaciones de suspensión del contrato de trabajo), no es posible evaluar todo o gran parte del año precedente.*

*Una aplicación literal, pero asistemática, de la Ley N.º 9635, conduciría a la conclusión de que, si no hay evaluación del desempeño, no hay causa para el reconocimiento del incentivo por anualidad. Sin embargo, un análisis más preciso de esta problemática concluye que esta se debe a una omisión del legislador de prever los casos en que no es posible llevar a cabo una evaluación del desempeño.*

*Ante esta laguna o vacío jurídico, debe precisamente acudir al principio protector del derecho laboral y optarse, en este caso, por aplicar la condición más beneficiosa para el trabajador, que indudablemente apunta al reconocimiento del incentivo por anualidad, bajo dos soluciones posibles:*

a) *Establecer una ficción jurídica, y otorgar al trabajador una calificación de 80 (mínima nota que facultad al otorgamiento de la anualidad).*

b) *Repetir la nota obtenida en la última evaluación del desempeño.*

(...).

*Desde nuestra perspectiva, la reiteración de la última nota obtenida es viable, pero tiene el inconveniente de conducir, en casos concretos, a situaciones adversas al trabajador, a saber: a) la reiteración de una nota inferior a 80 tiene como efecto el no reconocimiento del inventivo y b) en caso de que la última nota obtenida haya sido inferior a 7, ello comprometería la estabilidad laboral del trabajador. En este caso, siguiendo la misma lógica de los principios del derecho laboral, debe optarse por la solución más favorable al trabajador y, en consecuencia, asignar una nota de 80 o bien reiterar la última nota obtenida, según lo que se considere más conveniente (Dictamen OJ-373-2024, del 26 de julio de 2024).*

7. La Oficina de Recursos Humanos estimó que lo conveniente para salvaguardar los derechos de las personas trabajadoras era aplicar la calificación de “muy bueno” cuando una persona no pueda evaluarse por causales legalmente válidas. Al respecto, se indicó:

*(...) Para esta oficina, resulta técnicamente procedente mantener la ficción jurídica y que así se disponga en el Reglamento para que se asigne la categoría “No evaluable” correspondiente a “Muy bueno” o el equivalente numérico de 80 a los casos pertinentes. Esto tomando en cuenta que anualmente existen personas que, por diversos motivos, no son evaluadas. Por lo tanto, la posibilidad de asignar la calificación del año anterior no sería viable, aunado a las demás precauciones que la Oficina Jurídica destaca en el OJ- 373-2024 respecto a este escenario (ORH-4540-2024, del 23 de agosto de 2024).*

8. La Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes consideró oportuno reformar los artículos 14, inciso b), 16, inciso a), 20, 21, 24, 50 y 56 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, de forma que se eviten lesiones a los derechos laborales de las personas trabajadoras, se clarifique el procedimiento evaluativo y se precise el alcance de las disposiciones normativas cuando no se pueda evaluar por causales legalmente válidas.

## ACUERDA

Publicar, en consulta a la comunidad universitaria, la reforma a los artículos 14, inciso b), 16, inciso a), 20, 21, 24, 50 y 56 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, para que se lean de la siguiente forma:

Artículos vigentes del <i>Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario</i>	Propuesta de reformas a los artículos 14, inciso b), 16, inciso a), 20, 21, 24, 50 y 56 del <i>Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario</i>
<p><b>Artículo 14. Funciones de la persona evaluadora</b></p> <p>En el proceso de gestión del desempeño laboral, la persona evaluadora u órgano tendrá las siguientes funciones:</p>	<p><b>Artículo 14. Funciones de la persona evaluadora</b></p> <p>En el proceso de gestión del desempeño laboral, la persona evaluadora u órgano tendrá las siguientes funciones:</p>

<p>(...)</p> <p>b) Coordinar la elaboración del plan de trabajo y los compromisos de desempeño de cada persona trabajadora bajo su supervisión y responsabilidad, y remitirlos a la persona superior jerárquica para la respectiva aprobación. De igual forma se procederá cuando la persona trabajadora deba desarrollar un plan de mejora.</p>	<p>(...)</p> <p>b) Coordinar la elaboración y aprobar, cuando corresponda, el plan de trabajo y los compromisos de desempeño de cada persona trabajadora bajo su supervisión y responsabilidad; <del>y remitirlos a la persona superior jerárquica para la respectiva aprobación.</del> De igual forma se procederá cuando la persona trabajadora deba desarrollar un plan de mejora.</p>
<p><b>Artículo 16. Funciones de la persona superior jerárquica</b></p> <p>En el proceso de gestión del desempeño laboral, la persona superior jerárquica de cada dependencia universitaria debe:</p> <p>a) Aprobar los planes de trabajo, las calificaciones finales y planes de mejora derivados del proceso de gestión del desempeño laboral en la dependencia universitaria (...).</p>	<p><b>Artículo 16. Funciones de la persona superior jerárquica</b></p> <p>En el proceso de gestión del desempeño laboral, la persona superior jerárquica de cada dependencia universitaria debe:</p> <p>a) Aprobar <del>los planes de trabajo,</del> las calificaciones finales <del>y planes de mejora</del> derivadas del proceso de gestión del desempeño laboral en la dependencia universitaria (...).</p>
<p><b>Artículo 20. Evaluación del desempeño laboral</b></p> <p>La fase de evaluación del desempeño laboral se realizará, durante el primer cuatrimestre del año siguiente al año por evaluar, de acuerdo con las normas establecidas en este reglamento y las directrices definidas por las vicerrectorías directoras, de conformidad con su ámbito de competencia. La aplicación y cierre de la fase de evaluación se hará en el período que establezcan las vicerrectorías directoras.</p> <p>Si la persona trabajadora laboró en varias dependencias universitarias durante el año por valorarse, la evaluación se aplicará en cada una de esas dependencias, según el tipo de plaza o el puesto ocupado, siempre que haya laborado por más de tres meses continuos o acumulados.</p>	<p><b>Artículo 20. Evaluación del desempeño laboral</b></p> <p>La fase de evaluación del desempeño laboral se realizará, durante el primer cuatrimestre del año siguiente al año por evaluar, (...).</p>

<p>Cuando el periodo de designación de una persona evaluadora termine antes de las fechas establecidas para la fase de evaluación o durante dicha etapa, esta deberá evaluar, previo a concluir su nombramiento, a las personas trabajadoras bajo su supervisión y responsabilidad por el periodo correspondiente.</p> <p>Cuando el nombramiento de la persona trabajadora concluya antes de las fechas establecidas para la fase de evaluación o durante dicha etapa, la persona evaluadora deberá valorar el desempeño por el periodo laborado y coordinará con la nueva jefatura, si corresponde, la comunicación de los resultados e información sobre el desempeño laboral de la persona evaluada.</p>	<p><del>Cuando el periodo de designación de una persona evaluadora termine antes de las fechas establecidas para la fase de evaluación o durante dicha etapa, esta deberá evaluar, previo a concluir su nombramiento, a las personas trabajadoras bajo su supervisión y responsabilidad por el periodo correspondiente.</del></p> <p><del>Cuando el nombramiento de la persona trabajadora concluya antes de las fechas establecidas para la fase de evaluación o durante dicha etapa, la persona evaluadora deberá valorar el desempeño por el periodo laborado y coordinará con la nueva jefatura, si corresponde, la comunicación de los resultados e información sobre el desempeño laboral de la persona evaluada.</del></p>
<p>Las calificaciones finales en firme, aprobadas por la persona superior jerárquica, se remitirán a la Vicerrectoría de Docencia y a la Vicerrectoría de Administración, con el propósito de que los datos sean procesados, por el Centro de Evaluación Académica y la Oficina de Recursos Humanos, según corresponda. Antes de que acabe el tercer cuatrimestre estas oficinas deberán tener la información procesada y presentar los informes e insumos para la toma de decisiones a cargo de la Administración superior.</p>	<p><u>Cuando el periodo de designación de la persona evaluadora termine en los meses de noviembre y diciembre deberá evaluar, previo a concluir su nombramiento, a las personas trabajadoras bajo su supervisión. Cuando el nombramiento de la persona trabajadora concluya antes de las fechas establecidas para la fase de evaluación, siempre que haya laborado por más de tres meses continuos o acumulados, será convocada para ser evaluada en los periodos de aplicación correspondientes.</u></p> <p>(...).</p>

**Artículo 21. Escala de calificación del desempeño laboral**

Como resultado de la evaluación y de los instrumentos empleados, la persona evaluada obtendrá una nota final que utilizará la siguiente escala de calificación e interpretación del resultado:

Puntaje	Calificación	Descripción del valor del puntaje y calificación asociada
Igual o mayor a 95 y hasta 100	Excelente	El desempeño es excelente. De acuerdo con los factores de desempeño y los requerimientos exigidos para el desarrollo del cargo o puesto, la persona realiza sus labores de manera competente aportando mayores conocimientos, habilidades y experiencia a los requeridos, supera de forma constante lo establecido en el plan de trabajo y hace aportes notables al mejoramiento continuo de los procesos de trabajo.
Igual o mayor a 90 y menor a 95	Sobresaliente	El desempeño es sobresaliente. De acuerdo con los factores de desempeño y los requerimientos exigidos para el desarrollo del cargo o puesto, la persona realiza sus labores de manera competente en función de los conocimientos, habilidades y experiencia requeridos, supera ocasionalmente lo establecido en el plan de trabajo y hace aportes al mejoramiento continuo de los procesos de trabajo.
Igual o mayor a 80 y menor a 90	Muy bueno	El desempeño es muy bueno. De acuerdo con los factores de desempeño y los requerimientos que exige el desarrollo del cargo o puesto, la persona realiza sus labores de manera competente en función de los conocimientos, habilidades y experiencia requeridos y cumple con lo establecido en el plan de trabajo.
Igual o mayor a 70 y menor a 80	Aceptable	El desempeño es aceptable. De acuerdo con los factores de desempeño y los requerimientos exigidos para el desarrollo del cargo o puesto, la persona realiza sus labores de manera competente en función de los conocimientos, habilidades y experiencia requeridos, cumple con lo establecido en el plan de trabajo pero evidencia áreas de mejora en su rendimiento laboral.
Menor a 70	Deficiente	El desempeño es deficiente. De acuerdo con los factores de desempeño y los requerimientos exigidos para el desarrollo del cargo o puesto, la persona realiza sus labores de manera que evidencia debilidades en función de los conocimientos, habilidades y experiencia requeridos e incumple con aspectos esenciales del plan de trabajo.

La calificación final del periodo evaluativo mínima para aprobar la evaluación del desempeño laboral de cada periodo evaluativo será de 70 puntos, según la escala de calificación y parámetros establecidos en este reglamento.

**Artículo 21. Escala de calificación del desempeño laboral**

Como resultado de la evaluación y de los instrumentos empleados, la persona evaluada obtendrá una nota final que utilizará la siguiente escala de calificación e interpretación del resultado:

Puntaje	Calificación	Descripción del valor del puntaje y calificación asociada
(...)	(...)	(...)
(...)	(...)	(...)
(...)	(...)	(...)
(...)	Bueno	El desempeño es aceptable. De acuerdo con los factores de desempeño y los requerimientos exigidos para el desarrollo del cargo o puesto, la persona realiza <u>algunas</u> de sus labores de manera competente en función de los conocimientos, habilidades y experiencia requeridos, <u>cumple de manera parcial</u> con lo establecido en el plan de trabajo, evidenciando áreas de mejora en su rendimiento laboral.
(...)	(...)	(...).

(...)

**Artículo 24. Planes de mejora**

La persona evaluadora, en coordinación con la persona trabajadora, definirá un plan de mejora cuando en la evaluación del desempeño se identifiquen aspectos pertinentes de fortalecer relacionados a conocimientos, capacidades, habilidades técnico-profesionales, relaciones interpersonales, aptitudes u otros elementos atinentes para el ejercicio del cargo o puesto.

De acuerdo con los compromisos asumidos por las partes, la persona superior jerárquica de la dependencia universitaria deberá autorizar el plan de mejora acordado, así como su vigencia. La persona evaluadora dará seguimiento y retroalimentará a la persona trabajadora sobre el avance de dicho plan, el cual debe estar concluido previo a que la persona sea evaluada en el siguiente periodo evaluativo.

El plan de mejora será obligatorio cuando la persona trabajadora obtenga una calificación final en firme inferior a 70 puntos, así como en caso de obtener menos de 80 puntos en dos periodos consecutivos. En aquellos casos que la calificación es igual o superior a 80, la persona evaluadora podrá optar por brindar recomendaciones a la persona trabajadora para fortalecer el rendimiento observado.

Si la persona trabajadora considera que la dependencia universitaria está incumpliendo los compromisos acordados y eso afecta negativamente su desempeño laboral, deberá solicitar formalmente el cumplimiento de los compromisos a la jefatura inmediata o a la persona superior jerárquica. Las evidencias correspondientes, solicitudes y respuestas deberán incorporarse al expediente de gestión del desempeño, al cual tendrá acceso en todo momento.

**Artículo 24. Planes de mejora**

La persona evaluadora, en coordinación con la persona trabajadora, definirá un plan de mejora (...).

De acuerdo con los compromisos asumidos por las partes, ~~la persona superior jerárquica de la dependencia universitaria deberá autorizar el plan de mejora acordado, así como su vigencia:~~ la persona evaluadora dará seguimiento y retroalimentará a la persona trabajadora sobre el avance de dicho plan, el cual debe estar concluido previo a que la persona sea evaluada en el siguiente periodo evaluativo.

(...).

<p><b>Artículo 50. Despido sin responsabilidad patronal</b></p> <p>Cuando una persona trabajadora obtenga una calificación final en firme inferior a 70 puntos en tres ocasiones, en el periodo de cinco años, esto constituirá una causal de despido sin responsabilidad patronal.</p> <p>La persona superior jerárquica respectiva comunicará este tipo de causal, junto con la documentación correspondiente, a la persona rectora para que se proceda con el proceso administrativo tendiente al despido sin responsabilidad patronal. En todo el proceso, se observará el debido proceso y se garantizará el derecho de defensa que le asiste a la persona trabajadora.</p>	<p><b>Artículo 50. Despido sin responsabilidad patronal</b></p> <p>Cuando una persona trabajadora obtenga una calificación final en firme inferior a 70 puntos en tres ocasiones, en el periodo de cinco años, esto constituirá una causal de despido sin responsabilidad patronal.</p> <p>(...).</p> <p><u>La persona a quien se le imposibilite su evaluación anual por las causales legalmente válidas consignadas dentro de la categoría “no evaluable”, quedará exenta de la aplicación del periodo definido para los efectos del procedimiento de despido sin responsabilidad laboral hasta que pueda ser evaluada como corresponde.</u></p>
<p><b>Artículo 56. Impedimento para evaluar</b></p> <p>Cuando una persona evaluadora se encuentre bajo cualquier causal que le impida evaluar a una persona bajo su supervisión y responsabilidad, la persona superior jerárquica de la unidad de trabajo deberá realizar la evaluación correspondiente. En caso de que la persona superior jerárquica posea un impedimento, deberá acudir a los procedimientos de subrogación dispuestos en los artículos 48, inciso ch bis), 92, 104, 112, 122 E y 126 del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica, según corresponda.</p>	<p><b>Artículo 56. Impedimento para evaluar</b></p> <p>(...)</p>



<p>Para los demás supuestos no contemplados en el Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica, corresponderá acudir al procedimiento de avocación dispuesto en los artículos 93, 102, inciso e), y 231.4 de la Ley general de la Administración Pública.</p> <p>En aquellos casos que la persona trabajadora reciba una licencia, incapacidad, permiso laboral, beca u otra causa legalmente válida que signifique la interrupción de sus funciones por un periodo mayor a seis meses, la evaluación será aplicada por el tiempo efectivamente laborado, siempre que sea superior a los tres meses de labores continuas o acumuladas en una dependencia. Quienes por vacaciones o por los motivos indicados en el párrafo anterior estuvieran ausentes en las fechas de evaluación serán evaluados cuando se incorporen a laborar.</p>	<p>En aquellos casos que la persona trabajadora reciba una licencia, incapacidad, permiso laboral, beca, <u>ejerja labores sindicales a tiempo completo</u>, u otra causa legalmente válida que signifique la interrupción de sus funciones por un periodo mayor a seis meses, la evaluación será aplicada por el tiempo efectivamente laborado, siempre que sea superior a los tres meses de labores continuas o acumuladas en una dependencia. <u>Cuando esa interrupción implique que no se cumple con el requerimiento del tiempo establecido de más de tres meses para ser evaluada, la jefatura inmediata elevará el caso, con la justificación pertinente, a la vicerrectoría correspondiente para determinar si procede la asignación de la categoría “no evaluable”. Esta categoría corresponderá a obtener una calificación de “muy bueno” en la escala evaluativa, con el equivalente numérico de 80.</u></p>
<p>Se aplicará la categoría de “no procede” en aquellos casos fortuitos o de fuerza mayor autorizados por la vicerrectoría que corresponda. Esa categoría se considerará equivalente a “aceptable” en el proceso de evaluación.</p>	<p><u>Las personas que quienes</u> por vacaciones o por los motivos indicados en el párrafo anterior estuvieran ausentes en las fechas de evaluación serán <u>evaluadas evaluados</u> cuando se incorporen a laborar <u>durante el año en curso.</u></p> <p><del>Se aplicará la categoría de “no procede” en aquellos casos fortuitos o de fuerza mayor autorizados por la vicerrectoría que corresponda. Esa categoría se considerará equivalente a “aceptable” en el proceso de evaluación.</del></p>

#### ACUERDO FIRME.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA anuncia un breve receso.

\*\*\*\*A las once horas y cuarenta y tres minutos, el Consejo Universitario hace un receso.

A las once horas y cuarenta y nueve minutos, se reanuda la sesión, con la presencia de los siguientes miembros: Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta, Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, Br. Noelia Solís Maroto, Sr. Samuel Viquez Rodríguez, Dr. Carlos Palma Rodríguez, Dr. Carlos Araya Leandro, Lic. William Méndez Garita, Dr. Germán Antonio Vidaurre Fallas, M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo y Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera. \*\*\*\*

## ARTÍCULO 6

**El señor director, Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera, presenta la Propuesta Proyecto de Ley CU-102-2024 en torno al proyecto de Ley de regulación de la inteligencia artificial en Costa Rica Capítulo I: Disposiciones generales, Expediente n.º 23.771 (texto sustitutivo).**

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA expone la propuesta, que, a la letra, dice:

La Dirección del Consejo Universitario, en la sesión n.º 6806, del 28 de mayo de 2024, mediante el Análisis Preliminar de Proyectos de Ley CU-17-2024<sup>20</sup>, aprobó consultar el texto sustitutivo de este proyecto de ley<sup>21</sup> a la Facultad de Ingeniería, al Instituto de Investigaciones en Ingeniería (INII), al Centro de Informática, al Comité Ético Científico (CEC), a la Escuela de Estudios Generales y a la Facultad de Derecho<sup>22</sup>.

### PROPUESTA DE ACUERDO

Luego del análisis efectuado al proyecto de ley denominado *Ley de regulación de la inteligencia artificial en Costa Rica Capítulo I: Disposiciones generales*. Expediente n.º 23.771 (texto sustitutivo), la Dirección del Consejo Universitario presenta al plenario la siguiente propuesta de acuerdo:

### CONSIDERANDO QUE:

1. La Comisión Permanente Especial de Ciencia, Tecnología y Educación le solicitó criterio a la Universidad de Costa Rica sobre el proyecto de ley denominado *Ley de regulación de la inteligencia artificial en Costa Rica Capítulo I: Disposiciones generales*. Expediente n.º 23.771 (texto sustitutivo) (oficio AL-CPECTEC-0519-2024, del 30 de abril de 2024).
2. La Rectoría solicitó el criterio institucional sobre el proyecto de ley denominado *Ley de regulación de la inteligencia artificial en Costa Rica Capítulo I: Disposiciones generales*. Expediente n.º 23.771 (texto sustitutivo) (oficio R-2703-2024, del 3 de mayo de 2024).
3. El proyecto de ley<sup>23</sup> pretende regular el desarrollo, la implementación y el uso ético, seguro y sostenible de la inteligencia artificial en Costa Rica, enfocado en la protección y promoción de la dignidad, los derechos humanos y el bienestar de la persona humana, de forma tal que su uso genere beneficio y no cause daño a la ciudadanía.
4. La Oficina Jurídica, por medio de la Opinión Jurídica OJ-85-2024, del 28 de junio de 2024, manifestó que:
  - 4.1. Debe abordarse esta materia de manera sistemática y no generar propuestas de forma inconexa. Al respecto, cabe señalar que la Comisión Permanente Especial de Derechos Humanos tiene para análisis el proyecto titulado *Ley para la promoción responsable de la inteligencia artificial en Costa Rica*, Expediente n.º 23.919, sobre el cual el Consejo Universitario se refirió en la sesión n.º 6798, artículo 5, del 30 de abril de 2024.
  - 4.2. Ante la existencia de múltiples definiciones de “inteligencia artificial” resulta imperativo que la presentada en el proyecto de ley sea clara, precisa y completa, de forma tal que brinde seguridad jurídica y cumpla con las finalidades éticas de la regulación de esta tecnología.
  - 4.3. Sobre las disposiciones de los artículos 5, 6 y 7 se estima que la iniciativa debe incorporar, aunque sea a nivel general, los criterios de la evaluación del impacto para los sistemas de inteligencia artificial que tengan alto riesgo para los derechos fundamentales, la equidad o la seguridad.

20 Includido en Informes de Dirección 6806, inciso 01t.

21 El proyecto de ley ingresó el 7 de setiembre de 2023 en el orden del día de la Comisión Permanente Especial de Ciencias, Tecnología y Educación. Además, se encuentra en el orden n.º 8 de comisión, según consulta realizada al Sistema de Información Legislativo (SIL) del 21 de agosto de 2024.

22 Se recibieron respuestas de la Facultad de Ingeniería, del Instituto de Investigaciones en Ingeniería (INII) y del Centro de Informática. No se recibió respuesta por parte de la Facultad de Derecho. El 31 de julio de 2024 se realizó seguimiento por parte de la Licda. Roxana Cabalceta Rubio, encargada de proyectos de ley de la Unidad de Estudios; sin embargo, no se recibió respuesta.

23 Propuesto por las diputadas Vanessa Castro Mora, Rocío Alfaro Molina, Olga Lidia Morera Arrieta, y los diputados José Joaquín Hernández Rojas y Manuel Esteban Morales Díaz.

- 4.4 Con respecto a la definición de “explicabilidad” conviene precisar si corresponde a un derecho de explicación o de oposición; además, se debe establecer quién es la persona responsable de explicar y cómo el titular del derecho exige y obtiene una explicación.
- 4.5 En el marco de las disposiciones contenidas en los artículos 11 y 14 propuestos, referidos a la sanciones y la implementación progresiva de la ley, se requiere hacer referencia a las diferentes jurisdicciones competentes para conocer los casos concretos (civil, contencioso-administrativa, constitucional) según sea el tipo de daño producido y los actores (público, privados) involucrados. Asimismo, lo dispuesto en el artículo 14 podría generar una lenta desapplicación de la ley, con el impacto que esto puede tener en cuanto a derechos humanos.
- 4.6 La iniciativa es omisa sobre la vinculación de la inteligencia artificial con los derechos de propiedad intelectual y la necesidad de reflexionar y debatir sobre la formulación del derecho del control humano sobre la inteligencia artificial.
- 4.7 Se recomienda fortalecer el proyecto de ley con herramientas del derecho comparado; como por ejemplo, el *Convenio Marco del Consejo de Europa sobre Inteligencia Artificial, Derechos Humanos, Democracia y Estado de Derecho*.
- 4.8 El proyecto de ley no vulnera la autonomía universitaria; no obstante, debe describirse el “Sector académico investigativo”, dado que carece de contenido y aclararse, en el artículo 10, que cuando se refiere al “Sector Educación” la coordinación se realizará en correspondencia con lo estipulado a la *Constitución Política de la República de Costa Rica*.
5. Se recibieron comentarios y observaciones por parte de la Facultad de Ingeniería (FI-368-2024, del 20 de junio de 2024; FI-373-2024, del 21 de junio de 2024, y FI-385-2024, del 28 de junio de 2024)<sup>24</sup>, del Instituto de Investigaciones en Ingeniería (INII) (oficio INII-412-2024, del 19 de junio de 2024), del Centro de Informática (oficio CI-659-2024, del 18 de junio de 2024)<sup>25</sup>, de la Escuela de Estudios Generales (oficio EEG-565-2024, del 10 de setiembre de 2024)<sup>26</sup> y del Comité Ético Científico (oficio CEC-481-2024, del 13 de setiembre de 2024). Del análisis realizado por el Órgano Colegiado se determina que:
- 1.1. Con respecto a la justificación del proyecto de ley, se sugiere valorar que la inteligencia artificial impacta en la vida social, personal y en múltiples procesos sociales, por lo que al ser una herramienta que puede ser empleada de diversas maneras se hace necesario disponer de un marco legal para su creación y empleo, tomando en cuenta que identifica proveedores y usuarios, define formas de interacción y brinda respuestas según estos criterios; todo lo anterior debe orientarse en beneficio de la ciudadanía y en aras del bien común.
- 1.2. Los objetivos propuestos en la iniciativa no se cumplen a la luz del texto propuesto; además, existe preocupación con respecto a la seguridad, privacidad y manipulación de datos; por ello, es fundamental determinar las medidas que permitirán asegurar que el desarrollo y uso de la inteligencia artificial no transgredan los derechos humanos, los parámetros para evaluar su efectividad y garantizar la protección de los datos y la privacidad sin que esto menoscabe la capacidad de la inteligencia artificial, especialmente cuando esta evoluciona de manera acelerada y su potencial y uso continúa aumentando.
- 1.3. No conviene regular la inteligencia artificial sino el desarrollo y transferencia tecnológica de aplicaciones de inteligencia artificial. Dado lo anterior, se recomienda utilizar como referencia para la iniciativa normas internacionales sobre la materia. De igual manera, sobre la gobernanza se sugiere asignar al Ministerio de Ciencia, Innovación, Tecnología y Telecomunicaciones (MICITT) como rector del desarrollo y despliegue
- 
- 24 Elaborado a partir del criterio de la Escuela de Ingeniería Industrial (oficios EII-493-2024, del 26 de junio de 2024 y EII-482-2024, del 20 de junio de 2024, realizados por los docentes Dr. Eldon Caldwell Marín, Dr. Mauricio Zamora Hernández y el MCI Rodolfo Monge Brenes), la Escuela de Arquitectura (EAQ-481-2024, del 20 de junio de 2024), la Escuela de Ciencias de la Computación e Informática (ECCI-291-2024, del 19 de junio de 2024, a partir de los criterios exteriorizados por el Dr. Edgar Casasola Murillo, el Dr. Ricardo Gang Vincenzi, el Dr. Marcelo Jenkins Coronas, el M. Sc. Pablo Sauma Chacón y la Mag. Alejandra Selva Mora), la Escuela de Ingeniería Civil (EIC-780-2024, del 7 de junio de 2024), la Escuela de Ingeniería Eléctrica (EIE-584-2024, del 19 de junio de 2024), la Escuela de Ingeniería Mecánica (EIM-384-2024, oficio sin fecha) y del Instituto de Investigaciones en Ingeniería (INII-413-2024, del 19 de junio de 2024, realizado por el Dr. Federico Ruiz Ugalde).
- 25 Brindado por el equipo técnico integrado por el M.Sc. Abel Brenes Arce, Coordinador Unidad Riesgos y Seguridad (URS); la Máster Fabiola Rodríguez Alfaro, Colaboradora URS; el Máster Luis Loría Chavarría, Colaborador URS; el Lic. Erwin Obregón Aguilera, Colaborador URS; el Máster Sergio Blanco Zeledón, Colaborador Área Gestión Servicios (AGS), y el Máster Manuel Delgado López, Colaborador AGS.
- 26 Criterio elaborado por parte de una Comisión *ad hoc* integrada por personal de la Sección de Filosofía y Pensamiento.

público de sistemas de inteligencia artificial, pero no de la inteligencia artificial como campo científico de conocimiento. Adicionalmente, deben considerarse, al menos, los siguientes aspectos:

- a) La calidad de los datos utilizados para el entrenamiento de sistemas de aprendizaje automático.
  - b) Los mecanismos específicos para asegurar el cumplimiento de los principios en la práctica.
  - c) Las responsabilidades por el uso ilícito de herramientas de inteligencia artificial deben estar claramente establecidas.
  - d) Incentivar la educación y formación relacionada con el desarrollo y uso de las nuevas tecnologías, y promover de forma correcta las herramientas de inteligencia artificial con el fin de permitir posicionarnos como un referente en el campo a nivel internacional.
  - e) Garantizar que el material digital generado, manipulado o transformado con el uso de inteligencia artificial contenga una cláusula que le identifique como tal, para que se facilite el reconocer información y datos reales de aquellos que han sido manipulados de manera artificial, para ello se requiere indicar el tipo de “uso”, “autor” —quién utilizó la herramienta— y la descripción del tipo de manipulación.
  - f) La incorporación de la variable ambiental (impactos y riesgos), la cual puede ser incorporada en el texto de los artículos 4 (incisos e y f), 10 y 11.
  - g) Establecer la articulación entre los diferentes sectores de tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) del país, las estructuras gubernamentales y el sector académico, lo cual fortalecería las acciones de innovación, investigación y desarrollo.
- 1.4. La propuesta requiere de recursos para destinarlos a la capacitación de la población con respecto a los beneficios y riesgos de su uso, así como a la investigación básica que puede potenciar.
- 1.5. Resulta relevante para el análisis, la observación realizada por el Instituto de Investigaciones en Ingeniería en la que plantea *que existe un vacío conceptual importante sobre los conceptos de IA (Inteligencia Artificial) vs IAGs (Inteligencia Artificial Generativa). La ley no debe ser aplicada sobre IA puesto que eso es un término muy abierto (IA a como lo presenta la ley, es a como se entiende de la manera más popular “de moda”). IAGs es el término correcto. Y debe quedar clara la definición de IAGs, la cual no existe.* Aunado a lo anterior, la Escuela de Estudios General estima que la definición de inteligencia artificial antropomorfiza su naturaleza y la coloca en un papel que podría plantear diferentes problemas como interpretaciones imprecisas, inadecuadas o expectativas insatisfechas en el desarrollo de programas que usen estas tecnologías.
- 1.6. Es conveniente eliminar las directivas de promover IAGs para la toma de decisiones debido a que sería irresponsable y peligroso. También se coincide con la Escuela de Estudios Generales en que es necesario prohibir totalmente la identificación biométrica remota en espacios de acceso público además de otros usos inaceptables e incorporar el consentimiento informado como un proceso justo que garantice el uso ético de los datos e incluya cláusulas específicas sobre el respeto a la autonomía de las personas con discapacidad, población indígena y otros grupos vulnerables.
- 1.7. El texto propuesto no distingue entre los derechos fundamentales y los derechos humanos; sin embargo, resulta indispensable esa diferenciación con el propósito de precisar los efectos jurídicos que pueden darse. Sobre esto, la Escuela de Estudios Generales señala que adoptar un marco ético trasciende la definición de principios éticos, ya que debe considerar las lecciones y experiencias de otras regiones, el marco internacional y la inclusión de valores culturales, si se apuesta por un enfoque de derechos humanos. Asimismo, advierte que *el desarrollo de un marco ético para la inteligencia artificial para Costa Rica debe ser un proceso inclusivo y reflexivo que considere los contextos culturales, sociales y políticos únicos de nuestra realidad.*
- 1.8. La Escuela de Estudios Generales sugiere la integración de un comité ético, técnico y científico que funja como garantía del uso adecuado, tanto en términos éticos como técnicos, de las herramientas de la inteligencia artificial.

- 1.9. En términos generales la propuesta es confusa sobre las capacidades, ámbitos de aplicación y riesgos potenciales; así como con respecto a las etapas de desarrollo de *software* de diseño, implementación, pruebas y puesta en producción. Las observaciones específicas al articulado se presentan en el *Resumen de criterios de las unidades académicas consultadas* (véase en el acuerdo).

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA señala que este sería un insumo importante por considerar en el acuerdo que se estará tomando. Se trata de aproximadamente siete páginas de observaciones que se plantean, de forma específica, al articulado, y que forman parte del acuerdo que se someterá a consideración del pleno, el cual procede a leer:

#### ACUERDA

Comunicar a la Asamblea Legislativa, por medio de la Comisión Permanente Especial de Ciencia, Tecnología y Educación, que la Universidad de Costa Rica recomienda **no aprobar** el proyecto de ley denominado *Ley de regulación de la inteligencia artificial en Costa Rica Capítulo I: Disposiciones generales* (texto sustitutivo), Expediente n.º 23.771, **hasta tanto** se analicen e incorporen las observaciones y recomendaciones brindadas en los considerandos 4 y 5, así como en el *Resumen de criterios de las unidades académicas consultadas*.

La Universidad de Costa Rica queda en la mejor disposición de colaborar con el criterio de personas expertas para aportar en este proyecto de ley.

#### Resumen de criterios de las unidades académicas consultadas

Con respecto al articulado del proyecto de ley, se ofrecen las siguientes observaciones específicas:

1. En el artículo 1, de acuerdo con la Escuela de Ciencias de la Computación e Informática, *existe una imprecisión en cuánto al objeto que se pretende regular, pues señala el uso pero ya calificado como ético, seguro y sostenible, excluyendo de la regulación, los usos que no cumplen con esa clasificación*. Además, el Centro de Informática estima necesario incorporar la necesidad de adoptar medidas robustas de seguridad cibernética que protejan datos personales, aseguren la integridad y la confidencialidad; también, sugiere cambiar “a la ciudadanía” por “a la persona tanto de forma privada, como pública” y adicionar al final “o de impacto nacional”.
2. El en artículo 2, titulado “DEFINICIONES”, no se incorpora el término *dataset* que resulta relevante para el proceso de aprendizaje de patrones de la inteligencia artificial y puede incidir en la generación de sesgos, discriminación y privacidad, entre otros; también está ausente la delimitación sobre qué se entiende por uso ético de la inteligencia artificial, así como conceptos del marco legal de esta materia. Además, las definiciones de “responsabilidad algorítmica” y “sesgo algorítmico” son vagas y presentan dificultades en la práctica. En este orden, el Centro de Informática propone incluir la siguiente definición de “responsabilidad algorítmica”: *atribución de responsabilidad a los agentes de inteligencia artificial y sus desarrolladores por los resultados y acciones derivadas de sus decisiones*; asimismo, se debe precisar el agente responsable de la toma de decisiones, los posibles daños, las consecuencias objeto de sanción y las personas responsables incluso ante fallos en los sistemas de inteligencia artificial; también, se requiere definir los mecanismos para atribución de responsabilidad, compensación del daño y las vías legales para realizar reclamos o solicitudes.

En la definición de inteligencia artificial se recomienda suprimir la coma que se encuentra después de la frase “tomar decisiones de manera autónoma”, para evitar cualquier confusión, pues el texto que se presenta posteriormente es esencial en la definición.

Se sugiere incorporar la definición de sistema de inteligencia artificial que utiliza la Unión Europea. Asimismo, se sugiere incluir el término Inteligencia Artificial Generativa, especialmente cuando se considera que la inteligencia artificial en su concepto general posiblemente no debe ser legislado, pero una parte de la Inteligencia Artificial Generativa sí podría ser objeto de regulación.

Sobre este artículo, también se coincide con lo exteriorizado por parte del Instituto de Investigaciones en Ingeniería al señalar que *para contrastar el problema conceptual sobre “Inteligencia Artificial” y los peligros que se perciben actualmente, en la definición no se está incluyendo uno de los aspectos que realmente está causando más preocupación y posible afectación: creatividad*. Al considerar que la novedad “actual” (en

realidad todo esto viene desde principios de los años noventa) es lo que se le llama “Machine Learning” o “Aprendizaje de Máquina”. Pero no fue sino hasta el año 2010 que comenzaron a aparecer capacidades de estos algoritmos que mostraban creatividad (“deep learning”) o capacidad lingüística (“LLMs” Large Language Models). La capacidad lingüística y de creatividad en estos algoritmos produce una perturbación fuerte y repentina en trabajos donde la creatividad es central: artes (diseño gráfico, artes plásticas, música) y comunicación (medios de comunicación, literatura). Pero también afecta otras áreas aún más preocupantes como: robo de identidad, robo de propiedad intelectual sin dar crédito y manipulación social.

La Escuela de Ciencias de la Computación e Informática enfatiza en la importancia de una buena tipificación del tipo de sistemas de IA que se desea regular, ya que desde el año 1956, año en que se acuñó el término IA, se han venido desarrollando múltiples tipos de aplicaciones de IA con características y usos completamente diferentes entre sí. Las aplicaciones para percepción, representación de conocimiento, aprendizaje y acción tienen características diferentes. En cada una de estas ramas existen múltiples enfoques y técnicas de inteligencia artificial y la ley no es clara al indicar cuál es el objeto que regula.

Por otro lado, sobre este mismo artículo la Escuela de Ciencias de la Computación e Informática advierte que:

*Un agente de inteligencia artificial es un sistema computacional, no un sistema informático. La diferencia radica en que el sistema informático tiene como objetivo último el manejo de la información, mientras que un sistema computacional, si bien puede usarse para el manejo de información, también incluye el estudio de estructuras y algoritmos para su desarrollo, por lo que, al dejarlo como un sistema informático, se estarían excluyendo sistemas entrenados con pocos o ningún dato, pero capaces de realizar tareas como razonamiento, planificación, organización, entre otros. (...)*

*En la definición de desarrollador de inteligencia artificial es necesario distinguir a todas las diferentes partes involucradas en el proceso de desarrollo, para lo cual se propone indicar “(...) responsable del diseño, construcción o mantenimiento (...).*

*En la definición de explicabilidad debe incluirse la trazabilidad en la inferencia que es lo más importante de la explicabilidad. (...)*

Igualmente, el Centro de Informática brindó una propuesta de texto para “desarrollar de inteligencia artificial” y sugirió incluir los siguientes conceptos:

*Seguridad de la información: orientada a la protección de los sistemas de inteligencia artificial y los datos que manejan contra accesos no autorizados, alteraciones, destrucción o pérdida, garantizando su integridad, confidencialidad y disponibilidad.*

*Gobernanza algorítmica: conjunto de políticas y procedimientos que aseguran que los sistemas de inteligencia artificial sean diseñados, implementados y gestionados de manera ética, responsable y conforme a la ley.*

*Desarrollador de inteligencia artificial: persona natural o jurídica responsable del diseño, construcción, mantenimiento y seguridad de los sistemas de inteligencia artificial.*

3. Con respecto al artículo 3, la Escuela de Ingeniería Eléctrica advierte sobre el alcance de la ley para controlar cuáles aplicaciones son legales en el país, especialmente ante la proliferación de estas en diversos dispositivos. Desde la perspectiva del Centro de Informática se deben incluir derechos tales como la *privacidad, la protección de datos personales y la seguridad de la información, la no discriminación, la transparencia y la explicación de decisiones automatizadas para asegurar una cobertura integral.*
4. Para garantizar el principio ético de equidad (artículo 4, inciso a) es necesario tomar en cuenta que se requieren equipos de alto rendimiento, por lo que podría ser necesario disponer de mecanismos que permitan el acceso libre a estos. Asimismo, se sugiere adicionar al final “con un enfoque en la mitigación de sesgos algorítmicos”.

Con respecto al principio de responsabilidad (inciso b), debe considerarse que se fusionan dos aspectos: la asignación de responsabilidades y las buenas prácticas en el uso y desarrollo de aplicaciones. También, debe distinguirse entre el desarrollo y el uso de inteligencia artificial que corresponde a distintos momentos, actores, fines, participación (por esto conviene determinar la distribución de la responsabilidad) y responsabilidad (trazabilidad y rendición de cuentas en caso de incidentes); por ejemplo, la persona usuaria no puede asumir la responsabilidad de una funcionalidad malintencionada incorporada en el desarrollo de la cual no tiene conocimiento ni intención de explotar.

En cuanto a los sesgos hay dos elementos por valorar: el código y los datos de entrenamiento, estos últimos, en el entrenamiento inicial o durante el proceso de su uso, podrían generar sesgos y discriminación según la calidad de la información, lo cual está fuera del ámbito del desarrollador. Finalmente, se propone incorporar el principio de “autonomía del usuario”.

Sobre el principio de transparencia (inciso c) cabe señalar que para que estos sistemas sean realmente transparentes, su código de *software* debe estar accesible para su inspección; no obstante, esto debe valorarse en el marco de la propiedad intelectual, las estrategias para incentivar la creación de nuevos sistemas y los contratos de licencia; aunado a esto, muchos de estos sistemas de inteligencia artificial funcionan como cajas negras, por lo que no son fácilmente interpretables incluso para sus desarrolladores. Asimismo, el INII propone la prohibición de aplicaciones o exigir el código fuente de aquellas que puedan afectar o comprometer la democracia o el Estado.

Sobre este inciso, la Escuela de Ingeniería Mecánica sugiere exigir “explicabilidad razonable” en lugar de “transparencia total”, de forma tal que se garantice que los sistemas de inteligencia artificial puedan ser auditados y explicados sin tener conflicto por los detalles, para ello se recomienda la siguiente redacción:

*Transparencia y Explicabilidad: Los sistemas de inteligencia artificial deben ser diseñados de manera que proporcionen explicaciones razonables y auditables sobre sus decisiones, facilitando una comprensión adecuada de los criterios utilizados, especialmente en contextos críticos donde sus decisiones pueden tener un impacto significativo en las personas y la sociedad.*

De igual importancia, el principio ético sobre privacidad y protección de datos (inciso d) resulta impreciso y confuso, pues no existe claridad para los casos en los cuales aplica ni la clase de datos que requieren consentimiento del titular; además, debe analizarse a partir de la *Ley de Protección de la Persona frente al tratamiento de sus datos personales* en donde se le dé prioridad a la protección de la privacidad de las personas, no a los datos. Además, debe distinguirse entre datos confidenciales y la divulgación de características propias de la identidad (datos personales, rasgos físicos, voz, entre otros). Sobre este principio el Centro e Informática advirtió que es omiso el concepto de consentimiento informado, en el acceso y control de los datos personales, y debe buscar la anonimización de información y minimización de la recopilación de datos necesarios.

Sobre el principio de seguridad (inciso e) no queda claro si se refiere a seguridad informática, de datos o por toma de decisiones. También se considera que el tercer párrafo del texto propuesto resulta ser una sobresimplificación de lo que se pretende regular y que este principio debe establecer la existencia de medidas en contra del uso malicioso o manipulaciones indebidas que comprometan la seguridad de la persona ya sea privada, pública o de ámbito nacional.

Ahora bien, con respecto al principio de dignidad humana (inciso f), se debe exigir que no se lesione, ni la integridad física ni psicológica, así como los derechos fundamentales; cabe señalar que esto no implica que todos los sistemas de inteligencia artificial tengan que estar orientados hacia un interés común. Al respecto, el Comité Ético Científico estima que *cuando se habla de dignidad humana hay que entender que todo sistema de inteligencia artificial ha de ser diseñado y empleado teniendo en cuenta que ha de servir a los diversos intereses de las personas y ha de asegurar que los intereses de las personas prevalezcan sobre la inteligencia artificial.*

Para terminar, en el principio de supervisión humana (inciso g) se debe aclarar que resulta aplicable para aquellos casos en los cuales es pertinente e indispensable la supervisión humana y si esta resulta efectiva, debido a que no toda decisión automatizada requiere de esta. Otro aspecto por precisar es que se refiere a decisiones automatizadas provenientes de sistemas de inteligencia artificial para así limitar su alcance. En este sentido, conviene analizar la sugerencia de texto brindada por la Escuela de Ingeniería Mecánica que se detalla a continuación:

*Supervisión humana: Los sistemas de inteligencia artificial deberán ser utilizados como herramientas de apoyo en diversas actividades, manteniendo siempre la posibilidad de intervención y supervisión humana, especialmente en decisiones de alto impacto. Sin embargo, se permitirá la automatización en contextos donde sea seguro y eficiente.*

Por último, el Centro de Informática recomienda incorporar el principio de razonabilidad, y por su parte, la Escuela de Estudios Generales adiciona los principios de justicia algorítmica (asegura que los sistemas automatizados sean justos y traten a todas las personas por igual), privacidad social (referido a la protección de datos individuales, a la comprensión y respecto del contexto social y cultural, en el que los datos son recopilados y utilizados), datos de entrenamiento representativos (para lograr sistemas de inteligencia artificial precisos y justos en la medida que reflejen la diversidad y las características de la población o fenómenos que se modelan) y, finalmente, el principio del florecimiento humano (busca la creación de tecnologías que contribuyan significativamente al bienestar integral de las personas).

5. En el [artículo 5](#) referido a la supervisión y auditoría, se estima necesario comprender los fines de esta disposición —tomando en cuenta la gama de aplicaciones de inteligencia artificial que pueden existir— y detallar los mecanismos específicos para tales efectos y las sanciones por incumplimiento (multas, suspensiones, revocaciones de autorización, entre otras). También surgen interrogantes sobre la capacidad técnica del MICITT y la existencia de recursos para supervisar y auditar la inteligencia artificial en el país, así como para regular el uso de inteligencia artificial creada y *hosteada* fuera del país; tampoco se determina la forma en la que podría controlar a desarrolladores instalados en Costa Rica cuyos servidores se encuentren fuera del país. Se estima necesario disponer de un marco regulatorio flexible que permita la supervisión en función del riesgo que pueda representar y no de manera indiscriminada, en particular si se considera la burocracia y retrasos que el registro, supervisión y auditoría de todos los sistemas de inteligencia artificial podría representar. Además, el CEC considera esencial el *propósito de vigilancia y evaluación de manera que todos los procesos que se vean afectados por los sistemas de inteligencia artificial sufran cambios o ajustes que real y efectivamente potencian y mejoren los servicios o procesos*.

Por último, el MICITT debería figurar como ente rector del desarrollo de los sistemas de inteligencia artificial.

6. Se recomienda que la evaluación de impacto ([artículo 6](#)) se lleve a cabo únicamente cuando son pertinentes y el sistema afecta derechos fundamentales (se omite el calificativo “alto riesgo” pues no se señala qué implica este o sobre quién recae la responsabilidad de determinarlo como tal); además, se propone que la evaluación esté basada en un análisis de riesgo, tal y como lo hace la Unión Europea, para esto también se deben incluir las categorías de riesgo en el texto. De la misma forma debe establecerse el ente encargado de la evaluación y cómo se procede según el resultado que se obtenga. Además, el INII propone considerar criterios que permitan prohibir tecnología orientada a manipular la opinión pública con el fin de realizar afectaciones al sistema democrático (manipulación social electrónica), sobre este mismo tema, el Centro de Informática recomienda que los criterios sean revisados y actualizados periódicamente.
7. Sobre el [artículo 7](#) conviene normar los *dataset* que se usan para el entrenamiento de la inteligencia artificial y definen los patrones de comportamiento que pueden ser afectados por los sesgos y discriminación, así como por los riesgos ambientales, de salud pública, legal, entre otros. Asimismo, la Escuela de Ciencias de la Computación e Informática recomienda precisar *cuáles serán las medidas técnicas y la identidad del ente responsable de su definición y comprobación*.
8. Se sugiere revisar la redacción del [artículo 8](#) debido a que podría ser contraproducente pues se considera que lo necesario es identificar los riesgos y disponer de estrategias para manejarlos. Sobre la explicabilidad cabe señalar que la inteligencia artificial generativa no ofrece mecanismos prácticos para ello. Por otra parte, se requiere explicitar que el MICITT como ente rector promoverá la investigación y desarrollo de métodos y técnicas para aumentar la explicabilidad de los sistemas de inteligencia artificial.
9. El texto del [artículo 9](#) no resuelve la deficiencia que tiene la Ley n.º 8968 en cuanto a la protección de quienes se encuentran en las bases de datos y no del dueño de la base de datos, por ello se propone establecer niveles de protección adecuados a los datos y la anonimización de la información, por lo que se estima que la legislación actual es insuficiente en el contexto de la inteligencia artificial. También, se debe evaluar la posibilidad de su implementación debido a las complicaciones para determinar la fuente real de los datos y su utilización.
10. En términos generales se recomienda mejorar la redacción del [artículo 10](#) para facilitar la comprensión del texto, eliminar vacíos (sobre el sector académico investigativo, las directrices específicas para los diferentes sectores, así como para fomentar el uso responsable de la inteligencia artificial en educación y su integración



en el currículo) y ambigüedades. Además, se propone incorporar al sector seguridad como uno de los ámbitos que debe considerar el uso de los sistemas de inteligencia artificial y el ámbito investigativo profesional. Por otro lado, para cada uno de los ámbitos delimitados se brindan las siguientes observaciones:

- a) Sector salud: Conviene plantearse cómo garantizar la confidencialidad si se mezcla con la ley n.º 8968. Asimismo, no se determina quién establecerá los lineamientos para el uso de la inteligencia artificial.
- b) Sector financiero: puede resultar contraproducente su utilización debido al efecto de “alucinar” que pueden generar y resulta imperativo que su utilización sea informada a las personas usuarias.
- c) Sector transporte y movilidad: Pueden existir algoritmos para mejorar y promover la eficiencia del transporte pero la seguridad vial debe ser asegurada en los diseños y la toma de decisiones. En este caso tampoco se especifican los entes involucrados.
- d) Sector educación: Se considera riesgoso basar la educación en estas tecnologías si se toma en cuenta que la inteligencia artificial generativa produce resultados deficientes, incompletos y sin referencias a las fuentes de datos; por ello debería limitarse a su utilización en actividades creativas que no requieren resultados reales o para toma de decisiones. Aunado a lo anterior, debe aclararse que la coordinación con autoridades de educación se realizará para la promoción y no precisamente para el desarrollo y cuáles son esas autoridades.
- e) Sector justicia: Se estima contraproducente la automatización de decisiones judiciales.
- f) Sector público: Conviene precisar que se promoverá el uso responsable de sistemas la inteligencia artificial en la Administración Pública, sin detallar quién o cuál ente se encargará de esa promoción ni los mecanismos para tales efectos.
- g) Sector productivo: Se sugiere que en este caso se asuma a su vez la responsabilidad por la inadecuada aplicación de estas tecnologías y se indique sobre quién recae la responsabilidad de la promoción y sus objetivos.

Por último, se sugiere que para cada uno de los sectores anteriores se realice la consulta a instituciones vinculadas con a fin de obtener un panorama claro sobre el empleo de la inteligencia artificial en los diversos ámbitos.

11. En cuanto a las sanciones (artículo 11), se requiere precisar el artículo dado que el texto presentado resulta escueto, no define responsabilidades, sanciones ni multas. También, se requiere definir las sanciones cuando se utilice de manera deliberada a la inteligencia artificial generativa para manipular la opinión pública en procesos democráticos (electorales), transgredir derechos de autor, datos privados o sensibles o la dignidad humana.

12. En el artículo 12 sobre el informe de impacto en derechos humanos, cabe resaltar que la evaluación que pueden realizar los desarrolladores está asociada a los riesgos; por otro lado, se desconocen las posibilidades de obligar a los usuarios a realizar dichas evaluaciones. El INII propone la siguiente redacción para este artículo:

*Los desarrolladores y usuarios de sistemas de inteligencia artificial, donde el resultado de estos sistemas vaya a ser aplicado a una actividad de interés nacional y/o pública que involucre o pueda afectar personas, estarán obligados a realizar evaluaciones de impacto en derechos humanos antes de su implementación. Estas evaluaciones deberán identificar y mitigar los posibles riesgos y efectos negativos en los derechos fundamentales de las personas.*

Al texto anterior, se le puede adicionar, a sugerencia del Centro de Informática, que dichas evaluaciones presenten las acciones o planes de mitigación y contingencia, y se incluya una articulación con los entes rectores en estas temáticas.

13. Con respecto al artículo 13, se estima que en cuanto a capacitación y concienciación es necesario valorar programas específicos y continuos para profesores, desarrolladores y usuarios. También, se requiere la

asignación de recursos para la educación de la población en general, no solo técnica, sino ética y legal. Finalmente, se sugiere sustituir el término “reeducación” por “formación”, considerar la reinserción laboral y adaptabilidad que se requiere ante un eventual desplazamiento de la fuerza laboral debido a la inteligencia artificial.

14. En el artículo 14 es oportuno señalar que la ley no debe ni puede estar sometida a una estrategia dictada por el gobierno, la cual aún no ha sido socializada con los expertos en la materia que tiene el país.
15. Sobre investigación y desarrollo (artículo 15) es indispensable propiciar la colaboración y el establecimiento de alianzas estratégicas con instituciones académicas y profesionales, así como precisar qué tipo de innovación se pretende incentivar, los lineamientos definidos para una innovación responsable que equilibre los beneficios de la inteligencia artificial con los efectos ambientales y sociales. Se considera inconveniente que se enfatice en la promoción de pequeños emprendimientos, en especial cuando uno de los principales problemas de la inteligencia artificial generativa es la generación de respuestas confiables para la vida real; por ello, se estima que resulta más provechoso para la población en condición de vulnerabilidad obtener capacitación sobre los beneficios y riesgos de la inteligencia artificial generativa.
16. En el artículo 16 se requiere contemplar la formulación de un plan detallado para realizar la evaluación periódica y actualización de la ley.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA sintetiza que se trata de un dictamen bastante claro, que incluye recomendaciones contundentes para el fortalecimiento de esta iniciativa. Abre el espacio de observaciones o comentarios del pleno; al no haber solicitudes para el uso de la palabra, somete a votación la propuesta de acuerdo, tal y como fue leída. Se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta, Dr. Carlos Palma Rodríguez, Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, Dr. Carlos Araya Leandro, Br. Noelia Solís Maroto, Sr. Samuel Viquez Rodríguez, Lic. William Méndez Garita, Dr. Germán Antonio Vidaurre Fallas, M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo y Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera.

TOTAL: Diez votos.

EN CONTRA: Ninguno.

**Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:**

1. La Comisión Permanente Especial de Ciencia, Tecnología y Educación le solicitó criterio a la Universidad de Costa Rica sobre el proyecto de ley denominado *Ley de regulación de la inteligencia artificial en Costa Rica Capítulo I: Disposiciones generales*. Expediente n.º 23.771 (texto sustitutivo) (oficio AL-CPECTEC-0519-2024, del 30 de abril de 2024).
2. La Rectoría solicitó el criterio institucional sobre el proyecto de ley denominado *Ley de regulación de la inteligencia artificial en Costa Rica Capítulo I: Disposiciones generales*. Expediente n.º 23.771 (texto sustitutivo) (oficio R-2703-2024, del 3 de mayo de 2024).
3. El proyecto de ley<sup>27</sup> pretende regular el desarrollo, la implementación y el uso ético, seguro y sostenible de la inteligencia artificial en Costa Rica, enfocado en la protección y promoción de la dignidad, los derechos humanos y el bienestar de la persona humana, de forma tal que su uso genere beneficio y no cause daño a la ciudadanía.
4. La Oficina Jurídica, por medio de la Opinión Jurídica OJ-85-2024, del 28 de junio de 2024, manifestó que:

---

<sup>27</sup> Propuesto por las diputadas Vanessa Castro Mora, Rocío Alfaro Molina, Olga Lidia Morera Arrieta, y los diputados José Joaquín Hernández Rojas y Manuel Esteban Morales Díaz.

- 4.1. Debe abordarse esta materia de manera sistemática y no generar propuestas de forma inconexa. Al respecto, cabe señalar que la Comisión Permanente Especial de Derechos Humanos tiene para análisis el proyecto titulado *Ley para la promoción responsable de la inteligencia artificial en Costa Rica*, Expediente n.º 23.919, sobre el cual el Consejo Universitario se refirió en la sesión n.º 6798, artículo 5, del 30 de abril de 2024.
  - 4.2. Ante la existencia de múltiples definiciones de “inteligencia artificial” resulta imperativo que la presentada en el proyecto de ley sea clara, precisa y completa, de forma tal que brinde seguridad jurídica y cumpla con las finalidades éticas de la regulación de esta tecnología.
  - 4.3. Sobre las disposiciones de los artículos 5, 6 y 7 se estima que la iniciativa debe incorporar, aunque sea a nivel general, los criterios de la evaluación del impacto para los sistemas de inteligencia artificial que tengan alto riesgo para los derechos fundamentales, la equidad o la seguridad.
  - 4.4. Con respecto a la definición de “explicabilidad” conviene precisar si corresponde a un derecho de explicación o de oposición; además, se debe establecer quién es la persona responsable de explicar y cómo el titular del derecho exige y obtiene una explicación.
  - 4.5. En el marco de las disposiciones contenidas en los artículos 11 y 14 propuestos, referidos a la sanciones y la implementación progresiva de la ley, se requiere hacer referencia a las diferentes jurisdicciones competentes para conocer los casos concretos (civil, contencioso-administrativa, constitucional) según sea el tipo de daño producido y los actores (público, privados) involucrados. Asimismo, lo dispuesto en el artículo 14 podría generar una lenta desaplicación de la ley, con el impacto que esto puede tener en cuanto a derechos humanos.
  - 4.6. La iniciativa es omisa sobre la vinculación de la inteligencia artificial con los derechos de propiedad intelectual y la necesidad de reflexionar y debatir sobre la formulación del derecho del control humano sobre la inteligencia artificial.
  - 4.7. Se recomienda fortalecer el proyecto de ley con herramientas del derecho comparado; como por ejemplo, el *Convenio Marco del Consejo de Europa sobre Inteligencia Artificial, Derechos Humanos, Democracia y Estado de Derecho*.
  - 4.8. El proyecto de ley no vulnera la autonomía universitaria; no obstante, debe describirse el “Sector académico investigativo”, dado que carece de contenido y aclararse, en el artículo 10, que cuando se refiere al “Sector Educación” la coordinación se realizará en correspondencia con lo estipulado a la *Constitución Política de la República de Costa Rica*.
5. Se recibieron comentarios y observaciones por parte de la Facultad de Ingeniería (FI-368-2024, del 20 de junio de 2024; FI-373-2024, del 21 de junio de 2024, y FI-385-2024, del 28 de junio de 2024)<sup>28</sup>, del Instituto de Investigaciones en Ingeniería (INII) (oficio INII-412-2024, del 19 de junio

---

28 Elaborado a partir del criterio de la Escuela de Ingeniería Industrial (oficios EII-493-2024, del 26 de junio de 2024 y EII-482-2024, del 20 de junio de 2024, realizados por los docentes Dr. Eldon Caldwell Marín, Dr. Mauricio Zamora Hernández y el MCI Rodolfo Monge Brenes), la Escuela de Arquitectura (EAQ-481-2024, del 20 de junio de 2024), la Escuela de Ciencias de la Computación e Informática (ECCI-291-2024, del 19 de junio de 2024, a partir de los criterios exteriorizados por el Dr. Edgar Casasola Murillo, el Dr. Ricardo Gang Vincenzi, el Dr. Marcelo Jenkins Coronas, el M. Sc. Pablo Sauma Chacón y la Mag. Alejandra Selva Mora), la Escuela de Ingeniería Civil (EIC-780-2024, del 7 de junio de 2024), la Escuela de Ingeniería Eléctrica (EIE-584-2024, del 19 de junio de 2024), la Escuela de Ingeniería Mecánica (EIM-384-2024, oficio sin fecha) y del Instituto de Investigaciones en Ingeniería (INII-413-2024, del 19 de junio de 2024, realizado por el Dr. Federico Ruiz Ugalde).

de 2024), del Centro de Informática (oficio CI-659-2024, del 18 de junio de 2024)<sup>29</sup>, de la Escuela de Estudios Generales (oficio EEG-565-2024, del 10 de setiembre de 2024)<sup>30</sup> y del Comité Ético Científico (oficio CEC-481-2024, del 13 de setiembre de 2024). Del análisis realizado por el Órgano Colegiado se determina que:

- 5.1. Con respecto a la justificación del proyecto de ley, se sugiere valorar que la inteligencia artificial impacta en la vida social, personal y en múltiples procesos sociales, por lo que al ser una herramienta que puede ser empleada de diversas maneras se hace necesario disponer de un marco legal para su creación y empleo, tomando en cuenta que identifica proveedores y usuarios, define formas de interacción y brinda respuestas según estos criterios; todo lo anterior debe orientarse en beneficio de la ciudadanía y en aras del bien común.
- 5.2. Los objetivos propuestos en la iniciativa no se cumplen a la luz del texto propuesto; además, existe preocupación con respecto a la seguridad, privacidad y manipulación de datos; por ello, es fundamental determinar las medidas que permitirán asegurar que el desarrollo y uso de la inteligencia artificial no transgredan los derechos humanos, los parámetros para evaluar su efectividad y garantizar la protección de los datos y la privacidad sin que esto menoscabe la capacidad de la inteligencia artificial, especialmente cuando esta evoluciona de manera acelerada y su potencial y uso continúa aumentando.
- 5.3. No conviene regular la inteligencia artificial sino el desarrollo y transferencia tecnológica de aplicaciones de inteligencia artificial. Dado lo anterior, se recomienda utilizar como referencia para la iniciativa normas internacionales sobre la materia. De igual manera, sobre la gobernanza se sugiere asignar al Ministerio de Ciencia, Innovación, Tecnología y Telecomunicaciones (MICITT) como rector del desarrollo y despliegue público de sistemas de inteligencia artificial, pero no de la inteligencia artificial como campo científico de conocimiento. Adicionalmente, deben considerarse, al menos, los siguientes aspectos:
  - a) La calidad de los datos utilizados para el entrenamiento de sistemas de aprendizaje automático.
  - b) Los mecanismos específicos para asegurar el cumplimiento de los principios en la práctica.
  - c) Las responsabilidades por el uso ilícito de herramientas de inteligencia artificial deben estar claramente establecidas.
  - d) Incentivar la educación y formación relacionada con el desarrollo y uso de las nuevas tecnologías, y promover de forma correcta las herramientas de inteligencia artificial con el fin de permitir posicionarnos como un referente en el campo a nivel internacional.
  - e) Garantizar que el material digital generado, manipulado o transformado con el uso de inteligencia artificial contenga una cláusula que le identifique como tal, para que se facilite el reconocer información y datos reales de aquellos que han sido manipulados de manera artificial, para ello se requiere indicar el tipo

29 Brindado por el equipo técnico integrado por el M.Sc. Abel Brenes Arce, Coordinador Unidad Riesgos y Seguridad (URS); la Máster Fabiola Rodríguez Alfaro, Colaboradora URS; el Máster Luis Loría Chavarría, Colaborador URS; el Lic. Erwin Obregón Aguilera, Colaborador URS; el Máster Sergio Blanco Zeledón, Colaborador Área Gestión Servicios (AGS), y el Máster Manuel Delgado López, Colaborador AGS.

30 Criterio elaborado por parte de una Comisión *ad hoc* integrada por personal de la Sección de Filosofía y Pensamiento.

- de “uso”, “autor” —quién utilizó la herramienta— y la descripción del tipo de manipulación.
- f) La incorporación de la variable ambiental (impactos y riesgos), la cual puede ser incorporada en el texto de los artículos 4 (incisos e y f), 10 y 11.
  - g) Establecer la articulación entre los diferentes sectores de tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) del país, las estructuras gubernamentales y el sector académico, lo cual fortalecería las acciones de innovación, investigación y desarrollo.
- 5.4. La propuesta requiere de recursos para destinarlos a la capacitación de la población con respecto a los beneficios y riesgos de su uso, así como a la investigación básica que puede potenciar.
- 5.5. Resulta relevante para el análisis, la observación realizada por el Instituto de Investigaciones en Ingeniería en la que plantea *que existe un vacío conceptual importante sobre los conceptos de IA (Inteligencia Artificial) vs IAGs (Inteligencia Artificial Generativa). La ley no debe ser aplicada sobre IA puesto que eso es un término muy abierto (IA a como lo presenta la ley, es a como se entiende de la manera más popular “de moda”). IAGs es el término correcto. Y debe quedar clara la definición de IAGs, la cual no existe. Aunado a lo anterior, la Escuela de Estudios General estima que la definición de inteligencia artificial antropomorfiza su naturaleza y la coloca en un papel que podría plantear diferentes problemas como interpretaciones imprecisas, inadecuadas o expectativas insatisfechas en el desarrollo de programas que usen estas tecnologías.*
- 5.6. Es conveniente eliminar las directivas de promover IAGs para la toma de decisiones debido a que sería irresponsable y peligroso. También se coincide con la Escuela de Estudios Generales en que es necesario prohibir totalmente la identificación biométrica remota en espacios de acceso público además de otros usos inaceptables e incorporar el consentimiento informado como un proceso justo que garantice el uso ético de los datos e incluya cláusulas específicas sobre el respeto a la autonomía de las personas con discapacidad, población indígena y otros grupos vulnerables.
- 5.7. El texto propuesto no distingue entre los derechos fundamentales y los derechos humanos; sin embargo, resulta indispensable esa diferenciación con el propósito de precisar los efectos jurídicos que pueden darse. Sobre esto, la Escuela de Estudios Generales señala que adoptar un marco ético trasciende la definición de principios éticos, ya que debe considerar las lecciones y experiencias de otras regiones, el marco internacional y la inclusión de valores culturales, si se apuesta por un enfoque de derechos humanos. Asimismo, advierte que *el desarrollo de un marco ético para la inteligencia artificial para Costa Rica debe ser un proceso inclusivo y reflexivo que considere los contextos culturales, sociales y políticos únicos de nuestra realidad.*
- 5.8. La Escuela de Estudios Generales sugiere la integración de un comité ético, técnico y científico que funja como garantía del uso adecuado, tanto en términos éticos como técnicos, de las herramientas de la inteligencia artificial.
- 5.9. En términos generales la propuesta es confusa sobre las capacidades, ámbitos de aplicación y riesgos potenciales; así como con respecto a las etapas de desarrollo de *software* de diseño, implementación, pruebas y puesta en producción. Las observaciones específicas al articulado se presentan en el *Resumen de criterios de las unidades académicas consultadas* (véase en el acuerdo).

**ACUERDA**

Comunicar a la Asamblea Legislativa, por medio de la Comisión Permanente Especial de Ciencia, Tecnología y Educación, que la Universidad de Costa Rica recomienda **no aprobar** el proyecto de ley denominado *Ley de regulación de la inteligencia artificial en Costa Rica Capítulo I: Disposiciones generales* (texto sustitutivo), Expediente n.º 23.771, **hasta tanto** se analicen e incorporen las observaciones y recomendaciones brindadas en los considerandos 4 y 5, así como en el *Resumen de criterios de las unidades académicas consultadas*.

La Universidad de Costa Rica queda en la mejor disposición de colaborar con el criterio de personas expertas para aportar en este proyecto de ley.

**Resumen de criterios de las unidades académicas consultadas**

Con respecto al articulado del proyecto de ley, se ofrecen las siguientes observaciones específicas:

1. En el **artículo 1**, de acuerdo con la Escuela de Ciencias de la Computación e Informática, *existe una imprecisión en cuánto al objeto que se pretende regular, pues señala el uso pero ya calificado como ético, seguro y sostenible, excluyendo de la regulación, los usos que no cumplen con esa clasificación*. Además, el Centro de Informática estima necesario incorporar la necesidad de adoptar medidas robustas de seguridad cibernética que protejan datos personales, aseguren la integridad y la confidencialidad; también, sugiere cambiar “a la ciudadanía” por “a la persona tanto de forma privada, como pública” y adicionar al final “o de impacto nacional”.
2. El en **artículo 2**, titulado “DEFINICIONES”, no se incorpora el término *dataset* que resulta relevante para el proceso de aprendizaje de patrones de la inteligencia artificial y puede incidir en la generación de sesgos, discriminación y privacidad, entre otros; también está ausente la delimitación sobre qué se entiende por uso ético de la inteligencia artificial, así como conceptos del marco legal de esta materia. Además, las definiciones de “responsabilidad algorítmica” y “sesgo algorítmico” son vagas y presentan dificultades en la práctica. En este orden, el Centro de Informática propone incluir la siguiente definición de “responsabilidad algorítmica”: *atribución de responsabilidad a los agentes de inteligencia artificial y sus desarrolladores por los resultados y acciones derivadas de sus decisiones*; asimismo, se debe precisar el agente responsable de la toma de decisiones, los posibles daños, las consecuencias objeto de sanción y las personas responsables incluso ante fallos en los sistemas de inteligencia artificial; también, se requiere definir los mecanismos para atribución de responsabilidad, compensación del daño y las vías legales para realizar reclamos o solicitudes.

En la definición de inteligencia artificial se recomienda suprimir la coma que se encuentra después de la frase “tomar decisiones de manera autónoma”, para evitar cualquier confusión, pues el texto que se presenta posteriormente es esencial en la definición.

Se sugiere incorporar la definición de sistema de inteligencia artificial que utiliza la Unión Europea. Asimismo, se sugiere incluir el término Inteligencia Artificial Generativa, especialmente cuando se considera que la inteligencia artificial en su concepto general posiblemente no debe ser legislado, pero una parte de la Inteligencia Artificial Generativa sí podría ser objeto de regulación.

Sobre este artículo, también se coincide con lo exteriorizado por parte del Instituto de Investigaciones en Ingeniería al señalar que *para contrastar el problema conceptual sobre “Inteligencia Artificial” y los peligros que se perciben actualmente, en la definición no se está incluyendo uno de los aspectos que realmente está causando más preocupación y posible afectación: creatividad*. Al considerar que la novedad “actual” (en realidad todo esto viene desde principios de los años noventa) es lo que se le llama “Machine Learning” o “Aprendizaje de Máquina”. Pero no fue sino hasta el año 2010

*que comenzaron a aparecer capacidades de estos algoritmos que mostraban creatividad (“deep learning”) o capacidad lingüística (“LLMs” Large Language Models). La capacidad lingüística y de creatividad en estos algoritmos produce una perturbación fuerte y repentina en trabajos donde la creatividad es central: artes (diseño gráfico, artes plásticas, música) y comunicación (medios de comunicación, literatura). Pero también afecta otras áreas aún más preocupantes como: robo de identidad, robo de propiedad intelectual sin dar crédito y manipulación social.*

La Escuela de Ciencias de la Computación e Informática enfatiza en la importancia de una buena tipificación del tipo de sistemas de IA que se desea regular, ya que desde el año 1956, año en que se acuñó el término IA, se han venido desarrollando múltiples tipos de aplicaciones de IA con características y usos completamente diferentes entre sí. Las aplicaciones para percepción, representación de conocimiento, aprendizaje y acción tienen características diferentes. En cada una de estas ramas existen múltiples enfoques y técnicas de inteligencia artificial y la ley no es clara al indicar cuál es el objeto que regula.

Por otro lado, sobre este mismo artículo la Escuela de Ciencias de la Computación e Informática advierte que:

*Un agente de inteligencia artificial es un sistema computacional, no un sistema informático. La diferencia radica en que el sistema informático tiene como objetivo último el manejo de la información, mientras que un sistema computacional, si bien puede usarse para el manejo de información, también incluye el estudio de estructuras y algoritmos para su desarrollo, por lo que, al dejarlo como un sistema informático, se estarían excluyendo sistemas entrenados con pocos o ningún dato, pero capaces de realizar tareas como razonamiento, planificación, organización, entre otros. (...)*

*En la definición de desarrollador de inteligencia artificial es necesario distinguir a todas las diferentes partes involucradas en el proceso de desarrollo, para lo cual se propone indicar “(...) responsable del diseño, construcción o mantenimiento (...).*

*En la definición de explicabilidad debe incluirse la trazabilidad en la inferencia que es lo más importante de la explicabilidad. (...)*

Igualmente, el Centro de Informática brindó una propuesta de texto para “desarrollar de inteligencia artificial” y sugirió incluir los siguientes conceptos:

*Seguridad de la información: orientada a la protección de los sistemas de inteligencia artificial y los datos que manejan contra accesos no autorizados, alteraciones, destrucción o pérdida, garantizando su integridad, confidencialidad y disponibilidad.*

*Gobernanza algorítmica: conjunto de políticas y procedimientos que aseguran que los sistemas de inteligencia artificial sean diseñados, implementados y gestionados de manera ética, responsable y conforme a la ley.*

*Desarrollador de inteligencia artificial: persona natural o jurídica responsable del diseño, construcción, mantenimiento y seguridad de los sistemas de inteligencia artificial.*

3. Con respecto al **artículo 3**, la Escuela de Ingeniería Eléctrica advierte sobre el alcance de la ley para controlar cuáles aplicaciones son legales en el país, especialmente ante la proliferación de estas en diversos dispositivos. Desde la perspectiva del Centro de Informática se deben incluir derechos tales como la privacidad, la protección de datos personales y la seguridad de la información, la no discriminación, la transparencia y la explicación de decisiones automatizadas para asegurar una cobertura integral.
4. Para garantizar el principio ético de equidad (**artículo 4, inciso a**) es necesario tomar en cuenta que se requieren equipos de alto rendimiento, por lo que podría ser necesario disponer de mecanismos

que permitan el acceso libre a estos. Asimismo, se sugiere adicionar al final “con un enfoque en la mitigación de sesgos algorítmicos”.

Con respecto al principio de responsabilidad (**inciso b**), debe considerarse que se fusionan dos aspectos: la asignación de responsabilidades y las buenas prácticas en el uso y desarrollo de aplicaciones. También, debe distinguirse entre el desarrollo y el uso de inteligencia artificial que corresponde a distintos momentos, actores, fines, participación (por esto conviene determinar la distribución de la responsabilidad) y responsabilidad (trazabilidad y rendición de cuentas en caso de incidentes); por ejemplo, la persona usuaria no puede asumir la responsabilidad de una funcionalidad malintencionada incorporada en el desarrollo de la cual no tiene conocimiento ni intención de explotar.

En cuanto a los sesgos hay dos elementos por valorar: el código y los datos de entrenamiento, estos últimos, en el entrenamiento inicial o durante el proceso de su uso, podrían generar sesgos y discriminación según la calidad de la información, lo cual está fuera del ámbito del desarrollador. Finalmente, se propone incorporar el principio de “autonomía del usuario”.

Sobre el principio de transparencia (**inciso c**) cabe señalar que para que estos sistemas sean realmente transparentes, su código de *software* debe estar accesible para su inspección; no obstante, esto debe valorarse en el marco de la propiedad intelectual, las estrategias para incentivar la creación de nuevos sistemas y los contratos de licencia; aunado a esto, muchos de estos sistemas de inteligencia artificial funcionan como cajas negras, por lo que no son fácilmente interpretables incluso para sus desarrolladores. Asimismo, el INII propone la prohibición de aplicaciones o exigir el código fuente de aquellas que puedan afectar o comprometer la democracia o el Estado.

Sobre este inciso, la Escuela de Ingeniería Mecánica sugiere exigir “explicabilidad razonable” en lugar de “transparencia total”, de forma tal que se garantice que los sistemas de inteligencia artificial puedan ser auditados y explicados sin tener conflicto por los detalles, para ello se recomienda la siguiente redacción:

*Transparencia y Explicabilidad: Los sistemas de inteligencia artificial deben ser diseñados de manera que proporcionen explicaciones razonables y auditables sobre sus decisiones, facilitando una comprensión adecuada de los criterios utilizados, especialmente en contextos críticos donde sus decisiones pueden tener un impacto significativo en las personas y la sociedad.*

De igual importancia, el principio ético sobre privacidad y protección de datos (**inciso d**) resulta impreciso y confuso, pues no existe claridad para los casos en los cuales aplica ni la clase de datos que requieren consentimiento del titular; además, debe analizarse a partir de la *Ley de Protección de la Persona frente al tratamiento de sus datos personales* en donde se le dé prioridad a la protección de la privacidad de las personas, no a los datos. Además, debe distinguirse entre datos confidenciales y la divulgación de características propias de la identidad (datos personales, rasgos físicos, voz, entre otros). Sobre este principio el Centro e Informática advirtió que es omiso el concepto de consentimiento informado, en el acceso y control de los datos personales, y debe buscar la anonimización de información y minimización de la recopilación de datos necesarios.

Sobre el principio de seguridad (**inciso e**) no queda claro si se refiere a seguridad informática, de datos o por toma de decisiones. También se considera que el tercer párrafo del texto propuesto resulta ser una sobresimplificación de lo que se pretende regular y que este principio debe establecer la existencia de medidas en contra del uso malicioso o manipulaciones indebidas que comprometan la seguridad de la persona ya sea privada, pública o de ámbito nacional.



Ahora bien, con respecto al principio de dignidad humana (**inciso f**), se debe exigir que no se lesione, ni la integridad física ni psicológica, así como los derechos fundamentales; cabe señalar que esto no implica que todos los sistemas de inteligencia artificial tengan que estar orientados hacia un interés común. Al respecto, el Comité Ético Científico estima que *cuando se habla de dignidad humana hay que entender que todo sistema de inteligencia artificial ha de ser diseñado y empleado teniendo en cuenta que ha de servir a los diversos intereses de las personas y ha de asegurar que los intereses de las personas prevalezcan sobre la inteligencia artificial.*

Para terminar, en el principio de supervisión humana (**inciso g**) se debe aclarar que resulta aplicable para aquellos casos en los cuales es pertinente e indispensable la supervisión humana y si esta resulta efectiva, debido a que no toda decisión automatizada requiere de esta. Otro aspecto por precisar es que se refiere a decisiones automatizadas provenientes de sistemas de inteligencia artificial para así limitar su alcance. En este sentido, conviene analizar la sugerencia de texto brindada por la Escuela de Ingeniería Mecánica que se detalla a continuación:

*Supervisión humana: Los sistemas de inteligencia artificial deberán ser utilizados como herramientas de apoyo en diversas actividades, manteniendo siempre la posibilidad de intervención y supervisión humana, especialmente en decisiones de alto impacto. Sin embargo, se permitirá la automatización en contextos donde sea seguro y eficiente.*

Por último, el Centro de Informática recomienda incorporar el principio de razonabilidad, y por su parte, la Escuela de Estudios Generales adiciona los principios de justicia algorítmica (asegura que los sistemas automatizados sean justos y traten a todas las personas por igual), privacidad social (referido a la protección de datos individuales, a la comprensión y respeto del contexto social y cultural, en el que los datos son recopilados y utilizados), datos de entrenamiento representativos (para lograr sistemas de inteligencia artificial precisos y justos en la medida que reflejen la diversidad y las características de la población o fenómenos que se modelan) y, finalmente, el principio del florecimiento humano (busca la creación de tecnologías que contribuyan significativamente al bienestar integral de las personas).

5. En el **artículo 5** referido a la supervisión y auditoría, se estima necesario comprender los fines de esta disposición —tomando en cuenta la gama de aplicaciones de inteligencia artificial que pueden existir— y detallar los mecanismos específicos para tales efectos y las sanciones por incumplimiento (multas, suspensiones, revocaciones de autorización, entre otras). También surgen interrogantes sobre la capacidad técnica del MICITT y la existencia de recursos para supervisar y auditar la inteligencia artificial en el país, así como para regular el uso de inteligencia artificial creada y *hosteada* fuera del país; tampoco se determina la forma en la que podría controlar a desarrolladores instalados en Costa Rica cuyos servidores se encuentren fuera del país. Se estima necesario disponer de un marco regulatorio flexible que permita la supervisión en función del riesgo que pueda representar y no de manera indiscriminada, en particular si se considera la burocracia y retrasos que el registro, supervisión y auditoría de todos los sistemas de inteligencia artificial podría representar. Además, el CEC considera esencial el *propósito de vigilancia y evaluación de manera que todos los procesos que se vean afectados por los sistemas de inteligencia artificial sufran cambios o ajustes que real y efectivamente potencian y mejoren los servicios o procesos.*

Por último, el MICITT debería figurar como ente rector del desarrollo de los sistemas de inteligencia artificial.

6. Se recomienda que la evaluación de impacto (**artículo 6**) se lleve a cabo únicamente cuando son pertinentes y el sistema afecta derechos fundamentales (se omite el calificativo “alto riesgo” pues no se señala qué implica este o sobre quién recae la responsabilidad de determinarlo como tal); además, se propone que la evaluación esté basada en un análisis de riesgo, tal y como lo hace la

Unión Europea, para esto también se deben incluir las categorías de riesgo en el texto. De la misma forma debe establecerse el ente encargado de la evaluación y cómo se procede según el resultado que se obtenga. Además, el INII propone considerar criterios que permitan prohibir tecnología orientada a manipular la opinión pública con el fin de realizar afectaciones al sistema democrático (manipulación social electrónica), sobre este mismo tema, el Centro de Informática recomienda que los criterios sean revisados y actualizados periódicamente.

7. Sobre el **artículo 7** conviene normar los *dataset* que se usan para el entrenamiento de la inteligencia artificial y definen los patrones de comportamiento que pueden ser afectados por los sesgos y discriminación, así como por los riesgos ambientales, de salud pública, legal, entre otros. Asimismo, la Escuela de Ciencias de la Computación e Informática recomienda precisar *cuáles serán las medidas técnicas y la identidad del ente responsable de su definición y comprobación*.
8. Se sugiere revisar la redacción del **artículo 8** debido a que podría ser contraproducente pues se considera que lo necesario es identificar los riesgos y disponer de estrategias para manejarlos. Sobre la explicabilidad cabe señalar que la inteligencia artificial generativa no ofrece mecanismos prácticos para ello. Por otra parte, se requiere explicitar que el MICITT como ente rector promoverá la investigación y desarrollo de métodos y técnicas para aumentar la explicabilidad de los sistemas de inteligencia artificial.
9. El texto del **artículo 9** no resuelve la deficiencia que tiene la Ley n.º 8968 en cuanto a la protección de quienes se encuentran en las bases de datos y no del dueño de la base de datos, por ello se propone establecer niveles de protección adecuados a los datos y la anonimización de la información, por lo que se estima que la legislación actual es insuficiente en el contexto de la inteligencia artificial. También, se debe evaluar la posibilidad de su implementación debido a las complicaciones para determinar la fuente real de los datos y su utilización.
10. En términos generales se recomienda mejorar la redacción del **artículo 10** para facilitar la comprensión del texto, eliminar vacíos (sobre el sector académico investigativo, las directrices específicas para los diferentes sectores, así como para fomentar el uso responsable de la inteligencia artificial en educación y su integración en el currículo) y ambigüedades. Además, se propone incorporar al sector seguridad como uno de los ámbitos que debe considerar el uso de los sistemas de inteligencia artificial y el ámbito investigativo profesional. Por otro lado, para cada uno de los ámbitos delimitados se brindan las siguientes observaciones:
  - a) Sector salud: Conviene plantearse cómo garantizar la confidencialidad si se mezcla con la ley n.º 8968. Asimismo, no se determina quién establecerá los lineamientos para el uso de la inteligencia artificial.
  - b) Sector financiero: puede resultar contraproducente su utilización debido al efecto de “alucinar” que pueden generar y resulta imperativo que su utilización sea informada a las personas usuarias.
  - c) Sector transporte y movilidad: Pueden existir algoritmos para mejorar y promover la eficiencia del transporte pero la seguridad vial debe ser asegurada en los diseños y la toma de decisiones. En este caso tampoco se especifican los entes involucrados.
  - d) Sector educación: Se considera riesgoso basar la educación en estas tecnologías si se toma en cuenta que la inteligencia artificial generativa produce resultados deficientes, incompletos y sin referencias a las fuentes de datos; por ello debería limitarse a su utilización en actividades creativas que no requieren resultados reales o para toma de

decisiones. Aunado a lo anterior, debe aclararse que la coordinación con autoridades de educación se realizará para la promoción y no precisamente para el desarrollo y cuáles son esas autoridades.

- e) Sector justicia: Se estima contraproducente la automatización de decisiones judiciales.
- f) Sector público: Conviene precisar que se promoverá el uso responsable de sistemas la inteligencia artificial en la Administración Pública, sin detallar quién o cuál ente se encargará de esa promoción ni los mecanismos para tales efectos.
- g) Sector productivo: Se sugiere que en este caso se asuma a su vez la responsabilidad por la inadecuada aplicación de estas tecnologías y se indique sobre quién recae la responsabilidad de la promoción y sus objetivos.

Por último, se sugiere que para cada uno de los sectores anteriores se realice la consulta a instituciones vinculadas con a fin de obtener un panorama claro sobre el empleo de la inteligencia artificial en los diversos ámbitos.

11. En cuanto a las sanciones (artículo 11), se requiere precisar el artículo dado que el texto presentado resulta escueto, no define responsabilidades, sanciones ni multas. También, se requiere definir las sanciones cuando se utilice de manera deliberada a la inteligencia artificial generativa para manipular la opinión pública en procesos democráticos (electorales), transgredir derechos de autor, datos privados o sensibles o la dignidad humana.
12. En el artículo 12 sobre el informe de impacto en derechos humanos, cabe resaltar que la evaluación que pueden realizar los desarrolladores está asociada a los riesgos; por otro lado, se desconocen las posibilidades de obligar a los usuarios a realizar dichas evaluaciones. El INII propone la siguiente redacción para este artículo:  
*Los desarrolladores y usuarios de sistemas de inteligencia artificial, donde el resultado de estos sistemas vaya a ser aplicado a una actividad de interés nacional y/o pública que involucre o pueda afectar personas, estarán obligados a realizar evaluaciones de impacto en derechos humanos antes de su implementación. Estas evaluaciones deberán identificar y mitigar los posibles riesgos y efectos negativos en los derechos fundamentales de las personas.*  
Al texto anterior, se le puede adicionar, a sugerencia del Centro de Informática, que dichas evaluaciones presenten las acciones o planes de mitigación y contingencia, y se incluya una articulación con los entes rectores en estas temáticas.
13. Con respecto al artículo 13, se estima que en cuanto a capacitación y concienciación es necesario valorar programas específicos y continuos para profesores, desarrolladores y usuarios. También, se requiere la asignación de recursos para la educación de la población en general, no solo técnica, sino ética y legal. Finalmente, se sugiere sustituir el término “reeducación” por “formación”, considerar la reinserción laboral y adaptabilidad que se requiere ante un eventual desplazamiento de la fuerza laboral debido a la inteligencia artificial.
14. En el artículo 14 es oportuno señalar que la ley no debe ni puede estar sometida a una estrategia dictada por el gobierno, la cual aún no ha sido socializada con los expertos en la materia que tiene el país.
15. Sobre investigación y desarrollo (artículo 15) es indispensable propiciar la colaboración y el establecimiento de alianzas estratégicas con instituciones académicas y profesionales, así como precisar qué tipo de innovación se pretende incentivar, los lineamientos definidos para una innovación responsable que equilibre los beneficios de la inteligencia artificial con los efectos

ambientales y sociales. Se considera inconveniente que se enfatice en la promoción de pequeños emprendimientos, en especial cuando uno de los principales problemas de la inteligencia artificial generativa es la generación de respuestas confiables para la vida real; por ello, se estima que resulta más provechoso para la población en condición de vulnerabilidad obtener capacitación sobre los beneficios y riesgos de la inteligencia artificial generativa.

16. En el **artículo 16** se requiere contemplar la formulación de un plan detallado para realizar la evaluación periódica y actualización de la ley.

**ACUERDO FIRME.**

## ARTÍCULO 7

**El señor director, Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera, presenta la Propuesta Proyecto de Ley CU-84-2024 referente al proyecto de Ley para fortalecer la autonomía de las personas funcionarias del sector público costarricense frente a los riesgos de la captura de la decisión pública. Expediente n.º 24.111.**

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA expone la propuesta, que, a la letra, dice:

### PROPUESTA DE ACUERDO

Luego de analizar el proyecto denominado *Ley para fortalecer la autonomía de las personas funcionarias del sector público costarricense frente a los riesgos de la captura de la decisión pública*, Expediente n.º 24.111, la Dirección del Consejo Universitario presenta la siguiente propuesta de acuerdo:

### CONSIDERANDO QUE:

1. El artículo 88 de la *Constitución Política de la República de Costa Rica* determina:  
*Artículo 88. Para la discusión y aprobación de proyectos de ley relativos a las materias puestas bajo la competencia de la Universidad de Costa Rica y de las demás instituciones de educación superior universitaria, o relacionadas directamente con ellas, la Asamblea Legislativa deberá oír previamente al Consejo Universitario o al órgano director correspondiente de cada una de ellas.*
2. La Comisión Permanente de Gobierno y Administración de la Asamblea Legislativa consultó a la Universidad de Costa Rica (UCR) el criterio acerca del proyecto denominado *Ley para fortalecer la autonomía de las personas funcionarias del sector público costarricense frente a los riesgos de la captura de la decisión pública*, Expediente n.º 24.111 (AL-CPGOB-0384-2024, del 8 de marzo de 2024; AL-CPGOB-0385-2024, del 8 de marzo de 2024; y R-1857-2024, del 20 de marzo de 2024).
3. La iniciativa legislativa consultada<sup>31</sup> tiene por objeto fortalecer la autonomía en la toma de decisiones de las personas funcionarias públicas, especialmente, de quienes ocupan puestos de alta jerarquía, además, pretende equilibrar la influencia que ejercen los diversos grupos de la sociedad sobre las personas tomadoras de decisiones, con el fin de evitar conflictos de interés en detrimento de lo público.
4. La Oficina Jurídica señaló que no advierte incidencia negativa del proyecto en la autonomía universitaria ni en sus diversos ámbitos de acción (Dictamen OJ-293-2024, del 26 de abril de 2024).
5. El proyecto de ley denominado *Ley para fortalecer la autonomía de las personas funcionarias del sector público costarricense frente a los riesgos de la captura de la decisión pública*, Expediente n.º 24.111, fue analizado por la Oficina Jurídica y la Escuela de Administración Pública<sup>32</sup> (Dictamen OJ-293-2024, del 26 de abril de 2024 y FCE-331-2024, del 30 de abril de 2024, respectivamente).
6. El criterio de las unidades académicas consultadas es coincidente en la relevancia de garantizar y fortalecer la autonomía de las personas funcionarias en el sector público, empero, se observa la necesidad de una mayor

<sup>31</sup> La propuesta fue promovida por la diputada Sofía Guillén Pérez y otras señoras diputadas y señores diputados.

<sup>32</sup> El criterio fue elaborado por la profesora Carmen Coto Pérez y el profesor Rodrigo Rivera.

claridad en los mecanismos y disposiciones específicas para lograr ese objetivo de manera efectiva. Aunque se reconoce el intento de favorecer la integridad y transparencia en la gestión pública y prevenir conflictos de interés, es importante abordar de manera más precisa cómo se llevarán a cabo estas medidas, por lo que se sugiere una revisión detallada de los siguientes aspectos:

- 6.1 El proyecto retoma las sugerencias de la OCDE y otras organizaciones nacionales en torno a contar con legislación sobre las denominadas “puertas giratorias”, término que alude al paso de personeros de la empresa privada al sector público regulador (servicios públicos, transportes, telecomunicaciones, banca, finanzas, pensiones, seguros y otras afines) y viceversa, así como también en torno al *lobby* o cabildeo. Sin embargo, es oportuno encontrar un equilibrio adecuado entre la promoción de la transparencia y la ética en la función pública y la protección de la privacidad y los derechos individuales del personal y sus familiares. Esto ayudaría a garantizar un entorno favorable para atraer y retener a los mejores talentos en el servicio público, fundamental para el desarrollo y la eficacia del sector público costarricense.
- 6.2 Es necesario indicar que en la actualidad los artículos 53<sup>33</sup> y 57<sup>34</sup> de la *Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública* (Ley n.º 8422) ya contienen disposiciones normativas que buscan evitar la injerencia de los intereses personales en la toma de decisiones de la Administración.
- 6.3 Es oportuno analizar aquellos elementos que puedan actuar como desincentivos para que personas altamente capacitadas y calificadas decidan unirse a las diversas entidades del sector público costarricense. Es crucial reconocer que la atracción y retención de talento en el sector público es fundamental para el buen funcionamiento del Estado y la prestación de servicios públicos de calidad a la ciudadanía. Por lo tanto, cualquier disposición en este proyecto de ley que pueda disuadir a las personas idóneas y calificadas de unirse al servicio público debe ser cuidadosamente evaluada y reconsiderada.
- 6.4 La redacción de los primeros artículos tiene un carácter genérico y es oportuno analizar si presentan posibles vicios de inconstitucionalidad, en el tanto, otorgan una competencia amplia a la Procuraduría de la Ética Pública para juzgar faltas administrativas y que dependiendo de los procesos podrían afectar la autonomía del personal que ejerce funciones con el rango e independencia de los supremos poderes del Estado. Es oportuno respetar la independencia constitucional.
- 6.5 La clasificación propuesta en el artículo 6 sobre alto funcionario del sector público abarca una amplia gama de cargos, desde ministros y magistrados hasta directores de entidades reguladoras y gerentes de empresas públicas. Si bien es importante regular las transiciones entre el sector público y el sector privado, esta definición tan amplia y generalizada podría distorsionar significativamente las escalas salariales, las jerarquías organizativas y las estructuras de personal de diversas entidades públicas. En lugar de abordar el problema de las puertas giratorias de manera equilibrada y específica, esta definición excesivamente corre el riesgo de generar efectos no deseados y complicaciones innecesarias en la administración pública.
- 6.6 En el artículo 8 se establece que deben declararse los contratos suscritos con la Administración Pública durante los últimos cinco años, ya sea por parte de personas individuales o personas jurídicas en las que se participe como accionista o beneficiario final, su cónyuge, compañera o compañero, o algún pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad. Esto implica extender la vigilancia no solo sobre la persona funcionaria sino sobre sus parientes más cercanos. Si bien es importante promover la transparencia y la rendición de cuentas en la función pública, estas disposiciones podrían ser consideradas abusivas, ya que extienden la obligación de declaración a personas que carecen de vínculo directo con la función pública.
- 6.7 La obligación de declarar todas las actividades profesionales realizadas en los últimos cinco años, así como los contratos suscritos con la Administración Pública, puede ser considerada demasiado amplia y podría generar complicaciones para las personas afectadas en términos de recopilación y presentación de

---

33 Artículo 53.-Prohibiciones posteriores al servicio del cargo. Será penado con cien a ciento cincuenta días multa, el funcionario público que, dentro del año siguiente a la celebración de un contrato administrativo mayor o igual que el límite establecido para la licitación pública en la entidad donde prestó servicios, acepte empleo remunerado o participación en el capital social con la persona física o jurídica favorecida, si tuvo participación en alguna de las fases del proceso de diseño y elaboración de las especificaciones técnicas o de los planos constructivos, en el proceso de selección y adjudicación, en el estudio y la resolución de los recursos administrativos contra la adjudicación, o bien, en el proceso de inspección y fiscalización de la etapa constructiva o la recepción del bien o servicio de que se trate.

34 Artículo 57.-Influencia en contra de la Hacienda Pública. Serán penados con prisión de dos a ocho años, el funcionario público y los demás sujetos equiparados que, al intervenir en razón de su cargo, influyan, dirijan o condicionen, en cualquier forma, para que se produzca un resultado determinado, lesivo a los intereses patrimoniales de la Hacienda Pública o al interés público, o se utilice cualquier maniobra o artificio tendiente a ese fin.

información precisa y relevante. En lugar de adoptar un enfoque tan amplio y abarcador, sería recomendable revisar estas disposiciones para asegurar que sean proporcionales y justificadas, evitando así posibles violaciones de la privacidad y garantizando un equilibrio adecuado entre la promoción de la transparencia y el respeto a los derechos individuales.

- 6.8 La iniciativa crea un régimen preventivo para lo que denomina *puertas giratorias de entrada y puertas giratorias de salida*, así como una regulación referente al *lobby* y sus sujetos activos y pasivos. Resulta importante mencionar que se establece una prohibición de 3 años –posteriores a la finalización de las labores de su cargo–, para las personas altas ex-funcionarias públicas, de trabajar o brindar servicios a entidades que estuvieran dentro de su ámbito de competencias o fueran destinatarias de sus decisiones. La implementación de esta medida, si bien busca evitar los conflictos de interés –entre los intereses corporativos y el interés público– podría restringir el derecho constitucional de acceso al trabajo, al limitar la posibilidad de las personas altas ex funcionarios públicas de ocupar puestos en entidades privadas<sup>35</sup>.
- 6.9 En el artículo 10 se prohíbe que altos exfuncionarios celebren contratos de asistencia técnica, servicios similares o sean accionistas de empresas que brinden tales servicios a las instituciones en las que hubieren prestado funciones. Esto impide que las instituciones utilicen los servicios técnicos de personas expertas exfuncionarias, por lo que es necesario precisar cuándo se estaría ante un posible conflicto de interés.
- 6.10 En el artículo 23 sobre la información de regalos y donativos a consignar en el Registro de Agenda Pública”, se considera que este tipo de acciones ya está regulada en el artículo 20 de la *Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública* y su reglamento.
- 6.11 El artículo 35 establece que los recursos para la implementación eficiente de las obligaciones de la Procuraduría de la Ética Pública serán incluidos en el presupuesto ordinario del Ministerio de Hacienda. Esta disposición parece más simbólica que efectiva, dadas las limitaciones presupuestarias y las crecientes demandas de recursos en el sector público. En la realidad de la gestión presupuestaria, la simple inclusión de fondos en el presupuesto ordinario no garantiza que la entidad cuente con los recursos suficientes para cumplir adecuadamente con las obligaciones establecidas en la Ley. Esta falta de garantías puede dejar vacías de contenido las disposiciones de la ley, limitando su capacidad de implementación efectiva.
- 6.12 Es necesario reconocer que la asignación de recursos es un proceso complejo que requiere una evaluación cuidadosa de las necesidades y prioridades de todas las entidades públicas. Por lo tanto, sería deseable que el proyecto incluya disposiciones más concretas y detalladas sobre la asignación de recursos específicos para la Procuraduría de la Ética Pública, así como mecanismos de monitoreo y seguimiento para asegurar que los recursos asignados sean suficientes y utilizados de manera eficiente.
- 6.13 Es oportuno analizar la capacidad operativa y presupuestaria de la Procuraduría para gestionar y administrar eficazmente el volumen de información que se espera recibir, dada la amplitud y la frecuencia de los informes. Es fundamental que se disponga de sistemas de información robustos y eficientes para recopilar, procesar y analizar los datos proporcionados, uso de tecnología adecuada, así como el desarrollo de capacidades organizativas y de recurso humano idóneo para administrar y utilizar esta información de manera efectiva en la supervisión ética de las personas funcionarias.
- 6.14 En relación con la creación de un registro público de *lobbistas*, el cual contendrá información como: el nombre de los *lobbistas*, remuneración, objeto o materia de sus actividades de *lobby* y demás elementos relevantes al efecto, conviene que dicha recopilación, el acceso y el manejo de los datos, se ajuste a lo establecido en la Ley n.º 8968, de *Protección de la Persona frente al Tratamiento de sus Datos Personales* y su reglamento, en resguardo de los derechos de los titulares de los datos.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA remarca que se cuenta con un criterio bastante claro brindado por parte de las unidades consultadas.

Continúa con la lectura.

---

35 Ver el artículo 56 de la *Constitución Política de la República de Costa Rica*.

## ACUERDA

Comunicar a la Comisión Permanente de Gobierno y Administración de la Asamblea Legislativa que la Universidad de Costa Rica recomienda **no aprobar** el proyecto denominado *Ley para fortalecer la autonomía de las personas funcionarias del sector público costarricense frente a los riesgos de la captura de la decisión pública*, Expediente n.º 24.111, hasta tanto sean incorporadas las observaciones expuestas en el considerando 6.

La Universidad de Costa Rica queda en la mejor disposición de colaborar con el criterio de personas expertas para aportar en este proyecto de ley.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA agradece al MBA Javier Fernández Lara, asesor e investigador de la Unidad de Estudios, por su apoyo en la elaboración del presente dictamen, así como a las unidades que, de forma vehemente y detallada, analizaron este proyecto de ley. Seguidamente, somete a discusión el dictamen. Cede la palabra al Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta.

EL DR. GUSTAVO GUTIÉRREZ ESPELETA plantea una observación de carácter formal, con respecto a que la palabra *lobbistas* no existe. Si bien, entiende el contexto, es inadecuado utilizarlo en un documento de la Universidad de Costa Rica.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA responde que, en el propio proyecto de ley, se hace referencia a la palabra *lobbistas*, misma que se precisa en itálica. Por tal motivo, al realizar la citación, se mantiene el mismo estilo de anotación de la palabra. Asimismo, se indicó la palabra “cabildeo” para explicar a qué se estaba haciendo referencia, pero, aclara que, en el proyecto de ley, se incluye la precisión de “puertas giratorias” y “lobbistas”, como términos. Sin embargo, si el pleno prefiere, podrían sustituir la palabra “lobbistas” por “las personas que realizan cabildeo”. Eventualmente, se podría anotar un sic.

*\*\*\*\*Se da un intercambio de opiniones y comentarios, fuera de actas, entre los miembros sobre correcciones de forma, para su incorporación en la propuesta de acuerdo.\*\*\*\**

Cede la palabra al Dr. Germán Antonio Vidaurre Fallas, para que su intervención quede registrada en actas.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE FALLAS propone, con respecto al término, incluir un considerando o un punto de reflexión, en el que se haga notar a los proponentes que el término como tal no existe, y que, por el contrario, se habla de “cabildeo”, término que es el que se debería utilizar, pues destaca que establecer dicho término en un proyecto de ley es dar una connotación y uso; es decir, reconocerlo, algo que no debería ocurrir. Propone realizar de manera clara la observación, no solo indicarlo entre paréntesis, sino, reitera, precisar la observación.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA indica que en el proyecto se hace referencia a las actividades de *lobby*, lo cual sí es homologable al cabildeo propiamente, pero el término *lobbistas* es al que la Universidad debe hacer referencia. Cede la palabra a la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS refiere que buscó en las consultas del diccionario de la Real Academia Española (RAE) el término *lobbista*, y se señala: *En español, la grafía adecuada es «lobista», derivado de la adaptación «lobi» 'grupo de presión o de cabildeo'.*

Por lo tanto, la RAE, en sus consultas, sí acepta el término. Propone indicar entre comillas: “aquellas personas que representan grupos de presión y hacen el cabildeo, conocidas como *lobbistas*”, o el entrecomillado colocarlos después, porque es similar a cuando en los reglamentos se han referido a las empresas derivadas, que corresponden a los *spin-off*, los cuales ya presentan algunos términos. Considera que podrían proceder de esta manera.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA cede la palabra a la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo.

LA M. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO visualiza que la forma correcta de proceder es señalar a las personas diputadas el uso equivocado del término. Estima que lo mejor es acoger la sugerencia del Dr. Germán Antonio Vidaurre Fallas: agregar otro considerando en el cual se plantee la observación de que, en el proyecto de ley, se utiliza el término *lobbista*, cuando lo correcto es “una persona que lleva a cabo cabildeo en un órgano”. Con esta redacción se podría utilizar para todo el texto.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA informa que se ingresará a una sesión de trabajo para redactar el considerando según lo propuesto.

\*\*\*\*A las doce horas y diecisiete minutos, el Consejo Universitario entra a sesionar en la modalidad de sesión de trabajo.

A las doce horas y diecinueve minutos, se reanuda la sesión ordinaria del Consejo Universitario. \*\*\*\*

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA hace lectura del considerando 6.15, el cual se adicionó durante la sesión de trabajo, a saber:

*6.15 En el proyecto de ley se hace referencia al término lobbistas; sin embargo se recomienda apegarse al término autorizado por la Real Academia Española, que se refiere a grupos de cabildeo o de presión.*

Remarca que este sería el único cambio que surge, a raíz de la intervención del Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta. Seguidamente, somete a votación la propuesta de acuerdo y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta, Dr. Carlos Palma Rodríguez, Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, Dr. Carlos Araya Leandro, Br. Noelia Solís Maroto, Sr. Samuel Víquez Rodríguez, Lic. William Méndez Garita, Dr. Germán Antonio Vidaurre Fallas, M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo y Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera.

TOTAL: Diez votos.

EN CONTRA: Ninguno.

**Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:**

**1. El artículo 88 de la Constitución Política de la República de Costa Rica determina:**

*Artículo 88. Para la discusión y aprobación de proyectos de ley relativos a las materias puestas bajo la competencia de la Universidad de Costa Rica y de las demás instituciones de educación superior universitaria, o relacionadas directamente con ellas, la Asamblea Legislativa deberá oír previamente al Consejo Universitario o al órgano director correspondiente de cada una de ellas.*

**2. La Comisión Permanente de Gobierno y Administración de la Asamblea Legislativa consultó a la Universidad de Costa Rica (UCR) el criterio acerca del proyecto denominado *Ley para fortalecer la autonomía de las personas funcionarias del sector público costarricense frente a los riesgos de la captura de la decisión pública*, Expediente n.º 24.111 (AL-CPGOB-0384-2024, del 8 de marzo de 2024; AL-CPGOB-0385-2024, del 8 de marzo de 2024; y R-1857-2024, del 20 de marzo de 2024).**

**3. La iniciativa legislativa consultada<sup>36</sup> tiene por objeto fortalecer la autonomía en la toma de decisiones de las personas funcionarias públicas, especialmente, de quienes ocupan puestos de alta**

<sup>36</sup> La propuesta fue promovida por la diputada Sofia Guillén Pérez y otras señoras diputadas y señores diputados.



jerarquía, además, pretende equilibrar la influencia que ejercen los diversos grupos de la sociedad sobre las personas tomadoras de decisiones, con el fin de evitar conflictos de interés en detrimento de lo público.

4. La Oficina Jurídica señaló que no advierte incidencia negativa del proyecto en la autonomía universitaria ni en sus diversos ámbitos de acción (Dictamen OJ-293-2024, del 26 de abril de 2024).
5. El proyecto de ley denominado *Ley para fortalecer la autonomía de las personas funcionarias del sector público costarricense frente a los riesgos de la captura de la decisión pública*, Expediente n.º 24.111, fue analizado por la Oficina Jurídica y la Escuela de Administración Pública<sup>37</sup> (Dictamen OJ-293-2024, del 26 de abril de 2024 y FCE-331-2024, del 30 de abril de 2024, respectivamente).
6. El criterio de las unidades académicas consultadas es coincidente en la relevancia de garantizar y fortalecer la autonomía de las personas funcionarias en el sector público, empero, se observa la necesidad de una mayor claridad en los mecanismos y disposiciones específicas para lograr ese objetivo de manera efectiva. Aunque se reconoce el intento de favorecer la integridad y transparencia en la gestión pública y prevenir conflictos de interés, es importante abordar de manera más precisa cómo se llevarán a cabo estas medidas, por lo que se sugiere una revisión detallada de los siguientes aspectos:
  - 6.1 El proyecto retoma las sugerencias de la OCDE y otras organizaciones nacionales en torno a contar con legislación sobre las denominadas “puertas giratorias”, término que alude al paso de personeros de la empresa privada al sector público regulador (servicios públicos, transportes, telecomunicaciones, banca, finanzas, pensiones, seguros y otras afines) y viceversa, así como también en torno al *lobby* o cabildeo. Sin embargo, es oportuno encontrar un equilibrio adecuado entre la promoción de la transparencia y la ética en la función pública y la protección de la privacidad y los derechos individuales del personal y sus familiares. Esto ayudaría a garantizar un entorno favorable para atraer y retener a los mejores talentos en el servicio público, fundamental para el desarrollo y la eficacia del sector público costarricense.
  - 6.2 Es necesario indicar que en la actualidad los artículos 53<sup>38</sup> y 57<sup>39</sup> de la *Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública* (Ley n.º 8422) ya contienen disposiciones normativas que buscan evitar la injerencia de los intereses personales en la toma de decisiones de la Administración.
  - 6.3 Es oportuno analizar aquellos elementos que puedan actuar como desincentivos para que personas altamente capacitadas y calificadas decidan unirse a las diversas entidades del sector público costarricense. Es crucial reconocer que la atracción y retención de talento en el sector público es fundamental para el buen funcionamiento del Estado y la prestación de servicios públicos de calidad a la ciudadanía. Por lo tanto, cualquier disposición en este proyecto de ley que pueda disuadir a las personas idóneas y calificadas de unirse al servicio público debe ser cuidadosamente evaluada y reconsiderada.

37 El criterio fue elaborado por la profesora Carmen Coto Pérez y el profesor Rodrigo Rivera.

38 Artículo 53.-Prohibiciones posteriores al servicio del cargo. Será penado con cien a ciento cincuenta días multa, el funcionario público que, dentro del año siguiente a la celebración de un contrato administrativo mayor o igual que el límite establecido para la licitación pública en la entidad donde prestó servicios, acepte empleo remunerado o participación en el capital social con la persona física o jurídica favorecida, si tuvo participación en alguna de las fases del proceso de diseño y elaboración de las especificaciones técnicas o de los planos constructivos, en el proceso de selección y adjudicación, en el estudio y la resolución de los recursos administrativos contra la adjudicación, o bien, en el proceso de inspección y fiscalización de la etapa constructiva o la recepción del bien o servicio de que se trate.

39 Artículo 57.-Influencia en contra de la Hacienda Pública. Serán penados con prisión de dos a ocho años, el funcionario público y los demás sujetos equiparados que, al intervenir en razón de su cargo, influyan, dirijan o condicionen, en cualquier forma, para que se produzca un resultado determinado, lesivo a los intereses patrimoniales de la Hacienda Pública o al interés público, o se utilice cualquier maniobra o artificio tendiente a ese fin.

- 6.4** La redacción de los primeros artículos tiene un carácter genérico y es oportuno analizar si presentan posibles vicios de inconstitucionalidad, en el tanto, otorgan una competencia amplia a la Procuraduría de la Ética Pública para juzgar faltas administrativas y que dependiendo de los procesos podrían afectar la autonomía del personal que ejerce funciones con el rango e independencia de los supremos poderes del Estado. Es oportuno respetar la independencia constitucional.
- 6.5** La clasificación propuesta en el artículo 6 sobre alto funcionario del sector público abarca una amplia gama de cargos, desde ministros y magistrados hasta directores de entidades reguladoras y gerentes de empresas públicas. Si bien es importante regular las transiciones entre el sector público y el sector privado, esta definición tan amplia y generalizada podría distorsionar significativamente las escalas salariales, las jerarquías organizativas y las estructuras de personal de diversas entidades públicas. En lugar de abordar el problema de las puertas giratorias de manera equilibrada y específica, esta definición excesivamente corre el riesgo de generar efectos no deseados y complicaciones innecesarias en la administración pública.
- 6.6** En el artículo 8 se establece que deben declararse los contratos suscritos con la Administración Pública durante los últimos cinco años, ya sea por parte de personas individuales o personas jurídicas en las que se participe como accionista o beneficiario final, su cónyuge, compañera o compañero, o algún pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad. Esto implica extender la vigilancia no solo sobre la persona funcionaria sino sobre sus parientes más cercanos. Si bien es importante promover la transparencia y la rendición de cuentas en la función pública, estas disposiciones podrían ser consideradas abusivas, ya que extienden la obligación de declaración a personas que carecen de vínculo directo con la función pública.
- 6.7** La obligación de declarar todas las actividades profesionales realizadas en los últimos cinco años, así como los contratos suscritos con la Administración Pública, puede ser considerada demasiado amplia y podría generar complicaciones para las personas afectadas en términos de recopilación y presentación de información precisa y relevante. En lugar de adoptar un enfoque tan amplio y abarcador, sería recomendable revisar estas disposiciones para asegurar que sean proporcionales y justificadas, evitando así posibles violaciones de la privacidad y garantizando un equilibrio adecuado entre la promoción de la transparencia y el respeto a los derechos individuales.
- 6.8** La iniciativa crea un régimen preventivo para lo que denomina *puertas giratorias de entrada y puertas giratorias de salida*, así como una regulación referente al *lobby* y sus sujetos activos y pasivos. Resulta importante mencionar que se establece una prohibición de 3 años –posteriores a la finalización de las labores de su cargo–, para las personas altas ex-funcionarias públicas, de trabajar o brindar servicios a entidades que estuvieran dentro de su ámbito de competencias o fueran destinatarias de sus decisiones. La implementación de esta medida, si bien busca evitar los conflictos de interés –entre los intereses corporativos y el interés público– podría restringir el derecho constitucional de acceso al trabajo, al limitar la posibilidad de las personas altas ex funcionarias públicas de ocupar puestos en entidades privadas<sup>40</sup>.
- 6.9** En el artículo 10 se prohíbe que altos exfuncionarios celebren contratos de asistencia técnica, servicios similares o sean accionistas de empresas que brinden tales servicios a

---

40 Ver el artículo 56 de la *Constitución Política de la República de Costa Rica*.

las instituciones en las que hubieren prestado funciones. Esto impide que las instituciones utilicen los servicios técnicos de personas expertas exfuncionarias, por lo que es necesario precisar cuándo se estaría ante un posible conflicto de interés.

- 6.10 En el artículo 23 sobre la información de regalos y donativos a consignar en el Registro de Agenda Pública”, se considera que este tipo de acciones ya está regulada en el artículo 20 de la *Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública* y su reglamento.
- 6.11 El artículo 35 establece que los recursos para la implementación eficiente de las obligaciones de la Procuraduría de la Ética Pública serán incluidos en el presupuesto ordinario del Ministerio de Hacienda. Esta disposición parece más simbólica que efectiva, dadas las limitaciones presupuestarias y las crecientes demandas de recursos en el sector público. En la realidad de la gestión presupuestaria, la simple inclusión de fondos en el presupuesto ordinario no garantiza que la entidad cuente con los recursos suficientes para cumplir adecuadamente con las obligaciones establecidas en la Ley. Esta falta de garantías puede dejar vacías de contenido las disposiciones de la ley, limitando su capacidad de implementación efectiva.
- 6.12 Es necesario reconocer que la asignación de recursos es un proceso complejo que requiere una evaluación cuidadosa de las necesidades y prioridades de todas las entidades públicas. Por lo tanto, sería deseable que el proyecto incluya disposiciones más concretas y detalladas sobre la asignación de recursos específicos para la Procuraduría de la Ética Pública, así como mecanismos de monitoreo y seguimiento para asegurar que los recursos asignados sean suficientes y utilizados de manera eficiente.
- 6.13 Es oportuno analizar la capacidad operativa y presupuestaria de la Procuraduría para gestionar y administrar eficazmente el volumen de información que se espera recibir, dada la amplitud y la frecuencia de los informes. Es fundamental que se disponga de sistemas de información robustos y eficientes para recopilar, procesar y analizar los datos proporcionados, uso de tecnología adecuada, así como el desarrollo de capacidades organizativas y de recurso humano idóneo para administrar y utilizar esta información de manera efectiva en la supervisión ética de las personas funcionarias.
- 6.14 En relación con la creación de un registro público de *lobbistas*, el cual contendrá información como: el nombre de los *lobbistas*, remuneración, objeto o materia de sus actividades de *lobby* y demás elementos relevantes al efecto, conviene que dicha recopilación, el acceso y el manejo de los datos, se ajuste a lo establecido en la Ley n.º 8968, de *Protección de la Persona frente al Tratamiento de sus Datos Personales* y su reglamento, en resguardo de los derechos de los titulares de los datos.
- 6.15 En el proyecto de ley se hace referencia al término *lobbistas*; sin embargo se recomienda apegarse al término autorizado por la Real Academia Española, que se refiere a grupos de cabildeo o de presión.

## ACUERDA

Comunicar a la Comisión Permanente de Gobierno y Administración de la Asamblea Legislativa que la Universidad de Costa Rica recomienda **no aprobar** el proyecto denominado *Ley para fortalecer la autonomía de las personas funcionarias del sector público costarricense frente a los riesgos de la*

**captura de la decisión pública, Expediente n.º 24.111, hasta tanto sean incorporadas las observaciones expuestas en el considerando 6.**

**La Universidad de Costa Rica queda en la mejor disposición de colaborar con el criterio de personas expertas para aportar en este proyecto de ley.**

**ACUERDO FIRME.**

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

***Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera***  
***Director***  
***Consejo Universitario***

Transcripción: Suhelen Fernández McTaggart, Unidad de Actas

Diagramación: Shirley Campos Mesén, Unidad de Actas

Coordinación: Carmen Segura Rodríguez, Unidad de Actas

Revisión filológica: Daniela Ureña Sequeira, Asesoría Filológica

**NOTAS:**

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