



UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA

CU Consejo
Universitario

CONSEJO UNIVERSITARIO

ACTA DE LA SESIÓN n.º 6866 ORDINARIA

Celebrada el martes 17 de diciembre de 2024

Aprobada en la sesión n.º 6893 del jueves 24 de abril de 2025

TABLA DE CONTENIDO ARTÍCULO

PÁGINA

1. DICTAMEN CAUCO-14-2024. Deroga los acuerdos de la sesión n.º 5574, artículo 5, sobre el uso del software libre en la Universidad de Costa Rica.....2
2. DICTAMEN CAJ-18-2024. *Reglamento de la Oficina Jurídica*. Reforma parcial aprobada 17
3. DICTAMEN CCCP-7-2024. Análisis de las modificaciones al *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica* propuestas por la Rectoría 67
4. DICTAMEN CDP-11-2024. *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente*. Propuesta de reformas a los artículos 8; 8 ter, incisos d) e i); 10 bis; 12; 13; 14; 32A, inciso c); 41; 42; 42 bis, inciso a) y adición de un párrafo final; 44; 47, incisos c), ch), e) y f); 52, nuevo inciso h) y dos transitorios. En consulta90

Acta de la **sesión n.º 6866 extraordinaria**, celebrada por el Consejo Universitario a las catorce horas con dos minutos del día martes diecisiete de diciembre de dos mil veinticuatro por medio de la plataforma Zoom.

Participan los siguientes miembros: Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera, director, Área de Salud; Dr. Germán Antonio Vidaurre Fallas, Área de Ciencias Básicas; Dr. Carlos Palma Rodríguez, Área de Ciencias Sociales; Dr. Eduardo Calderón Obaldía, Área de Ingeniería; 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; MTE Stephanie Fallas Navarro, sector administrativo; 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, Dr. Eduardo Calderón Obaldía, Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, MTE Stephanie Fallas Navarro, 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. Gustavo Gutiérrez Espeleta.

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

1. **Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional:** Valorar la posible modificación del acuerdo de la sesión n.º 5574, artículo 5 según lo propuesto en el oficio CI-540-2023. (Dictamen CAUCO-14-2024).
2. **Comisión de Asuntos Jurídicos:** Reforma parcial al *Reglamento de la Oficina Jurídica* para adicionar un párrafo final en el artículo 3, un inciso ñ) en el artículo 4, dos incisos o) y p) en el artículo 10 y dos transitorios. (Dictamen CAJ-18-2024).
3. **Comisión de Coordinadores Permanentes:** Análisis de las modificaciones al *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica* presentadas por la Rectoría. (Pase CU-51-2024, del 18 de junio de 2024). (Dictamen CCCP-7-2024).
4. **Comisión de Docencia y Posgrado:** Propuesta de reformas al *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente* (Dictamen CDP-11-2024).

ARTÍCULO 1

La Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional presenta el Dictamen CAUCO-14-2024 referente a valorar la posible modificación del acuerdo de la sesión N.º 5574, artículo 5 según lo propuesto en el oficio CI-540-2023.

LA MTE STEPHANIE FALLAS NAVARRO informa que este caso se relaciona con la solicitud que hizo el Centro de Informática (CI) en relación con el acuerdo que se había tomado ya hace algunos años sobre el uso de software libre en la Institución.

Seguidamente, expone el dictamen, que, a la letra, dice:

ANTECEDENTES

1. El Consejo Universitario, en la sesión n.º 5574, artículo 5, del martes 13 de setiembre de 2011, acordó:

1. *Declarar el software libre como una alternativa viable para el desarrollo de las diferentes comunidades del país y que su difusión y uso crea nuevas oportunidades que permiten acceder a herramientas de tecnología que promuevan la construcción del conocimiento.*
2. *Solicitar a la Administración:*
 - a. *Declarar de interés institucional el uso, promoción, investigación para la personalización y desarrollo y enseñanza del software libre en la Universidad de Costa Rica y su integración en todas las áreas donde sea competencia la enseñanza y uso de las tecnologías de la información. Asimismo, se le solicita instar a las autoridades de las diversas unidades académicas, de investigación y administrativas a adoptar el uso del software libre en aquellas actividades en las que este demuestre tener la misma o mejor funcionalidad que su equivalente propietario.*
 - b. *Declarar de interés institucional el uso de los conjuntos de programas para ofimática llamados OpenOffice.org y LibreOffice, sin que esto vaya en detrimento de la libertad de seleccionar cualquier otro conjunto de aplicaciones que apoyen de forma nativa el formato abierto ODF y se encuentren desarrolladas bajo licencias libres.*
 - c. *Implementar la estrategia de migración a software de ofimática libre detallada en el documento Propuesta de adopción de formatos abiertos y ofimática libre en la UCR y demás documentos de apoyo, en concordancia con la clasificación de tres bandas de uso del software en la Universidad, establecidas por el Centro de Informática.*
 - d. *Adoptar, a escala institucional, el formato de documento abierto ODF¹ para la creación, almacenamiento, uso e intercambio de archivos de ofimática en la Universidad y el formato de documento portátil estándar PDF² para el intercambio de archivos fuera de la Universidad.*
 - e. *Destinar los recursos económicos requeridos para que en un periodo de dos años la Institución realice la adopción del formato de documento abierto ODF para la creación, almacenamiento, uso e intercambio de archivos de ofimática en la Universidad y el formato de documento portátil estándar (PDF), para el intercambio de archivos fuera de la Universidad.*
 - f. *Presentar un informe al Consejo Universitario sobre el desarrollo de estas acciones en agosto del 2012.*
2. El Centro de Informática, envió el oficio CI-540-2023, del 13 de marzo de 2023, dirigido al Consejo universitario, en el cual solicita actualizar los acuerdos del Órgano Colegiado, realizados en la sesión n.º 5574, artículo 5, del martes 13 de setiembre de 2011, relacionados con la propuesta de *software* libre en la Universidad de Costa Rica. La solicitud se fundamenta en cambios tecnológicos, costos ocultos y la falta de viabilidad técnica del proyecto original.

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

3. El Consejo Universitario, en la sesión n.º 6690, artículo 2, inciso k), del martes 18 de abril de 2023, acordó:
(...) hacer un pase a la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional para que valore la posible modificación del acuerdo de la sesión N.º 5574, artículo 5 según lo propuesto en el oficio CI-540-2023.
4. La Dirección del Consejo Universitario trasladó a la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional el acuerdo y la documentación, con el propósito de que se dictamine sobre el asunto en cuestión (Pase CU-28-2023, del 19 de abril de 2023).

ANÁLISIS

Origen del caso

El caso tiene origen a partir del oficio CI-540-2023, del 13 de marzo de 2023, por el cual el Consejo Universitario en la sesión n.º 6690, artículo 2, inciso k), del 18 de abril del 2023, acordó encomendar a la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional, *valorar la posible modificación de los acuerdos tomados en la sesión N.º 5574, artículo 5, del martes 13 de setiembre de 2011, relacionados con la propuesta de software libre en la Universidad de Costa Rica.*

1 En inglés, ODF: Open Document Format for Office Applications, norma internacional ISO/IEC 26300:2006.

2 En inglés, PDF: Portable Document Format, norma internacional ISO 19005-1:2005 .

Propósito

El propósito de este caso es actualizar los acuerdos del Consejo Universitario establecidos en la sesión n.º 6690, artículo 2, inciso k), relativos a la propuesta de *software* libre en la Universidad de Costa Rica, con el fin de adecuarlos a las necesidades tecnológicas actuales, fomentar la flexibilidad en la selección de herramientas, minimizar costos ocultos y fortalecer la preservación documental a largo plazo.

Criterio y normativa**Oficio CI-540-2023, del 13 de marzo de 2023**

Mediante este oficio, el Centro de Informática solicita al Consejo Universitario modificar los acuerdos establecidos en la sesión del Órgano Colegiado n.º 5574 (2011), relacionados con la propuesta de *software* libre en la Universidad de Costa Rica. Se mencionan a continuación las consideraciones expuestas en el documento:

- El proyecto de *software* libre, desde el 2019, quedó sin presupuesto ni personal, por lo que dejó de ser operativo. El OpenOffice, *software* promovido inicialmente, fue discontinuado y su futuro es incierto.
- El uso de LibreOffice en la Universidad de Costa Rica implicó costos operativos altos, ya que fue necesario invertir en capacitación y soporte técnico especializado. Además, su uso representó una curva de aprendizaje mayor, lo que redujo la productividad del estudiantado y del personal docente y administrativo. También, requirió contratar personal adicional para crear plantillas y formatos que fueran compatibles, lo que aumentó los recursos necesarios. Por último, el hecho de que los estudiantes utilizaran diferentes programas de ofimática generó desigualdades en su aprendizaje digital, lo que afectó la equidad y la adquisición uniforme de habilidades tecnológicas.
- Los problemas de compatibilidad de LibreOffice fomentaron que los documentos generados no fueran totalmente funcionales con herramientas utilizadas por otras instituciones y organismos externos. Esta limitación perjudicó la trazabilidad de los documentos.
- La preservación de la información a largo plazo enfrentó desafíos, ya que el formato ODF no garantiza la conservación adecuada sin un manejo específico de la metadata. Por ello, el Centro de Informática propone adoptar estándares internacionales, como la norma ISO 14721 (OAIS), para asegurar una gestión efectiva de los documentos digitales.
- La modificación de los acuerdos busca actualizar la política institucional sobre herramientas tecnológicas en la Universidad de Costa Rica. Se plantea redefinir el uso del *software* libre como una opción viable en áreas específicas, con el objetivo de fomentar su implementación donde sea competitivo frente a opciones propietarias. Además, se propone permitir la selección de herramientas ofimáticas oficializadas por el Centro de Informática (CI) que cumplan con estándares abiertos, sin limitarse a OpenOffice o LibreOffice. En cuanto a la preservación documental, se sugiere declararla de interés institucional mediante estándares como OAIS. También, se busca eliminar acuerdos obsoletos relacionados con la obligatoriedad del formato ODF y establecer al Centro de Informática como ente rector en la definición y selección de herramientas tecnológicas, promoviendo un enfoque neutral y adaptado a las necesidades de la institución.

Reglamento del Centro de Informática

Los siguientes son los artículos del *Reglamento del Centro de Informática* que, en su papel de oficina administrativa coadyubante de la Rectoría, respaldan su papel de definir, coordinar y supervisar la implementación de herramientas tecnológicas y estándares dentro de la Universidad de Costa Rica.

ARTÍCULO 2. Las funciones del Centro de Informática son:

(...)

- b) *Elaborar y proponer al Rector o la Rectora planes y políticas apropiadas para la función rectora, la planificación, aplicación, desarrollo e implantación de las tecnologías de la información y comunicación en la Universidad, teniendo en cuenta las necesidades de la comunidad universitaria.*

- c) Emitir lineamientos, directrices, estándares y normas acorde con el área de competencia, según lo que establece el Reglamento de Oficinas Administrativas.

(...)

- d) Definir, desarrollar y proponer a la Administración Superior y a la comunidad universitaria las directrices, lineamientos, planes, estándares y normas para la adquisición de productos y servicios de tecnologías de información y comunicación.

(...)

- i) Emitir lineamientos, directrices, estándares y normas que aseguren el manejo institucional adecuado y eficiente de la gestión del riesgo, seguridad de la información, continuidad de los servicios institucionales, planes de contingencia, evaluación de los servicios institucionales, evaluación de desempeño de la gestión y aprovechamiento de los recursos de tecnologías de información y comunicación y en otras áreas de su competencia, según lo que establece el Reglamento de Oficinas Administrativas.

(...)

- ñ) Velar por el óptimo aprovechamiento de los recursos de tecnología de la información y comunicación en la institución, así como una inversión eficiente de los mismos.

ARTÍCULO 45. El personal que administra los Recursos Informáticos Desconcentrados que incluyen datos, sistemas y/o aplicaciones e infraestructura tecnológica, instalaciones y personal, se registrará y aplicará la normativa y procesos técnicos, directrices y lineamientos emitidos por el Centro de Informática. (...)

ARTÍCULO 46. Las funciones del personal que administra los Recursos

Informáticos Desconcentrados son:

- (...) g) Promover el uso de las herramientas institucionales recomendadas, diseñadas o desarrolladas por el Centro de Informática. [énfasis añadido]

REFLEXIONES DE LA COMISIÓN

La Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional (CAUCO) consideró, dentro del análisis inicial del caso, lo estipulado en el *Reglamento del Centro de Informática* y el oficio CI-540-2023, del 13 de marzo de 2023.

No obstante, mediante el oficio CAUCO-16-2023, del 19 de octubre de 2023, la comisión estimó necesario solicitar una ampliación de información que respaldara con datos concretos lo expuesto en el oficio CI-540-2023. En respuesta, el Centro de Informática emitió el oficio CI-211-2024, del 23 de febrero de 2024, en el cual presentó los siguientes argumentos:

- Desde 2014, la Universidad de Costa Rica ha mantenido un contrato de licencias con Microsoft, el cual ha evolucionado hacia un modelo más inclusivo y eficiente. A partir de 2021, se democratizó el acceso a Microsoft Office 365, lo que ha permitido que toda la comunidad universitaria (estudiantes, docentes y personal administrativo) pueda beneficiarse de estas herramientas. En 2024, el costo anual del contrato es de ₡158 716 104.
- El licenciamiento de Microsoft ofrece múltiples beneficios para la Universidad de Costa Rica, como las herramientas colaborativas Planner, Teams y Power BI, que facilitan la gestión de proyectos y el análisis de datos. Además, el uso de Teams ha permitido reducir los costos en telefonía fija en ₡251 142 348 anuales. También simplifica la gestión de licencias para aplicaciones especializadas, como Visio y Project, en laboratorios y servidores, lo que ha optimizado los recursos institucionales.
- Entre 2012 y 2016, la UCR impulsó la adopción de LibreOffice mediante capacitaciones y migración de equipos. Sin embargo, desde 2017, la falta de presupuesto detuvo el programa, y las constantes actualizaciones, junto con el soporte técnico requerido, elevaron los costos a ₡696 984 000 anuales. Además, el personal dedicado al soporte de LibreOffice representaba un gasto adicional de ₡192 000 000 anuales, lo que dificultó la sostenibilidad de la iniciativa.
- El análisis comparativo de costos muestra que el uso de LibreOffice implica gastos elevados debido al soporte, actualizaciones y tiempo de capacitación, ya que alcanza ₡696 984 000 anuales. En contraste, Microsoft Office

365 presenta un costo fijo anual de ₡158 716 104, que además incluye herramientas colaborativas como Teams y Planner, lo que refuerza su relación costo-beneficio.

- El CI propone flexibilizar el acuerdo n.º 5574 para eliminar la restricción de utilizar únicamente una solución ofimática en la Universidad, y permitir así el uso de herramientas que optimicen el valor institucional con base en criterios tecnológicos. Además, sugiere adoptar estándares abiertos, como los formatos ODF y PDF, a fin de garantizar la preservación y accesibilidad de la información. Finalmente, plantea delegar al Centro de Informática la autoridad para definir las herramientas tecnológicas más adecuadas, de acuerdo con las necesidades institucionales.

Adicionalmente, la comisión, mediante el oficio CAUCO-8-2024 del 21 de marzo de 2024, solicitó al Centro de Informática responder las siguientes consultas: ¿cuál ha sido el costo anual del mantenimiento del *software* libre?, ¿cómo se gestionó el recurso humano (16 personas) que integraba el equipo de migración a *software* libre?, ¿qué decisiones se han tomado desde su implementación hasta la fecha? y ¿cuánto ahorro ha generado la Institución en licencias desde la implementación del *software* libre, desglosado por año, y en qué se ha utilizado ese ahorro? Asimismo, se solicitó un desglose detallado del costo de ₡158 716 104,00 correspondiente a la licencia de Microsoft Office 365, que incluya los componentes cubiertos por esta inversión y las áreas de la Universidad que se beneficiarían de ella.

En ese sentido, el Centro de Informática respondió mediante el oficio CI-809-2024, del 8 de noviembre de 2024, lo siguiente:

- Las herramientas de OpenOffice utilizadas actualmente por la Universidad de Costa Rica han quedado desactualizadas, lo que plantea serios riesgos para la seguridad de la información institucional.
- Sobre el uso de *software* libre existe una ausencia de registros claros relacionados con el ahorro económico que su implementación ha generado. Además, a pesar de adoptar esta alternativa, la Institución continuó adquiriendo licencias de Microsoft, lo que resultó en un uso desigual de herramientas tecnológicas entre las diferentes unidades académicas. Esta situación en la adopción de *software* generó inequidades operativas y dificultó la estandarización y la colaboración efectiva entre las áreas de la Universidad.
- El contrato actual de licencias Microsoft, valorado en ₡158 716 104, incluye una amplia gama de servicios y herramientas esenciales para la operación de la Universidad de Costa Rica. Entre estos se destacan Microsoft 365 para ofimática, Teams Phone para servicios de telefonía, Power BI para análisis de datos, así como Visio y Project para la gestión de proyectos y creación de diagramas. Además, el contrato abarca licencias para servidores, sistemas operativos y desarrollo de *software*. Desde 2022, la integración de todas estas licencias en un único contrato ha permitido optimizar los costos mediante el aprovechamiento de economías de escala, con el objetivo de lograr una gestión más eficiente y económica de las herramientas tecnológicas.
- Se destaca la necesidad de adoptar un enfoque de neutralidad tecnológica que permita a la Institución adaptarse a las herramientas más actuales y funcionales, sin depender exclusivamente de un fabricante o marca específica. Al fomentar esta flexibilidad, la Universidad puede responder de manera más eficiente a las necesidades cambiantes de su comunidad académica y administrativa, y maximizar el valor institucional mientras mantiene su competitividad tecnológica.

Con base en lo expuesto, la comisión determinó la necesidad de derogar los acuerdos adoptados por el Consejo Universitario en la sesión n.º 5574, artículo 5, del 13 de septiembre de 2011. Asimismo, se acordó implementar un enfoque estratégico para la gestión del *software* en la Universidad de Costa Rica. Como parte de este enfoque, se declaró de interés institucional la preservación adecuada y la interoperabilidad de los documentos digitales por medio de estándares internacionales. Además, se instó a la Administración, en coordinación con el Centro de Informática, a garantizar el uso de herramientas ofimáticas que se ajusten a las necesidades específicas de las distintas instancias universitarias. Por último, se solicitó la presentación de un informe anual que detalle el uso del presupuesto destinado al *software*, con el fin de asegurar transparencia y eficiencia en su gestión. Los argumentos principales que respaldan la decisión de la CAUCO son los siguientes:

Desafíos del *software* libre

La implementación de *software* libre en la Universidad de Costa Rica ha enfrentado diversas críticas relacionadas con su impacto en la operación institucional. La CAUCO señaló que esta transición implicó una curva de aprendizaje significativa, que requirió de capacitaciones adicionales para el personal, sin que existiera evidencia clara de ahorro económico o mejoras en la eficiencia operativa. Además, se identificaron problemas funcionales específicos, como dificultades técnicas en el uso de hojas de cálculo y en la gestión de documentos extensos, lo que generó desafíos en la adopción y uso cotidiano de estas herramientas.

Neutralidad tecnológica, compatibilidad y preservación de documentos

La comisión coincide en que se debe adoptar un enfoque de neutralidad tecnológica, para evitar depender de un único tipo de *software* o fabricante, en vista de los constantes avances y cambios en las tendencias tecnológicas. Esta postura flexible permitirá a la Institución adaptarse a herramientas modernas que respondan a las necesidades específicas de sus unidades, y asegurar al mismo tiempo la interoperabilidad y la optimización de sus capacidades técnicas. Además, destacó la relevancia de la preservación y conservación digital, a fin de garantizar la continuidad de los documentos en el tiempo. Para ello, es esencial que los archivos y sistemas sean mantenidos, actualizados y accesibles en formatos compatibles que aseguren su integridad y disponibilidad futura, en línea con estándares internacionales de conservación.

Responsabilidad de la Administración y del Centro de Informática

La responsabilidad de la Administración y del Centro de Informática en la Universidad de Costa Rica es clave para garantizar una gestión tecnológica eficiente y alineada con las necesidades institucionales. De acuerdo con el *Reglamento del Centro de Informática*, esta unidad, como oficina coadyuvante de la Rectoría, tiene el deber de procurar la implementación de herramientas tecnológicas que respondan a los requerimientos específicos de las diversas instancias universitarias.

En este contexto, es relevante evaluar la viabilidad de desarrollar *software* propio como una estrategia para fortalecer la autosuficiencia tecnológica de la Universidad. Esta iniciativa permitiría reducir la dependencia de herramientas externas, optimizar costos y garantizar un control más directo sobre las soluciones tecnológicas utilizadas.

Además, la CAUCO enfatizó la necesidad de establecer un monitoreo constante y un reporte anual sobre el uso y la asignación presupuestaria en *software*. Como parte de esta estrategia, se propuso solicitar a la Administración un informe anual detallado que documente cómo se ha utilizado el presupuesto destinado al *software* y cuál ha sido su impacto en el desarrollo institucional. Esta medida busca fomentar la transparencia, la rendición de cuentas y una mejor planificación estratégica en la adopción de soluciones tecnológicas, para contribuir al fortalecimiento del quehacer universitario.

PROPUESTA DE ACUERDO

La Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional presenta al plenario la siguiente propuesta de acuerdo:

CONSIDERANDO QUE:

1. El Consejo Universitario, en la sesión n.º 5574, artículo 5, del martes 13 de setiembre de 2011, acordó:
 1. *Declarar el software libre como una alternativa viable para el desarrollo de las diferentes comunidades del país y que su difusión y uso crea nuevas oportunidades que permiten acceder a herramientas de tecnología que promuevan la construcción del conocimiento.*
 2. *Solicitar a la Administración:*
 - a. *Declarar de interés institucional el uso, promoción, investigación para la personalización y desarrollo y enseñanza del software libre en la Universidad de Costa Rica y su integración en todas las áreas donde sea competencia la enseñanza y uso de las tecnologías de la información. Asimismo, se le solicita instar a las autoridades de las diversas unidades académicas, de investigación y administrativas a adoptar el uso del software libre en aquellas actividades en las que este demuestre tener la misma o mejor funcionalidad que su equivalente propietario.*

- b. Declarar de interés institucional el uso de los conjuntos de programas para ofimática llamados OpenOffice.org y LibreOffice, sin que esto vaya en detrimento de la libertad de seleccionar cualquier otro conjunto de aplicaciones que apoyen de forma nativa el formato abierto ODF y se encuentren desarrolladas bajo licencias libres.
 - c. Implementar la estrategia de migración a software de ofimática libre detallada en el documento *Propuesta de adopción de formatos abiertos y ofimática libre en la UCR y demás documentos de apoyo, en concordancia con la clasificación de tres bandas de uso del software en la Universidad, establecidas por el Centro de Informática.*
 - d. Adoptar, a escala institucional, el formato de documento abierto ODF³ para la creación, almacenamiento, uso e intercambio de archivos de ofimática en la Universidad y el formato de documento portátil estándar PDF⁴ para el intercambio de archivos fuera de la Universidad.
 - e. Destinar los recursos económicos requeridos para que en un periodo de dos años la Institución realice la adopción del formato de documento abierto ODF para la creación, almacenamiento, uso e intercambio de archivos de ofimática en la Universidad y el formato de documento portátil estándar (PDF), para el intercambio de archivos fuera de la Universidad.
 - f. Presentar un informe al Consejo Universitario sobre el desarrollo de estas acciones en agosto del 2012.
2. El Centro de Informática, envió el oficio CI-540-2023, del 13 de marzo de 2023, dirigido al Consejo universitario, en el cual solicita actualizar los acuerdos del Órgano Colegiado, realizados en la sesión n.º 5574, artículo 5, del martes 13 de setiembre de 2011, relacionados con la propuesta de *software* libre en la Universidad de Costa Rica. La solicitud se fundamenta en cambios tecnológicos, costos ocultos y la falta de viabilidad técnica del proyecto original.
3. El Consejo Universitario, en la sesión n.º 6690, artículo 2, inciso k), del martes 18 de abril de 2023, acordó:
(...) hacer un pase a la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional para que valore la posible modificación del acuerdo de la sesión N.º 5574, artículo 5 según lo propuesto en el oficio CI-540-2023.
4. La Dirección del Consejo Universitario trasladó a la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional (CAUCO) el acuerdo y la documentación, con el propósito de que se dictamine sobre el asunto en cuestión (Pase CU-28-2023, del 19 de abril de 2023).
5. El caso surge del oficio CI-540-2023, del 13 de marzo de 2023, en el que el Consejo Universitario, durante la sesión n.º 6690 del 18 de abril de 2023, encomendó a la CAUCO evaluar la posible modificación de los acuerdos adoptados en la sesión n.º 5574 del 13 de septiembre de 2011, relacionados con la propuesta de *software* libre en la Universidad de Costa Rica. El objetivo es actualizar dichos acuerdos para adaptarlos a las necesidades tecnológicas actuales, promover la flexibilidad en la selección de herramientas, reducir costos ocultos y garantizar una adecuada preservación documental a largo plazo.
6. La Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional consideró, dentro del análisis inicial del caso, lo estipulado en el *Reglamento del Centro de Informática* y el oficio CI-540-2023, del 13 de marzo de 2023.
7. Mediante el oficio CI-540-2023, del 13 de marzo de 2023, el Centro de Informática solicita al Consejo Universitario modificar los acuerdos establecidos en la sesión del Órgano Colegiado n.º 5574 (2011), relacionados con la propuesta de *software* libre en la Universidad de Costa Rica. A continuación, se presentan las consideraciones planteadas en dicho documento:
 1. El proyecto de *software* libre, desde el 2019, quedó sin presupuesto ni personal, por lo que dejó de ser operativo. El OpenOffice, *software* promovido inicialmente, fue discontinuado y su futuro es incierto.
 2. El uso de LibreOffice en la Universidad de Costa Rica implicó costos operativos altos, ya que fue necesario invertir en capacitación y soporte técnico especializado. Además, su uso representó una curva de aprendizaje mayor, lo que redujo la productividad del estudiantado y del personal docente y administrativo. También, requirió contratar personal adicional para crear plantillas y formatos que fueran compatibles, lo que aumentó

3 En inglés, ODF: Open Document Format for Office Applications, norma internacional ISO/IEC 26300:2006.

4 En inglés, PDF: Portable Document Format, norma internacional ISO 19005-1:2005 .

los recursos necesarios. Por último, el hecho de que los estudiantes utilizaran diferentes programas de ofimática generó desigualdades en su aprendizaje digital, lo que afectó la equidad y la adquisición uniforme de habilidades tecnológicas.

3. Los problemas de compatibilidad de LibreOffice fomentaron que los documentos generados no fueran totalmente funcionales con herramientas utilizadas por otras instituciones y organismos externos. Esta limitación perjudicó la trazabilidad de los documentos.
 4. La preservación de la información a largo plazo enfrentó desafíos, ya que el formato ODF no garantiza la conservación adecuada sin un manejo específico de la metadata. Por ello, el Centro de Informática propone adoptar estándares internacionales, como la norma ISO 14721 (OAIS), para asegurar una gestión efectiva de los documentos digitales.
 5. La modificación de los acuerdos busca actualizar la política institucional sobre herramientas tecnológicas en la Universidad de Costa Rica. Se plantea redefinir el uso del *software* libre como una opción viable en áreas específicas, con el objetivo de fomentar su implementación donde sea competitivo frente a opciones propietarias. Además, se propone permitir la selección de herramientas ofimáticas oficializadas por el Centro de Informática (CI) que cumplan con estándares abiertos, sin limitarse a OpenOffice o LibreOffice. En cuanto a la preservación documental, se sugiere declararla de interés institucional mediante estándares como OAIS. También, se busca eliminar acuerdos obsoletos relacionados con la obligatoriedad del formato ODF y establecer al Centro de Informática como ente rector en la definición y selección de herramientas tecnológicas, a fin de promover un enfoque neutral y adaptado a las necesidades de la Institución.
8. Los siguientes son los artículos del *Reglamento del Centro de Informática* que, en su papel de oficina administrativa coadyudante de la Rectoría, respaldan su papel de definir, coordinar y supervisar la implementación de herramientas tecnológicas y estándares dentro de la Universidad de Costa Rica:

ARTÍCULO 2. Las funciones del Centro de Informática son:

(...)

- b) Elaborar y proponer al Rector o la Rectora planes y políticas apropiadas para la función rectora, la planificación, aplicación, desarrollo e implantación de las tecnologías de la información y comunicación en la Universidad, teniendo en cuenta las necesidades de la comunidad universitaria.
- c) Emitir lineamientos, directrices, estándares y normas acorde con el área de competencia, según lo que establece el Reglamento de Oficinas Administrativas.

(...)

- d) Definir, desarrollar y proponer a la Administración Superior y a la comunidad universitaria las directrices, lineamientos, planes, estándares y normas para la adquisición de productos y servicios de tecnologías de información y comunicación.

(...)

- i) Emitir lineamientos, directrices, estándares y normas que aseguren el manejo institucional adecuado y eficiente de la gestión del riesgo, seguridad de la información, continuidad de los servicios institucionales, planes de contingencia, evaluación de los servicios institucionales, evaluación de desempeño de la gestión y aprovechamiento de los recursos de tecnologías de información y comunicación y en otras áreas de su competencia, según lo que establece el Reglamento de Oficinas Administrativas.

(...)

- ñ) Velar por el óptimo aprovechamiento de los recursos de tecnología de la información y comunicación en la institución, así como una inversión eficiente de los mismos.

ARTÍCULO 45. El personal que administra los Recursos Informáticos Desconcentrados que incluyen datos, sistemas y/o aplicaciones e infraestructura tecnológica, instalaciones y personal, se regirá y aplicará la normativa y procesos técnicos, directrices y lineamientos emitidos por el Centro de Informática. (...)

ARTÍCULO 46. Las funciones del personal que administra los Recursos

Informáticos Desconcentrados son:

(...) g) Promover el uso de las herramientas institucionales recomendadas, diseñadas o desarrolladas por el Centro de Informática. [énfasis añadido]

9. Mediante el oficio CAUCO-16-2023, del 19 de octubre de 2023, la comisión estimó necesario solicitar una ampliación de información que respaldara con datos concretos lo expuesto en el oficio CI-540-2023. En respuesta, el Centro de Informática emitió el oficio CI-211-2024, del 23 de febrero de 2024, en el cual presentó los siguientes argumentos:
 1. Desde 2014, la Universidad de Costa Rica ha mantenido un contrato de licencias con Microsoft, el cual ha evolucionado hacia un modelo más inclusivo y eficiente. A partir de 2021, se democratizó el acceso a Microsoft Office 365, lo que ha permitido que toda la comunidad universitaria (estudiantes, docentes y personal administrativo) pueda beneficiarse de estas herramientas. En 2024, el costo anual del contrato es de ₡158 716 104.
 2. El licenciamiento de Microsoft ofrece múltiples beneficios para la Universidad de Costa Rica, como las herramientas colaborativas Planner, Teams y Power BI, que facilitan la gestión de proyectos y el análisis de datos. Además, el uso de Teams ha permitido reducir los costos en telefonía fija en ₡251 142 348 anuales. También simplifica la gestión de licencias para aplicaciones especializadas, como Visio y Project, en laboratorios y servidores, lo que ha optimizado los recursos institucionales.
 3. Entre 2012 y 2016, la UCR impulsó la adopción de LibreOffice mediante capacitaciones y migración de equipos. Sin embargo, desde 2017, la falta de presupuesto detuvo el programa, y las constantes actualizaciones, junto con el soporte técnico requerido, elevaron los costos a ₡696 984 000 anuales. Además, el personal dedicado al soporte de LibreOffice representaba un gasto adicional de ₡192 000 000 anuales, lo que dificultó la sostenibilidad de la iniciativa.
 4. El análisis comparativo de costos muestra que el uso de LibreOffice implica gastos elevados debido al soporte, actualizaciones y tiempo de capacitación, ya que alcanza ₡696 984 000 anuales. En contraste, Microsoft Office 365 presenta un costo fijo anual de ₡158 716 104, que además incluye herramientas colaborativas como Teams y Planner, lo que refuerza su relación costo-beneficio.
 5. El Centro de Informática propone flexibilizar el acuerdo n.º 5574 para eliminar la restricción de utilizar únicamente una solución ofimática en la Universidad, y permitir así el uso de herramientas que optimicen el valor institucional con base en criterios tecnológicos. Además, sugiere adoptar estándares abiertos, como los formatos ODF y PDF, a fin de garantizar la preservación y accesibilidad de la información. Finalmente, plantea delegar al CI la autoridad para definir las herramientas tecnológicas más adecuadas, de acuerdo con las necesidades institucionales.
10. De manera adicional, la comisión, mediante el oficio CAUCO-8-2024 del 21 de marzo de 2024, solicitó al CI responder las siguientes consultas: ¿cuál ha sido el costo anual del mantenimiento del *software* libre?, ¿cómo se gestionó el recurso humano (16 personas) que integraba el equipo de migración a *software* libre?, ¿qué decisiones se han tomado desde su implementación hasta la fecha?, ¿cuánto ahorro ha generado la Institución en licencias desde la implementación del *software* libre, desglosado por año, y en qué se ha utilizado ese ahorro? Asimismo, se solicitó un desglose detallado del costo de ₡158 716 104,00 correspondiente a la licencia de Microsoft Office 365, que incluya los componentes cubiertos por esta inversión y las áreas de la Universidad que se beneficiarían de ella.
11. En este contexto, el Centro de Informática emitió su respuesta a través del oficio CI-809-2024, del 8 de noviembre de 2024, en los siguientes términos:
 1. Las herramientas de OpenOffice utilizadas actualmente por la Universidad de Costa Rica han quedado desactualizadas, lo que plantea serios riesgos para la seguridad de la información institucional.
 2. Sobre el uso de *software* libre existe una ausencia de registros claros relacionados con el ahorro económico que su implementación ha generado. Además, a pesar de adoptar esta alternativa, la Institución continuó adquiriendo licencias de Microsoft, lo que resultó en un uso desigual de herramientas tecnológicas entre las diferentes unidades académicas. Esta situación en la adopción de *software* generó inequidades operativas y dificultó la estandarización y la colaboración efectiva entre las áreas de la Universidad.

3. El contrato actual de licencias Microsoft, valorado en ₡158 716 104, incluye una amplia gama de servicios y herramientas esenciales para la operación de la Universidad de Costa Rica. Entre estos se destacan Microsoft 365 para ofimática, Teams Phone para servicios de telefonía, Power BI para análisis de datos, así como Visio y Project para la gestión de proyectos y creación de diagramas. Además, el contrato abarca licencias para servidores, sistemas operativos y desarrollo de *software*. Desde 2022, la integración de todas estas licencias en un único contrato ha permitido optimizar los costos mediante el aprovechamiento de economías de escala, con el objetivo de lograr una gestión más eficiente y económica de las herramientas tecnológicas.
4. Se destaca la necesidad de adoptar un enfoque de neutralidad tecnológica que permita a la Institución adaptarse a las herramientas más actuales y funcionales, sin depender exclusivamente de un fabricante o marca específica. Al fomentar esta flexibilidad, la Universidad puede responder de manera más eficiente a las necesidades cambiantes de su comunidad académica y administrativa, y maximizar el valor institucional mientras mantiene su competitividad tecnológica.
12. La implementación de *software* libre en la Universidad de Costa Rica ha enfrentado diversas críticas relacionadas con su impacto en la operación institucional. La CAUCO señaló que esta transición implicó una curva de aprendizaje significativa, que requirió de capacitaciones adicionales para el personal, sin que existiera evidencia clara de ahorro económico o mejoras en la eficiencia operativa. Además, se identificaron problemas funcionales específicos, como dificultades técnicas en el uso de hojas de cálculo y en la gestión de documentos extensos, lo que generó desafíos en la adopción y uso cotidiano de estas herramientas.
13. La Comisión consideró que la responsabilidad de la Administración y del Centro de Informática en la Universidad de Costa Rica es clave para garantizar una gestión tecnológica eficiente y alineada con las necesidades institucionales. De acuerdo con el *Reglamento del Centro de Informática*, esta unidad, como oficina coadyuvante de la Rectoría, tiene el deber de procurar la implementación de herramientas tecnológicas que respondan a los requerimientos específicos de las diversas instancias universitarias. En este contexto, es relevante evaluar la viabilidad de desarrollar *software* propio como una estrategia para fortalecer la autosuficiencia tecnológica de la Universidad. Esta iniciativa permitiría reducir la dependencia de herramientas externas, optimizar costos y garantizar un control más directo sobre las soluciones tecnológicas utilizadas.
14. La CAUCO enfatizó la necesidad de establecer un monitoreo constante y un reporte anual sobre el uso y la asignación presupuestaria en *software*. Por consiguiente, se considera relevante solicitar a la Administración un informe anual detallado que documente cómo se ha utilizado el presupuesto destinado al *software* y cuál ha sido su impacto en el desarrollo institucional. Esta medida busca fomentar la transparencia, la rendición de cuentas y una mejor planificación estratégica en la adopción de soluciones tecnológicas, para contribuir al fortalecimiento del quehacer universitario.

ACUERDA

1. Derogar los acuerdos tomados en la sesión del Consejo Universitario n.º 5574, artículo 5, del 13 de setiembre de 2011.
2. Respecto al uso de *software* en la Universidad de Costa Rica, lo siguiente:
 - a) Declarar de interés institucional la adecuada conservación, preservación e interoperabilidad de documentos y sistemas. Las herramientas de ofimática utilizadas en cualquier contexto deben satisfacer las necesidades de las personas usuarias y, de manera prioritaria, cumplir con los requisitos de preservación y conservación de información establecidos en el modelo *Open Archival Information System* (OAIS), en conformidad con las normas de referencia aplicables para la conservación de objetos digitales en archivos.
 - b) La Administración, en coordinación con el Centro de Informática, deberá garantizar el uso de herramientas adecuadas al contexto específico. Para ello, se deberán considerar y establecer herramientas de ofimática que respondan a los requerimientos particulares de las instancias universitarias.
3. Solicitar a la Administración la presentación de un informe anual sobre el uso del presupuesto destinado al *software*.

LA MTE STEPHANIE FALLAS NAVARRO comunica que aquí concluyen los acuerdos que propone la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional al plenario. Agradece el análisis y la discusión que se tuvo sobre este caso, al Dr. Germán Vidaurre Fallas, a la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, al Dr. Eduardo Calderón Obaldía, al Dr. Roberto Guillén Pacheco y también a la asesora Mag. Joselyn Valverde Monestel, quien la ayudó a construir toda esta reflexión y propuesta de acuerdo, así como al CI, quienes aportaron los insumos y la iniciativa de acuerdo al Consejo Universitario (CU). Queda atenta para consultas.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA agradece a la MTE Stephanie Fallas Navarro por la lectura y el trabajo realizado por parte de la comisión y de ella en calidad de coordinadora.

Seguidamente, somete a discusión el dictamen y, al no haber comentarios, somete a votación la propuesta de acuerdo, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Carlos Palma Rodríguez, Dr. Eduardo Calderón Obaldía, Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, Dr. Carlos Araya Leandro, MTE Stephanie Fallas Navarro, 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: Once votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

1. El Consejo Universitario, en la sesión n.º 5574, artículo 5, del martes 13 de setiembre de 2011, acordó:

- 1. *Declarar el software libre como una alternativa viable para el desarrollo de las diferentes comunidades del país y que su difusión y uso crea nuevas oportunidades que permiten acceder a herramientas de tecnología que promuevan la construcción del conocimiento.***
- 2. *Solicitar a la Administración:***
 - a. *Declarar de interés institucional el uso, promoción, investigación para la personalización y desarrollo y enseñanza del software libre en la Universidad de Costa Rica y su integración en todas las áreas donde sea competencia la enseñanza y uso de las tecnologías de la información. Asimismo, se le solicita instar a las autoridades de las diversas unidades académicas, de investigación y administrativas a adoptar el uso del software libre en aquellas actividades en las que este demuestre tener la misma o mejor funcionalidad que su equivalente propietario.***
 - b. *Declarar de interés institucional el uso de los conjuntos de programas para ofimática llamados OpenOffice.org y LibreOffice, sin que esto vaya en detrimento de la libertad de seleccionar cualquier otro conjunto de aplicaciones que apoyen de forma nativa el formato abierto ODF y se encuentren desarrolladas bajo licencias libres.***
 - c. *Implementar la estrategia de migración a software de ofimática libre detallada en el documento Propuesta de adopción de formatos abiertos y ofimática libre en la UCR y demás documentos de apoyo, en concordancia con la clasificación de tres bandas de uso del software en la Universidad, establecidas por el Centro de Informática.***
 - d. *Adoptar, a escala institucional, el formato de documento abierto ODF⁵ para la creación, almacenamiento, uso e intercambio de archivos de ofimática en la Universidad y el formato de documento portátil estándar PDF⁶ para el intercambio de archivos fuera de la Universidad.***

⁵ En inglés, ODF: Open Document Format for Office Applications, norma internacional ISO/IEC 26300:2006.

⁶ En inglés, PDF: Portable Document Format, norma internacional ISO 19005-1:2005.

- e. *Destinar los recursos económicos requeridos para que en un periodo de dos años la Institución realice la adopción del formato de documento abierto ODF para la creación, almacenamiento, uso e intercambio de archivos de ofimática en la Universidad y el formato de documento portátil estándar (PDF), para el intercambio de archivos fuera de la Universidad.*
 - f. *Presentar un informe al Consejo Universitario sobre el desarrollo de estas acciones en agosto del 2012.*
2. El Centro de Informática, envió el oficio CI-540-2023, del 13 de marzo de 2023, dirigido al Consejo universitario, en el cual solicita actualizar los acuerdos del Órgano Colegiado, realizados en la sesión n.º 5574, artículo 5, del martes 13 de setiembre de 2011, relacionados con la propuesta de *software* libre en la Universidad de Costa Rica. La solicitud se fundamenta en cambios tecnológicos, costos ocultos y la falta de viabilidad técnica del proyecto original.
 3. El Consejo Universitario, en la sesión n.º 6690, artículo 2, inciso k), del martes 18 de abril de 2023, acordó:
(...) hacer un pase a la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional para que valore la posible modificación del acuerdo de la sesión N.º 5574, artículo 5 según lo propuesto en el oficio CI-540-2023.
 4. La Dirección del Consejo Universitario trasladó a la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional (CAUCO) el acuerdo y la documentación, con el propósito de que se dictamine sobre el asunto en cuestión (Pase CU-28-2023, del 19 de abril de 2023).
 5. El caso surge del oficio CI-540-2023, del 13 de marzo de 2023, en el que el Consejo Universitario, durante la sesión n.º 6690 del 18 de abril de 2023, encomendó a la CAUCO evaluar la posible modificación de los acuerdos adoptados en la sesión n.º 5574 del 13 de septiembre de 2011, relacionados con la propuesta de *software* libre en la Universidad de Costa Rica. El objetivo es actualizar dichos acuerdos para adaptarlos a las necesidades tecnológicas actuales, promover la flexibilidad en la selección de herramientas, reducir costos ocultos y garantizar una adecuada preservación documental a largo plazo.
 6. La Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional consideró, dentro del análisis inicial del caso, lo estipulado en el *Reglamento del Centro de Informática* y el oficio CI-540-2023, del 13 de marzo de 2023.
 7. Mediante el oficio CI-540-2023, del 13 de marzo de 2023, el Centro de Informática solicita al Consejo Universitario modificar los acuerdos establecidos en la sesión del Órgano Colegiado n.º 5574 (2011), relacionados con la propuesta de *software* libre en la Universidad de Costa Rica. A continuación, se presentan las consideraciones planteadas en dicho documento:
 1. El proyecto de *software* libre, desde el 2019, quedó sin presupuesto ni personal, por lo que dejó de ser operativo. El OpenOffice, *software* promovido inicialmente, fue descontinuado y su futuro es incierto.
 2. El uso de LibreOffice en la Universidad de Costa Rica implicó costos operativos altos, ya que fue necesario invertir en capacitación y soporte técnico especializado. Además, su uso representó una curva de aprendizaje mayor, lo que redujo la productividad del estudiantado y del personal docente y administrativo. También, requirió contratar personal adicional para crear plantillas y formatos que fueran compatibles, lo que aumentó los recursos necesarios. Por último, el hecho de que los estudiantes utilizaran diferentes programas de ofimática generó desigualdades en su aprendizaje digital, lo que afectó la equidad y la adquisición uniforme de habilidades tecnológicas.

3. Los problemas de compatibilidad de LibreOffice fomentaron que los documentos generados no fueran totalmente funcionales con herramientas utilizadas por otras instituciones y organismos externos. Esta limitación perjudicó la trazabilidad de los documentos.
 4. a preservación de la información a largo plazo enfrentó desafíos, ya que el formato ODF no garantiza la conservación adecuada sin un manejo específico de la metadata. Por ello, el Centro de Informática propone adoptar estándares internacionales, como la norma ISO 14721 (OAIS), para asegurar una gestión efectiva de los documentos digitales.
 5. La modificación de los acuerdos busca actualizar la política institucional sobre herramientas tecnológicas en la Universidad de Costa Rica. Se plantea redefinir el uso del *software* libre como una opción viable en áreas específicas, con el objetivo de fomentar su implementación donde sea competitivo frente a opciones propietarias. Además, se propone permitir la selección de herramientas ofimáticas oficializadas por el Centro de Informática (CI) que cumplan con estándares abiertos, sin limitarse a OpenOffice o LibreOffice. En cuanto a la preservación documental, se sugiere declararla de interés institucional mediante estándares como OAIS. También, se busca eliminar acuerdos obsoletos relacionados con la obligatoriedad del formato ODF y establecer al Centro de Informática como ente rector en la definición y selección de herramientas tecnológicas, a fin de promover un enfoque neutral y adaptado a las necesidades de la Institución.
8. Los siguientes son los artículos del *Reglamento del Centro de Informática* que, en su papel de oficina administrativa coadyudante de la Rectoría, respaldan su papel de definir, coordinar y supervisar la implementación de herramientas tecnológicas y estándares dentro de la Universidad de Costa Rica:

ARTÍCULO 2. Las funciones del Centro de Informática son:

(...)

- b) Elaborar y proponer al Rector o la Rectora planes y políticas apropiadas para la función rectora, la planificación, aplicación, desarrollo e implantación de las tecnologías de la información y comunicación en la Universidad, teniendo en cuenta las necesidades de la comunidad universitaria.
- c) *Emitir lineamientos, directrices, estándares y normas acorde con el área de competencia, según lo que establece el Reglamento de Oficinas Administrativas.*

(...)

- d) *Definir, desarrollar y proponer a la Administración Superior y a la comunidad universitaria las directrices, lineamientos, planes, estándares y normas para la adquisición de productos y servicios de tecnologías de información y comunicación.*

(...)

- i) *Emitir lineamientos, directrices, estándares y normas que aseguren el manejo institucional adecuado y eficiente de la gestión del riesgo, seguridad de la información, continuidad de los servicios institucionales, planes de contingencia, evaluación de los servicios institucionales, evaluación de desempeño de la gestión y aprovechamiento de los recursos de tecnologías de información y comunicación y en otras áreas de su competencia, según lo que establece el Reglamento de Oficinas Administrativas.*

(...)

- ñ) *Velar por el óptimo aprovechamiento de los recursos de tecnología de la información y comunicación en la institución, así como una inversión eficiente de los mismos.*

ARTÍCULO 45. *El personal que administra los Recursos Informáticos Desconcentrados que incluyen datos, sistemas y/o aplicaciones e infraestructura tecnológica, instalaciones y personal, se registrará y aplicará la normativa y procesos técnicos, directrices y lineamientos emitidos por el Centro de Informática. (...)*

ARTÍCULO 46. *Las funciones del personal que administra los Recursos*

Informáticos Desconcentrados son:

(...) g) Promover el uso de las herramientas institucionales recomendadas, diseñadas o desarrolladas por el Centro de Informática. [énfasis añadido]

9. Mediante el oficio CAUCO-16-2023, del 19 de octubre de 2023, la comisión estimó necesario solicitar una ampliación de información que respaldara con datos concretos lo expuesto en el oficio CI-540-2023. En respuesta, el Centro de Informática emitió el oficio CI-211-2024, del 23 de febrero de 2024, en el cual presentó los siguientes argumentos:

1. Desde 2014, la Universidad de Costa Rica ha mantenido un contrato de licencias con Microsoft, el cual ha evolucionado hacia un modelo más inclusivo y eficiente. A partir de 2021, se democratizó el acceso a Microsoft Office 365, lo que ha permitido que toda la comunidad universitaria (estudiantes, docentes y personal administrativo) pueda beneficiarse de estas herramientas. En 2024, el costo anual del contrato es de ₡158 716 104.
2. El licenciamiento de Microsoft ofrece múltiples beneficios para la Universidad de Costa Rica, como las herramientas colaborativas Planner, Teams y Power BI, que facilitan la gestión de proyectos y el análisis de datos. Además, el uso de Teams ha permitido reducir los costos en telefonía fija en ₡251 142 348 anuales. También simplifica la gestión de licencias para aplicaciones especializadas, como Visio y Project, en laboratorios y servidores, lo que ha optimizado los recursos institucionales.
3. Entre 2012 y 2016, la UCR impulsó la adopción de LibreOffice mediante capacitaciones y migración de equipos. Sin embargo, desde 2017, la falta de presupuesto detuvo el programa, y las constantes actualizaciones, junto con el soporte técnico requerido, elevaron los costos a ₡696 984 000 anuales. Además, el personal dedicado al soporte de LibreOffice representaba un gasto adicional de ₡192 000 000 anuales, lo que dificultó la sostenibilidad de la iniciativa.
4. El análisis comparativo de costos muestra que el uso de LibreOffice implica gastos elevados debido al soporte, actualizaciones y tiempo de capacitación, ya que alcanza ₡696 984 000 anuales. En contraste, Microsoft Office 365 presenta un costo fijo anual de ₡158 716 104, que además incluye herramientas colaborativas como Teams y Planner, lo que refuerza su relación costo-beneficio.
5. El Centro de Informática propone flexibilizar el acuerdo n.º 5574 para eliminar la restricción de utilizar únicamente una solución ofimática en la Universidad, y permitir así el uso de herramientas que optimicen el valor institucional con base en criterios tecnológicos. Además, sugiere adoptar estándares abiertos, como los formatos ODF y PDF, a fin de garantizar la preservación y accesibilidad de la información. Finalmente, plantea delegar al CI la autoridad para definir las herramientas tecnológicas más adecuadas, de acuerdo con las necesidades institucionales.

10. De manera adicional, la comisión, mediante el oficio CAUCO-8-2024 del 21 de marzo de 2024, solicitó al CI responder las siguientes consultas: ¿cuál ha sido el costo anual del mantenimiento del *software* libre?, ¿cómo se gestionó el recurso humano (16 personas) que integraba el equipo

de migración a *software* libre?, ¿qué decisiones se han tomado desde su implementación hasta la fecha?, ¿cuánto ahorro ha generado la Institución en licencias desde la implementación del *software* libre, desglosado por año, y en qué se ha utilizado ese ahorro? Asimismo, se solicitó un desglose detallado del costo de ₡158 716 104,00 correspondiente a la licencia de Microsoft Office 365, que incluya los componentes cubiertos por esta inversión y las áreas de la Universidad que se beneficiarían de ella.

11. En este contexto, el Centro de Informática emitió su respuesta a través del oficio CI-809-2024, del 8 de noviembre de 2024, en los siguientes términos:

1. Las herramientas de OpenOffice utilizadas actualmente por la Universidad de Costa Rica han quedado desactualizadas, lo que plantea serios riesgos para la seguridad de la información institucional.
2. Sobre el uso de *software* libre existe una ausencia de registros claros relacionados con el ahorro económico que su implementación ha generado. Además, a pesar de adoptar esta alternativa, la Institución continuó adquiriendo licencias de Microsoft, lo que resultó en un uso desigual de herramientas tecnológicas entre las diferentes unidades académicas. Esta situación en la adopción de *software* generó inequidades operativas y dificultó la estandarización y la colaboración efectiva entre las áreas de la Universidad.
3. El contrato actual de licencias Microsoft, valorado en ₡158 716 104, incluye una amplia gama de servicios y herramientas esenciales para la operación de la Universidad de Costa Rica. Entre estos se destacan Microsoft 365 para ofimática, Teams Phone para servicios de telefonía, Power BI para análisis de datos, así como Visio y Project para la gestión de proyectos y creación de diagramas. Además, el contrato abarca licencias para servidores, sistemas operativos y desarrollo de *software*. Desde 2022, la integración de todas estas licencias en un único contrato ha permitido optimizar los costos mediante el aprovechamiento de economías de escala, con el objetivo de lograr una gestión más eficiente y económica de las herramientas tecnológicas.
4. Se destaca la necesidad de adoptar un enfoque de neutralidad tecnológica que permita a la Institución adaptarse a las herramientas más actuales y funcionales, sin depender exclusivamente de un fabricante o marca específica. Al fomentar esta flexibilidad, la Universidad puede responder de manera más eficiente a las necesidades cambiantes de su comunidad académica y administrativa, y maximizar el valor institucional mientras mantiene su competitividad tecnológica.

12. La implementación de *software* libre en la Universidad de Costa Rica ha enfrentado diversas críticas relacionadas con su impacto en la operación institucional. La CAUCO señaló que esta transición implicó una curva de aprendizaje significativa, que requirió de capacitaciones adicionales para el personal, sin que existiera evidencia clara de ahorro económico o mejoras en la eficiencia operativa. Además, se identificaron problemas funcionales específicos, como dificultades técnicas en el uso de hojas de cálculo y en la gestión de documentos extensos, lo que generó desafíos en la adopción y uso cotidiano de estas herramientas.

13. La Comisión consideró que la responsabilidad de la Administración y del Centro de Informática en la Universidad de Costa Rica es clave para garantizar una gestión tecnológica eficiente y alineada con las necesidades institucionales. De acuerdo con el *Reglamento del Centro de Informática*, esta unidad, como oficina coadyuvante de la Rectoría, tiene el deber de procurar la implementación de herramientas tecnológicas que respondan a los requerimientos específicos de las diversas instancias universitarias. En este contexto, es relevante evaluar la viabilidad de desarrollar *software* propio

como una estrategia para fortalecer la autosuficiencia tecnológica de la Universidad. Esta iniciativa permitiría reducir la dependencia de herramientas externas, optimizar costos y garantizar un control más directo sobre las soluciones tecnológicas utilizadas.

14. La CAUCO enfatizó la necesidad de establecer un monitoreo constante y un reporte anual sobre el uso y la asignación presupuestaria en *software*. Por consiguiente, se considera relevante solicitar a la Administración un informe anual detallado que documente cómo se ha utilizado el presupuesto destinado al *software* y cuál ha sido su impacto en el desarrollo institucional. Esta medida busca fomentar la transparencia, la rendición de cuentas y una mejor planificación estratégica en la adopción de soluciones tecnológicas, para contribuir al fortalecimiento del quehacer universitario.

ACUERDA

1. Derogar los acuerdos tomados en la sesión del Consejo Universitario n.º 5574, artículo 5, del 13 de setiembre de 2011.
2. Respecto al uso de *software* en la Universidad de Costa Rica, lo siguiente:
 - a) Declarar de interés institucional la adecuada conservación, preservación e interoperabilidad de documentos y sistemas. Las herramientas de ofimática utilizadas en cualquier contexto deben satisfacer las necesidades de las personas usuarias y, de manera prioritaria, cumplir con los requisitos de preservación y conservación de información establecidos en el modelo *Open Archival Information System* (OAIS), en conformidad con las normas de referencia aplicables para la conservación de objetos digitales en archivos.
 - b) La Administración, en coordinación con el Centro de Informática, deberá garantizar el uso de herramientas adecuadas al contexto específico. Para ello, se deberán considerar y establecer herramientas de ofimática que respondan a los requerimientos particulares de las instancias universitarias.
3. Solicitar a la Administración la presentación de un informe anual sobre el uso del presupuesto destinado al *software*.

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 2

La Comisión de Asuntos Jurídicos presenta el Dictamen CAJ-18-2024 en torno a la reforma parcial al *Reglamento de la Oficina Jurídica* para adicionar un párrafo final en el artículo 3, un inciso ñ) en el artículo 4, dos incisos o) y p) en el artículo 10 y dos transitorios.

LA M. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO menciona que este es el caso que incluye la reforma al *Reglamento de la Oficina Jurídica* que tiene la intención de incorporar la defensa legal de las personas funcionarias universitarias que en el ejercicio de sus funciones son denunciadas a título personal

Seguidamente, expone el dictamen, que, a la letra, dice:

ANTECEDENTES

1. Mediante el Pase CU-59-2024, del 1.º de julio de 2024, se le solicitó a la Comisión de Asuntos Jurídicos, dictaminar acerca del siguiente caso: Reforma parcial al *Reglamento de la Oficina Jurídica* para adicionar un párrafo final en el artículo 3, un inciso ñ) en el artículo 4, dos incisos o) y p) en el artículo 10 y dos transitorios.

ANÁLISIS DEL CASO

I. Origen y propósito del Caso

El caso que nos ocupa en esta oportunidad, se ubica en dos momentos diferentes:

1. Cuando en la sesión ordinaria N.º 6715, artículo 9, celebrada el 20 de julio de 2023, del Consejo Universitario, se discutió y analizó la propuesta de miembro CU-21-2023, del 27 de junio de 2023, la cual se denominó “Definición de soluciones a la defensa legal, actualización tecnológica y profesional del Sistema de medios de comunicación social de la Universidad de Costa Rica”, elaborada por la M.Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo y el Lic. William Alberto Méndez Garita, miembros del Órgano Colegiado. Producto de lo cual se adoptaron los siguientes acuerdos:
 - a) *Crear una comisión para que estudie y proponga una solución respecto a la situación de defensa legal del Sistema de Medios de Comunicación Social de la Universidad de Costa Rica. Esta Comisión estará integrada por el Lic. William Méndez Garita, la MTE Stephanie Fallas Navarro, la M.Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, quien la coordinará, la Mag. Patricia Quesada Villalobos, vicerrectora de Acción Social, y las tres personas directoras del Sistema de medios. Tendrá cinco meses para emitir un dictamen a este plenario.*
 - b) *Solicitar a la Rectoría que presente, en un plazo de cinco meses, un plan que responda a una estrategia de desarrollo técnico y de recurso humano que requieren los medios de comunicación para cumplir con su mandato.*
2. La Comisión Especial que se conformó y que se describe en el punto 1, apéndice a), luego de varias sesiones de trabajo preparó para el plenario en Dictamen CE-4-2024, del 25 de junio de 2024 y a su vez el citado dictamen se discutió y analizó en la sesión ordinaria n.º 6816, artículo 7, celebrada el 27 de junio de 2024, en la cual se adoptaron los siguientes acuerdos firmes:
 1. (...)
 2. Solicitar a la Dirección del Órgano Colegiado que elabore un pase a la Comisión de Asuntos Jurídicos a efectos de que se valore la reforma parcial propuesta por la Oficina Jurídica a su reglamento organizativo.

Es relevante tener claro que el propósito fundamental de la propuesta de miembro que en su momento se presentó al plenario era el de proveer apoyo legal a los directores y cuerpo de periodistas de los medios de comunicación social de la Universidad de Costa Rica que fuesen denunciados en la vía jurisdiccional como consecuencia del desempeño de sus funciones. Inicialmente esa probabilidad no se catalogó como viable, ya que se analizaron criterios emitidos por la Procuraduría General de la República y la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, en los cuales expresamente se señalaba la prohibición a “*las asesorías jurídicas de los diversos Ministerios o de instituciones públicas en general, no están habilitadas legalmente para representar en sede jurisdiccional a los funcionarios de dichas carteras que sean demandados en lo personal por conductas administrativas en que participen directa o indirectamente en el cumplimiento de sus funciones y que sean objeto del proceso*”.

No obstante lo anterior y producto de una consulta realizada, la Oficina Jurídica señaló en el Dictamen OJ-151-2024, del 1.º de marzo de 2024, que la Procuraduría General de la República ha indicado expresamente que: “La Administración Pública debe contar con norma autorizante que tutele expresamente la actuación que pretende desplegar. Por lo que, la defensa de funcionarios a cargo de abogados institucionales solo podría realizarse si se cuenta con aquella”, tal y como ya sucede en la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), la Universidad Nacional de Costa Rica (UNA), la Universidad Estatal a Distancia (UNED) y el Instituto Costarricense de Electricidad (ICE).

Agregó la Oficina Jurídica en el citado dictamen que lo conveniente era incluir la norma habilitante en el *Reglamento de la Oficina Jurídica* y que con el propósito de no crear ningún tipo de discriminación el beneficio del patrocinio legal abarcara a todo el personal docente y administrativo que son denunciado en la vía jurisdiccional como consecuencia del desempeño de sus funciones, previa solicitud por escrito del interesado, siempre y cuando no exista conflicto de intereses.

En virtud de lo anteriormente señalado y a raíz de una inquietud que surgió a lo interno de la Comisión Especial y que fue avalada por la Oficina Jurídica, se tomó la determinación de que el rango de cobertura debía ampliarse a todo el personal docente y administrativo, esto con el objetivo de no crear ningún tipo de desigualdad y discriminación.

Además, la Oficina Jurídica en el oficio OJ-261-2024, del 28 de mayo de 2024 remitió la propuesta de modificación a varios artículos de su reglamento, la cual fue depurada en el oficio OJ-265-2024, del 29 de mayo de 2024. La propuesta de modificación está dirigida a adicionar un párrafo final en el artículo 3, adicionar un inciso ñ) en el artículo 4, adicionar dos incisos o) y p) en el artículo 10 y un transitorio.

A esa propuesta de modificación, la Comisión Especial consideró importante incluir un segundo transitorio esto con el objetivo de que los directores y periodistas de los medios de comunicación social de la Universidad de Costa Rica que hayan sido denunciados con anterioridad a los dieciocho meses a la fecha de la entrada en vigencia la reforma parcial reglamentaria, puedan contar con el patrocinio legal correspondiente, precisamente por el llamado institucional de defender el principio de la libertad de expresión y la custodia del ambiente en torno a los medios de comunicación social de la Universidad de Costa Rica.

REFLEXIONES DE LA COMISIÓN

La Comisión de Asuntos Jurídicos considera que la mejor alternativa para lograr que el personal docente y administrativo de la Institución cuenten con patrocinio legal ante eventuales denuncias en la vía jurisdiccional como consecuencias del desempeño de sus funciones, se va a materializar mediante la reforma reglamentaria al *Reglamento de la Oficina Jurídica*, que para todos los efectos es el asesor legal de la Institución.

Además, la administración (Rectoría y la Oficina de Recursos Humanos) ya tienen conocimiento de la propuesta reglamentaria que se pretende materializar, por lo que los trámites para incrementar con plazas profesionales en Derecho de la Unidad de Litigio de esa dependencia universitaria están en trámite.

PROPUESTA DE ACUERDO

La Comisión de Asuntos Jurídicos presenta al plenario la siguiente propuesta de acuerdo:

CONSIDERANDO QUE:

1. De conformidad con el artículo 11, inciso d), del *Reglamento del Consejo Universitario*, mediante el Pase CU-59-2024, del 1.º de julio de 2024, la Dirección del Órgano Colegiado le solicitó a la Comisión de Asuntos Jurídicos dictaminar acerca del siguiente caso: Reforma parcial al *Reglamento de la Oficina Jurídica* para adicionar un párrafo final en el artículo 3, un inciso ñ) en el artículo 4, dos incisos o) y p) en el artículo 10 y dos transitorios.
2. La solicitud que se plantea en el Pase CU-59-2024, del 1.º de julio de 2024, incluye como antecedentes:
 1. En la sesión ordinaria N.º 6715, artículo 9, celebrada el 20 de julio de 2023, del Consejo Universitario, discutió y analizó la propuesta de miembro CU-21-2023, del 27 de junio de 2023, la cual se denominó “Definición de soluciones a la defensa legal, actualización tecnológica y profesional del Sistema de medios de comunicación social de la Universidad de Costa Rica”, elaborada por la M.Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo y el Lic. William Alberto Méndez Garita, miembros del Órgano Colegiado, producto de lo cual se adoptaron los siguientes acuerdos:
 - a) *Crear una comisión para que estudie y proponga una solución respecto a la situación de defensa legal del Sistema de Medios de Comunicación Social de la Universidad de Costa Rica. Esta Comisión estará integrada por el Lic. William Méndez Garita, la MTE Stephanie Fallas Navarro, la M.Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, quien la coordinará, la Mag. Patricia Quesada Villalobos, vicerrectora de Acción Social, y las tres personas directoras del Sistema de medios. Tendrá cinco meses para emitir un dictamen a este plenario.*
 - b) *Solicitar a la Rectoría que presente, en un plazo de cinco meses, un plan que responda a una estrategia de desarrollo técnico y de recurso humano que requieren los medios de comunicación para cumplir con su mandato.*
3. La propuesta de miembro que en su momento se presentó al plenario tenía como objetivo el de proveer apoyo legal a los directores y cuerpo de periodistas de los medios de comunicación social de la Universidad de Costa Rica que son denunciados en la vía jurisdiccional como consecuencia del desempeño de sus funciones. Sin embargo, esa propuesta se vio debilitada, ya que se analizaron criterios emitidos por la Procuraduría General de la República y la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, en los cuales expresamente se señalaba que “*las asesorías*

jurídicas de los diversos ministerios [sic] o de instituciones públicas en general, no están habilitadas legalmente para representar en sede jurisdiccional a los funcionarios de dichas carteras que sean demandados en lo personal por conductas administrativas en que participen directa o indirectamente en el cumplimiento de sus funciones y que sean objeto del proceso”.

4. La Oficina Jurídica, producto de una consulta realizada señaló en el Dictamen OJ-151-2024, del 1.º de marzo de 2024, que la Procuraduría General de la República ha indicado expresamente que: “*La Administración Pública debe contar con norma autorizante que tutele expresamente la actuación que pretende desplegar. Por lo que, la defensa de funcionarios a cargo de abogados institucionales solo podría realizarse si se cuenta con aquella*”, tal y como ya sucede en la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), la Universidad Nacional de Costa Rica (UNA), la Universidad Estatal a Distancia (UNED) y el Instituto Costarricense de Electricidad (ICE).
5. La Oficina Jurídica agregó en el citado dictamen que lo conveniente era incluir la norma habilitante en el *Reglamento de la Oficina Jurídica* y que con el propósito de no crear ningún tipo de discriminación el beneficio del patrocinio legal debe abarcar a todo el personal docente y administrativo que sean denunciados en la vía jurisdiccional como consecuencia del desempeño de sus funciones, previa solicitud por escrito del interesado, siempre y cuando no converjan conflictos de interés con la Institución.
6. El *Reglamento de la Oficina Jurídica (Reforma integral aprobada en la sesión N.º 6753-02 del 07/11/2023. Publicado en el Alcance a La Gaceta Universitaria 60-2023, 15/11/2023)*, en su artículo 2 establece:
- Artículo 2. Finalidad y ámbito de competencia de la Oficina Jurídica.*
- (...)
- La Oficina Jurídica es, para todos los efectos, el asesor legal de la Institución, y goza de total independencia para emitir sus pronunciamientos.*
- (...).
7. La Comisión Especial que se conformó y que se describe en el considerando 2, punto 1, apéndice a), y luego de varias sesiones de trabajo preparó para el plenario en Dictamen CE-4-2024, del 25 de junio de 2024 y a su vez el citado dictamen se discutió y analizó en la sesión ordinaria n.º 6816, artículo 7, celebrada el 27 de junio de 2024, en la cual se adoptaron los siguientes acuerdos firmes:
1. (...)
2. Solicitar a la Dirección del Órgano Colegiado que elabore un pase a la Comisión de Asuntos Jurídicos a efectos de que se valore la reforma parcial propuesta por la Oficina Jurídica a su reglamento organizativo.
8. Mediante el oficio OJ-261-2024, del 28 de mayo de 2024, la Oficina Jurídica remitió la propuesta de modificación a varios artículos de su reglamento, la cual fue depurada en el oficio OJ-265-2024, del 29 de mayo de 2024. La propuesta de modificación consiste en adicionar un párrafo final en el artículo 3, adicionar un inciso ñ) en el artículo 4, adicionar dos incisos o) y p) en el artículo 10 y un transitorio.
9. En la siguiente tabla se describe la modificación al *Reglamento de la Oficina Jurídica* acordada por el plenario para ser sometida a la Comisión de Asuntos Jurídicos a partir del dictamen presentado por la Comisión Especial.

Reglamento de la Oficina Jurídica	
NORMA VIGENTE	MODIFICACIÓN PROPUESTA
Artículo 3. Actividades principales de la Oficina Jurídica. La Oficina Jurídica brinda asesoría jurídica a las autoridades universitarias, abarca la atención de consultas escritas y la orientación de manera verbal, la elaboración de estudios jurídicos previa solicitud, la participación en comisiones institucionales y la capacitación a personas funcionarias y autoridades en temas jurídicos.	Artículo 3. Actividades principales de la Oficina Jurídica. La Oficina Jurídica brinda asesoría jurídica a las autoridades universitarias, abarca la atención de consultas escritas y la orientación de manera verbal, la elaboración de estudios jurídicos previa solicitud, la participación en comisiones institucionales y la capacitación a personas funcionarias y autoridades en temas jurídicos.

También tiene a su cargo la gestión jurídico-administrativa, judicial y extrajudicial de los asuntos universitarios. Compete a la Oficina Jurídica la gestión notarial y registral en los casos que corresponda, así como aplicar los mecanismos de resolución alterna de conflictos en los asuntos que procedan conforme a la normativa institucional y nacional, tanto a escala administrativa como judicial, en este último caso siempre que se cuente con la aprobación previa por parte de quien ostente el puesto de rector o de rectora.	También tiene a su cargo la gestión jurídico-administrativa, judicial y extrajudicial de los asuntos universitarios. Compete a la Oficina Jurídica la gestión notarial y registral en los casos que corresponda, así como aplicar los mecanismos de resolución alterna de conflictos en los asuntos que procedan conforme a la normativa institucional y nacional, tanto a escala administrativa como judicial, en este último caso siempre que se cuente con la aprobación previa por parte de quien ostente el puesto de rector o de rectora. <u>La Oficina Jurídica puede ejercer, también, la representación de las personas servidoras de la Universidad de Costa Rica que enfrenten causas judiciales derivadas directamente del cumplimiento de las funciones propias de su cargo en esta institución, siempre y cuando no medie conflicto de interés entre la persona servidora y la Universidad de Costa Rica en el caso concreto. La persona servidora interesada en ser representada por la Oficina Jurídica, deberá solicitarlo por escrito a quien ejerza la Dirección de esta. Cuando la Oficina Jurídica se vea imposibilitada para ejercer esta representación y no haya conflicto de interés entre la persona solicitante y la Universidad de Costa Rica, entonces se podrá someter a consideración de la Rectoría, la contratación de servicios profesionales externos.</u>
Artículo 4. Funciones de la Oficina Jurídica. Son funciones de la Oficina Jurídica: - Emitir el criterio jurídico y rendir los dictámenes que requieran las autoridades universitarias para orientar el ejercicio de sus funciones y facilitar la toma de decisiones. - Atender todos los asuntos judiciales y extrajudiciales en que sea parte o tenga interés la Universidad, salvo aquellos casos en que la Rectoría, en consulta con la jefatura de la Oficina, considere necesario contratar servicios de abogacía externos, a partir de lo indicado en el artículo 40, inciso a), del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica. - Fungir como órgano contralor de legalidad y otorgar el refrendo y la aprobación interna en los procesos de contratación administrativa. - Dictaminar acerca de las implicaciones jurídicas de los proyectos de ley que a su consideración someta el Consejo Universitario. - Dictaminar acerca de los proyectos de reglamento, de modificación estatutaria y, en general, de cualquier normativa que se someta a análisis jurídico. - Dictaminar acerca de los convenios, acuerdos e instrumentos interinstitucionales en que sea parte la Universidad.	Artículo 4. Funciones de la Oficina Jurídica. Son funciones de la Oficina Jurídica: - Emitir el criterio jurídico y rendir los dictámenes que requieran las autoridades universitarias para orientar el ejercicio de sus funciones y facilitar la toma de decisiones. - Atender todos los asuntos judiciales y extrajudiciales en que sea parte o tenga interés la Universidad, salvo aquellos casos en que la Rectoría, en consulta con la jefatura de la Oficina, considere necesario contratar servicios de abogacía externos, a partir de lo indicado en el artículo 40, inciso a), del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica. - Fungir como órgano contralor de legalidad y otorgar el refrendo y la aprobación interna en los procesos de contratación administrativa. - Dictaminar acerca de las implicaciones jurídicas de los proyectos de ley que a su consideración someta el Consejo Universitario. - Dictaminar acerca de los proyectos de reglamento, de modificación estatutaria y, en general, de cualquier normativa que se someta a análisis jurídico. - Dictaminar acerca de los convenios, acuerdos e instrumentos interinstitucionales en que sea parte la Universidad.

g) Plantear las gestiones jurídico-administrativas que la Rectoría requiera para la defensa de los intereses de la Institución. h) Desarrollar actividades de capacitación dirigidas al personal universitario, en asuntos de carácter jurídico, de conformidad con la planificación anual de labores. i) Efectuar el análisis de aspectos jurídicos que sean de interés institucional y promover los cambios que de ello resulten. j) Asesorar a las comisiones permanentes y especiales del Consejo Universitario. k) Emitir el criterio jurídico referente a las resoluciones de los recursos de apelación, reconsideración o reposición que den por agotada la vía administrativa. l) Atender la gestión notarial y registral en los casos que corresponda. m) Emitir criterio sobre las propuestas de resolución alterna de conflictos en los procesos administrativos cuando sea procedente y promover la homologación de los acuerdos conciliatorios a los que se arribe. n) Ejercer cualquier atribución o función relativa a su materia, no incluida en este reglamento, que le otorgue la normativa universitaria.	g) Plantear las gestiones jurídico-administrativas que la Rectoría requiera para la defensa de los intereses de la Institución. h) Desarrollar actividades de capacitación dirigidas al personal universitario, en asuntos de carácter jurídico, de conformidad con la planificación anual de labores. i) Efectuar el análisis de aspectos jurídicos que sean de interés institucional y promover los cambios que de ello resulten. j) Asesorar a las comisiones permanentes y especiales del Consejo Universitario. k) Emitir el criterio jurídico referente a las resoluciones de los recursos de apelación, reconsideración o reposición que den por agotada la vía administrativa. l) Atender la gestión notarial y registral en los casos que corresponda. m) Emitir criterio sobre las propuestas de resolución alterna de conflictos en los procesos administrativos cuando sea procedente y promover la homologación de los acuerdos conciliatorios a los que se arribe. n) Ejercer cualquier atribución o función relativa a su materia, no incluida en este reglamento, que le otorgue la normativa universitaria. <u>ñ) Ejercer la representación judicial de las personas servidoras de la Universidad de Costa Rica, en los términos indicados en el artículo 3 de este Reglamento.</u>
Artículo 10. Funciones de la jefatura. Son funciones de la persona que ejerce la jefatura de la Oficina Jurídica: a) Actuar como superior jerárquico del personal de la Oficina Jurídica. b) Asesorar a las autoridades universitarias en materia de su competencia. c) Nombrar al personal profesional y administrativo que la Oficina requiera, de conformidad con los procedimientos y requerimientos vigentes. d) Conceder al personal de la Oficina licencias con o sin goce de salario, hasta por ocho días hábiles. e) Preparar el plan de trabajo y el proyecto de presupuesto de la Oficina y sus modificaciones, y someterlos a la Rectoría para su conocimiento y trámite. f) Representar judicial y extrajudicialmente a la Institución, de conformidad con lo establecido en el Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica.	Artículo 10. Funciones de la jefatura. Son funciones de la persona que ejerce la jefatura de la Oficina Jurídica: a) Actuar como superior jerárquico del personal de la Oficina Jurídica. b) Asesorar a las autoridades universitarias en materia de su competencia. c) Nombrar al personal profesional y administrativo que la Oficina requiera, de conformidad con los procedimientos y requerimientos vigentes. d) Conceder al personal de la Oficina licencias con o sin goce de salario, hasta por ocho días hábiles. e) Preparar el plan de trabajo y el proyecto de presupuesto de la Oficina y sus modificaciones, y someterlos a la Rectoría para su conocimiento y trámite. f) Representar judicial y extrajudicialmente a la Institución, de conformidad con lo establecido en el Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica.

g) Participar en las actividades de asesoría legal que convoque el Consejo Nacional de Rectores (Conare) o nombrar a quien ha de representarla. h) Planificar, dirigir y supervisar las funciones profesionales, técnicas y administrativas para el cumplimiento de sus fines. i) Convocar y presidir las sesiones del Consejo Técnico Asesor. j) Presentar a la Rectoría el informe anual de labores, así como el informe de fin de gestión al concluir su nombramiento. k) Definir la estructura organizacional de la Oficina e informar a la persona que ejerce la Rectoría. l) Participar en la Asamblea Colegiada Representativa y asesorar a la presidencia de dicho órgano. m) Asistir al Consejo de Rectoría ampliado cuando se le convoque. n) Otorgar el refrendo y la aprobación interna en los procesos de contratación administrativa, en los casos que corresponda. ñ) Ejercer cualquier otra labor inherente al ejercicio de sus funciones.	g) Participar en las actividades de asesoría legal que convoque el Consejo Nacional de Rectores (Conare) o nombrar a quien ha de representarla. h) Planificar, dirigir y supervisar las funciones profesionales, técnicas y administrativas para el cumplimiento de sus fines. i) Convocar y presidir las sesiones del Consejo Técnico Asesor. j) Presentar a la Rectoría el informe anual de labores, así como el informe de fin de gestión al concluir su nombramiento. k) Definir la estructura organizacional de la Oficina e informar a la persona que ejerce la Rectoría. l) Participar en la Asamblea Colegiada Representativa y asesorar a la presidencia de dicho órgano. m) Asistir al Consejo de Rectoría ampliado cuando se le convoque. n) Otorgar el refrendo y la aprobación interna en los procesos de contratación administrativa, en los casos que corresponda. ñ) Ejercer cualquier otra labor inherente al ejercicio de sus funciones. o) <u>Acoger o rechazar las peticiones de personas servidoras de la Universidad que soliciten ser representadas en causas judiciales por la Oficina Jurídica. El rechazo podrá darse por la constatación de un conflicto de interés entre la persona servidora solicitante y la Universidad, o porque se trata de una causa no derivada directamente del cumplimiento de las funciones de la persona servidora de la Institución, o cuando la Oficina Jurídica se vea imposibilitada para ejercer la defensa solicitada o cuando la persona interesada cuente con patrocinio legal privado.</u> p) <u>Determinar si hay conflicto de interés entre la persona servidora que requiera ser representada por la Oficina Jurídica en una causa judicial y la Universidad de Costa Rica.</u> <u>Contra la decisión de la Dirección de la Oficina Jurídica de acoger o rechazar las peticiones de asistencia letrada, o bien, de declarar la existencia de un conflicto de interés entre la persona solicitante y la Universidad, no cabe recurso alguno.</u> <u>Transitorio uno: La Oficina Jurídica podrá ejercer la representación de personas servidoras que enfrenten causas judiciales en relación con causas que sean notificadas después de que entre en vigencia la presente reforma.</u>

	Transitorio dos⁷: Como excepción a lo anterior, la Oficina Jurídica podrá ejercer el patrocinio legal de los directores y periodistas de los medios de comunicación sociales de la UCR que sean denunciados en el ejercicio de sus funciones con anterioridad a los dieciocho meses de haber entrado en vigencia la norma, previo acuerdo firmado entre la Oficina Jurídica y la o las personas solicitantes.
--	---

10. La Comisión de Asuntos Jurídicos luego de analizar el caso y de llevar a cabo una evaluación de los reglamentos de otras instancias que ya cuentan con una habilitación para brindar esta asesoría legal definió importante incluir una adición al artículo 14 agregando un inciso o), y de incluir dos normas transitorias (transitorio 3 y transitorio 4).
11. Las adiciones que la Comisión de Asuntos Jurídicos consideró pertinente que deben incorporarse al *Reglamento de la Oficina Jurídica* (aparte de las incluidas en el Dictamen CE-4-2024, del 25 de junio de 2024), se leerán de la siguiente manera:

Artículo 14. Funciones y responsabilidades del personal profesional en Derecho.

El personal profesional en Derecho tendrá las siguientes funciones:

(...)

o) Ejercer la representación judicial de los funcionarios docentes y administrativos que como consecuencia del desempeño de sus funciones sean denunciados en la vía jurisdiccional.

Normas transitorias:

Transitorio uno: (...).

Transitorio dos: (...).

Transitorio tres: La Rectoría deberá definir un presupuesto anual máximo para la contratación de servicios profesionales de personas abogadas externas y temporales para responder a aquellos casos que no puedan ser atendidos por la Oficina Jurídica de acuerdo con lo establecido en el Artículo 3 de este Reglamento.

Transitorio cuatro: En el plazo de dos meses después de haber entrado en vigencia la modificación parcial de este reglamento la Oficina de Recursos Humanos deberá incorporar en el manual descriptivo de puestos de la Oficina Jurídica, una función adicional para el personal profesional en Derecho, que incluya la representación judicial del personal docente y administrativo que enfrenten causas judiciales derivadas directamente del cumplimiento de las funciones propias de su cargo.

12. Mediante oficio CAJ-29-2024, del 18 de julio de 2024, la Comisión de Asuntos Jurídicos, le consultó a la Oficina Jurídica acerca de las incorporaciones y respectivas justificaciones que pretendía adicionar en el reglamento de esa oficina, aparte de las que con anterioridad fueron avaladas por la dirección de la Oficina Jurídica.

- a) Se fundamenta en la importancia de delimitar a quienes les corresponde llevar a cabo el patrocinio legal de los funcionarios docentes y administrativos. Además, la nueva función que se pretende adicionar al artículo 14 con un nuevo inciso o), debe estar incluida también en el manual descriptivo de puestos, según se desprende del criterio de la Procuraduría General de la República PGR-C-162-2022, del 9 de agosto de 2022.
- b) Además, el transitorio uno (que se refiere a la entrada en vigencia de la norma), lo mismo que el transitorio dos (excepcionalidad a la aplicación de la norma), como ya se indicó con anterioridad fueron incluidos en el Dictamen CE-4-2024, del 25 de junio de 2024, no obstante, se consulta la redacción del siguiente texto:

Transitorio dos: Como excepción a lo anterior, la Oficina Jurídica podrá ejercer el patrocinio legal de los directores y periodistas de los medios de comunicación sociales de la UCR que sean denunciados en el ejercicio de sus funciones con anterioridad a los dieciocho meses de haber entrado en vigencia la norma, previo acuerdo firmado entre la Oficina Jurídica y la o las personas solicitantes.

⁷ Este transitorio dos lo incorporó la Comisión Especial en el Dictamen CE-4-2024, del 25 de junio de 2024, en razón de que consideró de al momento de entrar en vigencia la norma, ya pueden existir denuncias presentadas.

Se fundamenta esta inclusión considerando que los directores y el cuerpo de periodistas de los medios de comunicación social de la Universidad de Costa Rica, puedan ejercer sus funciones en forma objetiva, ágil y veraz, pero sobre todo sin que se tenga ningún tipo de temor a ser denunciado y con el convencimiento de que si ocurre, tendrá el respaldo institucional en la vía jurisdiccional.

c) En la consulta a la Oficina Jurídica se remiten los siguientes textos para los transitorios tres y cuatro:

LA M. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO menciona que no los va a leer, pero en ese momento se fundamentó la razón por la que cada uno de los transitorios debía estar presente.

Transitorio tres: La Rectoría deberá definir un presupuesto anual máximo para la contratación de servicios profesionales de personas abogadas externas y temporales para responder a aquellos casos que no puedan ser atendidos por la Oficina Jurídica de acuerdo con lo establecido en el Artículo 3 de este Reglamento.

Se fundamenta este transitorio considerando que la Rectoría debe definir un monto máximo anual que se incluya en el presupuesto institucional para la contratación de servicios profesionales temporales de personas abogadas para la atención de los casos que no puedan ser atendidos por la Oficina Jurídica y así se pueda hacer operativa la modificación incluida en el Artículo 3 de esta reforma parcial reglamentaria.

Transitorio cuatro: En el plazo de dos meses después de haber entrado en vigencia la modificación parcial de este reglamento, la Oficina de Recursos Humanos deberá incorporar en el manual descriptivo de puestos de la Oficina Jurídica, una función adicional para el personal profesional en Derecho, que incluya la representación judicial del personal docente y administrativo que enfrenten causas judiciales derivadas directamente del cumplimiento de las funciones propias de su cargo.

Se fundamenta este transitorio considerando la importancia de delimitar a quienes les corresponde llevar a cabo el patrocinio legal de los funcionarios docentes y administrativos. Esta función que se va a delegar al personal profesional en Derecho de la Oficina Jurídica, debe estar incluida también en el manual descriptivo de puestos, según se desprende del criterio PGR-C-162-2022, del 9 de agosto de 2022, el cual entre otros aspectos relevantes expuso:

“El primero de los requisitos para admitir la procedencia de que las Direcciones Jurídicas del sector público brinden defensa técnica a los trabajadores de la institución a la que pertenecen (requisito al que se ha hecho alusión de manera reiterada consiste en que haya una norma dentro del ordenamiento jurídico, aplicable a la institución respectiva, que admita esa posibilidad”. En ese sentido, hemos indicado lo siguiente:

“...en virtud del principio de legalidad al que se encuentra sometida la Administración Pública, no resulta procedente que los abogados de una institución o empresa pública, como parte del ejercicio de sus funciones, defiendan a los funcionarios de esa institución en causas penales, si no existe una norma jurídica que los habilite para tales efectos. (...) del análisis de la normativa aplicable no se desprende la existencia de ninguna norma jurídica que habilite a los abogados de esa Empresa para que defiendan en sede penal a sus funcionarios en ninguna circunstancia, por lo que, de conformidad con el principio de legalidad, dicha posibilidad se encontraría vedada, aunque se trate de denuncias penales interpuestas contra los servidores por actuaciones realizadas en el ejercicio de sus funciones”.

“...la posibilidad de que los abogados de planta –en este caso, los funcionarios de la Dirección de Asuntos Jurídicos– tengan entre sus funciones ordinarias asumir la representación judicial o extrajudicial de algún empleado que se vea enfrentado a una acción legal de este tipo, debe estar sujeta a que el ordenamiento así lo disponga, en respeto del Principio de Legalidad”.

“También hemos sostenido que los Manuales Descriptivos de Puestos de los funcionarios encargados de brindar los servicios de representación en sede judicial deben reflejar la obligación de llevar a cabo esa labor”.

Y en sus conclusiones establece:

1.- (...).

2.- El requisito de una norma jurídica que contemple claramente la posibilidad de que los abogados de planta del Banco Nacional representen a los funcionarios de esa institución (y no solamente al Banco como tal) en los procesos judiciales entablados contra ellos, no obedece a un simple requerimiento formal, sino a la necesidad de que exista un acto de autoridad que establezca reglas precisas para la actuación administrativa, de manera tal que haya certeza sobre las circunstancias y las condiciones bajo las cuales se va a otorgar esa representación”.

Por lo anterior, además de incluir esta función claramente en el artículo 14 del *Reglamento de la Oficina Jurídica* es necesario la inclusión de un transitorio que deberá establecer un plazo para que la Oficina de Recursos Humanos incluya en el Manual Descriptivo de Puestos la función de llevar a cabo esta tarea por parte del personal profesional en Derecho de esta oficina.

13. La Oficina Jurídica en el oficio OJ-417-2024, del 28 de julio de 2024, atendió la consulta y expuso lo siguiente:

(...) me complace informarle que estoy completamente de acuerdo con el contenido de la Modificación Propuesta que se lee en la tabla comparativa entre la norma vigente y la norma proyectada. Estimo muy adecuado contemplar los condicionamientos presupuestarios que limitarían la contratación de servicios externos y la necesidad de que la Rectoría incluya en el presupuesto una partida destinada para tal fin.

Asimismo, comparto el criterio de la Comisión de Asuntos Jurídicos en cuanto a que la realidad institucional da sustento a la decisión de permitir -como excepción- la defensa de las personas que se desempeñan en los medios de comunicación institucional, aun en causas iniciadas antes de que se cumplan los dieciocho meses a partir de la entrada en vigencia de la reforma reglamentaria. También estimo adecuado que se fije un plazo para que la Oficina de Recursos Humanos incluya en el manual descriptivo de puestos de la Oficina Jurídica, la tarea de defender a los funcionarios y las funcionarias de la Universidad de Costa Rica, en los términos y con las condiciones que se establecen en la propuesta de reforma.

Por último, estimo que el proyecto de modificación parcial del Reglamento de la Oficina Jurídica se adecúa a lo indicado por la Procuraduría General de la República en el Dictamen PGR-C-162-2022. A ello quiero agregar que más recientemente y en seguimiento del dictamen indicado, dicho Órgano Superior Consultivo Técnico-Jurídico de la Administración Pública emitió el Dictamen PGRC-256-2023, en el que estima procedente que por vía reglamentaria se asigne a la dirección jurídica del ente consultante, la función de representar judicialmente a funcionarios de esa institución.

Así las cosas, con toda consideración y respeto le reitero que estoy completamente de acuerdo con la propuesta de reforma parcial al Reglamento de la Oficina Jurídica, tanto en lo que respecta a su articulado, como en lo que atañe a las disposiciones transitorias.

14. La administración (Rectoría y la Oficina de Recursos Humanos) conocen la propuesta de reforma parcial reglamentaria que se pretende materializar, por lo que los trámites para incrementar con las plazas necesarias de profesionales en Derecho a la Oficina Jurídica están en curso.

15. La Comisión de Asuntos presentó al plenario el Dictamen CAJ-11-2024, del 19 de agosto de 2024, el cual fue discutido y analizado en la sesión ordinaria n.º 6834, artículo 9, celebrada el 10 de septiembre de 2024, donde se acordó solicitar a la Dirección del Consejo Universitario que de conformidad con el artículo 30, inciso k), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, se publicará en consulta a la comunidad universitaria la siguiente propuesta de modificación parcial al *Reglamento de la Oficina Jurídica*.

Reglamento de la Oficina Jurídica.	
NORMA VIGENTE	MODIFICACIÓN PROPUESTA
Artículo 3. Actividades principales de la Oficina Jurídica. La Oficina Jurídica brinda asesoría jurídica a las autoridades universitarias, abarca la atención de consultas escritas y la orientación de manera verbal, la elaboración de estudios jurídicos previa solicitud, la participación en comisiones institucionales y la capacitación a personas funcionarias y autoridades en temas jurídicos. También tiene a su cargo la gestión jurídico-administrativa, judicial y extrajudicial de los asuntos universitarios. Compete a la Oficina Jurídica la gestión notarial y registral en los casos que corresponda, así como aplicar los mecanismos de resolución alterna de conflictos en los asuntos que procedan conforme a la normativa institucional y nacional, tanto a escala administrativa como judicial, en este último caso siempre que se cuente con la aprobación previa por parte de quien ostente el puesto de rector o de rectora.	Artículo 3. Actividades principales de la Oficina Jurídica. (...). <u>La Oficina Jurídica puede ejercer, también, la representación de las personas servidoras de la Universidad de Costa Rica que enfrenten causas judiciales derivadas directamente del cumplimiento de las funciones propias de su cargo en esta institución, siempre y cuando no medie conflicto de interés entre la persona servidora y la Universidad de Costa Rica en el caso concreto. La persona servidora interesada en ser representada por la Oficina Jurídica, deberá solicitarlo por escrito a quien ejerza la Dirección de esta. Cuando la Oficina Jurídica se vea imposibilitada para ejercer esta representación y no haya conflicto de interés entre la persona solicitante y la Universidad de Costa Rica, entonces se podrá someter a consideración de la Rectoría, la contratación de servicios profesionales externos, la cual atenderá la solicitud dependiendo del contenido presupuestario destinado a tales efectos.</u>
Artículo 4. Funciones de la Oficina Jurídica. Son funciones de la Oficina Jurídica: a) Emitir el criterio jurídico y rendir los dictámenes que requieran las autoridades universitarias para orientar el ejercicio de sus funciones y facilitar la toma de decisiones. b) Atender todos los asuntos judiciales y extrajudiciales en que sea parte o tenga interés la Universidad, salvo aquellos casos en que la Rectoría, en consulta con la jefatura de la Oficina, considere necesario contratar servicios de abogacía externos, a partir de lo indicado en el artículo 40, inciso a), del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica. c) Fungir como órgano contralor de legalidad y otorgar el refrendo y la aprobación interna en los procesos de contratación administrativa. d) Dictaminar acerca de las implicaciones jurídicas de los proyectos de ley que a su consideración someta el Consejo Universitario. e) Dictaminar acerca de los proyectos de reglamento, de modificación estatutaria y, en general, de cualquier normativa que se someta a análisis jurídico. f) Dictaminar acerca de los convenios, acuerdos e instrumentos interinstitucionales en que sea parte la Universidad. g) Plantear las gestiones jurídico-administrativas que la Rectoría requiera para la defensa de los intereses de la Institución.	Artículo 4. Funciones de la Oficina Jurídica. Son funciones de la Oficina Jurídica: (...).

h) Desarrollar actividades de capacitación dirigidas al personal universitario, en asuntos de carácter jurídico, de conformidad con la planificación anual de labores. i) Efectuar el análisis de aspectos jurídicos que sean de interés institucional y promover los cambios que de ello resulten. j) Asesorar a las comisiones permanentes y especiales del Consejo Universitario. k) Emitir el criterio jurídico referente a las resoluciones de los recursos de apelación, reconsideración o reposición que den por agotada la vía administrativa. l) Atender la gestión notarial y registral en los casos que corresponda. m) Emitir criterio sobre las propuestas de resolución alterna de conflictos en los procesos administrativos cuando sea procedente y promover la homologación de los acuerdos conciliatorios a los que se arribe. n) Ejercer cualquier atribución o función relativa a su materia, no incluida en este reglamento, que le otorgue la normativa universitaria.	<u>ñ) Ejercer la representación judicial de las personas servidoras de la Universidad de Costa Rica, en los términos indicados en el artículo 3 de este Reglamento.</u>
Artículo 10. Funciones de la jefatura. Son funciones de la persona que ejerce la jefatura de la Oficina Jurídica: a) Actuar como superior jerárquico del personal de la Oficina Jurídica. b) Asesorar a las autoridades universitarias en materia de su competencia. c) Nombrar al personal profesional y administrativo que la Oficina requiera, de conformidad con los procedimientos y requerimientos vigentes. d) Conceder al personal de la Oficina licencias con o sin goce de salario, hasta por ocho días hábiles. e) Preparar el plan de trabajo y el proyecto de presupuesto de la Oficina y sus modificaciones, y someterlos a la Rectoría para su conocimiento y trámite. f) Representar judicial y extrajudicialmente a la Institución, de conformidad con lo establecido en el Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica. g) Participar en las actividades de asesoría legal que convoque el Consejo Nacional de Rectores (Conare) o nombrar a quien ha de representarla. h) Planificar, dirigir y supervisar las funciones profesionales, técnicas y administrativas para el cumplimiento de sus fines.	Artículo 10. Funciones de la jefatura. Son funciones de la persona que ejerce la jefatura de la Oficina Jurídica: (...).

i) Convocar y presidir las sesiones del Consejo Técnico Asesor. j) Presentar a la Rectoría el informe anual de labores, así como el informe de fin de gestión al concluir su nombramiento. k) Definir la estructura organizacional de la Oficina e informar a la persona que ejerce la Rectoría. l) Participar en la Asamblea Colegiada Representativa y asesorar a la presidencia de dicho órgano. m) Asistir al Consejo de Rectoría ampliado cuando se le convoque. n) Otorgar el refrendo y la aprobación interna en los procesos de contratación administrativa, en los casos que corresponda. ñ) Ejercer cualquier otra labor inherente al ejercicio de sus funciones.	<u>o) Acoger o rechazar las peticiones de personas servidoras de la Universidad que soliciten ser representadas en causas judiciales por la Oficina Jurídica. El rechazo podrá darse por la constatación de un conflicto de interés entre la persona servidora solicitante y la Universidad, o porque se trata de una causa no derivada directamente del cumplimiento de las funciones de la persona servidora de la Institución, o cuando la Oficina Jurídica se vea imposibilitada para ejercer la defensa solicitada o cuando la persona interesada cuente con patrocinio legal privado.</u> <u>p) Determinar si hay conflicto de interés entre la persona servidora que requiera ser representada por la Oficina Jurídica en una causa judicial y la Universidad de Costa Rica.</u> <u>Contra la decisión de la Dirección de la Oficina Jurídica de acoger o rechazar las peticiones de asistencia letrada, o bien, de declarar la existencia de un conflicto de interés entre la persona solicitante y la Universidad, no cabe recurso alguno.</u>
Artículo 14. Funciones y responsabilidades del personal profesional en Derecho. El personal profesional en Derecho tendrá las siguientes funciones: a) Brindar asesoría a la Rectoría, al Consejo Universitario, a las Vicerrectorías y otras autoridades universitarias. b) Asesorar a las comisiones permanentes y especiales del Consejo Universitario, y participar en forma activa en las comisiones que la jefatura de la Oficina le encomiende. c) Preparar los dictámenes y criterios jurídicos escritos que se les soliciten. d) Analizar los proyectos de ley que remita el Consejo Universitario.	Artículo 14. Funciones y responsabilidades del personal profesional en Derecho. El personal profesional en Derecho tendrá las siguientes funciones: (...).

d) Analizar los proyectos de ley que remita el Consejo Universitario. e) Verificar los procedimientos de contratación administrativa que sometan las dependencias universitarias, y emitir el refrendo o aprobación interna respectiva cuando corresponda. f) Ejercer la representación judicial y extrajudicial de la Institución en los procesos judiciales y administrativos por delegación de la persona que ejerza la Rectoría. g) Analizar el contenido de los convenios que la Institución suscribe con organismos nacionales e internacionales. h) Revisar los contratos de aquellos procesos de contratación administrativa que lo requieran. i) Preparar e impartir capacitaciones sobre temáticas jurídicas de interés institucional. j) Ejercer, cuando corresponda, el notariado institucional con sujeción a la normativa nacional vigente. k) Elaborar documentos en temas de relevancia jurídica institucional. l) Promover y aplicar los mecanismos de Resolución Alternativa de Conflictos en aquellos procesos judiciales y extrajudiciales delegados por la persona que ejerza la Rectoría. m) Atender las consultas telefónicas y presenciales que planteen las autoridades universitarias. n) Rendir el informe anual individual de labores, de conformidad con los requerimientos que establezca la jefatura de la Oficina. ñ) Ejercer cualquier otra labor inherente al ejercicio de sus funciones.	<u>o) Ejercer la representación judicial de los funcionarios docentes y administrativos que enfrenten causas judiciales derivadas directamente del cumplimiento de las funciones propias de su cargo.</u>
	<u>Transitorio uno: La Oficina Jurídica podrá ejercer la representación de personas servidoras que enfrenten causas judiciales en relación con causas que sean notificadas después de que entre en vigencia la presente reforma.</u>
	<u>Transitorio dos: Como excepción a lo anterior, la Oficina Jurídica podrá ejercer el patrocinio legal de los directores y periodistas de los medios de comunicación sociales de la UCR que sean denunciados en el ejercicio de sus funciones con anterioridad a los dieciocho meses de haber entrado en vigencia la norma, previo acuerdo firmado entre la Oficina Jurídica y la persona solicitante.</u>

	<u>Transitorio tres: La Rectoría deberá definir un presupuesto anual máximo para la contratación de servicios profesionales de personas abogadas externas y temporales para responder a aquellos casos que no puedan ser atendidos por la Oficina Jurídica de acuerdo con lo establecido en el Artículo 3 de este Reglamento.</u>
	<u>Transitorio cuatro: En el plazo de dos meses después de haber entrado en vigencia la modificación parcial de este reglamento la Oficina de Recursos Humanos deberá incorporar en el manual descriptivo de puestos de la Oficina Jurídica, una función adicional para el personal profesional en Derecho, que incluya la representación judicial del personal docente y administrativo que enfrenten causas judiciales derivadas directamente del cumplimiento de las funciones propias de su cargo.</u>

16. El periodo de consulta a la comunidad universitaria se publicó en el *Alcance a La Gaceta Universitaria* n.º 63-2024, del 16 de septiembre de 2024, e inicio el 16 de septiembre de 2024 y finalizó el 28 de octubre de 2024. De la consulta realizada se recibieron un total de tres observaciones, emitidas por el Programa de Posgrado en Especialidades Médicas, el Consejo de Área de Sedes Regionales y la Facultad de Ingeniería donde esta última se mostró a favor de la reforma.
17. En el oficio CAJ-37-2024, del 22 de noviembre de 2024, La Comisión de Asuntos Jurídicos, sometió a consideración de la Oficina Jurídica las observaciones emitidas por las instancias universitarias. Al respecto la Oficina Jurídica emitió la Opinión Jurídica OJ-421-2024, del 10 de diciembre de 2024
18. En la siguiente tabla se enuncia la literalidad de las observaciones realizadas por el Programa de Posgrado en Especialidades Médicas, el Consejo de Área de Sedes Regionales y la Facultad de Ingeniería, además, lo indicado por la Oficina Jurídica en la Opinión Jurídica OJ-421-2024, con respecto a las referidas observaciones y lo señalado en su momento por la Comisión de Asuntos Jurídicos con respecto a los temas abarcados.

PPEM-2865-2024	Opinión Jurídica OJ-421-2024	Comisión de Asuntos Jurídicos
1. Se considera que lo pretendido mediante la reforma parece una labor que desborda las posibilidades humanas de cuatro abogados especializados en litigio, los cuales se encuentran actualmente nombrados en la Oficina Jurídica. De esta forma, a pesar de reconocer la calidad y mística de dichos profesionales en derecho, parece materialmente imposible que se asuma con seriedad y compromiso lo que se pretende incluir con los nuevos artículos.	Sobre el punto 1), debo señalar que no es esperable una gran cantidad de casos en que proceda la representación de funcionarios y funcionarias, pues lo normal es que se accione contra la Universidad y no contra personas. Además, no cabría una defensa personal cuando hay un conflicto de interés entre la persona funcionaria y la institución. Adicionalmente, debo indicar que en la actualidad, si bien es cierto el promedio de asuntos por cada abogado en litigio es cercano a los cuarenta casos, ello dista por mucho de la carga laboral que tienen otros profesionales estatales que se dedican a litigar y que tramitan al mismo tiempo cientos (sin exagerar) de expedientes. Basta requerir estadísticas formales a la Procuraduría General de la República, al Ministerio Público, a la Defensa Pública o	Actualmente la Oficina Jurídica cuenta con 5 funcionarios (4 profesionales C y 1 profesional D) asignados a la Unidad de Litigio y ya se incluyó en la propuesta de presupuesto para el año 2025 la previsión de 3 TC con la categoría de coordinadores (profesionales D) a esta oficina, de tal forma que se fortalezca la capacidad para responder a esta posible demanda. Además, la propuesta de reglamento en el artículo 3 establece la previsión que ante un desbordamiento de su capacidad podrá someter a consideración a la Rectoría la contratación de servicios profesionales externos.

	a Direcciones Jurídicas institucionales para constatar la verdad de mi afirmación. Agrego que me he tomado la libertad de requerir informalmente información a colegas en distintas oficinas y obtuve estos datos: en un banco estatal la carga promedio de litigios es de ochenta asuntos por persona, aparte de que también atienden reuniones y evacúan consultas, a lo cual cabe aunar que revisan contratos y negocios. Por otra parte, un abogado de la dirección jurídica de la Caja Costarricense de Seguro Social tiene doscientos veinte procesos ordinarios, sin contar todos los restantes tipos de proceso y procedimientos internos. Además cada defensor público de Cartago en materia penal de adultos, tramita, en promedio, trescientos cincuenta casos. Finalmente, en una reunión formal que sostuve con un Procurador, me mostró que tramita más de mil doscientos asuntos.	
2. Parece incompatible que la Oficina Jurídica asuma la defensa de todos los funcionarios universitarios cuando eventualmente puede existir responsabilidad (civil o administrativa) achacable a la persona funcionaria, pues posteriormente las acciones de regreso que se quieran ejercer por parte de la Universidad pueden resultar de difícil implementación por cuanto la persona funcionaria puede alegar que más bien lo que existió fue una mala defensa por parte de las personas abogadas de la Oficina Jurídica y que por eso resultó vencido en el asunto judicial y no por haber incumplido con las obligaciones propias de su cargo.	Sobre el punto 2), debo manifestar que no hay incompatibilidad alguna, pues precisamente la reforma tiene como objetivo normar bajo cuáles supuestos los abogados y las abogadas institucionales pueden representar a quienes trabajan para la Universidad de Costa Rica. Esta posibilidad de ejercer tales defensas es admitida incluso por la Procuraduría General de la República. Ahora bien, en la propuesta de reforma se prevé que no puede realizarse tal representación cuando los intereses de la persona que pide tal patrocinio se contraponen a los de la Universidad. Ya que no se realizará la defensa de quien esté en conflicto de interés con la institución, entonces nada obstaculiza la acción de regreso. En lo que atañe a la eventualidad de que alguien reclame la responsabilidad del abogado o la abogada que le defendió, pues eso es un riesgo siempre presente en el ejercicio de la profesión y puede suceder ahora mismo, si la institución considera que hubo alguna actuación negligente por parte de una persona profesional de la Oficina Jurídica. En tal sentido, estimo que la objeción no se sostiene.	Esta función no es incompatible con las funciones que puede llevar a cabo la Oficina Jurídica tal como lo han expresado diversos dictámenes de la Procuraduría General de la República en esta temática, <i>por lo que en el Dictamen C-212-2016 expuso: La Administración Pública debe contar con norma autorizante que tutele expresamente la actuación que pretende desplegar. Por lo que, la defensa de funcionarios a cargo de abogados institucionales solo podría realizarse si cuenta con aquella.</i> La oficina deberá establecer un procedimiento para atender los casos de defensa de funcionarios, que en el ejercicio de sus funciones con la institución, son demandados a título personal de tal manera que se logre un trabajo en equipo en la Unidad de Litigio donde la nueva estructura que contempla la figura de

		coordinación en conjunto con los abogados y con las abogadas de la oficina fortalezca las estrategias de defensa para cada caso. Esta forma de abordaje de las defensas deberá bajar el riesgo de errores en la estrategia o en el procedimiento aplicado y aun cuando este riesgo siempre existe, la importancia institucional de defender la libertad de expresión de sus medios de comunicación o de la transferencia de los resultados de sus investigaciones supera estas preocupaciones. Es importante mencionar que la persona funcionaria siempre podrá decidir si acude al apoyo institucional a través de la Oficina Jurídica o bien si contrata a un profesional en derecho o si solicita el apoyo de un defensor público.
3. Se considera que, en el marco de un proceso judicial, la defensa letrada de un buen funcionario (responsable, probo y que actúa en estricto apego al principio de legalidad), se realiza automáticamente con la mera defensa institucional, de forma tal que, con la labor habitual de los y las profesionales de la Oficina Jurídica, implícitamente se defiende la labor de la persona funcionaria en su carácter personal.	Sobre el punto 3), debo señalar que quien demanda puede reclamar tanto la responsabilidad subjetiva de un funcionario, como la objetiva de la Administración Pública y también la solidaria de esta última por la conducta de sus servidores. Esto significa que no es correcto afirmar que la defensa de un funcionario probo se realiza mediante la adecuada defensa de la Universidad. Son regímenes de responsabilidad diferentes y, por ende, el abordaje del caso también es distinto. Conviene agregar que en la propuesta de reforma precisamente se contempla la inviabilidad de defender a personas con intereses contrarios a los de la Universidad.	Ante una situación de demanda a título personal de un funcionario en el ejercicio de sus funciones, como se pretende con esta reforma abordar, se puede presentar el caso de que la Universidad no forme parte del proceso y como tal no se puede concluir que con la defensa de la Institución se logra la defensa de sus funcionarios. Ahora bien, si se presentara una demanda a la institución en forma solidaria por las acciones de sus funcionarios y si ésta sale culpable precisamente por acciones de sus funcionarios, la Universidad debe aplicar una “acción de regreso” y que la Universidad pueda resarcirse de los pagos en que incurrió.
4. Que podría resultar incompatible (o incluso imposible) en algunos casos que un mismo profesional en derecho cree una teoría del caso en defensa de la Universidad y de la persona funcionaria, sin entrar en contradicciones	Sobre el punto 4), debo manifestar que nunca se ha indicado que una misma persona debe defender, por un lado, a la Universidad, y, por otro, simultáneamente, al funcionario demandado. Así, aunque puede haber diferencias en los abordajes del caso, mientras no haya intereses contrapuestos entre un servidor y la Universidad, no aprecio incompatibilidad alguna por la defensa de ambos.	Lo descrito en este argumento se interpreta como un conflicto de interés y ante la posible presencia de esta situación la Universidad no puede defender al funcionario sino que debe velar por los intereses institucionales en forma prioritaria, tal como está indicado en la propuesta de modificación reglamentaria. La Oficina Jurídica debe contar con un procedimiento

y sin afectar los intereses de ninguna de las partes codemandadas. Es decir, lo que se alega en defensa de la U colateralmente puede afectar al funcionario y también a la inversa, de forma tal que parece un ejercicio sumamente complejo que puede terminar afectando a una de las dos partes demandadas o bien, limitando la correcta defensa de los intereses institucionales.	Claro está que si para defender a la Universidad resulta necesario achacar la responsabilidad al servidor, entonces ahí sí hay un conflicto de interés, por lo que defender a los dos es inviable y ello elimina la paradoja que se pretende plantear en la objeción.	sólido que le permita valorar de previo la posible existencia de un conflicto de interés entre la institución y el funcionario.
5. Que en la práctica judicial, en audiencias en sede contencioso administrativo donde impera la oralidad, por ejemplo, las personas abogadas de la Oficina Jurídica podrían formular preguntas a las personas testigos o peritos o interponer recursos orales ante actuaciones judiciales ejerciendo su defensa técnica para la Universidad pero que colateralmente repercuten en la defensa de la persona funcionaria, de forma tal que no se podría ejercer en forma férrea la defensa institucional (como se requiere en casos donde la Universidad puede ser condenada al pago de sumas millonarias costeadas con fondos públicos), por cuanto se podría generar el temor de afectar al funcionario, sobre quien pueden recaer responsabilidades legales y hasta un despido en caso de no contar con respaldo legal adecuado.	Sobre el punto 5), debo reiterar lo señalado respecto del punto 4).	De la misma manera que en el argumento anterior se interpreta que la Universidad está frente a un conflicto de interés que debe valorarse de previo a la aceptación de la defensa legal del funcionario. Si se llegara a presentar el caso de que durante el proceso se detecta una situación o nueva evidencia que pudiera enmarcar un conflicto de interés, el abogado de la Oficina Jurídica debe informar inicialmente de la situación al coordinador de la unidad de litigio y posteriormente presentar al juzgado una solicitud de retiro de la defensa del funcionario. Esta situación debe estar prevista en el procedimiento que tendrá que elaborar la Oficina Jurídica para definir la mejor forma de abordarla, en resguardo de los intereses institucionales en forma prioritaria.

6. Que no se tiene claridad a cerca del conflicto de intereses que podría limitar la participación de los profesionales de la Oficina Jurídica en la defensa de los y las funcionarias, por cuanto esta conclusión puede llegar a lo largo del proceso judicial y eso podría representar un riesgo de abandonar por ello la defensa de la persona funcionaria, en un momento donde el ingreso de un nuevo abogado a la litis le puede resultar perjudicial en su teoría del caso. Es decir, el conflicto de interés no puede en todos los casos encontrarse sino hasta que el profesional en derecho se “empapa” completamente del caso, cuando se nota que plantear cierta defensa legal para la Universidad afecta directamente a la persona funcionaria. Que no se tiene claridad a cerca del conflicto de intereses que podría limitar la participación de los profesionales de la Oficina Jurídica en la defensa de los y las funcionarias, por cuanto esta conclusión puede llegar a lo largo del proceso judicial y eso podría representar un riesgo de abandonar por ello la defensa de la persona funcionaria, en un momento donde el ingreso de un nuevo abogado a la litis le puede resultar perjudicial en su teoría del caso.	Sobre el punto 6), debo indicar que el conflicto de interés que se puede apreciar antes de asumir la defensa de un funcionario, naturalmente es el evidente, ése que se identifica con solo verificar si los hechos descritos en la demanda, contrastados con el expediente administrativo, permiten presumir que la conducta del servidor será declarada constitutiva de responsabilidad para la Universidad. <u>Ahora bien, en lo que sí lleva razón la observación es que a veces el conflicto no es evidente, sino que puede surgir en el transcurso del proceso. Por ello, estimo pertinente añadir a la propuesta de reforma la indicación de que en caso de que tal conflicto se constate en el curso del proceso, entonces la Oficina Jurídica, en las formas y en los momentos en que lo permiten los códigos procesales o el deontológico del Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica, deberá renunciar a la defensa del funcionario.</u>	Este argumento se explica de igual manera que el anterior considerando una situación que se pueda advertir a lo largo del proceso y que obliga a la Oficina Jurídica a retirarse de la defensa del funcionario. En este caso se refuerza la necesidad de hacer una valoración pertinente y profunda de previo a aceptar una solicitud de defensa de un funcionario de un posible conflicto de interés con la institución.
---	--	--

Que no se tiene claridad a cerca del conflicto de intereses que podría limitar la participación de los profesionales de la Oficina Jurídica en la defensa de los y las funcionarias, por cuanto esta conclusión puede llegar a lo largo del proceso judicial y eso podría representar un riesgo de abandonar por ello la defensa de la persona funcionaria, en un momento donde el ingreso de un nuevo abogado a la litis le puede resultar perjudicial en su teoría del caso. Es decir, el conflicto de interés no puede en todos los casos encontrarse sino hasta que el profesional en derecho se “empapa” completamente del caso, cuando se nota que plantear cierta defensa legal para la Universidad afecta directamente a la persona funcionaria.		
7. Debe recordarse que los y las profesionales en derecho de la Oficina Jurídica son funcionarios cuyo salario se cancela con fondos públicos, de forma tal que una defensa a un sujeto privado (condición que no se pierde por ser funcionario público), podría implicar una paradoja respecto a la finalidad con la cual fueron contratados dichos abogados y abogadas.	Sobre el punto 7), debo señalar que precisamente porque los abogados y las abogadas de la Oficina Jurídica son servidores públicos, pagados con fondos públicos, es que se promueve la reforma, de modo que se regule bajo cuáles supuestos tienen habilitación para prestar tal servicio. Y destaco esto último: lo que va a prestarse en un servicio a otros funcionarios públicos. Cabe señalar que incluso la Procuraduría General de la República se ha pronunciado indicando que tales defensas son posible cuando hay norma habilitante.	Este argumento presenta una confusión al afirmar que se trata de la defensa de un sujeto privado ya que se trata de un funcionario público que se le está demandando en el ejercicio de sus funciones precisamente como funcionario público. Los dictámenes que ha emitido la Procuraduría General de la República, mencionados previamente en este dictamen, fundamentan la habilitación a los abogados y abogadas de la Oficina Jurídica a defender a funcionarios públicos demandados por acciones que llevan a cabo en el ejercicio de sus funciones.

8. Que si a lo largo del proceso judicial (que puede implicar años hasta llegar a una sentencia judicial), el profesional en derecho que defiende a la Universidad debe tener libertad para defender a la Universidad, de tal forma que resulta más conveniente para la hacienda pública que resulte condenada la persona funcionaria (si actuó incorrectamente), que la Universidad de Costa Rica, que no puede exponer sus fondos si existen funcionarios cuya conducta es reprochable en forma individual y no a nivel institucional. Así las cosas, asumir ambas defensas puede “atar de manos” a las personas profesionales de la Oficina Jurídica y por ende, ir en detrimento de la correcta defensa de la institución, lo cual termina por desmejorar el uso eficiente del limitado presupuesto institucional.	Sobre el punto 8), reitero lo ya señalado.	En este argumento se parte de una premisa falaz. Esta situación no podría ocurrir ya que la misma se interpreta como un conflicto de interés que la misma propuesta de modificación reglamentaria establece como una razón para no aceptar la defensa legal del funcionario por parte de la Oficina Jurídica.
9. Que asumir la defensa de ambos codemandados (persona funcionaria y Universidad como institución), expone a los abogados y abogadas de la Oficina Jurídica a una demanda por mala praxis, por cuanto, como se ha dicho, al ejercer la defensa de los intereses institucionales se puede afectar severamente la esfera de derechos de la persona funcionaria involucrada. De esta forma, la persona funcionaria puede asumir	Sobre el punto 9), en cuanto a la exposición a una posible demanda por “mala praxis”, pues ello es connatural a la profesión de abogado o abogada (lo mismo que sucede con los médicos o los ingenieros). El representar a servidores universitarios no significa una mayor exposición a tal riesgo.	De igual manera que en argumento anterior esta situación se tipifica como un conflicto de interés y la Oficina Jurídica debe rechazar la defensa del funcionario. Ahora bien, si durante el proceso se llegar a presentar una acción evidente que pudiera ser catalogada como un error en el procedimiento o en la estrategia de defensa utilizada por parte de los abogados o abogadas de la Oficina Jurídica, la Institución preve para todos sus funcionarios la posible apertura de un procedimiento administrativo.

que resultó condenado en un asunto judicial porque la defensa legal fue incompleta, no por falta de capacidad de las personas profesionales de la Oficina Jurídica, si no porque la teoría del caso para defender a la Universidad generaba efectos colaterales que implicaban negativamente a la persona funcionaria.		
10. Se concibe la reforma planteada como paternalista en exceso. Ya es conocida la limitación interna universitaria para disciplinar a sus funcionarios, aunado a eso, existiría una defensa gratuita por parte de los y las abogadas de la Oficina Jurídica en el marco de procesos judiciales, de forma tal que las personas funcionarias cuyo actuar es desdeñable, poseen un “halo de inmunidad” creado por la misma Universidad, en detrimento del correcto funcionamiento institucional y de la regla básica de que, quien daña debe resarcir.	Sobre el punto 10), de lo que se trata es de solventar la paradójica situación de que personas que laboran para la institución y cuya conducta aparenta ajustarse a Derecho, tengan que incurrir en gastos propios contratando abogados particulares para defenderse por cumplir sus funciones, cuando al mismo tiempo la Universidad de Costa Rica tiene a servidores defendiéndola por hechos en los que subyace un interés compatible con el de sus funcionarios.	Una “conducta desdeñable” por parte de un funcionario es un evidente conflicto de interés y la Universidad no podría defenderlo en estrados judiciales.
11. Se teme que, con la implementación de la reforma, si a lo largo del proceso judicial se encuentran fuertes indicios de que se actuó por parte del funcionario en violación de las normas internas, resulte imposible remitir lo correspondiente a un procedimiento disciplinario porque esto iría en contra de la defensa judicial del	Sobre el punto 11), si se detectara, estando ya en curso el proceso, un conflicto de interés, entonces debe exponerse la situación al director de la Oficina Jurídica, para gestionar la renuncia a la defensa del funcionario.	Bajo la misma lógica del argumento número 6 ante la detección de una evidencia o situación en el proceso que se pueda tipificar como un conflicto de interés los abogados o abogadas de la Oficina Jurídica deben informar al coordinador de la unidad de litigio y paralelamente presentar al juzgado una solicitud de renuncia al caso y la misma Universidad preve la posibilidad de que se pueda iniciar el procedimiento administrativo que corresponda.

mismo funcionario planteada por la Oficina Jurídica, es decir, se contradice la teoría del caso de la propia Universidad, porque la misma institución desea disciplinar al funcionario que actuó en forma irregular, al tiempo que defiende su actuar ante estrados judiciales.		
CASR-87-2024⁸	Opinión Jurídica OJ-421-2024	
a) Apoyar la reforma propuesta, con la salvedad de que contra la decisión de la dirección de la Oficina Jurídica de acoger o rechazar las peticiones de asistencia letrada, o de declarar la existencia de un conflicto de interés entre la persona solicitante y la Universidad, sí debe proceder la interposición de los recursos ordinarios de revocatoria y apelación, pues de lo contrario se estaría infringiendo el artículo 223 del Estatuto Orgánico.	Sobre el punto a), por el cortísimo tiempo que hay para contestar demandas (según la materia y el tipo de proceso, puede ser de cinco, diez o treinta días), es inviable que contra la decisión de rechazar una solicitud de representación, pueda darse un recurso administrativo. Además, se trata de materia que debe abordarse con criterios técnico-jurídicos que sólo la Oficina Jurídica puede externar, de manera que son improcedentes los recursos que se mencionan. Incluso, debe preverse que tomar la decisión de contradecir a la Oficina Jurídica sobre la existencia de un conflicto de interés, más bien podría acarrear responsabilidad a la autoridad que la tome, en caso de que se demuestre que dispuso el uso de recursos institucionales para una defensa improcedente. Por otra parte, debe ponderarse aquí que mientras a lo interno de la Universidad se discute si funcionarios de la Oficina Jurídica deben representar a alguien o no, el plazo para contestar la demanda seguirá corriendo.	
b) Reiterar que para efectos de los trámites tanto administrativos como judiciales, se requiere que las unidades, especialmente las sedes regionales, cuenten con una plaza de archivista.	Sobre el punto b), considero que no puedo referirme, ya que trasciende el objeto de la reforma reglamentaria que aquí interesa.	

⁸ Se aprobó en la sesión ordinaria 16-2024, artículo VII, realizada el 7 de octubre de 2024, analizó el texto del documento denominado “Reglamento de la Oficina Jurídica. Propuesta de modificación parcial”.

Asimismo, recalcar que el primer paso es tener un expediente de cada acto administrativo, aunque no haya sido recurrido, ni judicial, ni administrativamente, porque así lo indica la Ley General de la Administración Pública, en el sentido que el acto administrativo debe constar por escrito y que debe haber un expediente de cada caso.		
	Me permito destacar que sólo cabrá discutir un conflicto de interés cuando se demande simultáneamente a la Universidad de Costa Rica y alguno de sus servidores. Esto sucede en muy pocos casos y es importante tener esto presente.	
	Suponiendo que la persona solicita el servicio a tiempo, entonces estimo que lo que debe hacerse es: recibida la solicitud en la Oficina Jurídica, debe hacerse de inmediato conocimiento del Director; éste debe de inmediato reunirse con el Profesional D cuya especialidad se relacione más con la materia del proceso y con el abogado Profesional C que eventualmente asumiría el caso (habrá supuestos en que el caso será asignado directamente a un Profesional D, de modo que no sería necesario participar a ningún Profesional C); juntos, el Director y el Profesional deben analizar los hechos planteados en la demanda y valorar si la conducta del servidor demandado ha sido o está siendo objeto de un procedimiento disciplinario, caso en el cual se está ante un conflicto de interés; lo mismo sucede si del examen preliminar de la demanda y las piezas que obran en el expediente, surge la proyección razonable de que al funcionario demandado debe seguirse un procedimiento disciplinario. Adicionalmente, en caso de que no hay cabida a un procedimiento disciplinario, pero sea razonablemente previsible la condena para el funcionario por responsabilidad subjetiva y una condena a la Universidad por responsabilidad solidaria	

	(esto es lo que líneas atrás se mencionó como la posibilidad de tener que defender a la institución achacando responsabilidad al funcionario), entonces también surge un conflicto de interés.	
--	--	--

****A las quince horas y dos minutos, se retira el Lic. William Méndez Garita.****

19. Se debe recalcar que las plazas correspondientes a 3 tiempos completos incluidas en el presupuesto para el año 2025, estarán destinadas a reforzar la unidad de litigio de la Oficina Jurídica y que de esa forma puedan atender de manera satisfactoria las solicitudes de patrocinio legal en el momento en que se produzcan.
20. La Comisión de Asuntos Jurídicos estima pertinente tal y como lo planteó en el oficio CAJ-37-2024, del 22 de noviembre de 2024, de que la Oficina Jurídica debe contar con un procedimiento en el que se establezca cómo se abordara las solicitudes de patrocinio legal de los funcionarios administrativos y docentes.

ACUERDA

1. Aprobar la modificación parcial al *Reglamento de la Oficina Jurídica*, tal y como de seguido se expone:

- a) Adicionar un párrafo final al artículo 3 (Actividades principales de la Oficina Jurídica), para que se lea de la siguiente forma:

La Oficina Jurídica puede ejercer, también, la representación de las personas servidoras de la Universidad de Costa Rica que enfrenten causas judiciales derivadas directamente del cumplimiento de las funciones propias de su cargo en esta institución, siempre y cuando no medie conflicto de interés entre la persona servidora y la Universidad de Costa Rica en el caso concreto. La persona servidora interesada en ser representada por la Oficina Jurídica, deberá solicitarlo por escrito a quien ejerza la Dirección de esta. Cuando la Oficina Jurídica se vea imposibilitada para ejercer esta representación y no haya conflicto de interés entre la persona solicitante y la Universidad de Costa Rica, entonces se podrá someter a consideración de la Rectoría, la contratación de servicios profesionales externos, la cual atenderá la solicitud dependiendo del contenido presupuestario destinado a tales efectos.

- b) Adicionar un inciso ñ), en el artículo 4 (Funciones de la Oficina Jurídica), para que se lea de la siguiente manera:

inciso ñ): Ejercer la representación judicial de las personas servidoras de la Universidad de Costa Rica, en los términos indicados en el artículo 3 de este Reglamento.

- c) Adicionar los incisos o) y p), en el artículo 10 (Funciones de la jefatura), para que se lean de la siguiente forma:

o) Acoger o rechazar las peticiones de personas servidoras de la Universidad que soliciten ser representadas en causas judiciales por la Oficina Jurídica. El rechazo podrá darse por la constatación de un conflicto de interés entre la persona servidora solicitante y la Universidad, o porque se trata de una causa no derivada directamente del cumplimiento de las funciones de la persona servidora de la Institución, o cuando la Oficina Jurídica se vea imposibilitada para ejercer la defensa solicitada o cuando la persona interesada cuente con patrocinio legal privado.

p) Determinar si hay conflicto de interés entre la persona servidora que requiera ser representada por la Oficina Jurídica en una causa judicial y la Universidad de Costa Rica.

Contra la decisión de la Dirección de la Oficina Jurídica de acoger o rechazar las peticiones de asistencia letrada, o bien, de declarar la existencia de un conflicto de interés entre la persona solicitante y la Universidad, no cabe recurso alguno.

- d) Adicionar un inciso o), en el artículo 14 (Funciones y responsabilidades del personal profesional en Derecho), para que se lea de la siguiente forma:

o) Ejercer la representación judicial de los funcionarios docentes y administrativos que enfrenten causas judiciales derivadas directamente del cumplimiento de las funciones propias de su cargo.

Cuando en el transcurso del proceso se constate un conflicto de interés, la Oficina Jurídica, en las formas y en los momentos en que lo permiten los códigos procesales o el deontológico del Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica, deberá renunciar a la defensa del funcionario.

- e) Adicionar cuatro transitorios al citado reglamento, que se leerán de la siguiente forma:

a) Transitorio uno: La Oficina Jurídica podrá ejercer la representación de personas servidoras que enfrenten causas judiciales en relación con causas que sean notificadas después de que entre en vigencia la presente reforma.

b) Transitorio dos: Como excepción a lo anterior, la Oficina Jurídica podrá ejercer el patrocinio legal de los directores y periodistas de los medios de comunicación sociales de la UCR que sean denunciados en el ejercicio de sus funciones con anterioridad a los dieciocho meses de haber entrado en vigencia la norma, previo acuerdo firmado entre la Oficina Jurídica y la persona solicitante.

c) Transitorio tres: La Rectoría deberá definir un presupuesto anual máximo para la contratación de servicios profesionales de personas abogadas externas y temporales para responder a aquellos casos que no puedan ser atendidos por la Oficina Jurídica de acuerdo con lo establecido en el Artículo 3 de este Reglamento.

d) Transitorio cuatro: En el plazo de dos meses después de haber entrado en vigencia la modificación parcial de este reglamento la Oficina de Recursos Humanos deberá incorporar en el manual descriptivo de puestos de la Oficina Jurídica, una función adicional para el personal profesional en Derecho, que incluya la representación judicial del personal docente y administrativo que enfrenten causas judiciales derivadas directamente del cumplimiento de las funciones propias de su cargo.

2. Solicitar a la Oficina Jurídica que en el plazo de tres meses emita los lineamientos que detallen el procedimiento que aplicará para atender las solicitudes de patrocinio legal para el personal docente y administrativo de la Institución y lo presente al Consejo Universitario.

LA M. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO señala que firman los siguientes miembros: el Lic. William Méndez Garita y su persona de la Comisión de Asuntos Jurídicos; aclara que el Dr. Eduardo Calderón Obaldía no lo firma porque se encontraba fuera del país el día viernes. Agradece al Lic. Rafael Jiménez Ramos por el acompañamiento en el análisis y preparación de este caso, así como el apoyo de la M. Sc. Tatiana Villalobos Quesada, y por supuesto del M. Sc. David Fallas Redondo y la Licda. Alhyssa Villalta Villalobos de la Oficina Jurídica (OJ), quienes participaron en la construcción y análisis de este caso y en la propuesta de reforma al reglamento. Queda atenta a sus observaciones y preguntas.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA abre el espacio para consultas y observaciones.

EL DR. CARLOS PALMA RODRÍGUEZ agradece al director y a la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo por la lectura del dictamen; expresa que tiene dos observaciones con respecto a que le expliquen un poco la profundidad de esta reforma que se está haciendo, es decir, si de lo que se trata es de que todas las personas funcionarias en el ejercicio de sus cargos puedan estar sujetas a tener patrocinio de la OJ, y pregunta, en primer lugar, si no importa si son interinas; en segundo lugar, si no importa si ya han dejado de tener los cargos, o sea, personas que ya no ejercen puestos de autoridad, pero que cuando estuvieron ejerciendo fueron denunciadas, y en tercer lugar, si no importa si son personas administrativas o docentes. Desea que se amplíen esos tres aspectos, precisamente, para conocer la cobertura que tiene esta reforma.

Considera muy positiva la reforma, en virtud de que sería una manera de incentivar a las personas, que, por ejemplo, a veces no quieren asumir una determinada dirección, porque pueden estar sujetas a

una judicialización, eso por lo menos iría en el sentido de impulsar la participación de personas docentes y administrativas a ejercer cargos de dirección, aunque entiende que esto no es solo para quienes ejercen cargos de dirección, sino que para todo el personal docente y administrativo de la Universidad. Reitera que la ve muy positiva porque al inicio se pensaba que era una posibilidad únicamente para personas que estaban asignadas a los medios de comunicación de la Institución y que, por supuesto, estaban siendo muy perjudicados con esas posiciones; sin embargo, este reglamento amplía la cobertura a toda la comunidad universitaria: personal administrativo, personal docente interino y en propiedad; eso es lo que quiere que se aclare para saber el alcance de esta reforma que, sin duda alguna, beneficiará a todas las personas funcionarias de la Universidad.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA comenta que va a recolectar dos impresiones previo a que la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo se pueda referir a las consultas.

EL DR. CARLOS ARAYA LEANDRO agradece al director. Manifiesta que está buscando una información porque hace unos días al Gobierno de la República le pagaron un seguro que cubriera este tipo de situaciones y hubo muchísima crítica, y leyó en algún momento criterios de la Procuraduría General de la República que señalaban que cuando se daba una situación de demanda penal hacia una persona funcionaria pública no es válido el que exista apoyo institucional. Desconoce si la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo y las personas que están en la comisión tuvieron la oportunidad de ver ese asunto, y en qué se diferencia eso de lo que eventualmente se podría aprobar acá pues le preocupa que estén aprobando algo que vaya a ir luego contra alguna normativa a a nivel nacional.

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

LA M. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO agradece a ambos por las consultas. Con respecto al punto del Dr. Carlos Palma Rodríguez, menciona que, en realidad, la propuesta de reforma incluye a todas las personas funcionarias universitarias: docentes, administrativas, interinos y en propiedad, en ese sentido la cobertura es amplia, porque si no podría significar alguna forma de discriminación hacia alguna de las poblaciones de los servidores de la Universidad.

Menciona que, con respecto a su pregunta sobre si ya no están en funciones, ese es un tema muy interesante porque en realidad el artículo lo habilita para aquellas personas funcionarias que, en el ejercicio de sus cargos, son demandadas a título personal; entonces, para hacer la solicitud tendría que ser funcionario de la Institución, ahora, si durante el proceso, porque a veces los procesos son largos, si la persona ya no está trabajando con la Universidad, ahí es muy probable que se tenga que analizar el caso en particular, pero le parece que con fondos públicos no se puede hacer la defensa de una persona que no es funcionaria pública; es muy posible que no se pueda dar continuidad a la defensa legal para una persona que ya no está fungiendo como funcionaria de la Institución, esa es la primera lectura que puede hacer ella, está tratando de imaginarse muchas situaciones y muchas particularidades que se pueden presentar en esto, pero ese es el principio sobre el cual se tendrían que sustentar.

Recuerda que, en efecto, a lo largo de este proceso, los más evidentes son las personas periodistas y comunicadoras, porque en la preparación de productos de comunicación es usual tocar ciertas fibras o temas que podrían generar denuncia, y la preocupación más grande para la defensa de la libertad de expresión es precisamente que el periodista tenga el respaldo de la Institución de poder abordar completamente su proceso, pero esta misma situación la observaron en la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual, las personas funcionarias no quieren participar en estas porque están sujetas a estas demandas, o hay autoridades que no quieren asumir estos puestos porque tienen que participar en procesos disciplinarios o administrativos, etc., o las personas investigadoras que tienen que dar a conocer resultados de sus investigaciones y están sujetas también a este tipo de control; entonces sí, esa es la motivación.

Señala que, con respecto a la pregunta del Dr. Carlos Araya Leandro, en la comisión se abordó este tema, se hizo la consulta en una forma muy preliminar porque en realidad, para abordarlo habría que conocer

los argumentos que han salido a la luz pública, pero, además, los documentos del seguro que se pidieron. El problema de este tema es que el seguro no es para la defensa en sí mismo, sino que el seguro es porque si salen demandados, pierden el caso y tienen que pagar millones, el seguro enfrenta esa multa; es decir, el enfoque es otro, pero la habilitación que establece la Procuraduría General de la República sí está clara, si la Institución lo tiene habilitado normativamente, puede hacer la defensa, eso sí está establecido.

Comenta que si una persona saliera culpable y la Universidad tiene que pagar una multa, esta está en posibilidad de cobrarle el dinero a la persona funcionaria que cometió el error que generó esa multa; entonces, la Universidad tiene la obligación decirle a la persona funcionaria: *tuve que pagar tanto por una multa de un problema que usted generó o en el que se le declaró culpable; sin embargo, la Universidad paga, pero luego tienen que hacer ese resarcimiento hacia la persona y tiene que cobrarle a la Universidad*; por lo tanto, ven que el análisis es diferente a lo que el seguro que estaba proponiendo el Gobierno para sus personas funcionarias de alto nivel.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA menciona que le parece que quedaron contestadas las observaciones y consultas que realizaron los miembros. Solicita a los miembros presentes en la sesión, por materia de transparencia, que enciendan la cámara para realizar la votación pues hay que garantizar que las personas que están votando sean los miembros del CU, de lo contrario no se podrá acreditar el voto.

LA M. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO informa que acaba de detectar un error en el artículo 3, el cual dice: *La persona servidora interesada en ser representada por la Oficina Jurídica, deberá solicitarlo por escrito a quien ejerza la Dirección de esta. Se debe leer la jefatura de esta.*

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA manifiesta que se hace la modificación del acuerdo.

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

VOTAN A FAVOR: Dr. Carlos Palma Rodríguez, Dr. Eduardo Calderón Obaldía, Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, Dr. Carlos Araya Leandro, MTE Stephanie Fallas Navarro, Br. Noelia Solís Maroto, Sr. Samuel Viquez Rodríguez, Dr. Germán Antonio Vidaurre Fallas, M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo y Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera.

TOTAL: Diez votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Ausente en el momento de la votación: el Lic. William Méndez Garita

Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

1. De conformidad con el artículo 11, inciso d), del *Reglamento del Consejo Universitario*, mediante el Pase CU-59-2024, del 1.º de julio de 2024, la Dirección del Órgano Colegiado le solicitó a la Comisión de Asuntos Jurídicos dictaminar acerca del siguiente caso: Reforma parcial al *Reglamento de la Oficina Jurídica* para adicionar un párrafo final en el artículo 3, un inciso ñ) en el artículo 4, dos incisos o) y p) en el artículo 10 y dos transitorios.
2. La solicitud que se plantea en el Pase CU-59-2024, del 1.º de julio de 2024, incluye como antecedentes:
 1. En la sesión ordinaria N.º 6715, artículo 9, celebrada el 20 de julio de 2023, del Consejo Universitario, discutió y analizó la propuesta de miembro CU-21-2023, del 27 de junio de 2023, la cual se denominó “Definición de soluciones a la defensa legal, actualización tecnológica y profesional del Sistema de medios de comunicación social de la Universidad

de Costa Rica”, elaborada por la M.Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo y el Lic. William Alberto Méndez Garita, miembros del Órgano Colegiado, producto de lo cual se adoptaron los siguientes acuerdos:

- a) *Crear una comisión para que estudie y proponga una solución respecto a la situación de defensa legal del Sistema de Medios de Comunicación Social de la Universidad de Costa Rica. Esta Comisión estará integrada por el Lic. William Méndez Garita, la MTE Stephanie Fallas Navarro, la M.Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, quien la coordinará, la Mag. Patricia Quesada Villalobos, vicerrectora de Acción Social, y las tres personas directoras del Sistema de medios. Tendrá cinco meses para emitir un dictamen a este plenario.*
 - b) *Solicitar a la Rectoría que presente, en un plazo de cinco meses, un plan que responda a una estrategia de desarrollo técnico y de recurso humano que requieren los medios de comunicación para cumplir con su mandato.*
3. La propuesta de miembro que en su momento se presentó al plenario tenía como objetivo el de proveer apoyo legal a los directores y cuerpo de periodistas de los medios de comunicación social de la Universidad de Costa Rica que son denunciados en la vía jurisdiccional como consecuencia del desempeño de sus funciones. Sin embargo, esa propuesta se vio debilitada, ya que se analizaron criterios emitidos por la Procuraduría General de la República y la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, en los cuales expresamente se señalaba que *“las asesorías jurídicas de los diversos ministerios [sic] o de instituciones públicas en general, no están habilitadas legalmente para representar en sede jurisdiccional a los funcionarios de dichas carteras que sean demandados en lo personal por conductas administrativas en que participen directa o indirectamente en el cumplimiento de sus funciones y que sean objeto del proceso”*.
4. La Oficina Jurídica, producto de una consulta realizada señaló en el Dictamen OJ-151-2024, del 1.º de marzo de 2024, que la Procuraduría General de la República ha indicado expresamente que: *“La Administración Pública debe contar con norma autorizante que tutele expresamente la actuación que pretende desplegar. Por lo que, la defensa de funcionarios a cargo de abogados institucionales solo podría realizarse si se cuenta con aquella”*, tal y como ya sucede en la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), la Universidad Nacional de Costa Rica (UNA), la Universidad Estatal a Distancia (UNED) y el Instituto Costarricense de Electricidad (ICE).
5. La Oficina Jurídica agregó en el citado dictamen que lo conveniente era incluir la norma habilitante en el *Reglamento de la Oficina Jurídica* y que con el propósito de no crear ningún tipo de discriminación el beneficio del patrocinio legal debe abarcar a todo el personal docente y administrativo que sean denunciados en la vía jurisdiccional como consecuencia del desempeño de sus funciones, previa solicitud por escrito del interesado, siempre y cuando no converjan conflictos de interés con la Institución.
6. El *Reglamento de la Oficina Jurídica (Reforma integral aprobada en la sesión N.º 6753-02 del 07/11/2023. Publicado en el Alcance a La Gaceta Universitaria 60-2023, 15/11/2023)*, en su artículo 2 establece:
Artículo 2. Finalidad y ámbito de competencia de la Oficina Jurídica.
(...)
La Oficina Jurídica es, para todos los efectos, el asesor legal de la Institución, y goza de total independencia para emitir sus pronunciamientos.
(...).
7. La Comisión Especial que se conformó y que se describe en el considerando 2, punto 1, apéndice a), y luego de varias sesiones de trabajo preparó para el plenario en Dictamen CE-4-2024, del 25

de junio de 2024 y a su vez el citado dictamen se discutió y analizó en la sesión ordinaria n.º 6816, artículo 7, celebrada el 27 de junio de 2024, en la cual se adoptaron los siguientes acuerdos firmes:

1. (...)
 2. Solicitar a la Dirección del Órgano Colegiado que elabore un pase a la Comisión de Asuntos Jurídicos a efectos de que se valore la reforma parcial propuesta por la Oficina Jurídica a su reglamento organizativo.
8. Mediante el oficio OJ-261-2024, del 28 de mayo de 2024, la Oficina Jurídica remitió la propuesta de modificación a varios artículos de su reglamento, la cual fue depurada en el oficio OJ-265-2024, del 29 de mayo de 2024. La propuesta de modificación consiste en adicionar un párrafo final en el artículo 3, adicionar un inciso ñ) en el artículo 4, adicionar dos incisos o) y p) en el artículo 10 y un transitorio.
9. En la siguiente tabla se describe la modificación al *Reglamento de la Oficina Jurídica* acordada por el plenario para ser sometida a la Comisión de Asuntos Jurídicos a partir del dictamen presentado por la Comisión Especial.

NORMA VIGENTE	MODIFICACIÓN PROPUESTA
Artículo 3. Actividades principales de la Oficina Jurídica. La Oficina Jurídica brinda asesoría jurídica a las autoridades universitarias, abarca la atención de consultas escritas y la orientación de manera verbal, la elaboración de estudios jurídicos previa solicitud, la participación en comisiones institucionales y la capacitación a personas funcionarias y autoridades en temas jurídicos. También tiene a su cargo la gestión jurídico-administrativa, judicial y extrajudicial de los asuntos universitarios. Compete a la Oficina Jurídica la gestión notarial y registral en los casos que corresponda, así como aplicar los mecanismos de resolución alterna de conflictos en los asuntos que procedan conforme a la normativa institucional y nacional, tanto a escala administrativa como judicial, en este último caso siempre que se cuente con la aprobación previa por parte de quien ostente el puesto de rector o de rectora.	Artículo 3. Actividades principales de la Oficina Jurídica. La Oficina Jurídica brinda asesoría jurídica a las autoridades universitarias, abarca la atención de consultas escritas y la orientación de manera verbal, la elaboración de estudios jurídicos previa solicitud, la participación en comisiones institucionales y la capacitación a personas funcionarias y autoridades en temas jurídicos. También tiene a su cargo la gestión jurídico-administrativa, judicial y extrajudicial de los asuntos universitarios. Compete a la Oficina Jurídica la gestión notarial y registral en los casos que corresponda, así como aplicar los mecanismos de resolución alterna de conflictos en los asuntos que procedan conforme a la normativa institucional y nacional, tanto a escala administrativa como judicial, en este último caso siempre que se cuente con la aprobación previa por parte de quien ostente el puesto de rector o de rectora. <u>La Oficina Jurídica puede ejercer, también, la representación de las personas servidoras de la Universidad de Costa Rica que enfrenten causas judiciales derivadas directamente del cumplimiento de las funciones propias de su cargo en esta institución, siempre y cuando no medie conflicto de interés entre la persona servidora y la Universidad de Costa Rica en el caso concreto. La persona servidora interesada en ser representada por la Oficina Jurídica, deberá solicitarlo por escrito a quien ejerza la Dirección de esta. Cuando la Oficina Jurídica se vea imposibilitada para ejercer esta representación y no haya conflicto de interés entre la persona solicitante y la Universidad de Costa Rica, entonces se podrá someter a consideración de la Rectoría, la contratación de servicios profesionales externos.</u>

Artículo 4. Funciones de la Oficina Jurídica. Son funciones de la Oficina Jurídica: a) Emitir el criterio jurídico y rendir los dictámenes que requieran las autoridades universitarias para orientar el ejercicio de sus funciones y facilitar la toma de decisiones. b) Atender todos los asuntos judiciales y extrajudiciales en que sea parte o tenga interés la Universidad, salvo aquellos casos en que la Rectoría, en consulta con la jefatura de la Oficina, considere necesario contratar servicios de abogacía externos, a partir de lo indicado en el artículo 40, inciso a), del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica. c) Fungir como órgano contralor de legalidad y otorgar el refrendo y la aprobación interna en los procesos de contratación administrativa. d) Dictaminar acerca de las implicaciones jurídicas de los proyectos de ley que a su consideración someta el Consejo Universitario. e) Dictaminar acerca de los proyectos de reglamento, de modificación estatutaria y, en general, de cualquier normativa que se someta a análisis jurídico. f) Dictaminar acerca de los convenios, acuerdos e instrumentos interinstitucionales en que sea parte la Universidad. g) Plantear las gestiones jurídico-administrativas que la Rectoría requiera para la defensa de los intereses de la Institución. h) Desarrollar actividades de capacitación dirigidas al personal universitario, en asuntos de carácter jurídico, de conformidad con la planificación anual de labores. i) Efectuar el análisis de aspectos jurídicos que sean de interés institucional y promover los cambios que de ello resulten. j) Asesorar a las comisiones permanentes y especiales del Consejo Universitario. k) Emitir el criterio jurídico referente a las resoluciones de los recursos de apelación, reconsideración o reposición que den por agotada la vía administrativa. l) Atender la gestión notarial y registral en los casos que corresponda.	Artículo 4. Funciones de la Oficina Jurídica. Son funciones de la Oficina Jurídica: a) Emitir el criterio jurídico y rendir los dictámenes que requieran las autoridades universitarias para orientar el ejercicio de sus funciones y facilitar la toma de decisiones. b) Atender todos los asuntos judiciales y extrajudiciales en que sea parte o tenga interés la Universidad, salvo aquellos casos en que la Rectoría, en consulta con la jefatura de la Oficina, considere necesario contratar servicios de abogacía externos, a partir de lo indicado en el artículo 40, inciso a), del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica. c) Fungir como órgano contralor de legalidad y otorgar el refrendo y la aprobación interna en los procesos de contratación administrativa. d) Dictaminar acerca de las implicaciones jurídicas de los proyectos de ley que a su consideración someta el Consejo Universitario. e) Dictaminar acerca de los proyectos de reglamento, de modificación estatutaria y, en general, de cualquier normativa que se someta a análisis jurídico. f) Dictaminar acerca de los convenios, acuerdos e instrumentos interinstitucionales en que sea parte la Universidad. g) Plantear las gestiones jurídico-administrativas que la Rectoría requiera para la defensa de los intereses de la Institución. h) Desarrollar actividades de capacitación dirigidas al personal universitario, en asuntos de carácter jurídico, de conformidad con la planificación anual de labores. i) Efectuar el análisis de aspectos jurídicos que sean de interés institucional y promover los cambios que de ello resulten. j) Asesorar a las comisiones permanentes y especiales del Consejo Universitario. k) Emitir el criterio jurídico referente a las resoluciones de los recursos de apelación, reconsideración o reposición que den por agotada la vía administrativa. l) Atender la gestión notarial y registral en los casos que corresponda.
---	---

m) Emitir criterio sobre las propuestas de resolución alterna de conflictos en los procesos administrativos cuando sea procedente y promover la homologación de los acuerdos conciliatorios a los que se arrije. n) Ejercer cualquier atribución o función relativa a su materia, no incluida en este reglamento, que le otorgue la normativa universitaria.	m) Emitir criterio sobre las propuestas de resolución alterna de conflictos en los procesos administrativos cuando sea procedente y promover la homologación de los acuerdos conciliatorios a los que se arrije. n) Ejercer cualquier atribución o función relativa a su materia, no incluida en este reglamento, que le otorgue la normativa universitaria. <u>ñ) Ejercer la representación judicial de las personas servidoras de la Universidad de Costa Rica, en los términos indicados en el artículo 3 de este Reglamento.</u>
Artículo 10. Funciones de la jefatura. Son funciones de la persona que ejerce la jefatura de la Oficina Jurídica: a) Actuar como superior jerárquico del personal de la Oficina Jurídica. b) Asesorar a las autoridades universitarias en materia de su competencia. c) Nombrar al personal profesional y administrativo que la Oficina requiera, de conformidad con los procedimientos y requerimientos vigentes. d) Conceder al personal de la Oficina licencias con o sin goce de salario, hasta por ocho días hábiles. e) Preparar el plan de trabajo y el proyecto de presupuesto de la Oficina y sus modificaciones, y someterlos a la Rectoría para su conocimiento y trámite. f) Representar judicial y extrajudicialmente a la Institución, de conformidad con lo establecido en el Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica. g) Participar en las actividades de asesoría legal que convoque el Consejo Nacional de Rectores (Conare) o nombrar a quien ha de representarla. h) Planificar, dirigir y supervisar las funciones profesionales, técnicas y administrativas para el cumplimiento de sus fines. i) Convocar y presidir las sesiones del Consejo Técnico Asesor. j) Presentar a la Rectoría el informe anual de labores, así como el informe de fin de gestión al concluir su nombramiento. k) Definir la estructura organizacional de la Oficina e informar a la persona que ejerce la Rectoría. l) Participar en la Asamblea Colegiada Representativa y asesorar a la presidencia de dicho órgano.	Artículo 10. Funciones de la jefatura. Son funciones de la persona que ejerce la jefatura de la Oficina Jurídica: a) Actuar como superior jerárquico del personal de la Oficina Jurídica. b) Asesorar a las autoridades universitarias en materia de su competencia. c) Nombrar al personal profesional y administrativo que la Oficina requiera, de conformidad con los procedimientos y requerimientos vigentes. d) Conceder al personal de la Oficina licencias con o sin goce de salario, hasta por ocho días hábiles. e) Preparar el plan de trabajo y el proyecto de presupuesto de la Oficina y sus modificaciones, y someterlos a la Rectoría para su conocimiento y trámite. f) Representar judicial y extrajudicialmente a la Institución, de conformidad con lo establecido en el Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica. g) Participar en las actividades de asesoría legal que convoque el Consejo Nacional de Rectores (Conare) o nombrar a quien ha de representarla. h) Planificar, dirigir y supervisar las funciones profesionales, técnicas y administrativas para el cumplimiento de sus fines. i) Convocar y presidir las sesiones del Consejo Técnico Asesor. j) Presentar a la Rectoría el informe anual de labores, así como el informe de fin de gestión al concluir su nombramiento. k) Definir la estructura organizacional de la Oficina e informar a la persona que ejerce la Rectoría. l) Participar en la Asamblea Colegiada Representativa y asesorar a la presidencia de dicho órgano.

m) Asistir al Consejo de Rectoría ampliado cuando se le convoque. n) Otorgar el refrendo y la aprobación interna en los procesos de contratación administrativa, en los casos que corresponda. ñ) Ejercer cualquier otra labor inherente al ejercicio de sus funciones.	m) Asistir al Consejo de Rectoría ampliado cuando se le convoque. n) Otorgar el refrendo y la aprobación interna en los procesos de contratación administrativa, en los casos que corresponda. ñ) Ejercer cualquier otra labor inherente al ejercicio de sus funciones. o) <u>Acoger o rechazar las peticiones de personas servidoras de la Universidad que soliciten ser representadas en causas judiciales por la Oficina Jurídica. El rechazo podrá darse por la constatación de un conflicto de interés entre la persona servidora solicitante y la Universidad, o porque se trata de una causa no derivada directamente del cumplimiento de las funciones de la persona servidora de la Institución, o cuando la Oficina Jurídica se vea imposibilitada para ejercer la defensa solicitada o cuando la persona interesada cuente con patrocinio legal privado.</u> p) <u>Determinar si hay conflicto de interés entre la persona servidora que requiera ser representada por la Oficina Jurídica en una causa judicial y la Universidad de Costa Rica.</u> <u>Contra la decisión de la Dirección de la Oficina Jurídica de acoger o rechazar las peticiones de asistencia letrada, o bien, de declarar la existencia de un conflicto de interés entre la persona solicitante y la Universidad, no cabe recurso alguno.</u>
	<u>Transitorio uno: La Oficina Jurídica podrá ejercer la representación de personas servidoras que enfrenten causas judiciales en relación con causas que sean notificadas después de que entre en vigencia la presente reforma.</u>
	<u>Transitorio dos⁹: Como excepción a lo anterior, la Oficina Jurídica podrá ejercer el patrocinio legal de los directores y periodistas de los medios de comunicación sociales de la UCR que sean denunciados en el ejercicio de sus funciones con anterioridad a los dieciocho meses de haber entrado en vigencia la norma, previo acuerdo firmado entre la Oficina Jurídica y la o las personas solicitantes.</u>

10. La Comisión de Asuntos Jurídicos luego de analizar el caso y de llevar a cabo una evaluación de los reglamentos de otras instancias que ya cuentan con una habilitación para brindar esta asesoría legal definió importante incluir una adición al artículo 14 agregando un inciso o), y de incluir dos normas transitorias (transitorio 3 y transitorio 4).

11. Las adiciones que la Comisión de Asuntos Jurídicos consideró pertinente que deben incorporarse al *Reglamento de la Oficina Jurídica* (aparte de las incluidas en el Dictamen CE-4-2024, del 25 de junio de 2024), se leerán de la siguiente manera:

⁹ Este transitorio dos lo incorporó la Comisión Especial en el Dictamen CE-4-2024, del 25 de junio de 2024, en razón de que consideró de al momento de entrar en vigencia la norma, ya pueden existir denuncias presentadas.

Artículo 14. Funciones y responsabilidades del personal profesional en Derecho.

El personal profesional en Derecho tendrá las siguientes funciones:

(...)

o) Ejercer la representación judicial de los funcionarios docentes y administrativos que como consecuencia del desempeño de sus funciones sean denunciados en la vía jurisdiccional.

Normas transitorias:

Transitorio uno: (...).

Transitorio dos: (...).

Transitorio tres: La Rectoría deberá definir un presupuesto anual máximo para la contratación de servicios profesionales de personas abogadas externas y temporales para responder a aquellos casos que no puedan ser atendidos por la Oficina Jurídica de acuerdo con lo establecido en el Artículo 3 de este Reglamento.

Transitorio cuatro: En el plazo de dos meses después de haber entrado en vigencia la modificación parcial de este reglamento la Oficina de Recursos Humanos deberá incorporar en el manual descriptivo de puestos de la Oficina Jurídica, una función adicional para el personal profesional en Derecho, que incluya la representación judicial del personal docente y administrativo que enfrenten causas judiciales derivadas directamente del cumplimiento de las funciones propias de su cargo.

12. Mediante oficio CAJ-29-2024, del 18 de julio de 2024, la Comisión de Asuntos Jurídicos, le consultó a la Oficina Jurídica acerca de las incorporaciones y respectivas justificaciones que pretendía adicionar en el reglamento de esa oficina, aparte de las que con anterioridad fueron avaladas por la dirección de la Oficina Jurídica.

- a) Se fundamenta en la importancia de delimitar a quienes les corresponde llevar a cabo el patrocinio legal de los funcionarios docentes y administrativos. Además, la nueva función que se pretende adicionar al artículo 14 con un nuevo inciso o), debe estar incluida también en el manual descriptivo de puestos, según se desprende del criterio de la Procuraduría General de la República PGR-C-162-2022, del 9 de agosto de 2022.**
- b) Además, el transitorio uno (que se refiere a la entrada en vigencia de la norma), lo mismo que el transitorio dos (excepcionalidad a la aplicación de la norma), como ya se indicó con anterioridad fueron incluidos en el Dictamen CE-4-2024, del 25 de junio de 2024, no obstante, se consulta la redacción del siguiente texto:**

Transitorio dos: Como excepción a lo anterior, la Oficina Jurídica podrá ejercer el patrocinio legal de los directores y periodistas de los medios de comunicación sociales de la UCR que sean denunciados en el ejercicio de sus funciones con anterioridad a los dieciocho meses de haber entrado en vigencia la norma, previo acuerdo firmado entre la Oficina Jurídica y la o las personas solicitantes.

Se fundamenta esta inclusión considerando que los directores y el cuerpo de periodistas de los medios de comunicación social de la Universidad de Costa Rica, puedan ejercer sus funciones en forma objetiva, ágil y veraz, pero sobre todo sin que se tenga ningún tipo de temor a ser denunciado y con el convencimiento de que si ocurre, tendrá el respaldo institucional en la vía jurisdiccional.

- c) En la consulta a la Oficina Jurídica se remiten los siguientes textos para los transitorios tres y cuatro:

Transitorio tres: La Rectoría deberá definir un presupuesto anual máximo para la contratación de servicios profesionales de personas abogadas externas y temporales para responder a aquellos casos que no puedan ser atendidos por la Oficina Jurídica de acuerdo con lo establecido en el Artículo 3 de este Reglamento.

Se fundamenta este transitorio considerando que la Rectoría debe definir un monto máximo anual que se incluya en el presupuesto institucional para la contratación de servicios profesionales temporales de personas abogadas para la atención de los casos que no puedan ser atendidos por la Oficina Jurídica y así se pueda hacer operativa la modificación incluida en el Artículo 3 de esta reforma parcial reglamentaria.

Transitorio cuatro: En el plazo de dos meses después de haber entrado en vigencia la modificación parcial de este reglamento, la Oficina de Recursos Humanos deberá incorporar en el manual descriptivo de puestos de la Oficina Jurídica, una función adicional para el personal profesional en Derecho, que incluya la representación judicial del personal docente y administrativo que enfrenten causas judiciales derivadas directamente del cumplimiento de las funciones propias de su cargo.

Se fundamenta este transitorio considerando la importancia de delimitar a quienes les corresponde llevar a cabo el patrocinio legal de los funcionarios docentes y administrativos. Esta función que se va a delegar al personal profesional en Derecho de la Oficina Jurídica, debe estar incluida también en el manual descriptivo de puestos, según se desprende del criterio PGR-C-162-2022, del 9 de agosto de 2022, el cual entre otros aspectos relevantes expuso:

“El primero de los requisitos para admitir la procedencia de que las Direcciones Jurídicas del sector público brinden defensa técnica a los trabajadores de la institución a la que pertenecen (requisito al que se ha hecho alusión de manera reiterada consiste en que haya una norma dentro del ordenamiento jurídico, aplicable a la institución respectiva, que admita esa posibilidad”. En ese sentido, hemos indicado lo siguiente:

“...en virtud del principio de legalidad al que se encuentra sometida la Administración Pública, no resulta procedente que los abogados de una institución o empresa pública, como parte del ejercicio de sus funciones, defiendan a los funcionarios de esa institución en causas penales, si no existe una norma jurídica que los habilite para tales efectos. (...) del análisis de la normativa aplicable no se desprende la existencia de ninguna norma jurídica que habilite a los abogados de esa Empresa para que defiendan en sede penal a sus funcionarios en ninguna circunstancia, por lo que, de conformidad con el principio de legalidad, dicha posibilidad se encontraría vedada, aunque se trate de denuncias penales interpuestas contra los servidores por actuaciones realizadas en el ejercicio de sus funciones”.

“...la posibilidad de que los abogados de planta –en este caso, los funcionarios de la Dirección de Asuntos Jurídicos– tengan entre sus funciones ordinarias asumir la representación judicial o extrajudicial de algún empleado que se vea enfrentado a una acción legal de este tipo, debe estar sujeta a que el ordenamiento así lo disponga, en respeto del Principio de Legalidad”.

“También hemos sostenido que los Manuales Descriptivos de Puestos de los funcionarios encargados de brindar los servicios de representación en sede judicial deben reflejar la obligación de llevar a cabo esa labor”.

Y en sus conclusiones establece:

1.- (...).

2.- El requisito de una norma jurídica que contemple claramente la posibilidad de que los abogados de planta del Banco Nacional representen a los funcionarios de esa institución (y no solamente al Banco como tal) en los procesos judiciales entablados contra ellos, no obedece a un simple requerimiento formal, sino a la necesidad de que exista un acto de autoridad que establezca reglas precisas para la actuación administrativa, de manera tal que haya certeza sobre las circunstancias y las condiciones bajo las cuales se va a otorgar esa representación”.

Por lo anterior, además de incluir esta función claramente en el artículo 14 del Reglamento de la Oficina Jurídica es necesario la inclusión de un transitorio que deberá establecer un plazo para que la Oficina de Recursos Humanos incluya en el Manual Descriptivo de Puestos la función de llevar a cabo esta tarea por parte del personal profesional en Derecho de esta oficina.

13. La Oficina Jurídica en el oficio OJ-417-2024, del 28 de julio de 2024, atendió la consulta y expuso lo siguiente:

(...) me complace informarle que estoy completamente de acuerdo con el contenido de la Modificación Propuesta que se lee en la tabla comparativa entre la norma vigente y la norma proyectada. Estimo muy adecuado contemplar los condicionamientos presupuestarios que limitarían la contratación de servicios externos y la necesidad de que la Rectoría incluya en el presupuesto una partida destinada para tal fin.

Asimismo, comparto el criterio de la Comisión de Asuntos Jurídicos en cuanto a que la realidad institucional da sustento a la decisión de permitir -como excepción- la defensa de las personas que se desempeñan en los medios de comunicación institucional, aun en causas iniciadas antes de que se cumplan los dieciocho meses a partir de la entrada en vigencia de la reforma reglamentaria. También estimo adecuado que se fije un plazo para que la Oficina de Recursos Humanos incluya en el manual descriptivo de puestos de la Oficina Jurídica, la tarea de defender a los funcionarios y las funcionarias de la Universidad de Costa Rica, en los términos y con las condiciones que se establecen en la propuesta de reforma.

Por último, estimo que el proyecto de modificación parcial del Reglamento de la Oficina Jurídica se adecua a lo indicado por la Procuraduría General de la República en el Dictamen PGR-C-162-2022. A ello quiero agregar que más recientemente y en seguimiento del dictamen indicado, dicho Órgano Superior Consultivo Técnico-Jurídico de la Administración Pública emitió el Dictamen PGRC-256-2023, en el que estima procedente que por vía reglamentaria se asigne a la dirección jurídica del ente consultante, la función de representar judicialmente a funcionarios de esa institución.

Así las cosas, con toda consideración y respeto le reitero que estoy completamente de acuerdo con la propuesta de reforma parcial al Reglamento de la Oficina Jurídica, tanto en lo que respecta a su articulado, como en lo que atañe a las disposiciones transitorias.

14. La administración (Rectoría y la Oficina de Recursos Humanos) conocen la propuesta de reforma parcial reglamentaria que se pretende materializar, por lo que los trámites para incrementar con las plazas necesarias de profesionales en Derecho a la Oficina Jurídica están en curso.

15. La Comisión de Asuntos presentó al plenario el Dictamen CAJ-11-2024, del 19 de agosto de 2024, el cual fue discutido y analizado en la sesión ordinaria n.º 6834, artículo 9, celebrada el 10 de septiembre de 2024, donde se acordó solicitar a la Dirección del Consejo Universitario que de conformidad con el artículo 30, inciso k), del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica, se publicará en consulta a la comunidad universitaria la siguiente propuesta de modificación parcial al Reglamento de la Oficina Jurídica.

Reglamento de la Oficina Jurídica.	
NORMA VIGENTE	MODIFICACIÓN PROPUESTA
Artículo 3. Actividades principales de la Oficina Jurídica. La Oficina Jurídica brinda asesoría jurídica a las autoridades universitarias, abarca la atención de consultas escritas y la orientación de manera verbal, la elaboración de estudios jurídicos previa solicitud, la participación en comisiones institucionales y la capacitación a personas funcionarias y autoridades en temas jurídicos. También tiene a su cargo la gestión jurídico-administrativa, judicial y extrajudicial de los asuntos universitarios. Compete a la Oficina Jurídica la gestión notarial y registral en los casos que corresponda, así como aplicar los mecanismos de resolución alterna de conflictos en los asuntos que procedan conforme a la normativa institucional y nacional, tanto a escala administrativa como judicial, en este último caso siempre que se cuente con la aprobación previa por parte de quien ostente el puesto de rector o de rectora.	Artículo 3. Actividades principales de la Oficina Jurídica. (...). <u>La Oficina Jurídica puede ejercer, también, la representación de las personas servidoras de la Universidad de Costa Rica que enfrenten causas judiciales derivadas directamente del cumplimiento de las funciones propias de su cargo en esta institución, siempre y cuando no medie conflicto de interés entre la persona servidora y la Universidad de Costa Rica en el caso concreto. La persona servidora interesada en ser representada por la Oficina Jurídica, deberá solicitarlo por escrito a quien ejerza la Dirección de esta. Cuando la Oficina Jurídica se vea imposibilitada para ejercer esta representación y no haya conflicto de interés entre la persona solicitante y la Universidad de Costa Rica, entonces se podrá someter a consideración de la Rectoría, la contratación de servicios profesionales externos, la cual atenderá la solicitud dependiendo del contenido presupuestario destinado a tales efectos.</u>
Artículo 4. Funciones de la Oficina Jurídica. Son funciones de la Oficina Jurídica: a) Emitir el criterio jurídico y rendir los dictámenes que requieran las autoridades universitarias para orientar el ejercicio de sus funciones y facilitar la toma de decisiones. b) Atender todos los asuntos judiciales y extrajudiciales en que sea parte o tenga interés la Universidad, salvo aquellos casos en que la Rectoría, en consulta con la jefatura de la Oficina, considere necesario contratar servicios de abogacía externos, a partir de lo indicado en el artículo 40, inciso a), del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica. c) Fungir como órgano contralor de legalidad y otorgar el refrendo y la aprobación interna en los procesos de contratación administrativa. d) Dictaminar acerca de las implicaciones jurídicas de los proyectos de ley que a su consideración someta el Consejo Universitario. e) Dictaminar acerca de los proyectos de reglamento, de modificación estatutaria y, en general, de cualquier normativa que se someta a análisis jurídico. f) Dictaminar acerca de los convenios, acuerdos e instrumentos interinstitucionales en que sea parte la Universidad. g) Plantear las gestiones jurídico-administrativas que la Rectoría requiera para la defensa de los intereses de la Institución. h) Desarrollar actividades de capacitación dirigidas al personal universitario, en asuntos de carácter jurídico, de conformidad con la planificación anual de labores.	Artículo 4. Funciones de la Oficina Jurídica. Son funciones de la Oficina Jurídica: (...). <u>ñ) Ejercer la representación judicial de las personas servidoras de la Universidad de Costa Rica, en los términos indicados en el artículo 3 de este Reglamento.</u>

i) Efectuar el análisis de aspectos jurídicos que sean de interés institucional y promover los cambios que de ello resulten. j) Asesorar a las comisiones permanentes y especiales del Consejo Universitario. k) Emitir el criterio jurídico referente a las resoluciones de los recursos de apelación, reconsideración o reposición que den por agotada la vía administrativa. l) Atender la gestión notarial y registral en los casos que corresponda. m) Emitir criterio sobre las propuestas de resolución alterna de conflictos en los procesos administrativos cuando sea procedente y promover la homologación de los acuerdos conciliatorios a los que se arribe. n) Ejercer cualquier atribución o función relativa a su materia, no incluida en este reglamento, que le otorgue la normativa universitaria.	
Artículo 10. Funciones de la jefatura. Son funciones de la persona que ejerce la jefatura de la Oficina Jurídica: a) Actuar como superior jerárquico del personal de la Oficina Jurídica. b) Asesorar a las autoridades universitarias en materia de su competencia. c) Nombrar al personal profesional y administrativo que la Oficina requiera, de conformidad con los procedimientos y requerimientos vigentes. d) Conceder al personal de la Oficina licencias con o sin goce de salario, hasta por ocho días hábiles. e) Preparar el plan de trabajo y el proyecto de presupuesto de la Oficina y sus modificaciones, y someterlos a la Rectoría para su conocimiento y trámite. f) Representar judicial y extrajudicialmente a la Institución, de conformidad con lo establecido en el Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica. g) Participar en las actividades de asesoría legal que convoque el Consejo Nacional de Rectores (Conare) o nombrar a quien ha de representarla. h) Planificar, dirigir y supervisar las funciones profesionales, técnicas y administrativas para el cumplimiento de sus fines. i) Convocar y presidir las sesiones del Consejo Técnico Asesor. j) Presentar a la Rectoría el informe anual de labores, así como el informe de fin de gestión al concluir su nombramiento. k) Definir la estructura organizacional de la Oficina e informar a la persona que ejerce la Rectoría. l) Participar en la Asamblea Colegiada Representativa y asesorar a la presidencia de dicho órgano. m) Asistir al Consejo de Rectoría ampliado cuando se le convoque. n) Otorgar el refrendo y la aprobación interna en los procesos de contratación administrativa, en los casos que corresponda. ñ) Ejercer cualquier otra labor inherente al ejercicio de sus funciones.	Artículo 10. Funciones de la jefatura. Son funciones de la persona que ejerce la jefatura de la Oficina Jurídica: (...).

	<u>o) Acoger o rechazar las peticiones de personas servidoras de la Universidad que soliciten ser representadas en causas judiciales por la Oficina Jurídica. El rechazo podrá darse por la constatación de un conflicto de interés entre la persona servidora solicitante y la Universidad, o porque se trata de una causa no derivada directamente del cumplimiento de las funciones de la persona servidora de la Institución, o cuando la Oficina Jurídica se vea imposibilitada para ejercer la defensa solicitada o cuando la persona interesada cuente con patrocinio legal privado.</u> <u>p) Determinar si hay conflicto de interés entre la persona servidora que requiera ser representada por la Oficina Jurídica en una causa judicial y la Universidad de Costa Rica.</u> <u>Contra la decisión de la Dirección de la Oficina Jurídica de acoger o rechazar las peticiones de asistencia letrada, o bien, de declarar la existencia de un conflicto de interés entre la persona solicitante y la Universidad, no cabe recurso alguno.</u>
Artículo 14. Funciones y responsabilidades del personal profesional en Derecho. El personal profesional en Derecho tendrá las siguientes funciones: a) Brindar asesoría a la Rectoría, al Consejo Universitario, a las Vicerrectorías y otras autoridades universitarias. b) Asesorar a las comisiones permanentes y especiales del Consejo Universitario, y participar en forma activa en las comisiones que la jefatura de la Oficina le encomiende. c) Preparar los dictámenes y criterios jurídicos escritos que se les soliciten. d) Analizar los proyectos de ley que remita el Consejo Universitario. e) Verificar los procedimientos de contratación administrativa que sometan las dependencias universitarias, y emitir el refrendo o aprobación interna respectiva cuando corresponda. f) Ejercer la representación judicial y extrajudicial de la Institución en los procesos judiciales y administrativos por delegación de la persona que ejerza la Rectoría. g) Analizar el contenido de los convenios que la Institución suscribe con organismos nacionales e internacionales. h) Revisar los contratos de aquellos procesos de contratación administrativa que lo requieran. i) Preparar e impartir capacitaciones sobre temáticas jurídicas de interés institucional. j) Ejercer, cuando corresponda, el notariado institucional con sujeción a la normativa nacional vigente.	Artículo 14. Funciones y responsabilidades del personal profesional en Derecho. El personal profesional en Derecho tendrá las siguientes funciones: (...).

k) Elaborar documentos en temas de relevancia jurídica institucional. l) Promover y aplicar los mecanismos de Resolución Alternativa de Conflictos en aquellos procesos judiciales y extrajudiciales delegados por la persona que ejerza la Rectoría. m) Atender las consultas telefónicas y presenciales que planteen las autoridades universitarias. n) Rendir el informe anual individual de labores, de conformidad con los requerimientos que establezca la jefatura de la Oficina. ñ) Ejercer cualquier otra labor inherente al ejercicio de sus funciones.	<u>o) Ejercer la representación judicial de los funcionarios docentes y administrativos que enfrenten causas judiciales derivadas directamente del cumplimiento de las funciones propias de su cargo.</u>
	<u>Transitorio uno: La Oficina Jurídica podrá ejercer la representación de personas servidoras que enfrenten causas judiciales en relación con causas que sean notificadas después de que entre en vigencia la presente reforma.</u>
	<u>Transitorio dos: Como excepción a lo anterior, la Oficina Jurídica podrá ejercer el patrocinio legal de los directores y periodistas de los medios de comunicación sociales de la UCR que sean denunciados en el ejercicio de sus funciones con anterioridad a los dieciocho meses de haber entrado en vigencia la norma, previo acuerdo firmado entre la Oficina Jurídica y la persona solicitante.</u>
	<u>Transitorio tres: La Rectoría deberá definir un presupuesto anual máximo para la contratación de servicios profesionales de personas abogadas externas y temporales para responder a aquellos casos que no puedan ser atendidos por la Oficina Jurídica de acuerdo con lo establecido en el Artículo 3 de este Reglamento.</u>
	<u>Transitorio cuatro: En el plazo de dos meses después de haber entrado en vigencia la modificación parcial de este reglamento la Oficina de Recursos Humanos deberá incorporar en el manual descriptivo de puestos de la Oficina Jurídica, una función adicional para el personal profesional en Derecho, que incluya la representación judicial del personal docente y administrativo que enfrenten causas judiciales derivadas directamente del cumplimiento de las funciones propias de su cargo.</u>

16. El periodo de consulta a la comunidad universitaria se publicó en el *Alcance a La Gaceta Universitaria* n.º 63-2024, del 16 de septiembre de 2024, e inicio el 16 de septiembre de 2024 y finalizó el 28 de octubre de 2024. De la consulta realizada se recibieron un total de tres observaciones, emitidas por el Programa de Posgrado en Especialidades Médicas, el Consejo de Área de Sedes Regionales y la Facultad de Ingeniería donde esta última se mostró a favor de la reforma.
17. En el oficio CAJ-37-2024, del 22 de noviembre de 2024, La Comisión de Asuntos Jurídicos, sometió a consideración de la Oficina Jurídica las observaciones emitidas por las instancias universitarias. Al respecto la Oficina Jurídica emitió la Opinión Jurídica OJ-421-2024, del 10 de diciembre de 2024

18. En la siguiente tabla se enuncia la literalidad de las observaciones realizadas por el Programa de Posgrado en Especialidades Médicas, el Consejo de Área de Sedes Regionales y la Facultad de Ingeniería, además, lo indicado por la Oficina Jurídica en la Opinión Jurídica OJ-421-2024, con respecto a las referidas observaciones y lo señalado en su momento por la Comisión de Asuntos Jurídicos con respecto a los temas abarcados.

PPEM-2865-2024	Opinión Jurídica OJ-421-2024	Comisión de Asuntos Jurídicos
1. Se considera que lo pretendido mediante la reforma parece una labor que desborda las posibilidades humanas de cuatro abogados especializados en litigio, los cuales se encuentran actualmente nombrados en la Oficina Jurídica. De esta forma, a pesar de reconocer la calidad y mística de dichos profesionales en derecho, parece materialmente imposible que se asuma con seriedad y compromiso lo que se pretende incluir con los nuevos artículos.	Sobre el punto 1), debo señalar que no es esperable una gran cantidad de casos en que proceda la representación de funcionarios y funcionarias, pues lo normal es que se accione contra la Universidad y no contra personas. Además, no cabría una defensa personal cuando hay un conflicto de interés entre la persona funcionaria y la institución.	Actualmente la Oficina Jurídica cuenta con 5 funcionarios (4 profesionales C y 1 profesional D) asignados a la Unidad de Litigio y ya se incluyó en la propuesta de presupuesto para el año 2025 la previsión de 3 TC con la categoría de coordinadores (profesionales D) a esta oficina, de tal forma que se fortalezca la capacidad para responder a esta posible demanda.
	Adicionalmente, debo indicar que en la actualidad, si bien es cierto el promedio de asuntos por cada abogado en litigio es cercano a los cuarenta casos, ello dista por mucho de la carga laboral que tienen otros profesionales estatales que se dedican a litigar y que tramitan al mismo tiempo cientos (sin exagerar) de expedientes. Basta requerir estadísticas formales a la Procuraduría General de la República, al Ministerio Público, a la Defensa Pública o a Direcciones Jurídicas institucionales para constatar la verdad de mi afirmación. Agrego que me he tomado la libertad de requerir informalmente información a colegas en distintas oficinas y obtuve estos datos: en un banco estatal la carga promedio de litigios es de ochenta asuntos por persona, aparte de que también atienden reuniones y evacuan consultas, a lo cual cabe aunar que revisan contratos y negocios. Por otra parte, un abogado de la dirección	Además, la propuesta de reglamento en el artículo 3 establece la previsión que ante un desbordamiento de su capacidad podrá someter a consideración a la Rectoría la contratación de servicios profesionales externos.

	jurídica de la Caja Costarricense de Seguro Social tiene doscientos veinte procesos ordinarios, sin contar todos los restantes tipos de proceso y procedimientos internos. Además cada defensor público de Cartago en materia penal de adultos, tramita, en promedio, trescientos cincuenta casos. Finalmente, en una reunión formal que sostuve con un Procurador, me mostró que tramita más de mil doscientos asuntos.	
2. Parece incompatible que la Oficina Jurídica asuma la defensa de todos los funcionarios universitarios cuando eventualmente puede existir responsabilidad (civil o administrativa) achacable a la persona funcionaria, pues posteriormente las acciones de regreso que se quieran ejercer por parte de la Universidad pueden resultar de difícil implementación por cuanto la persona funcionaria puede alegar que más bien lo que existió fue una mala defensa por parte de las personas abogadas de la Oficina Jurídica y que por eso resultó vencido en el asunto judicial y no por haber incumplido con las obligaciones propias de su cargo.	Sobre el punto 2), debo manifestar que no hay incompatibilidad alguna, pues precisamente la reforma tiene como objetivo normar bajo cuáles supuestos los abogados y las abogadas institucionales pueden representar a quienes trabajan para la Universidad de Costa Rica. Esta posibilidad de ejercer tales defensas es admitida incluso por la Procuraduría General de la República. Ahora bien, en la propuesta de reforma se prevé que no puede realizarse tal representación cuando los intereses de la persona que pide tal patrocinio se contraponen a los de la Universidad. Ya que no se realizará la defensa de quien esté en conflicto de interés con la institución, entonces nada obstaculiza la acción de regreso. En lo que atañe a la eventualidad de que alguien reclame la responsabilidad del abogado o la abogada que le defendió, pues eso es un riesgo siempre presente en el ejercicio de la profesión y puede suceder ahora mismo, si la institución considera que hubo alguna actuación negligente por parte de una persona profesional de la Oficina Jurídica. En tal sentido, estimo que la objeción no se sostiene.	Esta función no es incompatible con las funciones que puede llevar a cabo la Oficina Jurídica tal como lo han expresado diversos dictámenes de la Procuraduría General de la República en esta temática, <i>por lo que en el Dictamen C-212-2016 expuso: La Administración Pública debe contar con norma autorizante que tutele expresamente la actuación que pretende desplegar. Por lo que, la defensa de funcionarios a cargo de abogados institucionales solo podría realizarse si cuenta con aquella.</i> La oficina deberá establecer un procedimiento para atender los casos de defensa de funcionarios, que en el ejercicio de sus funciones con la institución, son demandados a título personal de tal manera que se logre un trabajo en equipo en la Unidad de Litigio donde la nueva estructura que contempla la figura de coordinación en conjunto con los abogados y con las abogadas de la oficina fortalezca las estrategias de defensa para cada caso. Esta forma de abordaje de las defensas deberá bajar el riesgo de errores en la estrategia o en el

		procedimiento aplicado y aun cuando este riesgo siempre existe, la importancia institucional de defender la libertad de expresión de sus medios de comunicación o de la transferencia de los resultados de sus investigaciones supera estas preocupaciones.
		Es importante mencionar que la persona funcionaria siempre podrá decidir si acude al apoyo institucional a través de la Oficina Jurídica o bien si contrata a un profesional en derecho o si solicita el apoyo de un defensor público.
3. Se considera que, en el marco de un proceso judicial, la defensa letrada de un buen funcionario (responsable, probo y que actúa en estricto apego al principio de legalidad), se realiza automáticamente con la mera defensa institucional, de forma tal que, con la labor habitual de los y las profesionales de la Oficina Jurídica, implícitamente se defiende la labor de la persona funcionaria en su carácter personal.	Sobre el punto 3), debo señalar que quien demanda puede reclamar tanto la responsabilidad subjetiva de un funcionario, como la objetiva de la Administración Pública y también la solidaria de esta última por la conducta de sus servidores. Esto significa que no es correcto afirmar que la defensa de un funcionario probo se realiza mediante la adecuada defensa de la Universidad. Son regímenes de responsabilidad diferentes y, por ende, el abordaje del caso también es distinto. Conviene agregar que en la propuesta de reforma precisamente se contempla la inviabilidad de defender a personas con intereses contrarios a los de la Universidad.	Ante una situación de demanda a título personal de un funcionario en el ejercicio de sus funciones, como se pretende con esta reforma abordar, se puede presentar el caso de que la Universidad no forme parte del proceso y como tal no se puede concluir que con la defensa de la Institución se logra la defensa de sus funcionarios. Ahora bien, si se presentara una demanda a la institución en forma solidaria por las acciones de sus funcionarios y si ésta sale culpable precisamente por acciones de sus funcionarios, la Universidad debe aplicar una “acción de regreso” y que la Universidad pueda resarcirse de los pagos en que incurrió.
4. Que podría resultar incompatible (o incluso imposible) en algunos casos que un mismo profesional en derecho cree una teoría del caso en defensa de la Universidad y de la persona funcionaria, sin entrar en contradicciones y sin afectar los intereses de ninguna de las partes codemandadas. Es decir, lo que se alega en defensa de la U colateralmente puede	Sobre el punto 4), debo manifestar que nunca se ha indicado que una misma persona debe defender, por un lado, a la Universidad, y, por otro, simultáneamente, al funcionario demandado. Así, aunque puede haber diferencias en los abordajes del caso, mientras no haya intereses contrapuestos entre un servidor y la Universidad, no aprecio incompatibilidad alguna por la defensa de ambos. Claro está que si	Lo descrito en este argumento se interpreta como un conflicto de interés y ante la posible presencia de esta situación la Universidad no puede defender al funcionario sino que debe velar por los intereses institucionales en forma prioritaria, tal como está indicado en la propuesta de modificación reglamentaria.

afectar al funcionario y también a la inversa, de forma tal que parece un ejercicio sumamente complejo que puede terminar afectando a una de las dos partes demandadas o bien, limitando la correcta defensa de los intereses institucionales.	para defender a la Universidad resulta necesario achacar la responsabilidad al servidor, entonces ahí sí hay un conflicto de interés, por lo que defender a los dos es inviable y ello elimina la paradoja que se pretende plantear en la objeción.	La Oficina Jurídica debe contar con un procedimiento sólido que le permita valorar de previo la posible existencia de un conflicto de interés entre la institución y el funcionario.
5. Que en la práctica judicial, en audiencias en sede contencioso administrativo donde impera la oralidad, por ejemplo, las personas abogadas de la Oficina Jurídica podrían formular preguntas a las personas testigos o peritos o interponer recursos orales ante actuaciones judiciales ejerciendo su defensa técnica para la Universidad pero que colateralmente repercuten en la defensa de la persona funcionaria, de forma tal que no se podría ejercer en forma férrea la defensa institucional (como se requiere en casos donde la Universidad puede ser condenada al pago de sumas millonarias costeadas con fondos públicos), por cuanto se podría generar el temor de afectar al funcionario, sobre quien pueden recaer responsabilidades legales y hasta un despido en caso de no contar con respaldo legal adecuado.	Sobre el punto 5), debo reiterar lo señalado respecto del punto 4).	De la misma manera que en el argumento anterior se interpreta que la Universidad está frente a un conflicto de interés que debe valorarse de previo a la aceptación de la defensa legal del funcionario. Si se llegara a presentar el caso de que durante el proceso se detecta una situación o nueva evidencia que pudiera enmarcar un conflicto de interés, el abogado de la Oficina Jurídica debe informar inicialmente de la situación al coordinador de la unidad de litigio y posteriormente presentar al juzgado una solicitud de retiro de la defensa del funcionario. Esta situación debe estar prevista en el procedimiento que tendrá que elaborar la Oficina Jurídica para definir la mejor forma de abordarla, en resguardo de los intereses institucionales en forma prioritaria.
6. Que no se tiene claridad a cerca del conflicto de intereses que podría limitar la participación de los profesionales de la Oficina Jurídica en la defensa de los y las funcionarias, por cuanto esta conclusión puede llegar a lo largo del proceso judicial y eso podría representar un riesgo de abandonar por ello la defensa de la persona funcionaria, en un momento donde el ingreso de un nuevo abogado a la litis le puede resultar perjudicial en su teoría del caso. Es decir, el conflicto de interés no	Sobre el punto 6), debo indicar que el conflicto de interés que se puede apreciar antes de asumir la defensa de un funcionario, naturalmente es el evidente, ése que se identifica con solo verificar si los hechos descritos en la demanda, contrastados con el expediente administrativo, permiten presumir que la conducta del servidor será declarada constitutiva de responsabilidad para la Universidad. <u>Ahora bien, en lo que sí lleva razón la observación es que a veces el conflicto no es evidente, sino que puede surgir en el transcurso del proceso. Por ello, estimo pertinente</u>	Este argumento se explica de igual manera que el anterior considerando una situación que se pueda advertir a lo largo del proceso y que obliga a la Oficina Jurídica a retirarse de la defensa del funcionario. En este caso se refuerza la necesidad de hacer una valoración pertinente y profunda de previo a aceptar una solicitud de defensa de un funcionario de un posible conflicto de interés con la institución.

puede en todos los casos encontrarse sino hasta que el profesional en derecho se “empapa” completamente del caso, cuando se nota que plantear cierta defensa legal para la Universidad afecta directamente a la persona funcionaria. Que no se tiene claridad a cerca del conflicto de intereses que podría limitar la participación de los profesionales de la Oficina Jurídica en la defensa de los y las funcionarias, por cuanto esta conclusión puede llegar a lo largo del proceso judicial y eso podría representar un riesgo de abandonar por ello la defensa de la persona funcionaria, en un momento donde el ingreso de un nuevo abogado a la litis le puede resultar perjudicial en su teoría del caso. Es decir, el conflicto de interés no puede en todos los casos encontrarse sino hasta que el profesional en derecho se “empapa” completamente del caso, cuando se nota que plantear cierta defensa legal para la Universidad afecta directamente a la persona funcionaria.	<u>añadir a la propuesta de reforma la indicación de que en caso de que tal conflicto se constate en el curso del proceso, entonces la Oficina Jurídica, en las formas y en los momentos en que lo permiten los códigos procesales o el deontológico del Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica, deberá renunciar a la defensa del funcionario.</u>	
7. Debe recordarse que los y las profesionales en derecho de la Oficina Jurídica son funcionarios cuyo salario se cancela con fondos públicos, de forma tal que una defensa a un sujeto privado (condición que no se pierde por ser funcionario público), podría implicar una paradoja respecto a la finalidad con la cual fueron contratados dichos abogados y abogadas.	Sobre el punto 7), debo señalar que precisamente porque los abogados y las abogadas de la Oficina Jurídica son servidores públicos, pagados con fondos públicos, es que se promueve la reforma, de modo que se regule bajo cuáles supuestos tienen habilitación para prestar tal servicio. Y destaco esto último: lo que va a prestarse en un servicio a otros funcionarios públicos. Cabe señalar que incluso la Procuraduría General de la República se ha pronunciado indicando que tales defensas son posible cuando hay norma habilitante.	Este argumento presenta una confusión al afirmar que se trata de la defensa de un sujeto privado ya que se trata de un funcionario público que se le está demandando en el ejercicio de sus funciones precisamente como funcionario público. Los dictámenes que ha emitido la Procuraduría General de la República, mencionados previamente en este dictamen, fundamentan la habilitación a los abogados y abogadas de la Oficina Jurídica a defender a funcionarios públicos demandados por acciones que llevan a cabo en el ejercicio de sus funciones.

8. Que si a lo largo del proceso judicial (que puede implicar años hasta llegar a una sentencia judicial), el profesional en derecho que defiende a la Universidad debe tener libertad para defender a la Universidad, de tal forma que resulta más conveniente para la hacienda pública que resulte condenada la persona funcionaria (si actuó incorrectamente), que la Universidad de Costa Rica, que no puede exponer sus fondos si existen funcionarios cuya conducta es reprochable en forma individual y no a nivel institucional. Así las cosas, asumir ambas defensas puede “atar de manos” a las personas profesionales de la Oficina Jurídica y por ende, ir en detrimento de la correcta defensa de la institución, lo cual termina por desmejorar el uso eficiente del limitado presupuesto institucional.	Sobre el punto 8), reitero lo ya señalado.	En este argumento se parte de una premisa falaz. Esta situación no podría ocurrir ya que la misma se interpreta como un conflicto de interés que la misma propuesta de modificación reglamentaria establece como una razón para no aceptar la defensa legal del funcionario por parte de la Oficina Jurídica.
9. Que asumir la defensa de ambos codemandados (persona funcionaria y Universidad como institución), expone a los abogados y abogadas de la Oficina Jurídica a una demanda por mala praxis, por cuanto, como se ha dicho, al ejercer la defensa de los intereses institucionales se puede afectar severamente la esfera de derechos de la persona funcionaria involucrada. De esta forma, la persona funcionaria puede asumir que resultó condenado en un asunto judicial porque la defensa legal fue incompleta, no por falta de capacidad de las personas profesionales de la Oficina Jurídica, si no porque la teoría del caso para defender a la Universidad generaba efectos colaterales que implicaban negativamente a la persona funcionaria.	Sobre el punto 9), en cuanto a la exposición a una posible demanda por “mala praxis”, pues ello es connatural a la profesión de abogado o abogada (lo mismo que sucede con los médicos o los ingenieros). El representar a servidores universitarios no significa una mayor exposición a tal riesgo.	De igual manera que en argumento anterior esta situación se tipifica como un conflicto de interés y la Oficina Jurídica debe rechazar la defensa del funcionario. Ahora bien, si durante el proceso se llegar a presentar una acción evidente que pudiera ser catalogada como un error en el procedimiento o en la estrategia de defensa utilizada por parte de los abogados o abogadas de la Oficina Jurídica, la Institución preve para todos sus funcionarios la posible apertura de un procedimiento administrativo.

10. Se concibe la reforma planteada como paternalista en exceso. Ya es conocida la limitación interna universitaria para disciplinar a sus funcionarios, aunado a eso, existiría una defensa gratuita por parte de los y las abogadas de la Oficina Jurídica en el marco de procesos judiciales, de forma tal que las personas funcionarias cuyo actuar es desdeñable, poseen un “halo de inmunidad” creado por la misma Universidad, en detrimento del correcto funcionamiento institucional y de la regla básica de que, quien daña debe resarcir.	Sobre el punto 10), de lo que se trata es de solventar la paradójica situación de que personas que laboran para la institución y cuya conducta aparenta ajustarse a Derecho, tengan que incurrir en gastos propios contratando abogados particulares para defenderse por cumplir sus funciones, cuando al mismo tiempo la Universidad de Costa Rica tiene a servidores defendiéndola por hechos en los que subyace un interés compatible con el de sus funcionarios.	Una “conducta desdeñable” por parte de un funcionario es un evidente conflicto de interés y la Universidad no podría defenderlo en estrados judiciales.
11. Se teme que, con la implementación de la reforma, si a lo largo del proceso judicial se encuentran fuertes indicios de que se actuó por parte del funcionario en violación de las normas internas, resulte imposible remitir lo correspondiente a un procedimiento disciplinario porque esto iría en contra de la defensa judicial del mismo funcionario planteada por la Oficina Jurídica, es decir, se contradice la teoría del caso de la propia Universidad, porque la misma institución desea disciplinar al funcionario que actuó en forma irregular, al tiempo que defiende su actuar ante estrados judiciales.	Sobre el punto 11), si se detectara, estando ya en curso el proceso, un conflicto de interés, entonces debe exponerse la situación al director de la Oficina Jurídica, para gestionar la renuncia a la defensa del funcionario.	Bajo la misma lógica del argumento número 6 ante la detección de una evidencia o situación en el proceso que se pueda tipificar como un conflicto de interés los abogados o abogadas de la Oficina Jurídica deben informar al coordinador de la unidad de litigio y paralelamente presentar al juzgado una solicitud de renuncia al caso y la misma Universidad preve la posibilidad de que se pueda iniciar el procedimiento administrativo que corresponda.
CASR-87-2024¹⁰	Opinión Jurídica OJ-421-2024	
a) Apoyar la reforma propuesta, con la salvedad de que contra la decisión de la dirección de la Oficina Jurídica de acoger o rechazar las peticiones de asistencia letrada, o de declarar la existencia de un conflicto de interés entre la persona solicitante y la Universidad, sí	Sobre el punto a), por el cortísimo tiempo que hay para contestar demandas (según la materia y el tipo de proceso, puede ser de cinco, diez o treinta días), es inviable que contra la decisión de rechazar una solicitud de representación, pueda darse un recurso administrativo. Además, se trata de materia que debe	

10 Se aprobó en la sesión ordinaria 16-2024, artículo VII, realizada el 7 de octubre de 2024, analizó el texto del documento denominado “Reglamento de la Oficina Jurídica. Propuesta de modificación parcial”.

debe proceder la interposición de los recursos ordinarios de revocatoria y apelación, pues de lo contrario se estaría infringiendo el artículo 223 del Estatuto Orgánico.	abordarse con criterios técnico-jurídicos que sólo la Oficina Jurídica puede externar, de manera que son improcedentes los recursos que se mencionan. Incluso, debe preverse que tomar la decisión de contradecir a la Oficina Jurídica sobre la existencia de un conflicto de interés, más bien podría acarrear responsabilidad a la autoridad que la tome, en caso de que se demuestre que dispuso el uso de recursos institucionales para una defensa improcedente. Por otra parte, debe ponderarse aquí que mientras a lo interno de la Universidad se discute si funcionarios de la Oficina Jurídica deben representar a alguien o no, el plazo para contestar la demanda seguirá corriendo.	
b) Reiterar que para efectos de los trámites tanto administrativos como judiciales, se requiere que las unidades, especialmente las sedes regionales, cuenten con una plaza de archivista. Asimismo, recalcar que el primer paso es tener un expediente de cada acto administrativo, aunque no haya sido recurrido, ni judicial, ni administrativamente, porque así lo indica la Ley General de la Administración Pública, en el sentido que el acto administrativo debe constar por escrito y que debe haber un expediente de cada caso.	Sobre el punto b), considero que no puedo referirme, ya que trasciende el objeto de la reforma reglamentaria que aquí interesa	
	Me permito destacar que sólo cabrá discutir un conflicto de interés cuando se demande simultáneamente a la Universidad de Costa Rica y alguno de sus servidores. Esto sucede en muy pocos casos y es importante tener esto presente.	
	Suponiendo que la persona solicita el servicio a tiempo, entonces estimo que lo que debe hacerse es: recibida la solicitud en la Oficina Jurídica, debe hacerse de inmediato conocimiento	

	del Director; éste debe de inmediato reunirse con el Profesional D cuya especialidad se relacione más con la materia del proceso y con el abogado Profesional C que eventualmente asumiría el caso (habrá supuestos en que el caso será asignado directamente a un Profesional D, de modo que no sería necesario participar a ningún Profesional C); juntos, el Director y el Profesional deben analizar los hechos planteados en la demanda y valorar si la conducta del servidor demandado ha sido o está siendo objeto de un procedimiento disciplinario, caso en el cual se está ante un conflicto de interés; lo mismo sucede si del examen preliminar de la demanda y las piezas que obran en el expediente, surge la proyección razonable de que al funcionario demandado debe seguirse un procedimiento disciplinario. Adicionalmente, en caso de que no hay cabida a un procedimiento disciplinario, pero sea razonablemente previsible la condena para el funcionario por responsabilidad subjetiva y una condena a la Universidad por responsabilidad solidaria (esto es lo que líneas atrás se mencionó como la posibilidad de tener que defender a la institución achacando responsabilidad al funcionario), entonces también surge un conflicto de interés.	
--	--	--

19. Se debe recalcar que las plazas correspondientes a 3 tiempos completos incluidas en el presupuesto para el año 2025, estarán destinadas a reforzar la unidad de litigio de la Oficina Jurídica y que de esa forma puedan atender de manera satisfactoria las solicitudes de patrocinio legal en el momento en que se produzcan.
20. La Comisión de Asuntos Jurídicos estima pertinente tal y como lo planteó en el oficio CAJ-37-2024, del 22 de noviembre de 2024, de que la Oficina Jurídica debe contar con un procedimiento en el que se establezca cómo se abordara las solicitudes de patrocinio legal de los funcionarios administrativos y docentes.

ACUERDA

1. Aprobar la modificación parcial al *Reglamento de la Oficina Jurídica*, tal y como de seguido se expone:
- a) Adicionar un párrafo final al artículo 3 (Actividades principales de la Oficina Jurídica), para que se lea de la siguiente forma:

La Oficina Jurídica puede ejercer, también, la representación de las personas servidoras de la Universidad de Costa Rica que enfrenten causas judiciales derivadas directamente del cumplimiento de las funciones propias de su cargo en esta institución, siempre y cuando no medie conflicto de interés entre la persona servidora y la Universidad de Costa Rica en el caso concreto. La persona servidora interesada en ser representada por la Oficina Jurídica, deberá solicitarlo por escrito a quien ejerza la jefatura de esta. Cuando la Oficina Jurídica se vea imposibilitada para ejercer esta representación y no haya conflicto de interés entre la persona solicitante y la Universidad de Costa Rica, entonces se podrá someter a consideración de la Rectoría, la contratación de servicios profesionales externos, la cual atenderá la solicitud dependiendo del contenido presupuestario destinado a tales efectos.

- b) **Adicionar un inciso ñ), en el artículo 4 (Funciones de la Oficina Jurídica), para que se lea de la siguiente manera:**

inciso ñ): Ejercer la representación judicial de las personas servidoras de la Universidad de Costa Rica, en los términos indicados en el artículo 3 de este Reglamento.

- c) **Adicionar los incisos o) y p), en el artículo 10 (Funciones de la jefatura), para que se lean de la siguiente forma:**

- o) **Acoger o rechazar las peticiones de personas servidoras de la Universidad que soliciten ser representadas en causas judiciales por la Oficina Jurídica. El rechazo podrá darse por la constatación de un conflicto de interés entre la persona servidora solicitante y la Universidad, o porque se trata de una causa no derivada directamente del cumplimiento de las funciones de la persona servidora de la Institución, o cuando la Oficina Jurídica se vea imposibilitada para ejercer la defensa solicitada o cuando la persona interesada cuente con patrocinio legal privado.**
- p) **Determinar si hay conflicto de interés entre la persona servidora que requiera ser representada por la Oficina Jurídica en una causa judicial y la Universidad de Costa Rica.**

Contra la decisión de la Dirección de la Oficina Jurídica de acoger o rechazar las peticiones de asistencia letrada, o bien, de declarar la existencia de un conflicto de interés entre la persona solicitante y la Universidad, no cabe recurso alguno.

- d) **Adicionar un inciso o), en el artículo 14 (Funciones y responsabilidades del personal profesional en Derecho), para que se lea de la siguiente forma:**

- o) **Ejercer la representación judicial de los funcionarios docentes y administrativos que enfrenten causas judiciales derivadas directamente del cumplimiento de las funciones propias de su cargo.**

Cuando en el transcurso del proceso se constate un conflicto de interés, la Oficina Jurídica, en las formas y en los momentos en que lo permiten los códigos procesales o el deontológico del Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica, deberá renunciar a la defensa del funcionario.

- e) **Adicionar cuatro transitorios al citado reglamento, que se leerán de la siguiente forma:**

- a) **Transitorio uno: La Oficina Jurídica podrá ejercer la representación de personas servidoras que enfrenten causas judiciales en relación con causas que sean notificadas después de que entre en vigencia la presente reforma.**

- b) **Transitorio dos:** Como excepción a lo anterior, la Oficina Jurídica podrá ejercer el patrocinio legal de los directores y periodistas de los medios de comunicación sociales de la UCR que sean denunciados en el ejercicio de sus funciones con anterioridad a los dieciocho meses de haber entrado en vigencia la norma, previo acuerdo firmado entre la Oficina Jurídica y la persona solicitante.
 - c) **Transitorio tres:** La Rectoría deberá definir un presupuesto anual máximo para la contratación de servicios profesionales de personas abogadas externas y temporales para responder a aquellos casos que no puedan ser atendidos por la Oficina Jurídica de acuerdo con lo establecido en el Artículo 3 de este Reglamento.
 - d) **Transitorio cuatro:** En el plazo de dos meses después de haber entrado en vigencia la modificación parcial de este reglamento la Oficina de Recursos Humanos deberá incorporar en el manual descriptivo de puestos de la Oficina Jurídica, una función adicional para el personal profesional en Derecho, que incluya la representación judicial del personal docente y administrativo que enfrenten causas judiciales derivadas directamente del cumplimiento de las funciones propias de su cargo.
2. Solicitar a la Oficina Jurídica que en el plazo de tres meses emita los lineamientos que detallen el procedimiento que aplicará para atender las solicitudes de patrocinio legal para el personal docente y administrativo de la Institución y lo presente al Consejo Universitario.

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 3

La Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes presenta el Dictamen CCCP-7-2024 sobre el análisis de las modificaciones al *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica* presentadas por la Rectoría.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA informa que continúan con el siguiente punto.

Seguidamente, expone el dictamen, que, a la letra, dice:

ANTECEDENTES

1. El *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica* (RRSA) fue aprobado por el Consejo Universitario en la sesión n.º 6768, artículo 5, del 14 de diciembre de 2023.
2. La Oficina de Contraloría Universitaria (OCU) remitió el oficio OCU-R-063-A-2024, del 4 de abril de 2024, mediante el cual plantea al Órgano Colegiado una serie de comentarios con respecto al RRSA.
3. En la sesión n.º 6812, del jueves 13 de junio de 2024, el Consejo Universitario conoció la Propuesta de Dirección CU-19-2024, del 11 de junio de 2024, con respecto a la propuesta de reforma al RRSA presentada por la Rectoría, mediante el oficio R-3330-2024, del 30 de mayo de 2024, y acordó trasladar el caso para estudio de la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes (CCCP).
4. La Dirección del Órgano Colegiado, por medio del Pase CU-51-2024, con fecha del 18 de junio de 2024, solicitó a la CCCP proceder con el *análisis de las modificaciones al Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica presentadas por la Rectoría*.
5. El Consejo Universitario en la sesión n.º 6815, del martes 25 de junio de 2024, acordó conformar una subcomisión para analizar las modificaciones, presentadas por la Rectoría y la OCU, al RRSA publicado en *La Gaceta Universitaria* n.º 2-2024. Dicha subcomisión está conformada por el Dr. Germán Vidaurre Fallas, quien la

coordinará, la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, el Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera y el Lic. William Méndez Garita.

ANÁLISIS

1. Origen y propósito del caso

La Rectoría de la Universidad de Costa Rica elevó¹¹ al Consejo Universitario una propuesta de reforma integral al RRSA al considerar que se requiere garantizar que la norma cumpla con la legislación nacional y se brinde seguridad jurídica a quienes se transfieren a ese régimen.

La propuesta remitida incorpora ajustes en cuanto a:

- a) Desagregar el artículo 1 e incorporar algunos cambios en su redacción.
- b) Ajustar el artículo 2 titulado “Salario del personal académico” con el objetivo de modificar la correspondencia con el salario del decano para el Interino 1, y precisar que el desarraigo no podrá ser reconocido cuando la jornada laboral sea parcial en el lugar destacado.
- c) Suprimir el artículo 4 del reglamento denominado “Pago por la participación en actividades de vínculo externo remunerado”.
- d) Fusionar los transitorios 1 y 2.
- e) Cambios en la redacción del transitorio 3.
- f) Eliminar los transitorios 4, 5, 6, 7 y 8.
- g) Incorporar un transitorio referente a la operacionalización de los transitorios 1 y 2.

Asimismo, la Administración señala la necesidad de:

1. *Aprobar, a la mayor brevedad, los perfiles de los diferentes puestos incluidos en el reglamento del Régimen Salarial Académico, los cuales deberían de incluir los deberes y responsabilidades de esos cargos.*
2. *Realizar los estudios técnicos necesarios para que las escalas salariales cumplan con una metodología de valoración de trabajo y así velar por que las personas con mayores salarios tengan mayores responsabilidades. En los casos de los puestos docentes-administrativos se podría usar como insumo el trabajo realizado por la ORH para el personal administrativo.*
3. *Establecer nuevos requisitos en cada una de las categorías docentes, con el fin de asegurar que el ascenso entre las categorías se origine de contribuciones en las áreas sustantivas de la institución. Es de particular relevancia actualizar los requisitos para avanzar en los puestos que corresponden a las categorías de personas asociadas y catedráticas.*
4. *Definir una escala salarial más flexible, que elimine la dependencia de la escala al salario de la persona decana. Esto permitiría, por ejemplo, hacer cambios en los valores de los puestos con menores ingresos sin tener que aumentar salarios en las escalas superiores. Para este punto, se sugieren al menos tres escalas separadas en el sector docente: a) personas interinas, b) personas instructoras y adjuntas, c) personas asociadas y catedráticas. Las primeras dos escalas deberían asegurar salarios competitivos a nivel nacional, mientras que la última, además, debería considerar los salarios de personas investigadoras a nivel latinoamericano.*
5. *Crear un nuevo puesto docente que permita la incorporación al RSA de las personas que actualmente cuentan con más de 144 puntos en régimen académico.*
6. *Realizar un análisis legal de los instrumentos disponibles para poder reconocer salarialmente las labores de vínculo externo que se realizan a través de la Oficina de Asesoría (sic) Financiera; este análisis debe, además, tomar en cuenta las últimas modificaciones a la Ley General de Contratación Administrativa. Este estudio serviría de base para modificar el reglamento de la Universidad de Costa Rica para la vinculación remunerada con el sector externo.*
7. *Finalmente, se deben realizar los cambios en la reglamentación que define los componentes salariales del sector administrativo, con el propósito de aclarar que los actuales componentes salariales solo aplican para las personas que permanecen en salario compuesto.*

¹¹ Oficio R-3330-2024, del 30 de mayo de 2024.

2. Criterios asociados con el caso en estudio

Previo a la apertura del caso y posteriormente, se recibieron una serie de criterios emitidos por parte de la OCU¹² y la Oficina Jurídica¹³, que fueron conocidos por los miembros del Consejo Universitario (incorporados en “Informes de Dirección”) y analizados en el seno de la CCCP o de la subcomisión integrada en la sesión n.º 6815, del martes 25 de junio de 2024.

A continuación, se incluye una síntesis de los criterios recibidos, así como de los elementos discutidos y valorados en el análisis de estos.

Criterio OCU-R-063-A-2024, del 4 de abril de 2024¹⁴

En el marco de este informe, la OCU planteó las siguientes observaciones al texto del RRSA:

- a) Con respecto al artículo 2 “Salario del personal académico”, señala que, *ante una modificación del Reglamento de Régimen Académico y servicio docente, se valore la pertinencia de que quede claramente definido y de manera explícita el proceso de reclutamiento y selección y requisitos para que un docente en interinato ingrese a laborar a la institución. Lo anterior dado que como quedó establecida esta norma, se podría interpretar que, para ingresar a estas categorías de Interino Bachiller e Interino 1, no es necesario el cumplimiento de criterios o requisitos para la selección del profesorado interino, lo cual podría ser contrario a lo que indica la LMEP en su artículo 14: El reclutamiento y la selección de las personas servidoras públicas de nuevo ingreso se efectuará con base en su idoneidad comprobada, así como el artículo 15 del Reglamento a la LMEP.*

Sobre lo indicado, debe considerarse que lo planteado no corresponde directamente a materia salarial, sino que está ligado con aspectos que deben ser considerados para el Régimen Académico. En este orden de ideas, cabe reiterar que la Comisión de Docencia y Posgrado (CDP) tiene para análisis la reforma integral del *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente* en el cual se contemplan los criterios de requisitos para el personal docente y su ascenso.

- b) En cuanto al artículo 4 “Pago por la participación en actividades de vínculo externo remunerado”, la OCU advierte la necesidad de reformar el *Reglamento de la Universidad de Costa Rica para la vinculación remunerada con el sector externo*, a la luz de lo establecido en el artículo 24 de dicha norma. Además, señala que:

Es importante que se revise que las referencias de la clase ocupacional y el monto que corresponda según el caso, de conformidad con la tabla salarial de la “Estructura Ocupacional de FUNDACIÓN UCR-Proyectos” así como los índices del sistema salarial de la Universidad de Costa Rica, estén acordes a lo dispuesto en la LMEP respecto a la construcción del salario global y a los postulados generales de reclutamiento y selección de este personal, que se contrate por medio de las primeras dos modalidades, las cuales son las que deben revisarse y valorar si la normativa interna contraviene lo dispuesto en la LMEP, en cuanto a lo indicado en el capítulo V referente a la gestión del empleo, y el capítulo VIII referente a la gestión de la compensación.

Resulta importante aclarar aquí, que lo anterior siempre y cuando se trate del mecanismo financiero por medio de OAF, utilizado por los programas, proyectos o actividades, ya que la Fundación UCR no es sujeta al ámbito de aplicación de la ley.

En relación con lo anterior, la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios (CAFP) tiene asignado para análisis las *Normas para la asignación de complementos salariales*, por medio de las cuales se pretenden definir los mecanismos para operativizar lo dispuesto en el artículo 4 del RRSA, así como lo establecido en el artículo 24 del *Reglamento de la Universidad de Costa Rica para la vinculación remunerada con el sector externo*, el cual sería modificado una vez se cuente con la propuesta por parte de la Administración y se hayan ajustado las Normas para la asignación de complementos salariales.

12 La M. Sc. Carmela Velázquez Carrillo, el Dr. Germán Vidaurre Fallas y el Ph. D. Jaime Caravaca Morera, miembros del Consejo Universitario, se reunieron con la el MBA Glenn Sittenfeld Johanning, la Licda. Mariela Pérez Ibarra y el MBA Johnny Badilla Barrantes, todos de la Oficina de Contraloría Universitaria, el 13 de marzo de 2024. En seguimiento a dicha reunión, se remitió el oficio CU-481-2024, del 14 de marzo de 2024, dirigido a la OCU, mediante el cual se remitieron los acuerdos adicionales tomados en el marco del análisis del RRSA, en las sesiones n.ºs 6736, del 21 de setiembre de 2023, y 6768, del 14 de diciembre de 2023.

13 El 21 de junio de 2024, miembros del Consejo Universitario se reunieron con la Licda. Alyssa Villalta Villalobos, la Licda. Katty Enamorado Salazar y el M. Sc. Jorge Sibaja Miranda, de la Oficina Jurídica, para plantear algunas consultas y precisiones sobre el Dictamen OJ-355-2024, del 17 de junio de 2024.

14 Los aspectos señalados en este criterio fueron reiterados en el OCU-R-135-A-2024, 6 de agosto de 2024.

- c) En cuanto al transitorio 1, “Ascenso en Régimen Académico y traslado voluntario del salario compuesto al régimen salarial académico (RSA)” y al transitorio 2, “Personal académico en interinato que opta por actualizar puntaje”, la OCU se refiere al traslado voluntario del personal académico, en los siguientes términos:

(...) el artículo 36 del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, en el inciso a) referente a movimientos superiores o ascendentes de personas previamente contratadas en el sector público con salario compuesto.

- i. *La persona trabajadora **tendrá un cambio automático al salario global**, en el caso de que el nuevo puesto sea en una clase de puesto o nomenclatura no equivalente a la precedente, **cuando el salario global aplicable al nuevo puesto sea superior al salario total ordinario que devengaría la persona trabajadora en caso de aplicarse el salario compuesto en dicho nuevo puesto.***
- ii. *En caso de que el **salario global del nuevo puesto sea inferior al salario compuesto que le correspondería, la persona será remunerada en el nuevo puesto con el esquema de salario compuesto.***

Si bien la LMEP, no fue clara en determinar las reglas de transición de un esquema salarial a otro en los casos de ascenso de los servidores públicos, cuando el MIDEPLAN puso en consulta pública el reglamento a la LMEP, la Procuraduría General de la República en opinión jurídica OJ-011-2023, señaló que debería establecerse claramente que las personas que a la fecha de entrada en vigencia de la Ley mantengan una relación de empleo con el Estado, tendrán derecho a optar, en caso de ascenso, por el salario compuesto del cargo al que será ascendido, se entiende que lo que se busca es que haya ante ese movimiento de ascenso, un recálculo de salarios para tener los escenarios correspondientes y así ubicar al servidor en un régimen u otro.

Conforme los términos establecidos, en el nuevo Régimen Salarial Académico, se le otorga al personal académico la potestad de escoger, por voluntad propia, a cuál Régimen salarial pertenecer en caso de que su salario compuesto sea menor al nuevo salario definido en el RSA.

A nuestro criterio, dicha posibilidad o facultad de elección es contraria a lo establecido en el Reglamento de la LMEP, el cual establece los escenarios por aplicarse, una vez hechos los recálculos salariales correspondientes, a efecto de ubicar automáticamente al servidor en el régimen que le corresponda en función del mejor salario determinado.

En este sentido, es oportuno que la Administración Universitaria, valore la pertinencia, a la luz de lo indicado en la LMEP y su reglamento; como proceder, en forma precisa, ante los escenarios como los descritos en el Transitorio 1. Lo anterior a efecto de cumplir, dentro del ámbito que la autonomía universitaria, con la legislación nacional vigente.

En línea con lo anterior, el RRSA acogió la recomendación realizada por la Procuraduría General de la República en la opinión jurídica PGR-OJ-011-2023, del 14 de febrero de 2023.

Por su parte, el Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público, en su artículo 3 señala:

Artículo 3.- Ámbito de cobertura de la rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica sobre las relaciones de empleo público. El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica ejercerá la rectoría en las relaciones estatutarias, de empleo público y mixto de los servidores que laboran en las instituciones públicas, salvo las excepciones que la Ley Marco de Empleo Público, Ley N°10159, establece en cuanto a los puestos con funciones o labores que sean exclusivas y excluyentes de las competencias que le han sido conferidas constitucionalmente a los Poderes de la República e instituciones con autonomía de gobierno u organizativa.

Por consiguiente, dicha rectoría tendrá dentro de su ámbito a todas aquellas relaciones de empleo público o mixto que no se encuentren incluidas dentro de la categorización de puestos con funciones o labores que sean exclusivas y excluyentes de las competencias que le han sido conferidas constitucionalmente a los Poderes de la República e instituciones con autonomía de gobierno u organizativa. El superior jerárquico de los Poderes Legislativo, Judicial, Tribunal Supremo de Elecciones y de las instituciones autónomas señaladas, deberá definir tal categorización de puestos.

La Dirección General de Servicio Civil, como órgano desconcentrado máximo de MIDEPLAN, ejercerá la asesoría y direccionamiento técnico para las instituciones en el ámbito del Estatuto de Servicio Civil, Ley N° 1581 y sus reformas.

Se excluyen de la rectoría de MIDEPLAN, dispuesta en este artículo, a los entes públicos no estatales, las empresas e instituciones en competencia, salvo en lo relativo a las disposiciones sobre negociación colectiva, y el Benemérito Cuerpo de Bomberos, por estar excluidos de la aplicación de la Ley Marco de

Empleo Público, así como los puestos con funciones o labores que sean exclusivas y excluyentes de las competencias que le han sido conferidas constitucionalmente a los Poderes de la República e instituciones con autonomía de gobierno u organizativa. [énfasis añadido]

Al respecto, en la sesión extraordinaria n.º 6683, artículo 2, del 9 de marzo de 2023, el Consejo Universitario declaró que *los puestos administrativos incluidos en todas las clases ocupacionales, así como los puestos docentes de la Universidad de Costa Rica cumplen funciones exclusivas, excluyentes y esenciales para el cumplimiento de los fines que tiene como institución de cultura superior.*

d) Por lo que se refiere al transitorio 4 denominado “Añualidad”, la OCU advierte que:

(...) el reconocimiento de anualidad sería únicamente posible de conceder; siempre y cuando, dichas personas, hayan mantenido continuidad laboral – en forma ininterrumpida- en el sector público.

Lo anterior por cuanto, el artículo 33 del Reglamento a la LMEP establece que todas las instituciones públicas, tanto las que se encuentran dentro del ámbito de rectoría de MIDEPLAN, y como aquellas que no lo están, serán remuneradas únicamente mediante el sistema o esquema de salario global, esquema que no permite el pago de anualidades.

No se percibe una inconsistencia entre el texto del transitorio y lo indicado en el artículo 33 del *Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público* y lo dispuesto en el artículo 49 de la *Ley Marco de Empleo Público*, en cuanto a la modificación del artículo 12 de la Ley N.º 2166, *Ley de Salarios de la Administración Pública*, del 9 de octubre de 1957, especialmente, cuando el primer párrafo de dicho transitorio establece que *la anualidad es el monto nominal fijo de salario reconocido al personal académico que se encuentra en el régimen salarial compuesto, cuyo salario es inferior al establecido en el RSA (...).*

e) Con relación al transitorio 5, “Sobre la dedicación exclusiva”, la OCU manifiesta que el primer párrafo permite al personal docente que solicita la conclusión del contrato de dedicación exclusiva tener derecho a solicitar su traslado al RSA. Al valorar esta posibilidad, cabe indicar que se revisaron los datos y las condiciones del personal que tendría un salario inferior al RSA y que, por lo tanto, le resultaría atractivo el traslado a ese régimen, del análisis realizado se determinó que el impacto de dicha disposición puede ser gestionado, dado que el personal que cuenta con dedicación exclusiva, mayoritariamente, dispone de salarios superiores a los del RSA. Aunado a lo anterior, dicha disposición pretende ser una acción afirmativa en la búsqueda del cumplimiento de los principios rectores de la *Ley Marco de Empleo Público* (artículo 4), especialmente, el principio de equidad salarial.

f) Para finalizar, en el transitorio 8, “Sobre el traslado del salario compuesto al RSA”, la OCU advierte que ni la *Ley Marco de Empleo Público* ni su reglamento condicionaron los traslados de un régimen a otro debido a aspectos de índole presupuestario o de conveniencia institucional. Sin embargo, cabe enfatizar que las disposiciones contenidas en el transitorio 8 pretenden ser acciones afirmativas en procura del principio de equidad salarial. Estas acciones son adicionales a las normas de transición dispuestas en los transitorios 1, 2, 3 y 5. Sobre esta materia, la Oficina Jurídica (Dictamen OJ-414-2024, del 23 de octubre de 2024) manifestó que *las medidas contenidas en el Transitorio 8 del RSA son acordes a Derecho.*

Dictamen OJ-335-2024, del 17 de junio de 2024¹⁵

Este dictamen tuvo como objeto referirse a las preocupaciones exteriorizadas por la Administración en los oficios R-1036-2024, del 15 de febrero de 2024, y R-2618-2024, del 29 de abril de 2024, con respecto al proceso seguido para la aprobación del RRSA.

El dictamen remitido fue estudiado minuciosamente por el Consejo Universitario, para lo cual le solicitó criterio a la asesoría legal del Órgano Colegiado y producto de este análisis remitió¹⁶ a la Oficina Jurídica una ampliación y posible reconsideración del criterio emitido, en particular, la observación de que existe un vacío asociado con uno de los elementos constitutivos del acto normativo (el motivo o fundamento técnico actuarial).

En respuesta a la solicitud anteriormente citada, la Oficina Jurídica remitió el Dictamen OJ-362-2024, del 12 de julio de 2024, el cual en conjunto con el Criterio Legal CU-27-2024, del 9 de julio de 2024, dio como resultado los acuerdos adoptados en la sesión n.º 6817, del 16 de julio de 2024, en los cuales se señala que el Órgano Colegiado decide:

¹⁵ También se recibió y conoció el criterio jurídico externo, gestionado por la Administración, de la firma GrantThornton en relación con aspectos de fondo y formales sobre el procedimiento de aprobación del RRSA.

¹⁶ Oficio CU-1352-2024, del 25 de junio de 2024.

1. *Acoger el criterio de la asesoría legal del Consejo Universitario, al considerar que todos los componentes que conformaron el motivo y fundamentaron el acuerdo relacionado con la emisión del Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica fueron considerados durante el análisis. Además, se procedió de conformidad con lo establecido en los Lineamientos para la emisión de la normativa institucional.*
2. *Reiterar y ratificar que el Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica goza de plena validez y, por tanto, es norma vigente, razón por la cual se le recuerda a la Rectoría la obligación jurídica que tiene de ejecutar, en un plazo expedito, las disposiciones contenidas en dicho cuerpo reglamentario, especialmente, cuando ninguna instancia con autoridad jurisdiccional, estatutaria o competencial ha cuestionado la validez de esta.*

Criterio OCU-R-131-A-2024, del 30 de julio de 2024

En esta ocasión, la OCU se refirió a los criterios exteriorizados por la Asesoría Legal del Consejo Universitario (Criterio Legal CU-27-2024, del 9 de julio de 2024) y de la Oficina Jurídica (Dictamen OJ-335-2024, del 17 de junio de 2024), en cuanto al procedimiento de aprobación del RRSA y el análisis financiero que sustenta el reglamento.

Sobre lo anterior, la OCU coincidió con los dos criterios anteriores, en cuanto a la inexistencia de un vicio en el procedimiento de aprobación del reglamento, pues a su criterio *los cambios incorporados en la versión aprobada guardan conexidad con la temática de la propuesta normativa, esto en los términos expuestos y considerados por la Sala Constitucional en la jurisprudencia citada, debido a que refieren al mismo núcleo temático de la propuesta reglamentaria original.* Asimismo, sugirió al Consejo Universitario que:

1. *Se identifique y clasifique la documentación oficial (formalizada) que sirvió de base técnica para la aprobación del RSA en diciembre de 2023, incluyendo una actualización ante los cambios que se incorporaron posterior a la publicación del proyecto de reglamento en consulta, conforme con lo establecido en el “Procedimiento para la organización del expediente administrativo en la Universidad de Costa Rica”.*

Lo anterior por cuanto, aunque dentro del expediente del Régimen Salarial Académico, se tienen hojas de cálculo y proyecciones financieras, ninguno de ellos cuenta con información cualitativa y cuantitativa que permita concluir y conocer diferentes escenarios sobre el impacto financiero que conlleva su implementación, en especial considerando los cambios realizados cuando lo aprobó finalmente el Órgano Colegiado en la sesión ordinaria n.º 6768, artículo 5 del 14/12/2023 y, que se detallaron a lo largo de este informe de asesoría.

En este orden de ideas debe considerarse los elementos cualitativos y cuantitativos, ya indicados en la página 10 de este informe, que permitan comprender y, eventualmente, garantizar, ante las partes interesadas, la sostenibilidad financiera de la institución en el mediano y largo plazo.

Adicionalmente, y tomando en consideración las deliberaciones efectuadas por el Órgano Colegiado en sesión 6815, del martes 24 de junio de 2024, sobre la solicitud realizada por la Comisión de Coordinadores Permanentes mediante oficio CCCP-111-2024 dirigido a la Rectoría, sobre la actualización de la tabla remitida en el oficio R-3450-2024, así como la solicitud al Dr. Maikol Solís Chacón, actuario del CIMPA, para la remisión de los estudios actuariales relacionados con el RSA, respetuosamente se sugiere:

2. *Dar seguimiento al cumplimiento de dichos requerimientos de información, con el fin de que, en el plazo estipulado, el Consejo Universitario cuente con la información técnica formal de respaldo sobre todos los aspectos normados en el reglamento aprobado y su implementación.*
3. *Solicitar a la Rectoría, presente ante el plenario de dicho Órgano Colegiado los informes actuariales y/o financieros actualizados sobre el equilibrio entre los ingresos y egresos a nivel institucional, en el corto y mediano plazo, en virtud de la implementación del RSA.*

Este tipo de estudios son relevantes y dan seguridad financiera sobre el impacto que tienen este tipo de disposiciones en torno al régimen salarial académico dentro de la institución en observancia a lo que establece el ordenamiento jurídico en materia laboral. Asimismo, da estabilidad laboral a la población académica sobre los eventuales reconocimientos salariales que tendrían derecho cuando ascienden a régimen fomentando la estabilidad laboral y su permanencia en aras de fortalecer la continuidad de los servicios sustantivos de la institución.

Finalmente debe valorarse, que este tipo de estudios, por su relevancia, se realicen al menos cada 3 años en virtud de la inestabilidad financiera y presupuestaria que vive el país y tomando en cuenta las dificultades que ha tenido la Administración Superior en las negociaciones del FEES en los últimos años donde en términos reales no se han dado los reconocimientos que constitucionalmente le corresponden.

Todo ello con el objetivo de contar con información adicional a la considerada en el procedimiento de aprobación del citado reglamento, que refuerce la valoración de la solvencia económica de la Universidad. Lo anterior con el fin de acreditar y garantizar la sostenibilidad financiera de la Institución y la continuidad de los servicios sustantivos de manera tal que sigan generando valor público en el tiempo.

(...)

A la luz de las recomendaciones brindadas por la OCU, el Consejo Universitario procedió a realizar un informe detallado de la información presentada en el expediente en el cual se incluyen los principales aspectos analizados a partir de la información recibida (con referencia a los archivos específicos).

Adicionalmente, se incorporó en el expediente el informe “Resultados preliminares del modelo para docentes de Salario Global para la Universidad de Costa Rica”, presentado por el Dr. Maikol Solís Chacón el 21 de junio de 2024, a partir de una reunión gestionada desde el Órgano Colegiado. Además, recientemente se incluyó el informe titulado “Estudio actuarial sobre la transición a salario global de la Universidad de Costa Rica bajo la *Ley Marco del Empleo Público* n.º 10.159”, cuyas principales conclusiones se pormenorizan, más adelante, en este mismo apartado.

Cabe señalar que el plenario del Consejo Universitario fue enfático en diversos momentos al solicitar a la Administración tanto los estudios actuariales como informes sobre la implementación del RSA, tal y como consta en los asuntos conocidos en la sesión n.º 6815, del 25 de junio de 2024, e incluso en la sesión n.º 6851, artículo 7, celebrada el 5 de noviembre de 2024, donde se recibió al Dr. Pedro Méndez Hernández, secretario académico de la Rectoría, quien se refirió al RSA. Por último, a pesar de las diversas gestiones de seguimiento, fue imposible obtener una respuesta por parte de la Administración sobre lo requerido mediante el oficio CCCP-11-2024, del 14 de junio de 2024.

Opinión Jurídica OJ-260-2024, 10 de octubre de 2024¹⁷

En este criterio la Oficina Jurídica se refiere a la eventual existencia de un motivo de impedimento de los miembros del Consejo Universitario para solicitar el traslado al régimen salarial académico, por haber participado en la promulgación del RRSA. Sobre el particular, la Oficina Jurídica no considera que:

(...) las personas miembros del Consejo Universitario que formen parte del personal académico (representantes de las seis áreas académicas, rector o rectora, y en caso de que corresponda, representantes del sector administrativo y de la Federación de Colegios Profesionales), se encuentren impedidos para participar en la discusión y aprobación de una normativa de alcance general como el reglamento de cita.

Por el mismo motivo, tampoco se considera que el Reglamento del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica no pueda serle aplicado a su persona o a los otros miembros de dicho Órgano que hayan participado en la discusión, votación y aprobación de dicha normativa, y que según lo allí establecido pertenezcan o deban trasladarse a ese sistema salarial.

Se aclara que este análisis está referido a la existencia de circunstancias que puedan afectar la aplicación de las disposiciones del reglamento de cita a los miembros del Consejo Universitario, y no prejuzga acerca de las condiciones personales o laborales de los funcionarios académicos que eventualmente puedan beneficiarse de este régimen salarial.

(...)

Asimismo, se recibió el Dictamen OJ-403-2024, 10 de octubre de 2024, dirigido a la Rectoría, mediante el cual la Oficina Jurídica se refiere a posibles escenarios, a partir de diversos supuestos, según la consulta presentada por la Administración.

¹⁷ Criterio emitido en respuesta al oficio CU-211-2024, del 12 de febrero de 2024, suscrito por el Dr. Germán Vidaurre Fallas, miembro del Consejo Universitario.

Dictamen OJ-414-2024, del 23 de octubre de 2024

Este criterio fue remitido como respuesta a los oficios CU-408-2024, 8 de marzo de 2024¹⁸, y R-1378-2024, del 29 de febrero de 2024, mediante los cuales se solicita a la Oficina Jurídica referirse a la legitimidad de las acciones afirmativas incluidas en los transitorios 5 y 8 del RRSA, así como a la aplicación del desarraigo.

En virtud de lo anterior, la Oficina Jurídica concluye que:

(...)

1. *En consideración de la autonomía de gobierno y organización que les otorga la Constitución Política, la resolución de la Sala Constitucional n.º 2021-017098 establece que las universidades públicas deben construir y regular el nuevo modelo salarial de los servidores que participan en el ejercicio de sus competencias constitucionalmente asignadas.*
2. *El Consejo Universitario reglamentó el régimen salarial académico, para lo cual también aplican los presupuestos normativos y requisitos de mérito recogidos en el Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente, norma especial, vigente y aplicable al personal docente institucional.*
3. *El régimen de dedicación exclusiva de la institución es de carácter contractual y obliga al funcionario de tiempo completo, docente o administrativo, a prestar sus servicios profesionales exclusivamente en la Universidad, a cambio de una compensación económica, según prevén las Normas que regulan el Régimen de Dedicación Exclusiva de la Universidad de Costa Rica.*
4. *Es legítimo que la Universidad regule los requisitos y condiciones del régimen de dedicación exclusiva; no obstante, en virtud de su origen contractual, no es posible obligar a las personas beneficiarias a mantenerse en dicho régimen.*
5. *El Transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público, en su inciso b), prohíbe recibir incremento salarial producto de aumentos a la base o bien reconocimiento de incentivos y según las disposiciones normativas analizadas, la dedicación exclusiva no es un incentivo salarial y tampoco representa un aumento a la base, que es la remuneración asignada a cada categoría de puesto. Por lo anterior, la Universidad puede regularlo según corresponda en virtud de la naturaleza de los cargos exclusivos y excluyentes; sobre todo porque las disposiciones relacionadas con la sanidad de las finanzas públicas ya fueron acogidas en la Institución (Ley n.º 9635) y el reglamento a la ley también recoge el porcentaje para esta compensación (el cual ya es aplicado por la Universidad) y regula la vigencia por un máximo de 5 años.*
6. *Las medidas contenidas en el Transitorio 8 del RSA son acordes a Derecho.*
7. *La Universidad está sujeta a la Ley Marco de Empleo Público y su Reglamento, en lo que respecta a los mecanismos de transición del salario compuesto al salario global.*
8. *El desarraigo sólo puede reconocerse en los términos del artículo 31 inciso m) de la Ley Marco de Empleo Público, por lo que no puede pagarse cuando la jornada laboral de la persona servidora sea parcial.*

(...)

Del criterio expresado resultan de especial interés los elementos contenidos en los puntos 4, 5, 6 y 8; especialmente los relacionados a la dedicación exclusiva y el desarraigo. Sin embargo, a partir del análisis llevado a cabo, se acuerda plantear¹⁹ aspectos aclaratorios a la Oficina Jurídica sobre el espíritu del texto, con el propósito de que se pueda ampliar el criterio y determinar la mejor ruta por seguir.

Cabe señalar que la solicitud remitida a la Oficina Jurídica también consideró los elementos expuestos en el Dictamen OJ-437-2024, 13 de noviembre de 2024, el cual se precisa a continuación.

18 Consulta con respecto a la implementación de acciones afirmativas, componentes contractuales, en el marco del acuerdo tomado en la sesión n.º 6781, artículo 6, del jueves 29 de febrero de 2024.

19 Incluidos en el CCCP-22-2024, del 19 de noviembre de 2024.

Dictamen OJ-437-2024, 13 de noviembre de 2024

Este dictamen fue remitido para conocimiento y consideración de la CCCP, a pesar de responder a una consulta planteada por la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional (CAUCO) (CAUCO-19-2024, con fecha del 16 de mayo de 2024) en el marco del caso titulado: *Actualizar el ámbito de aplicación de las siguientes normas: a) Reglamento general de zonaje y bonificación en la Universidad de Costa Rica. b) Normas que regulan el régimen de dedicación exclusiva en la Universidad de Costa Rica.*

Del análisis realizado por la Oficina Jurídica resulta relevante lo siguiente:

(...)

2. *La Ley Marco de Empleo Público no derogó la existencia de la dedicación exclusiva, ni impide que quienes reciben salario compuesto perciban una compensación por dicha dedicación. Por tanto, los funcionarios universitarios remunerados según el modelo de salario compuesto, pueden solicitar el ingreso o permanecer en el régimen de dedicación exclusiva de la institución, mientras sigan siendo remunerados bajo dicho esquema, y, claro está, mientras cumplan con los requisitos y limitaciones propias del régimen.*
3. *De manera similar, las personas funcionarias que reciban salarios compuestos podrán solicitar o mantener los sobresueldos regionales (zonaje y bonificación), siempre que cumplan los requisitos reglamentarios respectivos y se acredite que no fue posible localizar personal en la región que posea la experiencia académica y profesional requerida para el puesto, demostrado mediante convocatoria pública en medios de comunicación locales y nacionales.*
4. *La Procuraduría General de la República sostiene que no existe incompatibilidad entre el salario global y la dedicación exclusiva, siempre que la compensación por la restricción en el ejercicio profesional sea considerada como un factor relevante para construir el salario global del puesto que así lo amerite.*
5. *Así las cosas, es posible que los funcionarios universitarios remunerados bajo el sistema de salario global suscriban contratos de dedicación exclusiva, pero la compensación económica correspondiente deberá ser reconocida no como un plus adicional o porcentaje sobre el salario base, sino como un componente del salario global del funcionario.*
6. *Por último, compete a la Universidad diseñar la metodología de valoración del trabajo y definir los factores relevantes para la construcción de los salarios globales de cada familia laboral o columna salarial. Como parte de estos factores podrá incluir la compensación por restricciones al ejercicio profesional (sea por prohibición legal o por un contrato de dedicación exclusiva) y por reconocimientos regionales.*

(...)

Estudio actuarial sobre la transición a salario global de la Universidad de Costa Rica bajo la Ley Marco del Empleo Público N.º 10.159²⁰

A continuación, se presenta un extracto de las conclusiones y recomendaciones obtenidas a partir de los resultados del estudio actuarial realizado.

(...)

Este estudio ha permitido analizar el impacto de la implementación de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (n.º 9635) y la Ley Marco de Empleo Público (n.º 10159) en la Universidad de Costa Rica. En particular, se ha analizado el impacto de la implementación del Salario Global propuesto en el gasto futuro de la institución.

En una primera instancia, se analizó el efecto solo de la aplicación de la Ley n.º 9635. Concluimos que esta genera grandes ahorros en el mediano y largo plazo. Este efecto tiene varias causas:

1. *La eliminación de rubros de gran peso en el presupuesto como el escalafón y el fondo consolidado.*

20 Nota con fecha del 8 de noviembre de 2024, suscrita por el Dr. Maikol Solís Chacón, el M. Sc. Esteban Bermúdez Aguilar y el Br. Luis Juárez Potoy.

2. Congelamiento de rubros de crecimiento inercial como la anualidad.
3. La reducción de porcentajes en conceptos como la dedicación exclusiva, prohibición auditoría, entre otros.
4. La nominalización de rubros de pagos con respecto al salario base del 2018. Estos rubros incluyen la anualidad, la remuneración extraordinaria, incentivos salariales, riesgos policiales, entre otros. Estos cambios provocarían que el gasto en docentes pase de 73 790 millones de colones en 2023 a 69 960 millones en el 2030, con una tendencia a la baja hasta llegar a 57 000 millones en el 2040.

(...)

Según los supuestos utilizados en este estudio, podemos concluir que el Salario Global con respecto al Régimen de Salario Compuesto, si se trasladan a todos los trabajadores al Salario Global, su costo sería de 149 120 millones de colones, desglosado en 81 720 millones para docentes y 67 400 millones para administrativos.

En el escenario base, dado (sic) la poca rotación del personal administrativo, y los componentes salariales actuales, se espera que la implementación del salario global tienda a disminuir con los años pasando de cerca de los 65 320 millones de colones en el 2023 a los 40 060 millones de colones en el 2043, mientras que por efecto de la alta rotación en el sector docente, en especial la parte interina y los derechos adquiridos de parte del personal docente el gasto salarial aumentará pasando de los 73 790 a los 79 460 millones de colones entre el mismo periodo de tiempo. Cabe resaltar que para el año 2040, se alcanza el máximo del gasto docente con 79 790 millones de colones y de ahí empieza a reducirse levemente.

Se hicieron escenarios alternativos donde se aumenta el presupuesto, se aumenta la tasa de transición entre categorías docentes y donde se reduce el interinazgo.

En el primer escenario, la conclusión general es que el aumento del presupuesto permite que los docentes en el Grupo 4 (Espera), logren transicionar más rápidamente. En este caso, las diferencias entre presupuestos serían de alrededor de los 1000 millones de colones.

Con respecto al escenario de transición acelerada, actuarialmente se observa que una mayor tasa de traslados provoca un gasto mayor, pasando de 77 180 millones en el 2024 hasta 81 750 en el escenario de 80 000 mil millones. Sin embargo, se deben considerar todas las implicaciones laborales de este resultado. En otras palabras, una tasa de traslados menor generaría más ahorros, pero muchos funcionarios posiblemente optarían por otros trabajos en otras instituciones públicas o privadas.

En el escenario de reducción de interinazgo, se observa que una política de reducción de interinazgo, basado en nuestros supuestos, provocaría un aumento al largo plazo. En general, se observa que pasar del escenario sin reducción hasta un 15 %, generaría un incremento del gasto de alrededor de 1000 millones de colones.

De forma global, podemos concluir que la universidad requiere de un monto cercano a los 3000 millones de colones para asumir el gasto a corto plazo docente. En el mediano a largo plazo (10-15 años), el gasto irá aumentando paulatinamente hasta llegar a requerir un incremento adicional de 3000 a 4000 millones de colones.

En todos nuestros cálculos se estableció que el presupuesto prioriza el traslado desde las categorías altas hasta las bajas en el sector docente. Sin embargo, cualquier mecanismo que se (sic) establezca un orden de prioridad diferente o contención de los tiempos de traslado es igualmente válido y no se espera que impacten los resultados acá expuestos. Incluso debido a la naturaleza poco predecible de la rotación de personal, este estudio considera uno de los casos más conservadores en términos de presupuesto en priorizar el grupo de funcionarios con ingresos más altos.

Finalmente, cabe destacar que todos estos cálculos están hechos basados en la información disponible al 2023 y con la estructura poblacional vigente. Los montos presentados acá podrían ocurrir en

años posteriores debido a factores incuantificables como la decisión de pensionarse, la decisión de trasladarse al Salario Global, entre otros.

Se presentan las recomendaciones con base en lo analizado en este estudio:

1. Dado que el proceso de transición a salario global ha comenzado, se recomienda a las autoridades reservar un monto cercano a los 3000 millones en el corto plazo para asumir el gasto futuro docente. Esto bajo las condiciones del escenario base.
2. Como complemento a lo anterior, se recomienda a la Oficina de Administración Financiera, junto con la Oficina de Recursos Humanos, monitorear el gasto generado por la transición a salario global. En particular, asegurar (sic) que año a año el presupuesto destinado a la partida docente sea suficiente para cubrir dichos gastos.
3. Se recomienda a las Autoridades Universitarias analizar el ahorro generado por la renovación de personal administrativo al salario global y evaluar el traslado de fondos a docentes, de modo que el presupuesto consolidado no se vea afectado.
4. Dado que las transiciones docentes afectan el gasto, se recomienda a las Autoridades Universitarias crear una estrategia de traslado entre categorías en el nuevo sistema de salario global que sea atractivo para el personal docente y administrativo, sin menoscabar el objetivo presupuestario de la administración.
5. Se recomienda a las Autoridades Universitarias abordar los temas de reducción de interinazgo en forma interdisciplinaria en la administración, de modo que se pueda cumplir con las disposiciones de los transitorios de la Ley n.º 10159, sin que esto afecte el presupuesto de la institución.(...)

3. Reflexiones de la CCCP

Cabe señalar que previo a la apertura de este caso, a raíz de una serie de conversaciones con la Administración, se plantearon algunas consultas con respecto a la implementación de los diversos artículos del RRSA, razón por la cual el 9 de febrero de 2024, los miembros integrantes del equipo salarial y la dirección del Consejo Universitario²¹ se reunieron con el M. Sc. Jeffry Chinchilla Madrigal, asesor jurídico de la Oficina Jurídica, quien se refirió principalmente a los transitorios 1, 2, 5 y 8, la definición de autoridades universitarias, el procedimiento para la formulación de normas, entre otros temas. De dicha reunión no se determinó ningún elemento que requiera el ajuste del texto de la norma o que impidiera su operacionalización.

Posteriormente, se recibió el R-1036-2024, del 15 de febrero de 2024, mediante el cual se plantearon formalmente las consultas exteriorizadas, las cuales fueron atendidas mediante el CU-432-2024, del 11 de marzo de 2024.

Durante este periodo, se recibió en el Consejo Universitario (oficio R-2067-2024, del 4 de abril de 2024) copia del oficio enviado desde la Rectoría a la Oficina Jurídica, mediante el cual solicita el criterio de esa oficina con respecto a la resolución para implementar el RRSA²², resolución que posteriormente fue elevada al Consejo Universitario (oficio R-2066-2024, del 4 de abril de 2024) y mediante la cual también se plantearon nuevamente las consultas que habían sido presentadas en el R-1036-2024, del 15 de febrero de 2024, atendido con el CU-432-2024, del 11 de marzo de 2024, y discutidas en diferentes momentos con el Dr. Méndez Hernández.

Adicionalmente, se analizó el criterio de la OCU²³ que fue ampliamente expuesto en el apartado anterior.

Además, la discusión de la Resolución de Rectoría R-116-2024, del 3 de mayo de 2024, se llevó a cabo el 30 de mayo de 2024, espacio para el cual se convocaron a los miembros del Consejo Universitario y se contó con la participación

21 Participaron la M. Sc. Carmela Velázquez Carrillo, el Dr. Carlos Araya Leandro, el Dr. Germán Vidaurre Fallas y el Ph. D. Jaime Caravaca Morera.

22 Como parte de las funciones del Consejo Universitario, se brindó seguimiento a la implementación del RRSA por parte de la Administración, mediante los oficios CU-800-2024, del 23 de abril de 2024, y CU-833-2024, del 23 de abril de 2024. Aunado a lo anterior, previamente se solicitó a la Administración informar la cantidad de personas que se acogieron a la jubilación en los últimos dos años, señalar cuánto representan estos datos en materia de ahorros en la partida de salarios y el presupuesto disponible para la transición al Régimen Salarial Académico (oficio CU-347-2024, del 1.º de marzo de 2024).

23 Oficio OCU-R-063-A-2024, del 4 de abril de 2024.

del Dr. Pedro Méndez Hernández, secretario académico de la Rectoría, y el Lic. Eduardo Zapata Guevara, asesor jurídico de esa misma instancia. A partir de esta reunión, se solicitó (oficio CU-1198-2024, del 30 de mayo de 2024) a la Administración presentar las modificaciones al reglamento, las proyecciones presupuestarias realizadas (cifras obtenidas que hacen necesaria la reforma); además, el informe actuarial con el detalle de la metodología, el modelo y los supuestos utilizados, así como cualquier otro criterio empleado.

Como resultado, el Consejo Universitario recibió el oficio R-3330-2024, del 30 de mayo de 2024, mediante el cual la Administración retomó algunos de los aspectos ampliamente discutidos y brindó una propuesta de reforma al texto del RRSA. Sobre lo planteado, la CCCP²⁴ estimó que:

1. Con respecto a la recomendación realizada por la Administración en cuanto a la aprobación de los perfiles de los diferentes puestos incluidos en el RRSA, cabe señalar que en la sesión n.º 6768, del 14 de diciembre de 2023, el Órgano Colegiado comunicó que la CDP se encuentra tramitando una reforma al *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente* en la cual se debe visualizar las diferencias entre categorías y escalas, razón por la cual es un tema que en este momento se encuentra en análisis de la CDP.
2. Con respecto a la recomendación de elaborar estudios técnicos para que las escalas salariales cumplan con una metodología de valoración de trabajo y así velar por que las personas con mayores salarios tengan mayores responsabilidades, la utilización del trabajo realizado por la Oficina de Recursos Humanos (caso del personal administrativo) para los puestos docentes-administrativos y el establecimiento de nuevos requisitos en cada una de las categorías docentes, con el fin de asegurar que el ascenso entre las categorías se origine de contribuciones en las áreas sustantivas de la Institución. En este orden de ideas, se recuerda que este es un trabajo que ha venido realizando el CEA con los perfiles competenciales, incluso fue presentado un avance el 8 de noviembre de 2023 en la CDP (citado en el Dictamen CCCP-8-2023, del 5 de diciembre de 2023).

Adicionalmente, en la sesión n.º 6736, del 21 de setiembre de 2023, el Consejo Universitario solicitó a la CDP que:

- 7.1. *Construya los perfiles asociados con los cargos de autoridades universitarias, de manera tal que se determinen los factores relevantes del cargo y las responsabilidades asociadas.*
- 7.2. *Se estudie, en el marco de las reformas al Reglamento de Régimen académico y servicio docente que son objeto de análisis en la Comisión, lo siguiente:*
 - a) *La posibilidad de otorgar puntaje a quienes asumen cargos de Dirección académico-docente, debido al conocimiento y la experiencia que adquieren sobre las normas y procesos universitarios.*
 - b) *Los requisitos dispuestos por categorías y escalas, tomando en consideración la necesidad de generar incentivos para el personal de las sedes regionales, la participación en diversos órganos (comisiones de acción social, investigación, docencia, entre otros espacios).*

De la misma manera, posteriormente se solicitó a esa misma comisión construir el perfil del coordinador o coordinadora de carrera e incluir lo correspondiente en el *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente*, para ello podrá utilizar como insumo las funciones estipuladas en los diferentes reglamentos de sede con respecto al cargo de coordinadora o coordinador de carrera (acuerdo de la sesión n.º 6768, del 14 de diciembre de 2023).

3. Sobre la definición de una escala salarial que elimine la dependencia de la escala al salario de la persona decana y establecer tres escalas separadas en el sector docente (personas interinas, personas instructoras y adjuntas y, personas asociadas y catedráticas), se recuerda que la relación establecida con el salario de la persona decana surgió del trabajo del equipo salarial realizado el año anterior²⁵ y tiene fundamento en la relevancia de esta figura según diversas normativas. Con base en los datos proyectados el año anterior e información brindada por

24 La comisión se reunió el 13 de junio de 2024 con el Dr. Pedro Méndez Hernández y el Dr. Roberto Guillén Pacheco para discutir las propuestas de reforma enviadas y el avance del estudio actuarial. En este espacio se solicitó al Dr. Méndez Hernández realizar proyecciones con datos actualizados, así como ajustes a la información presentada como avance, que permitan su comprensión y sean más precisos (ajustes de la tabla remitida en el oficio R-3450-2024, del 6 de junio de 2024). Esta solicitud también fue remitida mediante el oficio CCCP-11-2024, del 14 de junio de 2024, del cual a la fecha no se ha brindado respuesta.

25 De este análisis se identificó que, por ejemplo, el esquema del salario compuesto también tiene una dependencia con un criterio común (salario base de bachiller), sin precisar la razón o propósito de ello. Por otro lado, en el RSA el criterio corresponde a una figura del ámbito académico que en la normativa universitaria está posicionada como un referente para otros cargos institucionales.

el secretario académico de Rectoría, la estructura propuesta en el RSA permitía la competitividad en diversas escalas (mercado nacional e internacional), según las diferentes categorías en Régimen Académico.

4. En cuanto a la creación de un nuevo puesto docente que permita la incorporación al RSA de las personas que actualmente cuentan con más de 144 puntos en Régimen Académico, se debe tomar en cuenta que los mecanismos propuestos por el Consejo Universitario para el traslado de quienes se encuentran en esa condición están dispuestos en el transitorio 8, no se estima conveniente ni necesaria la creación de una nueva categoría. Sobre esto mismo, en la sesión n.º 6736, del 21 de setiembre de 2023, el Consejo Universitario, en aras de reconocer el trabajo del personal académico que ha tenido una producción académica extraordinaria, acordó:

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 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).

5. Con relación a la elaboración de un análisis legal de los instrumentos disponibles para poder reconocer salarialmente las labores de vínculo externo que se realizan mediante la Oficina de Administración Financiera, conviene tener presente que en la sesión n.º 6736, del 21 de setiembre de 2023, el Consejo Universitario acordó:

Realizar un pase a la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios (CAFP) para que reforme integralmente las Normas para la asignación de complementos salariales a funcionarios universitarios con fondos extrauniversitarios, tomando en consideración las disposiciones de la Ley Marco de empleo público.

A la fecha de elaboración de este dictamen, la CAFP se encuentra a la espera de la respectiva propuesta por parte de la Administración.

6. Otra de las observaciones enviadas corresponde a materia salarial del personal administrativo, la cual no es objeto de análisis en este dictamen; sin embargo, conviene hacer notar que en la sesión n.º 6736, del 21 de setiembre de 2023, se solicitó a la Administración una propuesta de reforma integral al *Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica* de acuerdo con lo dispuesto en la *Ley Marco de Empleo Público*.
7. Por último, sobre los componentes salariales que solo resultan aplicables para las personas que permanecen en salario compuesto, el Consejo Universitario en la sesión n.º 6768, del 14 de diciembre de 2023, solicitó a la CAUCO que actualice el ámbito de aplicación de las normas²⁶ referidas al zonaje y bonificación, así como a la dedicación exclusiva.

Con respecto a las propuestas de texto específicas por artículo, a continuación, se incluye un detalle de los elementos discutidos en torno a cada una de estas.

Artículo	Propuesta	Criterio de la subcomisión
1	Cambio en la redacción.	Los elementos suprimidos del artículo responden a lo dispuesto en el <i>Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica</i> que, en virtud de la declaratoria de que todos los puestos universitarios son exclusivos y excluyentes, es relevante forme parte del artículo.
Nuevo	Desagregación del artículo 1.	No es un ajuste de fondo, no se estima necesaria la incorporación de forma.

²⁶ Denominadas *Reglamento general de zonaje y bonificación en la Universidad de Costa Rica y Normas que regulan el régimen de dedicación exclusiva en la Universidad de Costa Rica*.

Artículo	Propuesta	Criterio de la subcomisión
2	-Se modifica la correspondencia entre el salario del decano y el salario del Interino 1²⁷. - Se precisa que el desarraigo no podrá ser reconocido cuando la jornada laboral sea parcial en el lugar destacado.	- No se brindan datos sobre la población presente en esa condición, la cual correspondería a aquella que ingresó una vez definida la escala de salario global transitorio y hasta la promulgación del RRSA. Asimismo, la modificación de ese dato genera un efecto dominó sobre el resto de las categorías y el componente del desarraigo; además, no es acorde con la lógica de crecimiento estipulada entre estas. Por último, la escala de salario global transitoria comunicada mediante la Resolución de Rectoría R-81-2023, del 20 de abril de 2023, señala que: (...) <i>Por su carácter temporal o transitorio, la remuneración de este “salario global transitorio” no podrá considerarse como un derecho adquirido, al tratarse de una disposición de carácter temporal, hasta la aprobación definitiva de la escala salarial global por parte de las autoridades universitarias competentes.</i> (...) - Esta consideración se remitió para valoración de la Oficina Jurídica, al estimar que la <i>Ley Marco de Empleo Público</i> no fue construida desde la perspectiva de la dinámica y las necesidades de las universidades estatales.
3	Se mantiene el texto original.	No aplica.
4	Se propone su eliminación.	Se considera pertinente mantener el artículo con el propósito de visibilizar la existencia de actividades de vínculo externo remunerado.
5	Se mantiene el texto original.	No aplica.
Transitorio 1	Se modifica el texto original, incorpora elementos del transitorio 8.	No se estima conveniente fusionar este transitorio con el transitorio 8, cuando el enfoque es diferente. Los transitorios 1 y 2 corresponden a la transición del personal docente mediante el cumplimiento de requisitos previos; por su parte, el transitorio 8 corresponde a medidas afirmativas para lograr dicha transición en la búsqueda de la equidad salarial. Sobre la voluntariedad del traslado, se retoma el criterio de la Procuraduría General de la República expresado en la Opinión Jurídica OJ-011-2023. Por último, con respecto al reconocimiento de la condición salarial, se acuerda mantener lo dispuesto en el <i>Reglamento de Régimen Académico y servicio docente</i>.
Transitorio 2	Se fusiona con el transitorio 1.	Ajuste de forma.
Transitorio 3	Pasa a ser el transitorio 2, con el texto modificado.	Las sugerencias incluidas corresponden a aspectos que pueden ser considerados en los mecanismos de operacionalización del RRSA que promulga la Administración.

27 El salario global transitorio (Resolución de Rectoría R-81-2023, del 20 de abril de 2023) determinado por la Administración ascendía a 992 554,88 colones; además, en la escala definitiva (Resolución de Rectoría R-116-2024, del 3 de mayo de 2024), el salario del Interino 1 se estimó en 951 631 colones.

Artículo	Propuesta	Criterio de la subcomisión
Nuevo	Transitorio 3, referente a la operacionalización de los transitorios 1 y 2.	El requisito para el ascenso en régimen está ligado a un cambio en el mérito académico y por ende en el aporte que esto puede significar en el quehacer institucional, por lo que condicionarlo a otros aspectos resulta inconveniente (abordaje entre áreas, viabilidad presupuestaria, conveniencia institucional, perspectiva de género). Además, el texto recomendado plantea una mezcla entre los transitorios 1, 2 y 8, cuando la naturaleza de estos es diferente, de igual manera, no se estima procedente una norma transitoria asociada con otras transitorias.
Transitorio 4	Se elimina.	Debe mantenerse la norma transitoria con respecto a la anualidad, dado que es un componente que estará vigente para quienes se mantengan en salario compuesto.
Transitorio 5	Se elimina.	Debe mantenerse la norma transitoria con respecto a la dedicación exclusiva, dado que es un componente que estará vigente para quienes se mantengan en salario compuesto.
Transitorio 6	Se elimina.	Debe mantenerse la norma transitoria con respecto a la remuneración extraordinaria, dado que es un componente que estará vigente para quienes se mantengan en salario compuesto.
Transitorio 7	Se elimina.	Debe mantenerse la norma transitoria con respecto a los reconocimientos regionales (zonaje y bonificación), dado que son componentes que estarán vigentes para quienes se mantengan en salario compuesto.
Transitorio 8	Se elimina.	Se considera necesario mantener el texto del transitorio, que establece la posibilidad de llevar a cabo acciones afirmativas en procura de la equidad salarial y el establecimiento de un único esquema salarial para el personal académico.

Adicionalmente, se recibió el oficio R-3450-2024, del 6 de junio de 2024, en seguimiento al encargo 6695-03.1 del 4 de mayo de 2023, mediante el cual se solicitó a la Administración la presentación de los estudios actuariales correspondientes a la propuesta de estructura salarial docente. Dicho oficio fue discutido en la CCCP el jueves 13 de junio de 2024, en la cual participaron el Dr. Roberto Guillén Pacheco y el Dr. Pedro Méndez Hernández, y como resultado se solicitó a la Administración actualizar la información de la tabla remitida y la presentación de los estudios actuariales actualizados (oficio CCCP-11-2024, del 14 de junio de 2024), oficio que hasta el momento no ha sido atendido por la Administración.

Por su parte, la dirección del Consejo Universitario convocó a los miembros del Órgano Colegiado a reunión el 21 de junio de 2024, espacio en el cual se recibió al Dr. Maikol Solís Chacón, quien se refirió al informe “Resultados preliminares del modelo para docentes de Salario Global para la Universidad de Costa Rica”. También se discutió el Dictamen OJ-355-2024, del 17 de junio de 2024 (ver detalle en el apartado anterior).

Para finalizar, recientemente se recibió el oficio R-6810-2024, con fecha del 4 de noviembre de 2024, y sobre los elementos planteados en este, debe considerarse que:

1. Sobre la interpretación auténtica, el Consejo Universitario en la sesión n.º 6694, del 2 de mayo de 2023²⁸, acordó:

1. *Desestimar la posibilidad de introducir la figura de la interpretación auténtica en el ámbito institucional, en virtud de las implicaciones operativas, administrativas y jurídicas que conlleva esa figura.*

28 A la luz de los criterios expuestos en el Dictamen CEO-1-2023, del 19 de abril de 2023.

2. *Informar a la comunidad universitaria que, las solicitudes de interpretación auténtica que sean remitidas al Consejo Universitario serán analizadas para determinar si la norma presenta alguna inconsistencia, ambigüedad o vacío; si es así, se procederá con la modificación reglamentaria correspondiente o en caso contrario se desestimará la solicitud. Para ello, se dispondrá del criterio de la asesoría legal del Consejo Universitario o de la Oficina Jurídica, cuando sea necesario.*

En este orden de ideas, la subcomisión valoró el texto del artículo 3, en particular sobre la forma en la que se debe proceder con los nombramientos de autoridades universitarias cuya jornada es menor al tiempo completo, para determinar si se presenta una inconsistencia, ambigüedad o vacío que requiera una modificación reglamentaria.

Sobre este punto en particular, cabe señalar que la dirección del Consejo Universitario ya había remitido la consulta respectiva a la Oficina Jurídica sobre la posibilidad de que a una persona le paguen el salario en los dos regímenes (CU-1614-2024, del 21 de agosto de 2024) de acuerdo con la jornada correspondiente en cada uno de estos; sin embargo, aún no ha sido atendida esa solicitud por parte de la instancia consultada.

Con respecto a la frase *la persona docente que se encuentra bajo el RSA, al momento de asumir un puesto de autoridad universitaria, y ostente un salario mayor al correspondiente para ese puesto*, con el fin de promover el establecimiento de un único régimen que promueva la equidad salarial y a la luz de lo estipulado en la *Ley Marco de Empleo Público*, al señalar que:

TRANSITORIO XI- Las personas servidoras públicas que a la entrada en vigencia de la presente ley devengan un salario compuesto, se trasladarán al salario global, de conformidad con las siguientes reglas:

- a) *Quienes devengan un salario compuesto menor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global, continuarán devengando su salario en la forma en que lo venían haciendo y podrá incrementarse por el pago por concepto de anualidad, que en derecho les corresponda y una vez que su salario compuesto iguale el monto que les correspondería bajo el esquema de salario global, se trasladarán de manera automática a este régimen salarial, el mes siguiente.*
- b) *Quienes devenguen un salario compuesto mayor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global serán excluidos de cualquier incremento salarial producto de aumentos a la base o bien reconocimiento de incentivos, hasta que el monto por concepto de salario global sea igual al salario compuesto que recibía, y en el mes siguiente se trasladarán al salario global. [énfasis añadido].*

Se comprende que quienes ostentan un salario compuesto mayor al que corresponde en su categoría, se trasladarán al régimen de salario global; sin embargo, serán excluidos de cualquier incremento salarial en los términos de lo dispuesto por la *Ley Marco de Empleo Público*.

2. En cuanto a la condonación de deuda de persona exbecaria trasladada al RSA y condonación de deuda de persona exbecaria con reserva de plaza menor a 1 tiempo completo, la subcomisión encargada del análisis del caso estudió²⁹ la Opinión Jurídica OJ-260-2024, del 10 de octubre de 2024; el Dictamen OJ-414-2024, del 23 de octubre de 2024³⁰; así como el Dictamen OJ-437-2024, del 13 de noviembre de 2024³¹, y acordó realizar una solicitud de ampliación de criterio a la Oficina Jurídica con respecto a la dedicación exclusiva, la población exbecaria y la condonación de la deuda, así como al desarraigo al considerar que era necesario detallar el espíritu de la disposición normativa y determinar la mejor ruta por seguir, esta solicitud fue remitida mediante el CCCP-22-2024, del 19 de noviembre de 2024.

PROPUESTA DE ACUERDO

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

²⁹ Reunión realizada el 8 de noviembre de 2024.

³⁰ Enviado en respuesta al CU-408-2024, del 8 de marzo de 2024, mediante el cual se expusieron una serie de consultas sobre la aplicación de los transitorios 5 y 8, la ejecución de acciones afirmativas para la aplicación del salario global y la disminución de brechas salariales, así como aspectos puntuales con respecto al desarraigo y la dedicación exclusiva.

³¹ Relacionado con el tratamiento de los pagos por dedicación exclusiva, zonaje y bonificación, que reciben los funcionarios universitarios remunerados bajo el sistema de salario compuesto (emitido en atención a la consulta expuesta en el CAUCO-19-2024, del 16 de mayo de 2024).

CONSIDERANDO QUE:

1. El Consejo Universitario en la sesión n.º 6768, artículo 5, del 14 de diciembre de 2023, aprobó el *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica* (RRSA), amparado en los principios rectores de la *Ley Marco de Empleo Público*.
2. La Oficina de Contraloría Universitaria (OCU) remitió el criterio OCU-R-063-A-2024, del 4 de abril de 2024, por medio del cual realizó un análisis de los diferentes aspectos contenidos en el RRSA y sus posibles implicaciones en la gestión universitaria.
3. El Órgano Colegiado en la sesión n.º 6812, del jueves 13 de junio de 2024, acordó remitir a la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes (CCCP), el análisis de las propuestas de reforma al RRSA presentadas por la Rectoría, mediante el oficio R-3330-2024, del 30 de mayo de 2024 (Propuesta de Dirección CU-19-2024, del 11 de junio de 2024). Este caso fue trasladado a la CCCP mediante el Pase CU-51-2024, con fecha del 18 de junio de 2024.
4. El Consejo Universitario en la sesión n.º 6815, del martes 25 de junio de 2024, conformó una subcomisión con el objetivo de analizar las modificaciones, presentadas por la Rectoría y la OCU, al RRSA. Dicha subcomisión estuvo integrada por el Dr. Germán Vidaurre Fallas, quien la coordinó, la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, el Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera y el Lic. William Méndez Garita.
5. Las propuestas presentadas por la Administración representan una reforma integral al RRSA, para incorporar tanto ajustes de forma como de fondo. En particular, se sugieren modificar algunos aspectos contenidos en los artículos 1 y 2, así como en los transitorios 1, 2 y 3; también se elimina el artículo 4 y los transitorios 4, 5, 6, 7 y 8. Finalmente, se recomienda incorporar un transitorio nuevo con el objetivo de operacionalizar las disposiciones de los transitorios 1 y 2 propuestos.
6. La subcomisión integrada para el análisis del caso también se encargó del análisis del Dictamen OJ-355-2024, del 17 de junio de 2024; el OCU-R-131-A-2024, del 30 de julio de 2024; el OCU-R-135-A-2024, del 6 de agosto de 2024; la Opinión Jurídica OJ-260-2024, del 10 de octubre de 2024; el Dictamen OJ-403-2024, del 10 de octubre de 2024; Dictamen OJ-414-2024, del 23 de octubre de 2024; el Dictamen OJ-437-2024, del 13 de noviembre de 2024; de la Resolución de Rectoría R-116-2024, del 3 de mayo de 2024; y la R-6810-2024, con fecha del 4 de noviembre de 2024. En diversos momentos estos criterios fueron estudiados en conjunto con diversas personas o instancias universitarias, a saber, la Oficina de Contraloría Universitaria; el M. Sc. Jeffry Chinchilla Madrigal, asesor jurídico; el Dr. Pedro Méndez Hernández, secretario académico de la Rectoría; el Lic. Eduardo Zapata Guevara, asesor jurídico de la Rectoría; la asesoría legal del Consejo Universitario; y múltiples representantes de la Oficina Jurídica.
7. Las observaciones señaladas por la OCU (Criterio OCU-R-063-A-2024, del 4 de abril de 2024) se refieren a la importancia de explicitar el proceso de reclutamiento y selección y requisitos para que un docente en interinato ingrese a laborar a la Institución, advierte sobre la necesidad de reformar el *Reglamento de la Universidad de Costa Rica para la vinculación remunerada con el sector externo*, plantea algunos elementos para el análisis de la voluntariedad del traslado de un régimen a otro, el reconocimiento de la anualidad y la dedicación exclusiva, así como las acciones afirmativas expuestas en el transitorio 8.
8. Sobre lo expuesto en el OCU-R-063-A-2024, del 4 de abril de 2024, se estimó que:
 - a) La Comisión de Docencia y Posgrado tiene para análisis la reforma integral del *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente*, en el cual se contemplan los criterios de requisitos para el ingreso y ascenso del personal docente.
 - b) La reforma del *Reglamento de la Universidad de Costa Rica para la vinculación remunerada con el sector externo* está vinculada con el resultado del caso tramitado mediante el Pase CU-85-2023, del 29 de setiembre de 2023, a cargo de la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios.
 - c) Sobre la voluntariedad del traslado, la Procuraduría General de la República en la opinión jurídica PGR-OJ-011-2023, del 14 de febrero de 2023, señaló que *debería establecerse claramente que las personas que a*

la fecha de entrada en vigencia de la ley mantengan una relación de empleo con el Estado, tendrán derecho a optar, en caso de ascenso, por el salario compuesto del cargo al que será ascendido. [énfasis añadido].

- d) Con respecto al transitorio referido al reconocimiento de la anualidad, no se advierte una inconsistencia entre el texto de la disposición y lo señalado en el artículo 33 del *Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público*, así como en lo estipulado en el artículo 49 de la *Ley Marco de Empleo Público*, por cuanto el transitorio precisa que la anualidad *es el monto nominal fijo de salario reconocido al personal académico que se encuentra en el régimen salarial compuesto, cuyo salario es inferior al establecido en el RSA (...)*.
 - e) El texto del transitorio 5 se constituye en una acción afirmativa que busca la equidad salarial, igual trabajo igual remuneración, como uno de los principios rectores de la *Ley Marco de Empleo Público* que fue ampliamente desarrollado por la Oficina Jurídica, instancia que además manifestó que estas acciones afirmativas están a derecho en el RRSA. En cuanto a las posibles implicaciones, cabe señalar que mediante una revisión general de la población docente universitaria, se determinó el personal que tendría un salario inferior al RSA, de esto se concluyó que el impacto de la implementación de dicha acción puede ser asumido presupuestariamente, en especial si se estima que el proceso de traslado prevé la presentación de una solicitud que estaría sujeta a aprobación de acuerdo con las condiciones que estipule oportunamente la Administración.
 - f) Las disposiciones contenidas en el transitorio 8 se constituyen en acciones afirmativas en procura de garantizar el principio de equidad salarial acorde con la *Ley Marco de Empleo Público*.
9. Del estudio de los criterios brindados por la Oficina Jurídica se concluyó que:
- a) No existe un vicio en el procedimiento de aprobación del RRSA.
 - b) Es pertinente caracterizar y detallar la información estudiada en el expediente del caso.
 - c) No se considera que exista un impedimento para la aplicación del RRSA a los miembros del Consejo Universitario que hayan participado en la discusión, votación y aprobación de esa norma.
 - d) Las medidas presentadas en el transitorio 8 del RRSA son acordes a derecho.
 - e) La Universidad está sujeta a la *Ley Marco de Empleo Público* y a su reglamento, en lo que respecta a los mecanismos de transición del salario compuesto al salario global.
 - f) El desarraigo solo puede reconocerse en los términos del artículo 31, inciso m), de la *Ley Marco de Empleo Público*, por lo que no puede pagarse cuando la jornada laboral de la persona servidora sea parcial.
 - g) La *Ley Marco de Empleo Público*, en el transitorio XI, inciso b), prohíbe recibir incremento salarial producto de aumentos a la base o bien reconocimiento de incentivos, y según las disposiciones normativas analizadas, la dedicación exclusiva no es un incentivo salarial y tampoco representa un aumento a la base.
 - h) La *Ley Marco de Empleo Público* no derogó la existencia de la dedicación exclusiva, ni impide que quienes reciben salario compuesto perciban una compensación por dicha dedicación.
 - i) Las personas funcionarias que reciban salarios compuestos podrán solicitar o mantener los sobresueldos regionales (zonaje y bonificación), siempre que cumplan los requisitos reglamentarios respectivos.
 - j) De acuerdo con la Procuraduría General de la República, no existe incompatibilidad entre el salario global y la dedicación exclusiva, siempre que la compensación por la restricción en el ejercicio profesional sea considerada como un factor relevante para construir el salario global del puesto que así lo amerite.
10. De acuerdo con los datos del estudio actuarial, *de forma global, podemos concluir que la universidad requiere de un monto cercano a los 3000 millones de colones para asumir el gasto a corto plazo docente. En el mediano a largo plazo (10-15 años), el gasto irá aumentando paulatinamente hasta llegar a requerir un incremento adicional de 3000 a 4000 millones de colones*, datos que deben ser analizados en conjunto con los “ahorros” que eventualmente se producirían de jubilaciones, así como de la implementación del salario global en el sector administrativo.

11. No se estiman convenientes los ajustes propuestos al artículo 1 del RRSA debido a que este texto se enmarca en lo establecido en el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* y concuerda con la declaratoria de que todos los puestos universitarios son exclusivos y excluyentes.
12. Se descarta la modificación de una norma de reciente aprobación e implementación para incorporar ajustes de forma que no son indispensables para su comprensión.
13. La propuesta carece de las estimaciones requeridas para una valoración integral del impacto del artículo 2; además, la iniciativa no reconoce los criterios de crecimiento entre categorías que se plantean en la escala del RSA.
14. Con respecto al desarraigo, se acuerda ampliar la consulta a la Oficina Jurídica. No obstante, por una parte, cabe señalar que el texto *Cuando a la persona se le reconoce en su salario el desarraigo y adquiere propiedad de tiempo completo en la sede regional a la cual se trasladaba, devengará el salario sin desarraigo*, no manifiesta las condiciones para el reconocimiento del desarraigo (si debe ser tiempo parcial o completo); y por otra parte, sí dispone que cuando se cuenta con un nombramiento en propiedad no corresponde reconocer el salario con desarraigo, pues ya no existiría tal condición.
15. Se estima pertinente mantener el texto del artículo 4 con el propósito de visibilizar la existencia de actividades de vínculo externo remunerado en las que participa personal académico.
16. Es improcedente la fusión del texto del transitorio 8 con cualquier otro transitorio, debido a que el espíritu de dicha norma es constituirse en una acción afirmativa orientada a la equidad salarial y disminuir las brechas en esta materia que existen institucionalmente.
17. Carece de interés actual la incorporación del transitorio 3 cuando mediante la Resolución de Rectoría R-116-2024, del 3 de mayo de 2024, se emitió el mecanismo para el traslado entre regímenes.
18. Las normas transitorias referidas a la anualidad, la dedicación exclusiva, la remuneración extraordinaria y los reconocimientos regionales, deben permanecer en la norma, pues estos componentes se mantendrán vigentes durante la transición del salario compuesto al RSA, bajo las condiciones descritas en esas disposiciones transitorias.
19. La Resolución de Rectoría R-81-2023, del 20 de abril de 2023, señaló que:
(...)
Por su carácter temporal o transitorio, la remuneración de este “salario global transitorio” no podrá considerarse como un derecho adquirido, al tratarse de una disposición de carácter temporal, hasta la aprobación definitiva de la escala salarial global por parte de las autoridades universitarias competentes.
(...)
20. En la sesión n.º 6694, del 2 de mayo de 2023, a partir de los criterios de la Oficina Jurídica (oficio OJ-1952-2003, del 15 de diciembre de 2003; oficio OJ-0428-2009, del 31 de marzo de 2009; oficio OJ-1077-2009, del 23 de julio de 2009; Dictamen OJ-1093-2019, del 8 de noviembre de 2019; Dictamen OJ-355-2020, del 7 de mayo de 2020; Dictamen OJ-71-2022, del 21 de enero de 2022), el Consejo Universitario se refirió a la figura de interpretación auténtica, y acordó:
 1. *Desestimar la posibilidad de introducir la figura de la interpretación auténtica en el ámbito institucional, en virtud de las implicaciones operativas, administrativas y jurídicas que conlleva esa figura.*
 2. *Informar a la comunidad universitaria que, las solicitudes de interpretación auténtica que sean remitidas al Consejo Universitario serán analizadas para determinar si la norma presenta alguna inconsistencia, ambigüedad o vacío; si es así, se procederá con la modificación reglamentaria correspondiente o en caso contrario se desestimarán la solicitud. Para ello, se dispondrá del criterio de la asesoría legal del Consejo Universitario o de la Oficina Jurídica, cuando sea necesario.*
21. En este momento se encuentra pendiente recibir el criterio por parte de la Oficina Jurídica con respecto a lo consultado en los oficios CU-1614-2024, del 21 de agosto de 2024, y CCCP-22-2024, del 19 de noviembre de 2024 (con respecto a algunos de los aspectos planteados en el oficio R-6810-2024, con fecha del 4 de noviembre de 2024).

ACUERDA

1. Devolver este caso (Pase CU-CU-51-2024, con fecha del 18 de junio de 2024) a la dirección del Consejo Universitario para que gire las instrucciones pertinentes para el archivo de este expediente, tomando en cuenta lo expuesto en los considerandos 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 y 19.
2. Desestimar el trámite de interpretación auténtica y recordar a la Administración los acuerdos adoptados por el Consejo Universitario en la sesión n.º 6694, del 2 de mayo de 2023, referidos a dicha figura en el ámbito institucional.
3. Solicitar a la Dirección del Consejo Universitario que, en caso de recibirse los criterios solicitados a la Oficina Jurídica, que permitirían clarificar algunos aspectos del *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*, se proceda a su análisis y posterior valoración para determinar su admisibilidad y la modificación de la citada norma, en aras de garantizar la implementación del reglamento y la seguridad jurídica en la Institución.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA comunica que este dictamen lo firman todas las personas coordinadoras de comisiones permanentes y, en calidad de representante del rector, el Dr. Roberto Guillén Pacheco. Agradece profundamente el trabajo realizado por la Mag. Rosibel Ruiz Fuentes en el apoyo de esta gestión.

Seguidamente, somete a discusión el dictamen.

Al no haber comentarios, somete a votación la propuesta de acuerdo, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dr. Carlos Palma Rodríguez, Dr. Eduardo Calderón Obaldía, Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, Dr. Carlos Araya Leandro, MTE Stephanie Fallas Navarro, Br. Noelia Solís Maroto, Sr. Samuel Víquez Rodríguez, Dr. Germán Antonio Vidaurre Fallas, M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo y Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera.

TOTAL: Diez votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Ausente en el momento de la votación: Lic. William Méndez Garita

Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

1. El Consejo Universitario en la sesión n.º 6768, artículo 5, del 14 de diciembre de 2023, aprobó el *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica* (RRSA), amparado en los principios rectores de la *Ley Marco de Empleo Público*.
2. La Oficina de Contraloría Universitaria (OCU) remitió el criterio OCU-R-063-A-2024, del 4 de abril de 2024, por medio del cual realizó un análisis de los diferentes aspectos contenidos en el RRSA y sus posibles implicaciones en la gestión universitaria.
3. El Órgano Colegiado en la sesión n.º 6812, del jueves 13 de junio de 2024, acordó remitir a la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes (CCCP), el análisis de las propuestas de reforma al RRSA presentadas por la Rectoría, mediante el oficio R-3330-2024, del 30 de mayo de 2024 (Propuesta de Dirección CU-19-2024, del 11 de junio de 2024). Este caso fue trasladado a la CCCP mediante el Pase CU-51-2024, con fecha del 18 de junio de 2024.
4. El Consejo Universitario en la sesión n.º 6815, del martes 25 de junio de 2024, conformó una subcomisión con el objetivo de analizar las modificaciones, presentadas por la Rectoría y la OCU, al RRSA. Dicha subcomisión estuvo integrada por el Dr. Germán Vidaurre Fallas, quien la coordinó, la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, el Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera y el Lic. William Méndez Garita.

5. Las propuestas presentadas por la Administración representan una reforma integral al RRSA, para incorporar tanto ajustes de forma como de fondo. En particular, se sugieren modificar algunos aspectos contenidos en los artículos 1 y 2, así como en los transitorios 1, 2 y 3; también se elimina el artículo 4 y los transitorios 4, 5, 6, 7 y 8. Finalmente, se recomienda incorporar un transitorio nuevo con el objetivo de operacionalizar las disposiciones de los transitorios 1 y 2 propuestos.
6. La subcomisión integrada para el análisis del caso también se encargó del análisis del Dictamen OJ-355-2024, del 17 de junio de 2024; el OCU-R-131-A-2024, del 30 de julio de 2024; el OCU-R-135-A-2024, del 6 de agosto de 2024; la Opinión Jurídica OJ-260-2024, del 10 de octubre de 2024; el Dictamen OJ-403-2024, del 10 de octubre de 2024; Dictamen OJ-414-2024, del 23 de octubre de 2024; el Dictamen OJ-437-2024, del 13 de noviembre de 2024; de la Resolución de Rectoría R-116-2024, del 3 de mayo de 2024; y la R-6810-2024, con fecha del 4 de noviembre de 2024. En diversos momentos estos criterios fueron estudiados en conjunto con diversas personas o instancias universitarias, a saber, la Oficina de Contraloría Universitaria; el M. Sc. Jeffry Chinchilla Madrigal, asesor jurídico; el Dr. Pedro Méndez Hernández, secretario académico de la Rectoría; el Lic. Eduardo Zapata Guevara, asesor jurídico de la Rectoría; la asesoría legal del Consejo Universitario; y múltiples representantes de la Oficina Jurídica.
7. Las observaciones señaladas por la OCU (Criterio OCU-R-063-A-2024, del 4 de abril de 2024) se refieren a la importancia de explicitar el proceso de reclutamiento y selección y requisitos para que un docente en interinato ingrese a laborar a la Institución, advierte sobre la necesidad de reformar el *Reglamento de la Universidad de Costa Rica para la vinculación remunerada con el sector externo*, plantea algunos elementos para el análisis de la voluntariedad del traslado de un régimen a otro, el reconocimiento de la anualidad y la dedicación exclusiva, así como las acciones afirmativas expuestas en el transitorio 8.
8. Sobre lo expuesto en el OCU-R-063-A-2024, del 4 de abril de 2024, se estimó que:
 - a) La Comisión de Docencia y Posgrado tiene para análisis la reforma integral del *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente*, en el cual se contemplan los criterios de requisitos para el ingreso y ascenso del personal docente.
 - b) La reforma del *Reglamento de la Universidad de Costa Rica para la vinculación remunerada con el sector externo* está vinculada con el resultado del caso tramitado mediante el Pase CU-85-2023, del 29 de setiembre de 2023, a cargo de la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios.
 - c) Sobre la voluntariedad del traslado, la Procuraduría General de la República en la opinión jurídica PGR-OJ-011-2023, del 14 de febrero de 2023, señaló que *debería establecerse claramente que las personas que a la fecha de entrada en vigencia de la ley mantengan una relación de empleo con el Estado, tendrán derecho a optar, en caso de ascenso, por el salario compuesto del cargo al que será ascendido.* [énfasis añadido].
 - d) Con respecto al transitorio referido al reconocimiento de la anualidad, no se advierte una inconsistencia entre el texto de la disposición y lo señalado en el artículo 33 del *Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público*, así como en lo estipulado en el artículo 49 de la *Ley Marco de Empleo Público*, por cuanto el transitorio precisa que la anualidad *es el monto nominal fijo de salario reconocido al personal académico que se encuentra en el régimen salarial compuesto, cuyo salario es inferior al establecido en el RSA (...).*
 - e) El texto del transitorio 5 se constituye en una acción afirmativa que busca la equidad salarial, igual trabajo igual remuneración, como uno de los principios rectores de la *Ley Marco*

de Empleo Público que fue ampliamente desarrollado por la Oficina Jurídica, instancia que además manifestó que estas acciones afirmativas están a derecho en el RRSA. En cuanto a las posibles implicaciones, cabe señalar que mediante una revisión general de la población docente universitaria, se determinó el personal que tendría un salario inferior al RSA, de esto se concluyó que el impacto de la implementación de dicha acción puede ser asumido presupuestariamente, en especial si se estima que el proceso de traslado prevé la presentación de una solicitud que estaría sujeta a aprobación de acuerdo con las condiciones que estipule oportunamente la Administración.

- f) Las disposiciones contenidas en el transitorio 8 se constituyen en acciones afirmativas en procura de garantizar el principio de equidad salarial acorde con la *Ley Marco de Empleo Público*.

9. Del estudio de los criterios brindados por la Oficina Jurídica se concluyó que:

- a) No existe un vicio en el procedimiento de aprobación del RRSA.
- b) Es pertinente caracterizar y detallar la información estudiada en el expediente del caso.
- c) No se considera que exista un impedimento para la aplicación del RRSA a los miembros del Consejo Universitario que hayan participado en la discusión, votación y aprobación de esa norma.
- d) Las medidas presentadas en el transitorio 8 del RRSA son acordes a derecho.
- e) La Universidad está sujeta a la *Ley Marco de Empleo Público* y a su reglamento, en lo que respecta a los mecanismos de transición del salario compuesto al salario global.
- f) El desarraigo solo puede reconocerse en los términos del artículo 31, inciso m), de la *Ley Marco de Empleo Público*, por lo que no puede pagarse cuando la jornada laboral de la persona servidora sea parcial.
- g) La *Ley Marco de Empleo Público*, en el transitorio XI, inciso b), prohíbe recibir incremento salarial producto de aumentos a la base o bien reconocimiento de incentivos, y según las disposiciones normativas analizadas, la dedicación exclusiva no es un incentivo salarial y tampoco representa un aumento a la base.
- h) La *Ley Marco de Empleo Público* no derogó la existencia de la dedicación exclusiva, ni impide que quienes reciben salario compuesto perciban una compensación por dicha dedicación.
- i) Las personas funcionarias que reciban salarios compuestos podrán solicitar o mantener los sobresueldos regionales (zonaje y bonificación), siempre que cumplan los requisitos reglamentarios respectivos.
- j) De acuerdo con la Procuraduría General de la República, no existe incompatibilidad entre el salario global y la dedicación exclusiva, siempre que la compensación por la restricción en el ejercicio profesional sea considerada como un factor relevante para construir el salario global del puesto que así lo amerite.

10. De acuerdo con los datos del estudio actuarial, *de forma global, podemos concluir que la universidad requiere de un monto cercano a los 3000 millones de colones para asumir el gasto a corto plazo docente. En el mediano a largo plazo (10-15 años), el gasto irá aumentando paulatinamente hasta llegar a requerir un incremento adicional de 3000 a 4000 millones de colones, datos que deben ser*

analizados en conjunto con los “ahorros” que eventualmente se producirían de jubilaciones, así como de la implementación del salario global en el sector administrativo.

11. No se estiman convenientes los ajustes propuestos al artículo 1 del RRSA debido a que este texto se enmarca en lo establecido en el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* y concuerda con la declaratoria de que todos los puestos universitarios son exclusivos y excluyentes.
12. Se descarta la modificación de una norma de reciente aprobación e implementación para incorporar ajustes de forma que no son indispensables para su comprensión.
13. La propuesta carece de las estimaciones requeridas para una valoración integral del impacto del artículo 2; además, la iniciativa no reconoce los criterios de crecimiento entre categorías que se plantean en la escala del RSA.
14. Con respecto al desarraigo, se acuerda ampliar la consulta a la Oficina Jurídica. No obstante, por una parte, cabe señalar que el texto *Cuando a la persona se le reconoce en su salario el desarraigo y adquiere propiedad de tiempo completo en la sede regional a la cual se trasladaba, devengará el salario sin desarraigo*, no manifiesta las condiciones para el reconocimiento del desarraigo (si debe ser tiempo parcial o completo); y por otra parte, sí dispone que cuando se cuenta con un nombramiento en propiedad no corresponde reconocer el salario con desarraigo, pues ya no existiría tal condición.
15. Se estima pertinente mantener el texto del artículo 4 con el propósito de visibilizar la existencia de actividades de vínculo externo remunerado en las que participa personal académico.
16. Es improcedente la fusión del texto del transitorio 8 con cualquier otro transitorio, debido a que el espíritu de dicha norma es constituirse en una acción afirmativa orientada a la equidad salarial y disminuir las brechas en esta materia que existen institucionalmente.
17. Carece de interés actual la incorporación del transitorio 3 cuando mediante la Resolución de Rectoría R-116-2024, del 3 de mayo de 2024, se emitió el mecanismo para el traslado entre regímenes.
18. Las normas transitorias referidas a la anualidad, la dedicación exclusiva, la remuneración extraordinaria y los reconocimientos regionales, deben permanecer en la norma, pues estos componentes se mantendrán vigentes durante la transición del salario compuesto al RSA, bajo las condiciones descritas en esas disposiciones transitorias.
19. La Resolución de Rectoría R-81-2023, del 20 de abril de 2023, señaló que:

(...)

Por su carácter temporal o transitorio, la remuneración de este “salario global transitorio” no podrá considerarse como un derecho adquirido, al tratarse de una disposición de carácter temporal, hasta la aprobación definitiva de la escala salarial global por parte de las autoridades universitarias competentes.

(...)

20. En la sesión n.º 6694, del 2 de mayo de 2023, a partir de los criterios de la Oficina Jurídica (oficio OJ-1952-2003, del 15 de diciembre de 2003; oficio OJ-0428-2009, del 31 de marzo de 2009; oficio OJ-1077-2009, del 23 de julio de 2009; Dictamen OJ-1093-2019, del 8 de noviembre de 2019; Dictamen OJ-355-2020, del 7 de mayo de 2020; Dictamen OJ-71-2022, del 21 de enero de 2022), el Consejo Universitario se refirió a la figura de interpretación auténtica, y acordó:
 1. *Desestimar la posibilidad de introducir la figura de la interpretación auténtica en el ámbito institucional, en virtud de las implicaciones operativas, administrativas y jurídicas que conlleva esa figura.*

2. **Informar a la comunidad universitaria que, las solicitudes de interpretación auténtica que sean remitidas al Consejo Universitario serán analizadas para determinar si la norma presenta alguna inconsistencia, ambigüedad o vacío; si es así, se procederá con la modificación reglamentaria correspondiente o en caso contrario se desestimarán las solicitudes. Para ello, se dispondrá del criterio de la asesoría legal del Consejo Universitario o de la Oficina Jurídica, cuando sea necesario.**

21. En este momento se encuentra pendiente recibir el criterio por parte de la Oficina Jurídica con respecto a lo consultado en los oficios CU-1614-2024, del 21 de agosto de 2024, y CCCP-22-2024, del 19 de noviembre de 2024 (con respecto a algunos de los aspectos planteados en el oficio R-6810-2024, con fecha del 4 de noviembre de 2024).

ACUERDA

1. Devolver este caso (Pase CU-51-2024, con fecha del 18 de junio de 2024) a la dirección del Consejo Universitario para que gire las instrucciones pertinentes para el archivo de este expediente, tomando en cuenta lo expuesto en los considerandos 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 y 19.
2. Desestimar el trámite de interpretación auténtica y recordar a la Administración los acuerdos adoptados por el Consejo Universitario en la sesión n.º 6694, del 2 de mayo de 2023, referidos a dicha figura en el ámbito institucional.
3. Solicitar a la Dirección del Consejo Universitario que, en caso de recibirse los criterios solicitados a la Oficina Jurídica, que permitirían clarificar algunos aspectos del *Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica*, se proceda a su análisis y posterior valoración para determinar su admisibilidad y la modificación de la citada norma, en aras de garantizar la implementación del reglamento y la seguridad jurídica en la Institución.

ACUERDO FIRME.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA propone un receso en este momento para posteriormente dar continuidad al último caso de esta sesión.

*****A las quince horas y treinta y cinco minutos, el Consejo Universitario hace un receso.*

*A las quince horas y cuarenta y dos minutos, se reanuda la sesión, con la presencia de los siguientes miembros: Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, Dr. Carlos Palma Rodríguez, Sr. Samuel Víquez Rodríguez, Dr. Germán Antonio Vidaurre Fallas, Dr. Carlos Araya Leandro, Br. Noelia Solís Maroto, Dr. Eduardo Calderón Obaldía, MTE Stephanie Fallas Navarro, M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo y Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera. *****

ARTÍCULO 4

La Comisión de Docencia y Posgrado presenta el Dictamen CDP-11-2024 referente a la propuesta de reformas al *Reglamento de régimen académico y servicio docente*, para consulta.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA comunica que, al haber regresado a la transmisión, proceden a analizar el último punto del orden del día.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE FALLAS agradece al director. Le alegra mucho presentar esto en nombre de la Comisión de Docencia y Posgrado (CDP); sin embargo, aclara que con la exposición se van a

dar cuenta de que en realidad esta propuesta no es solo en nombre de la CDP, pues resume la participación de muchas personas dentro de la comunidad universitaria y se podría decir que es una reforma *semi integral* al *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente*.

****A las quince horas y cuarenta y seis minutos, se incorpora el Lic. William Méndez Garita. ****

Seguidamente, expone el dictamen, que, a la letra, dice:

ANTECEDENTES

1. La Comisión de Docencia y Posgrado analiza varias reformas al *Reglamento de Régimen académico y servicio docente* (Pase CU-90-2020, del 28 de octubre de 2020).
2. La Vicerrectoría de Acción Social remitió una propuesta de modificaciones para fortalecer la valoración de las actividades sustantivas de Acción Social (Pase CU-63-2024, del 5 de agosto de 2024).
3. La Vicerrectoría de Docencia solicitó incluir un nuevo artículo 49 y modificar los artículos 32A inciso b); 41 incisos a), b), ch); 42 ter; 47, incisos ch) y d) del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente* (Pase CU-64-2024, del 5 de agosto de 2024).
4. El Consejo Universitario solicitó analizar el *Reglamento de Régimen académico y servicio docente* de forma que contenga una estructura de puntajes más equitativo en cada ámbito del quehacer universitario, donde se incluya una mayor ponderación a las actividades docentes y a la acción social, de igual forma como se reconoce a la investigación (Pase CU-68-2024, del 6 de agosto de 2024).
5. El Dr. Leonardo Castellón Rodríguez, decano de la Facultad de Ciencias Económicas solicitó analizar la inclusión del Lenguaje de Señas Costarricense (Lesco) dentro del rubro de idiomas en Régimen académico (Pase CU-106-2024, del 29 de octubre de 2024).
6. La Comisión de Régimen Académico (en adelante CRA) formuló varias modificaciones al *Reglamento de Régimen académico y servicio docente* (Oficio CRA-1640-2024, del 12 de septiembre de 2024).

ANÁLISIS

1. Origen del caso

La Comisión de Docencia y Posgrado analiza³² una reforma integral al *Reglamento de Régimen académico y servicio docente* (en adelante RRASD), la cuál se ha subdividido en tres grandes temáticas debido a la envergadura y repercusiones que tienen para el Régimen académico, estas son:

- a) Ingreso y desarrollo en el Régimen académico
- b) Evaluación de las áreas sustantivas
- c) Evaluación de los productos y obras académicas y profesionales

El presente dictamen recopila las modificaciones relacionadas con el punto b), ya que permiten una mejor distribución del puntaje entre las áreas sustantivas, además, actualiza varias disposiciones normativas para ajustarlas al nuevo marco legal vinculado con el Empleo Público y lo dispuesto en el *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*.

2. Análisis de talleres realizados para plantear reformas al Régimen académico

La Comisión de Docencia y Posgrado realizó dos encuentros de discusión para orientar las reflexiones en torno a los principales cambios que se requieren en el Régimen académico. La primera actividad procuró obtener una perspectiva de hacia dónde se deberían dirigir los esfuerzos para fortalecer el Régimen académico, mientras que la segunda, analizó las competencias que debería potenciarse en el personal docente para continuar avanzando hacia la excelencia en el quehacer institucional.

³² Véase el oficio CDP-93-2024, del 29 de julio de 2024.

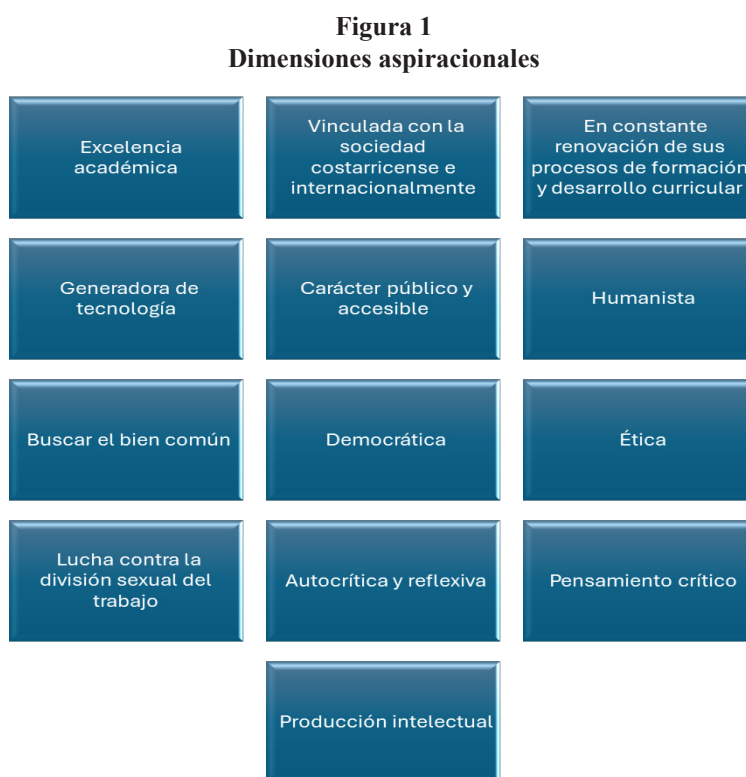
Dado que esas actividades son parte de un análisis más integral del Régimen académico, en este dictamen solo hacemos referencia de manera sucinta a los resultados obtenidos y que permitieron dividir los cambios en tres ámbitos, tal y como se mencionó más arriba:

- a) Ingreso y desarrollo en el Régimen académico
- b) Evaluación de las áreas sustantivas
- c) Evaluación de los productos y obras académicas y profesionales

Los talleres efectuados permitieron esclarecer hacia donde se desea fomentar el trabajo en las tres actividades sustantivas e identificaron aspectos centrales de la visión universitaria para los próximos años a saber:

2.1. Aspiramos a una Universidad:

La discusión de los talleres centró las aspiraciones en las siguientes dimensiones:



Fuente: Comisión de Docencia y Posgrado.

2.2. Aspectos para analizar en el proceso de fortalecimiento del régimen académico

Por otra parte, la discusión trazó elementos esenciales para avanzar por ese rumbo de manera que se fortalezca el modelo democrático, se modernice la gestión institucional y se potencie el desarrollo académico del profesorado universitario.

Entre los principales aspectos destacados en los talleres estuvieron:

2.2.1 Fortalecimiento del modelo democrático universitario

En el marco del fortalecimiento del modelo democrático universitario la discusión se centró en ámbitos, la autocrítica y la necesidad de reflexión institucional, la equidad y la participación, así como el respecto a la diversidad y la unidad, y en fortalecer el modelo de universidad pública.

Figura 2
Fortalecimiento del modelo democrático universitario

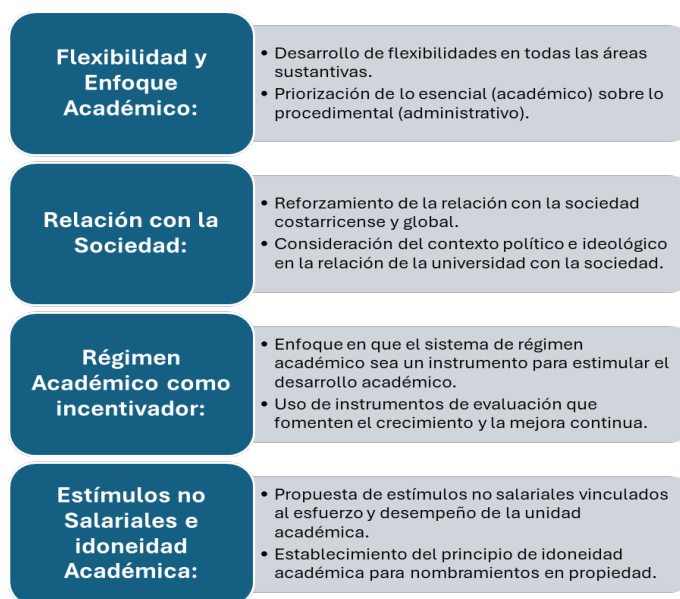


Fuente: Elaboración propia, Comisión de Docencia y Posgrado.

2.1.3. Modernización de procesos académicos

En cuanto a la modernización de los procesos académicos se pensaba en la flexibilidad y priorizar lo académico sobre lo meramente administrativo, reforzar los esfuerzos de vinculación con los diversos sectores de la sociedad, así como generar cambios en el Régimen académico de forma que sea un instrumento que incentive aún más la labor académica y los productos derivados de ella, así como generar estímulos no salariales para incentivar al profesorado.

Figura 3
Modernización de procesos académicos



Fuente: Elaboración propia, Comisión de Docencia y Posgrado.

2.1.3. Desarrollo del cuerpo docente

El desarrollo docente fue otro de los ejes abordados en los talleres, principalmente, se discutió la necesidad de actualizar el perfil docente, revisar las dimensiones que se evalúan tanto en Régimen académico como por los otros instrumentos evaluativos, y el fomento del trabajo interdisciplinario y la indispensable articulación interuniversitaria del sistema de educación superior estatal.

Figura 4
Desarrollo integral del cuerpo docente



Fuente: Elaboración propia, Comisión de Docencia y Posgrado.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE FALLAS señala que este es un gran reto que le queda al Dr. Carlos Araya Leandro, es decir, a la Administración entrante: cómo lograr esta articulación y ese reconocimiento entre las distintas universidades, de la participación o las contribuciones que cada uno haga.

2.3. Criterios guía para orientar la discusión sobre el Régimen académico

De acuerdo con las reflexiones a continuación se sintetizan los criterios orientadores de las reformas al régimen académico en los próximos años:

- **Transparencia, Objetividad y Continuidad en la Evaluación:** Desarrollar los principios de transparencia, objetividad y continuidad en la evaluación, con énfasis en la evaluación continua que estimule el mejoramiento continuo.
- **Fortalecimiento Institucional y Trabajo Colectivo:** Concebir el régimen académico como un mecanismo hacia las unidades académicas y promoviendo el progreso conjunto.
- **Pluralidad y Heterogeneidad:** Rescatar la pluralidad o la heterogeneidad de la institución.
- **Tres actividades sustantivas:** Seguir funcionando con la filosofía de las 3 actividades fundamentales: docencia, investigación y acción social.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE FALLAS menciona que, en realidad, él siempre ha sostenido que ahora se habla de seis o siete actividades sustantivas, pero de acuerdo con el artículo 1 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, culturalmente, se destacan tres.

- **Diálogo con las comunidades y fortalecimiento de la Acción Social:** Fomento del diálogo con la comunidad nacional y sectores productivos, fortalecimiento de la acción social como pilar fundamental.
- **Autonomía, libertad de Cátedra e identidad Profesional:** Fomentar la autonomía, libertad de cátedra y la identidad profesional, explorando el significado de ser académico en la institución.

- **Dimensión Ética:** Necesidad de un código de ética que genere un sentido de pertenencia al proyecto institucional.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE FALLAS refiere que, en ese sentido, bajo este marco, se recibieron una serie de propuestas en el CU.

Durante las actividades se analizaron, *grosso modo*, las competencias del profesorado universitario. Sin embargo, sobre este aspecto, ya el Consejo Universitario aprobó el perfil docente que propuso la Vicerrectoría de Docencia.

El perfil consideraba la mayoría de las recomendaciones discutidas en los talleres, motivo por el cual, se estimó que no era oportuno ahondar en este dictamen. Nada más indicar que fue la propia Comisión de Docencia y Posgrado la que recomendó aprobarlo y trasladar su actualización a la Vicerrectoría de Docencia debido a sus competencias técnicas.

3. Reformas al Régimen académico relacionadas con las actividades sustantivas y ajustes por la legislación de empleo público

Las reformas relacionadas con el Régimen Académico y que guardan relación con una mayor equidad entre las actividades sustantivas fueron las siguientes:

3.1. Propuestas de la comisión *ad hoc* conformada por la Vicerrectoría de Acción Social

La Vicerrectoría de Acción Social presentó el trabajo desarrollado por una comisión³³ que conformó para plantear modificaciones al Régimen académico tendientes a fortalecer la valoración de Acción Social y la Investigación en el *Reglamento de Régimen académico y servicio docente* (en adelante RRASD) (VAS-4351-2023, del 4 de septiembre de 2023). El planteamiento de la comisión fue el siguiente:

EL DR. GERMÁN VIDAURRE FALLAS comenta que, en ese sentido, como se puede observar, se está hablando de una participación muy destacada en esta comisión, y este grupo analiza la situación de la acción social en la Universidad de Costa Rica, lo ven dentro del reglamento y presentan una serie de propuestas y modificaciones a los siguientes artículos:

- **Artículo 8.** Se propone modificar el artículo para establecer, explícitamente, que los miembros de la Comisión de Régimen Académico deban poseer experiencia comprobada en las tres actividades sustantivas, además, que estas personas ostenten la categoría de profesor asociado y no profesor catedrático como está regulado, y en consonancia se valore reducir la cantidad de puntos requerida en el rubro de producción académica, artística o didáctica.
- **Artículo 8, ter, inciso d).** Se propone establecer, explícitamente, que los indicadores específicos de evaluación de la producción académica consideren las tres actividades sustantivas de la Institución.
- **Artículo 8, ter, inciso i).** Se sugiere agregar, explícitamente, que los criterios institucionales de evaluación de la labor académica sean en las tres actividades sustantivas.
- **Artículo 8, ter, nuevo inciso.** Se consideró necesario un nuevo inciso que regule expresamente la obligación de establecer los lineamientos institucionales de evaluación para ascender en régimen. Además, para ascender se deberían considerar los productos de las diferentes actividades sustantivas.
- **Artículo 10.** Se recomienda que el curso de didáctica universitaria integre las tres actividades sustantivas.

De igual manera, se subraya la falta de coherencia en el requisito de grado académico que deben cumplirse en las diferentes categorías, ya que solo en la categoría de instructor se solicita el grado mínimo de maestría, mientras que para las demás categorías licenciatura.

33 La Comisión especial estuvo integrada por la Dra. Isabel Avendaño Flores, Decana de la Facultad de Ciencias Sociales, el Dr. Camilo Retana Alvarado, Área de Artes y Letras, el Lic. Jorge Vargas Carmiol, Área de Salud, la Dra. Mirtha Navarro Hoyos, Área de Ciencias Básicas, la M.Sc. Dylanna Rodríguez Muñoz, Área de Ciencias Sociales, la Mag. Giselle Hidalgo Redondo, Sedes Regionales, el Lic. Andrea Sopronyi Kamarás, Área de Ingenierías y el Lic. Jonathan Fernández González, Área de Ciencias Agroalimentarias.

- **Artículo 10 bis.** Es conveniente modificar el artículo en el sentido de que las tres Vicerrectorías propicien coordinadamente las actividades necesarias para fortalecer el desarrollo académico del personal docente.
- **Artículo 15.** Se propone modificar para que la acción social e investigación no sean excluidas, ya que el artículo solo indica que los profesores tienen a cargo la enseñanza de cursos.
- **Artículo 20.** Es necesario revisar la coherencia con el requisito de grado académico en las distintas categorías docentes. Además, en la planificación y proyección de plazas académicas se debe tomar en cuenta los procesos de la acción social y considerar el criterio de las otras vicerrectorías a la hora de elaborar los lineamientos generales.
- **Artículo 33A, inciso c).** En el inciso no se considera el rubro de labor académica para ascenso en régimen a la hora de concursar por una plaza, sin embargo, en todo el Reglamento no se toma en cuenta la acción social a la hora de concursar por una plaza. Se propone reformar este inciso para que ese rubro sea parte de la evaluación dentro de los concursos.
- **Artículo 42, inciso b).** Se propone que el inciso debe reformarse para considerar el tiempo de servicio en la Universidad, independientemente de la actividad sustantiva en que se haya desempeñado la persona docente.
- **Artículo 42, inciso ch).** Se plantea que la mención a la experiencia universitaria es muy general y puede ser redundante con respecto al inciso b), de manera que se sugiere su eliminación.
- **Artículo 42 bis, inciso b).** Se recomienda que la obra profesional, si se quiere contemplar, debería tener una redacción más amplia para que no solo se reconozca lo que se puede probar por medio de un contrato. Lo primero que se debería mencionar es la relevancia de la obra. Por otro lado, hay obra profesional que se realiza en el marco de la acción social que no se reconoce por medio de contratos o acuerdos entre partes.
- **Artículo 42 bis, inciso c).** Se sugiere ampliar la obra artística para que incluya lo que se denomina *obra cultural*, de forma que pueda incluir otras expresiones desarrolladas en el marco de la actividad de acción social, como murales desarrollados por las comunidades, festivales comunitarios, entre otras expresiones. Aunque no se brindan criterios para diferenciar ese tipo de obra.
- **Artículo 42 bis, nuevo inciso.** Se plantea agregar un inciso que incluya un nuevo tipo de producción académica al que se denomina *trabajo en acción social*, por medio de algún documento escrito o registro. Este puede ser acompañado de otros medios probatorios, como criterios de la Comisión de Acción Social, notas de otras instituciones u organizaciones.
- **Artículo 44.** Se considera conveniente incluir que el tiempo servido puede ser en las tres actividades sustantivas.
- **Artículo 47, inciso ch).** Se plantea modificar la distribución de puntos combinada por labor académica con la finalidad de aumentar la puntuación en investigación y acción social, de forma que a la hora de realizar el análisis la acción social no quede excluida por el tope actual de 12 puntos.
- **Artículo 52, inciso e).** Se recomienda que el profesorado cuente con la carga académica necesaria para desarrollar labor académica, en las tres áreas sustantivas, y con base en los planes de desarrollo de las unidades académicas.

3.2. Propuesta de la Comisión Especial que analizó la situación de la mujer en la academia

La Comisión Especial que analizó las inequidades que afrontan las mujeres en la academia presentó una serie de recomendaciones sobre acciones afirmativas con perspectiva de género (Dictamen CE-5-2024, del 3 de julio de 2024). El propósito fue identificar las principales dificultades que impiden que las mujeres se desarrollen y crezcan en el área profesional, debido a las situaciones particulares que se manifiestan en las distintas áreas del saber en la Institución.

Entre las recomendaciones acogidas por el Consejo Universitario estuvo la posibilidad de revisar el modelo de calificación del RRASD, de forma que se defina una estructura de puntajes más equitativa entre las actividades sustantivas, en particular favoreciendo las actividades de Docencia y Acción Social (sesión N.º 6821, artículo 9, del 1.º de agosto de 2024). En torno a esta temática no hubo una propuesta concreta, por lo que tuvo que valorarse la problemática de manera general y proponer una reforma específica que retomara las preocupaciones externadas por la Comisión Especial.

3.3. Propuesta de la Vicerrectoría de Docencia para mejorar las condiciones del profesorado y ajustar las disposiciones del Régimen académico

La Vicerrectoría de Docencia elaboró una serie de reformas al RRASD, las cuales pretendían actualizar los procesos asociados con el mejoramiento de las condiciones laborales del personal docente. Esta Instancia estima que los ajustes presentados son una oportunidad para mejorar de manera significativa los procesos en beneficio de la población docente. La Institución precisa de la actualización normativa, frente a los cambios legales y reglamentarios que se han producido con el transcurrir de los años y que no se han podido acompañar de los ajustes universitarios requeridos para atenderlos.

La propuesta elaborada tuvo tres ejes medulares, a saber:

a) Simplificación del proceso evaluativo para docentes

Se plantea que algunos de los requerimientos reglamentarios presentan falencias frente a los ajustes tecnológicos y el crecimiento de la población académica en la Universidad. A modo de ejemplo, dos o más personas hayan presentado un producto académico susceptible de puntaje en el régimen académico, cada una de ellas debe solicitar en forma separada la apertura de un expediente para la asignación de puntaje como si se tratara de contribuciones separadas.

La propuesta simplifica, en beneficio de la población docente, una perspectiva basada en la calificación por aporte académico (artículo, libro, etc.); de tal modo, cuando a una producción científica se le acredite puntaje, la distribución de este debería ser extensivamente aplicable a todas las personas que suscribieron la declaración de autoría.

En otro sentido, la propuesta busca que al personal docente se le pueda acreditar de forma expedita y ágil el puntaje que corresponda sobre aquellos rubros que no requieren una evaluación de pares o académica a profundidad (grado académico, tiempo servido, etc.).

b) Mejoramiento de la calidad académica en términos de producción científica

En torno a este rubro, la Vicerrectoría de Docencia señaló que las instituciones que en la actualidad son referentes en materia de producción académica, cuentan con modalidades estandarizadas de clasificación de esas contribuciones según los índices de calidad que incluso están validados por normas internacionales de certificación.

En nuestra institución, a pesar de que el personal docente con producción académica ha logrado sus publicaciones como resultado de una revisión de pares asumida por Consejos Editoriales, Comisiones Científicas y otros, en la Universidad se exige a nuestra población docente una revisión duplicada ante la CRA. Es decir, la producción académica está siendo reiteradamente evaluada.

Por ello, se propone que la institución forme parte de las casas de estudio que reconocen la calidad de producción científica con base en los estándares institucionales de indexación, certificación y clasificación de los medios en los que se publica. Esto también representa una oportunidad para acelerar los procesos, pues implicaría la posibilidad de que cada docente elija si se acoge en forma automática al puntaje que corresponda al medio de publicación donde se aprobó su contribución académica.

c) Aprovechamiento de los recursos existentes para evitar responsabilidad judicial a la Universidad.

En relación con el aprovechamiento de los recursos institucionales, se consideró que la institución vive una constante situación de riesgo judicial como producto de las duraciones en el proceso de evaluación para puntaje del régimen académico. Lo anterior, debido a que es una garantía constitucional que las instituciones brinden respuesta oportuna y eficiente a las solicitudes que se les presentan. Además, resulta contradictorio y lesivo a las disposiciones legales vigentes que la Universidad exija la presentación de información, documentos y registros que ya constan en la institución.

En el marco de ello, se busca el aprovechamiento de los recursos y plataformas institucionales para que al personal docente se le exima de presentación documental excesiva y duplicada. A modo de ejemplo, esta propuesta busca que los sistemas de recursos humanos puedan proporcionar a la CRA las certificaciones de tiempo servido y que el CV requerido reglamentariamente pueda ser el que cada docente mantenga actualizado en el Portal UCR.

Las modificaciones planteadas fueron las siguientes:

- **Artículo 32 A, inciso b).** Incluir la posibilidad de generar acciones afirmativas en los concursos de antecedentes cuando existan estudios que comprueben condiciones de inequidad.
- **Artículo 41, inciso a).** Eliminar que medie una solicitud expresa de la persona docente para que se realicen las evaluaciones de ascenso, de manera que tenga mayor automaticidad.
- **Artículo 41, inciso b).** Simplificar los requisitos que deben presentarse con la solicitud de ascenso y cambio de categoría, de forma que se utilice la información existente en las bases de datos universitarias, en especial lo relacionado con el currículum de la persona docente.
- **Artículo 41, inciso, ch).** Establecer que la CRA pueda solicitar, directamente, el tiempo servido por la persona docente a la Oficina de Recursos Humanos.
- **Artículo 41, inciso ch).** Incorporar en la labor académica la posibilidad de homologar la calificación obtenida por la persona docente en su evaluación del desempeño del último año según la actividad sustantiva que corresponda y la puntuación asignada.
- **Artículo 42 Ter.** Establecer calificaciones automáticas utilizando un índice en colaboración con la Vicerrectoría de Investigación.
- **Artículo nuevo.** Regular la asignación automática para aquellos rubros en los que no se requieran valoración o ponderación y faculta a la Comisión de Régimen Académico a solicitar a la información que consta en los registros universitarios para acreditar puntaje.

3.4. Propuesta de la Comisión de Régimen Académico

La Comisión de Régimen Académico remitió varios cambios al RRASD que procura contribuir al mejoramiento del Régimen, en particular mediante la actualización y modificación de las normas reglamentarias que lo sustentan (oficio CRA-1640-2024, del 12 de septiembre de 2024).

En torno a esta propuesta, la Comisión de Docencia y Posgrado considera oportuno efectuar una precisión. El planteamiento analizado tuvo una particularidad que limitó su análisis, ya que incorporó los criterios particulares de las personas integrantes de la CRA, sin que existiera un consenso en las recomendaciones efectuadas.

Las recomendaciones fueron discutidas, en sesiones de trabajo junto con integrantes y la presidencia de la Comisión de Régimen Académico. Luego de la revisión de los planteamientos las propuestas acogidas fueron:

- **Artículo 2.** Valorar que las unidades académicas de investigación fueran unidades base donde se incorporen quienes hacen investigación.
- **Artículo 8.** Cambios de forma para precisar procesos actuales, incluir lenguaje inclusivo, además de plantearse la posibilidad de aumentar la composición de la CRA para atender demanda de evaluaciones.
- **Artículos 10 y 20.** Incorporar la posibilidad de un curso sobre reglamentación universitaria o incluir como parte de los contenidos del curso de didáctica universitaria.
- Además, se planteó la posibilidad de homologar entre todas las categorías el grado de maestría como requisito de ingreso a Régimen académico.
- **Artículo 41.** Simplificar los requisitos establecidos para ascenso y cambio de categoría y facultar a la CRA para definirlos.

- **Artículo 42 bis, inciso a), puntos ii, iii y iv.** Incluir el identificador digital del objeto (número doi) como parte de las características que deben cumplir los trabajos publicados.

Además, se eliminan los requisitos que deben cumplir las revistas electrónicas y se faculta a la CRA para definirlos, y se especifican nuevos tipos de trabajos que no son objeto de evaluación.

- **Artículo 47, incisos ch), h) y f).** Se establece una redistribución del puntaje asignado a la labor académica en las actividades sustantivas, la necesidad de una evaluación constante de esa labor en el caso de la categoría de profesor catedrático, a la vez que se propone eliminar el puntaje por tiempo servido.

Adicionalmente, se propone puntuar la experiencia en dirección académico docente una vez finalizado el primer periodo.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE FALLAS destaca que algunas de las modificaciones también han sido atendidas en modificaciones puntuales, por ejemplo la del inciso a) del artículo 47, que se vio hace poco.

3.5. Propuesta del Dr. Leonardo Castellón Rodríguez para incluir el Lenguaje de señas costarricense como uno de los idiomas que se puntúan en Régimen académico

EL DR. GERMÁN VIDAURRE FALLAS informa que esto fue incorporado de una vez y es otra de las modificaciones que se han presentado.

El Dr. Leonardo Castellón Rodríguez, decano de la Facultad de Ciencias Económicas presentó una propuesta para reconocer la Lengua de Señas Costarricense (LESCO) como parte de los idiomas que pueden puntuarse en Régimen académico (FCE-559-2024, del 24 de julio de 2024). Esta iniciativa³⁴ fue respaldada por la Rectoría y valorada, positivamente, por la asesoría legal del Órgano Colegiado (R-5297-2024, del 10 de octubre de 2024 y Criterio Legal CU-43-2024, del 25 de noviembre de 2024, respectivamente).

De acuerdo con la argumentación presentada, el reconocimiento estaría fundamentado en el cambio que generó la aprobación de la Ley n.º 9822 para el Reconocimiento y promoción de la Lengua de Señas, la cual tiene por objeto reconocer y promover dicha lengua, reconociéndola como patrimonio cultural y lingüístico de la comunidad de personas sordas, y se incorpora al sistema plurilingüístico costarricense. Ese instrumento legal plantea que 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 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. Además, insta al Estado a respetar las diferencias lingüísticas y comunicativas en las prácticas educativas y fomentar 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 igual manera, la legislación establece que podrán desempeñarse como intérpretes oficiales de Lesco, quienes 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.

En consecuencia, la propuesta plantea que la Universidad de Costa Rica obliga 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.

De tal manera, la iniciativa propone distintas acciones que podrían desarrollarse en la Universidad, en específico, se propuso para Régimen académico que:

34 La propuesta también fue remitida al Consejo Universitario por parte de la Comisión de Régimen Académico (oficio CRA-1265-2024).

- 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.
- 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 Lengua, como lo es la Escuela de Orientación y Educación Especial.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE FALLAS menciona que, para poder hacer este análisis en específico de la Lengua de Señas Costarricense, tuvieron reuniones con la Escuela de Lenguas Modernas, se hizo la consulta a la Escuela de Filología, Lingüística y Literatura y se trabajó con la Escuela de Orientación y Educación Especial y con las docentes encargadas del Programa Regional de Recursos para la Sordera, que está desarrollando esta actividad o iniciativa.

4. Situación actual del Régimen académico

GERMÁN VIDAURRE FALLAS manifiesta que en el dictamen se incluyen algunos datos actualizados de la situación de la Universidad, una fotografía de la Institución, esto corresponde al cierre que hace la Comisión de Régimen Académico (CRA) para el presente año; entonces, tiene algunos cuadros que ya se habían visto y otros bastante ilustrativos.

La Presidencia de la Comisión de Régimen Académico presentará el informe de trabajo correspondiente a 2023-2024, en el cual se expondrán los principales aspectos relacionados con el estado actual del cuerpo docente dentro del Régimen. En el panorama que se presenta se utilizan los datos del informe de 2023 y otros facilitados del 2024, rescatándose aquellos vinculados con la labor de la CRA y algunos indicadores importantes de las categorías.

En cuanto a la labor de la CRA el informe de 2023 muestra una leve tendencia hacia la mejora de la relación entre trabajos recibidos para evaluación y los trabajos concluidos, aspecto que se considera relevante, ya que permite dar una respuesta más ágil a las diversas solicitudes recibidas. Al respecto, la CRA destacó que, en 2023, de las 1372 nuevas solicitudes de evaluación presentadas durante el periodo del informe, 1094 (79,74%) corresponden a solicitudes formalizadas por medios digitales, por su parte el número de solicitudes físicas correspondió a 187 (13,63%) y aquellas formalizadas de manera mixta correspondió a 91 (6,63%), manteniendo la presentación digital de atestados total o parcial para la promoción dentro del Régimen Académico de la UCR como la modalidad predilecta por el profesorado.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE FALLAS señala que va explicando rápido, solicita que, por favor, le indiquen si tienen algún comentario. Expone que el Cuadro 1 es una fotografía que siempre hay que tener presente al analizar las modificaciones al *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente*, especialmente lo que corresponde a puntajes.

Cuadro 1
Comparativo interanual relación ingresos contra conclusión de solicitudes de evaluación. CRA- UCR (Periodo comprendidos entre 16/11 y 15/11 del año siguiente)

I. Total	2019	2020	2021	2022	2023
Solicitudes nuevas (ingresos)	1057	793	1078	1287	1372
Solicitudes completadas (conclusiones)	1277	641	1023	1190	1354
Razón de resolución de casos ³ .	0,83	1,24	1,05	1,08	1.01

Fuente: Comisión de Régimen Académico, Informe de labores, periodo: 16 de noviembre 2022 al 15 de noviembre 2023, p. 3.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE FALLAS refiere que el cuadro anterior es un comparativo de solicitudes que recibe la CRA versus lo que logra atender, es decir, la relación existente en esos dos datos. Agrega que parte de las modificaciones que se presentaban trataban de atacar o modificar la conformación de la CRA. Como se puede observar, del 2019 al 2023, por año están ingresaron alrededor de 1 000 a 1 300

solicitudes; el 2023 fue bastante alto, y en el 2020 las solicitudes completadas habían decaído. En la segunda línea se indican las solicitudes completadas y en la tercera línea la relación o la proporción entre solicitudes atendidas y solicitudes que ingresaron; entonces, por ejemplo, del total de solicitudes completadas de 1 277, 83 % de esas ingresaron ese año, más bien en el 2019 lograron cubrir las de ese año y algunas que tenían rezagadas.

Comenta que a nivel anual la relación está aproximadamente en 1; es decir, la CRA logra cubrir al año las solicitudes que está recibiendo, una que otra por ahí que queda. Además, en este momento, se están tardando cerca de unos siete u ocho meses en poder dar respuesta a una solicitud.

En este sentido oportunidades de mejora a nivel de sistemas informáticos se decantan como aspectos clave para la unificación de información relacionada con estos procesos. De igual manera, se demuestra el volumen de trabajo que tiene la CRA y la necesidad de idear estrategias para agilizar los procesos de respuesta al profesorado.

Por otra parte, de las solicitudes recibidas para evaluación en 2023, la mayoría correspondieron a actualización de puntaje y ascenso (60,1%) seguidas por la evaluación de profesores en condición de interinazgo (30,6%).

Cuadro 2

Distribución de solicitudes de evaluación por tipo presentadas en el periodo del informe 2022 (solo las presentadas) Comisión de Régimen Académico UCR

I. Total solicitudes presentadas en el periodo de informe	2023	
	Abs.	
Solicitudes	1372	
II. Total de solicitudes presentadas y completadas dentro del periodo de informe	Abs.	%
Ascenso	96	15,1
Actualización con evaluación	18	2,8
Estudio Profesor Invitado II año	41	6,5
Actualización de puntaje	286	45,0
Evaluación de profesores Interinos	194	30,6
TOTAL	635	100
Pendientes del periodo por completar	737	

Fuente: Comisión de Régimen Académico, Informe de labores 2023, p. 5.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE FALLAS menciona que la importancia de la información que se incluye en el Cuadro 2 es que muestra la cantidad de procesos en la actualidad según si es un ascenso, si es solo actualización de puntaje, puede ser que requiera o no de una evaluación docente como parte de los procedimientos, por lo que podría orientar acerca de dónde se podría acelerar el proceso. Considera que algunas de estas solicitudes deberían ser automáticas, por ejemplo, un reconocimiento del idioma con la certificación que da la Escuela de Lenguas Modernas o la Escuela de Filología, Lingüística y Literatura, pero resulta que por los mismos artículos del reglamento, se tienen que resolver vía resolución; entonces, eso significa que hay que esperar un tiempo.

Para el 2024, se recibieron 1368, solo cuatro solicitudes menos que en 2023. En este año la variación en el comportamiento fue mínima, nuevamente, la mayoría correspondieron a actualización de puntaje y ascenso (58,3%) seguidas por la evaluación de profesores en condición de interinazgo (31,7%).

Cuadro 3

Distribución de solicitudes de evaluación por tipo presentadas en el periodo del informe 2024 (solo las presentadas) Comisión de Régimen Académico UCR

I. Total solicitudes presentadas en el periodo de informe	2024
	Abs.
Solicitudes	1368

II. Total de solicitudes presentadas y completadas dentro del periodo de informe	Abs.	%
Ascenso	103	18,1
Actualización con evaluación	25	4.4
Estudio Profesor Invitado II año	32	5,6
Actualización de puntaje	229	40.2
Evaluación de profesores Interinos	181	31.7
TOTAL	570	100
Pendientes del periodo por completar	798	

Fuente: Actas, Comisión de Régimen Académico y Sistema de Colaboración Académico Docente, 2024.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE FALLAS señala que este cuadro es parecido al anterior, la actualización de puntaje y la evaluación de profesores interinos son las solicitudes que más se completan. Recuerda que el caso de la persona interina puede tener hasta 15 pasos, entonces, hay un sistema de Régimen Académico paralelo que los valora exactamente igual, por lo que alguien que tenga los 15 pasos en esa escala es comparable en su producción académica y méritos a un catedrático con los 7 pasos; sin embargo, son personas interinas que no han sido asimiladas por una asamblea, a pesar de la producción académica tan alta que tienen, más adelante se va a reforzar un poco más este tema, pues se observa una demanda muy fuerte por parte de este grupo.

En cuanto a la evaluación de la producción académica, el cuadro 4 muestra una tendencia al alza de evaluaciones de artículos publicados y de las obras profesionales (2019-2024), así como las áreas académicas con mayor demanda de evaluación son Ciencias Sociales, Ciencias Básicas y Salud.

De acuerdo con la CRA, esa tendencia denota una mayor confianza en el trabajo realizado, así como un interés activo para que la producción académica sea evaluada, quizás como mecanismo para el aseguramiento salarial, en momentos de incertidumbre por temas como la Ley de Empleo Público.

Cuadro 4
Comparativo interanual
demanda de evaluación de producción académica por tipo de material evaluado
(Periodo comprendidos entre 16/11 y 15/11 del año siguiente)

Año	Libros	Artículos	Ponencias	Otros Documentos	Obras Artísticas	Obras Profesionales	Total
2019	172	1928	12	18	201	147	2478
2020	73	1284	9	38	24	113	1541
2021	91	1866	11	13	165	139	2285
2022	143	2226	11	118	77	184	2759
2023	145	2716	8	29	199	326	3423
2024	129	2360	22	36	178	243	2968
Total	753	12380	73	252	844	1152	15454

Fuente: Actas, Comisión de Régimen Académico y Sistema de Colaboración Académico Docente

EL DR. GERMÁN VIDAURRE FALLAS expresa que es un dato muy interesante que queda para que el CU lo valore. Agrega que dentro de los tres ejes que expuso anteriormente, uno de estos es producción académica, y con respecto a cómo se va a valorar, en este momento, el *Reglamento del Régimen Académico*

y Servicio Docente toma en cuenta la producción de libros, artículos, ponencias, otros documentos, obras artísticas, obras profesionales y se destaca mayormente libros y artículos. Se logra ver cómo esto va subiendo de manera paulatina durante el periodo del 2019 al 2024.

Comenta que algunos, como obras profesionales, tienen un aumento bastante grande, aunque al comparar 243 horas profesionales en el 2024 con 2 360 artículos muestra esa diferencia o esa proporción; sin embargo, se observa la proporción de aumento al pasar de 147 obras profesionales en el 2019 a 243 en el 2024 versus 1 928 artículos en el 2019 contra 2 300 en el 2024.

La demanda no es similar para todas las áreas académicas y según la CRA resulta pertinente hacer una identificación de que tan disímil resulta esta diferencia, e incide incluso en la celeridad de la respuesta de la Comisión y de la gestión administrativa. Las áreas académicas que han presentado un mayor incremento interanual fueron Ciencias Básicas e Ingeniería, además, se observa una clara predominancia de casi el doble de solicitudes hechas por hombres en todas las áreas, según se evidencia en el cuadro 5.

Cuadro 5
Comparativo interanual de la demanda de evaluación de producción académica por
género y área académica. UCR
(Periodo comprendidos entre 16/11 y 15/11 del año siguiente)

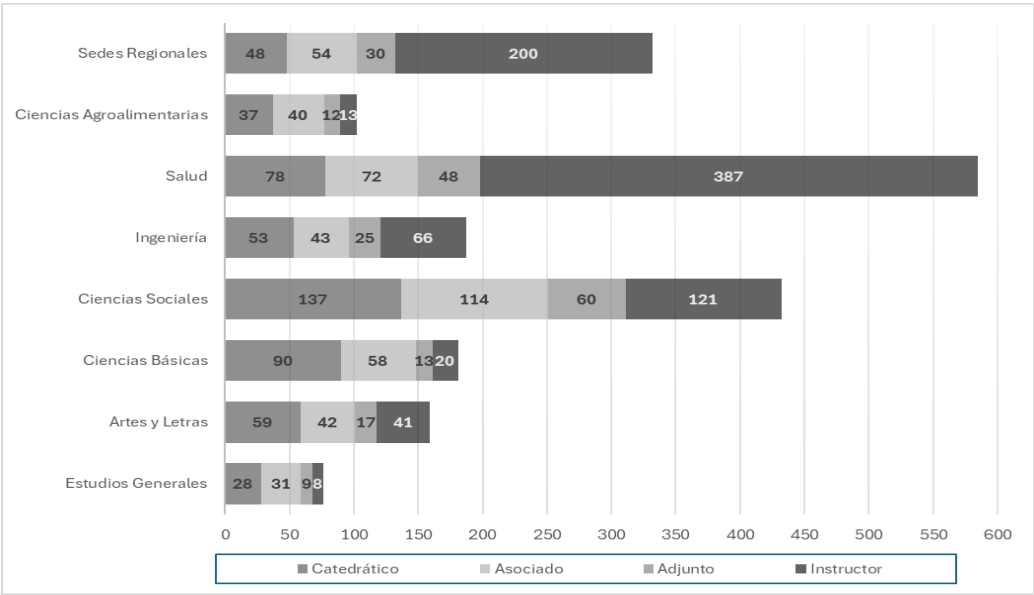
ÁREA	2019			2020			2021			2022			2023			2024		
	Género		Total	Género		Total	Género		Total	Género		Total	Género		Total	Género		Total
	F	M		F	M		F	M		F	M		F	M		F	M	
Artes y Letras	91	206	297	28	69	97	183	123	306	86	101	187	101	214	315	129	193	322
Ciencias Agroalim.	61	74	135	41	41	82	59	72	131	54	82	136	70	99	169	79	125	204
Ciencias Básicas	74	223	297	16	246	262	74	223	297	27	224	251	114	481	595	106	235	341
Ciencias Sociales	204	335	539	171	292	463	217	323	540	286	433	719	316	423	739	380	389	769
Salud	209	195	404	114	147	261	197	180	377	293	313	606	336	252	588	254	259	513
Ingeniería	49	206	255	49	111	160	28	218	246	45	205	250	99	338	437	55	195	250
Estudios Generales	60	108	168	9	27	36	53	63	116	62	85	147	23	81	104	48	72	120
Sedes Regionales	82	241	323	55	96	151	70	154	224	118	220	338	130	265	395	97	287	384
Otros ⁴	30	30	60	9	20	29	36	14	50	67	58	125	58	23	81	43	22	65
Total	860	1618	2478	492	1049	1541	917	1370	2287	1038	1721	2759	1247	2176	3423	1191	1777	2968

Fuente: Actas, Comisión de Régimen Académico y Sistema de Colaboración Académico Docente

EL DR. GERMÁN VIDAURRE FALLAS menciona que este cuadro tiene mucha información y vale la pena, a la par de los cuadros anteriores, hacer un análisis muy profundo. Informa que lo referente a la producción académica es una de las tareas que le va a quedar pendiente a la CDP para el próximo año.

Por otra parte, los gráficos 1 y 2 presentan datos relacionados con la composición de las categorías del Régimen académico por área, así como su distribución por género. En cuanto a la distribución del personal docente en cada categoría el gráfico 1 evidencia que son las sedes regionales (200) en conjunto con el Área de Salud (387) donde se cuenta con la mayor cantidad de personas en categoría de instructor, mientras que las áreas con mayor cantidad de personas en la categoría de profesor catedrático están en Ciencias Sociales y Ciencias Básicas.

Gráfico 1
Personal Docente en Régimen Académico por Área y Categoría
activo al 26 de noviembre 2024



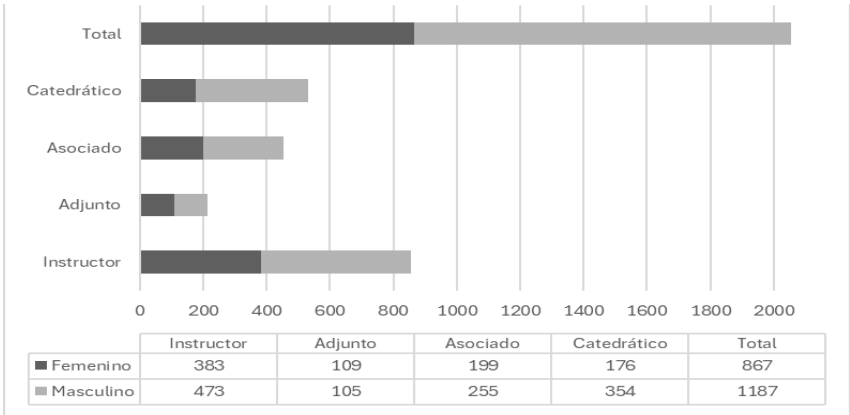
Fuente: Actas, Comisión de Régimen Académico y Sistema de Colaboración Académico Docente, 2024.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE FALLAS señala que esa información muestra dónde se tendría que ir trabajando si se quiere que el personal docente vaya ascendiendo, por ejemplo, se debe trabajar en lo que respecta al Área de Salud y al Área de Sedes Regionales.

De esta forma, de un total de 2024 docentes en 2023, el 41% tiene la categoría de instructor, el 25% catedrático, un 22% asociado y un 9% adjunto, mientras que de todas estas las mujeres corresponden al 42,5% del cuerpo docente de la Universidad, siendo los hombres 57,5%.

Mientras que para 2024, las personas en propiedad aumentaron en 30, aunque los números variaron muy poco, encontrándose que el 42% tiene la categoría de instructor, el 26% catedrático, un 22% se mantiene como asociado y un 10% adjunto, mientras que se redujo el número de mujeres correspondiendo al 42% del cuerpo docente de la Universidad, siendo los hombres 58%.

Gráfico 2
Personal Docente activo en Régimen Académico por sexo y categoría al 21 de noviembre de 2023



Fuente: Sistema de Colaboración Académico Docente, datos actualizados al 26 de noviembre de 2024

EL DR. GERMÁN VIDAURRE FALLAS relata que la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo presentó, en la Comisión Especial que valoró el tema de la mujer en la academia, los números que se muestran en el Gráfico 2. Se identifica la información en si es hombre o mujer para cada una de las categorías: catedrático, asociado, adjunto e instructor, por lo que se observa esa división, así como el total donde se habla de poco más de 2 000 docentes, y de estos unos 850 son mujeres, pero las proporciones varían de uno a otro.

El panorama descrito resulta relevante porque llaman la atención sobre la necesidad de fortalecer tanto el desarrollo docente como acciones para alcanzar una mayor igualdad entre hombres y mujeres en la academia. Ambos aspectos fueron incorporados en la presente reforma al Régimen académico.

En cuanto a los datos relacionados con el personal interino que presenta trabajos para subir pasos académicos en función del régimen de méritos, a continuación se presenta los datos actualizados al segundo semestre de 2023, así como su distribución según por género. Los datos muestran que la mayoría de personas poseen entre uno y dos pasos académicos, además, también en este caso se evidencia una mayor cantidad de solicitudes presentadas por hombres, aunque en una menor proporción que en el caso de los datos relacionados con las categorías en propiedad que corresponde al doble.

Cuadro 5
Personal Docente Interino activo durante el II semestre 2023 con puntaje registrado en Régimen Académico según pasos académicos, al 26/11/2024

Área	Pasos Asignados											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	10	15	Total
Mujeres	1	52	293	1	27	12	3	3	4	1		397
Hombres	3	57	317	6	35	2	8	2	8		1	439
Total general	4	109	610	7	62	14	11	5	12	1	1	836

Fuente: Sistema de Colaboración Académico Docente, 2024.

Finalmente, se desea subrayar que de las sesiones de trabajo sostenidas entre las dos comisiones existió una preocupación por el creciente aumento de la demanda de solicitudes de evaluación y el volumen de trabajos, así como de las condiciones actuales que tiene la Comisión de Régimen Académico y el equipo administrativo que le brinda apoyo para poder atender esa demanda de manera ágil y eficaz. Este último es un tema pendiente de discusión que debe incorporarse a los ejes de trabajo, por cuanto, puede afectar negativamente la implementación de los futuros cambios al Régimen académico.

ANÁLISIS DE LA COMISIÓN

En el marco de la reforma integral que discute sobre el Régimen académico, la Comisión de Docencia y Posgrado analizó los planteamientos efectuados por la Vicerrectoría de Docencia, la comisión integrada por la Vicerrectoría de Acción Social, el acuerdo del Consejo Universitario derivado del trabajo de la comisión especial que estudió la situación de las mujeres en la academia, las reformas propuestas por la Comisión de Régimen Académico, y la sugerencia del Dr. Leonardo Castellón, decano de la Facultad de Ciencias Económicas.

El análisis de esos planteamientos se enfocó en dos aspectos que se estimaron prioritarios durante este año, a saber, el fortalecimiento de la Acción Social y el ajuste al nuevo marco de Empleo público. El primer aspecto procura fortalecer la evaluación de la labor académica en las actividades sustantivas (Docencia, Acción Social e Investigación). Este eje se consideró prioritario, en el tanto, existe una constante demanda de que el trabajo llevado a cabo mediante los programas, proyectos y actividades de Acción Social debe ser objeto de una mejor valoración en el Régimen académico.

El segundo aspecto, en torno a aspectos legales, se consideró prioritario por cuanto es oportuno ir ajustando las disposiciones del Régimen académico a las regulaciones aplicables en materia de Empleo público y a los cambios generados en la normativa universitario, sobre todo, en cuanto, a lo dispuesto por el *Reglamento para la gestión del*

desempeño laboral del personal universitario y el Reglamento del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica.

En medio de esas consideraciones, se incluyó una reforma puntual, pensando en el apoyo continuo para las personas estudiantes con discapacidades. De esa forma, se incorpora el reconocimiento del dominio del Lenguaje de señas costarricense como parte del bagaje de conocimientos e idiomas que la Universidad reconoce en Régimen académico³⁵. El enfoque central, tal y como se ha indicado en otras partes³⁶, es la creación de un entorno inclusivo para todas las personas de la comunidad universitaria, en aras de cumplir con los principios fundamentales de equidad y diversidad.

Las propuestas de reforma fueron analizadas en el marco de los resultados de los talleres para determinar los ejes centrales que requieren modificarse en el Régimen académico, de manera que este continúe siendo un potenciador del desarrollo del personal docente y de la producción académica de excelencia. En cuanto a la metodología utilizada, los diferentes planteamientos se discutieron, conjuntamente, con la presidencia y representantes de la Comisión de Régimen Académico. Además, se contó con la participación de la Mag. Guiselle Hidalgo Redondo³⁷, integrante del grupo de trabajo que elaboró la propuesta presentada por la Vicerrectoría de Acción Social.

Las reformas que se recomienda consulta a la comunidad universitaria son las siguientes:

- **Artículo 8. Comisión de Régimen Académico.** En virtud de la propuesta de la Comisión de Régimen Académico se actualiza la frecuencia de las reuniones, de forma que el reglamento defina un mínimo de reuniones por mes, y sea esa instancia la que decida las veces que requiere reunirse, de acuerdo con la demanda y el avance del trabajo asignado.
- **Artículo 8 ter, inciso d). Funciones de la CRA.** Se incorpora como parte del enunciado la mención a criterios de evaluación por actividad sustantiva, ya que, anteriormente, solo se mencionaban los indicadores, además se especifica que ambos están referidos a los trabajos publicados y obras. El objetivo es precisar que los criterios e indicadores deben considerar la producción y obras emanadas de las tres actividades sustantivas.
- **Artículo 8 ter, inciso i). Funciones de la CRA.** Se reforma para definir un periodo específico para que la CRA revise los criterios, los indicadores e instrumentos considerados en la evaluación de los trabajos publicados y las obras incorporadas, por cuanto anteriormente el inciso solo indicaba que la esa valoración sería periódica, criterio indefinido, el cual se consideró oportuno establecer como plazo máximo cada 5 años, aunque queda abierto para que en menos de ese lapso se puedan hacer las revisiones.
- **Artículo 10 bis. Desarrollo académico.** Se modifica para visibilizar el trabajo conjunto que deben desarrollar las vicerrectorías de Docencia, Acción Social e Investigación en los procesos de desarrollo académico del personal docente, por cuanto, la norma vigente solo habla de colaboración. La realidad institucional actual y los desafíos que enfrenta la Universidad exigen una mayor capacidad de planificación, coordinación y cooperación entre las vicerrectorías.
- **Artículos 12, 13 y 14. Categorías de profesores.** Se unifica el requisito de formación universitaria a nivel de posgrado en todas las categorías de profesores, por cuanto, anteriormente, solo se exigía el grado de maestría para ingresar al Régimen en la categoría de profesor instructor. Actualmente, solo 44 personas de 2054 poseen el grado de licenciatura. La modificación establece ese requisito para todas las demás categorías y se elabora un transitorio para mantener las condiciones actuales de quienes ya forman parte del régimen y tienen formación de grado (licenciatura). Además, se ajusta la inamovilidad para incluir lo dispuesto en el caso del artículo del 50 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*.
- **Artículo 32A, inciso a). Apertura de concurso.** Se incorpora la posibilidad de establecer, en los carteles de concurso de antecedentes, criterios técnicos que permitan acciones afirmativas tendientes a favorecer ciertos grupos poblacionales que se encuentren en desventaja social, de acuerdo con estudios que lo determinen y su incorporación esté acorde con el plan de desarrollo de las unidades.

35 En este caso particular, la coordinación de la Comisión de Docencia y Posgrado conversó con la dirección de la Escuela de Orientación y Educación Especial, así como la coordinación del programa Progreso. El objetivo era determinar la posibilidad de que esa unidad académica pudiera llevar a cabo los exámenes de certificación de Lenguaje de señas costarricense. En conclusión, la unidad académica se encuentra trabajando para incluir Lesco como parte del programa de cualificaciones en el ámbito nacional y requeriría de la colaboración de las Escuelas de Lenguas Modernas y de la Escuela de Filología, Lingüística y Literatura para realizar las evaluaciones.

36 Véase el Informe de labores 2023, Vicerrectoría de Vida Estudiantil, p. 72.

37 Docente de la Sede del Sur.

- **Artículo 33A, inciso c). Calificación.** La reforma incorpora como rubro de calificación tanto la evaluación de la labor académica como la evaluación del desempeño laboral. Ambos rubros no eran considerados en los concursos de antecedentes; sin embargo, ahora que existe una nueva reglamentación y la evaluación de la labor académica será constante, se estimó oportuno considerarlas como variables dentro de los rubros de ponderación en los concursos de antecedentes.
- **Artículo 41. Solicitud para ascenso o actualizar puntaje.** En el artículo se simplifica de forma tal que la Comisión de Régimen Académico pueda establecer, mediante sus directrices, procedimientos e instrumentos de trabajo los requisitos que deben cumplir las solicitudes para ascender de categoría o actualizar el puntaje.

Adicionalmente, la reforma insiste en la facultad de la CRA de utilizar y tener acceso a la información existente en el ámbito institucional de las personas trabajadoras, así en la obligación de estas de mantenerla actualizada para facilitar, no solo los procesos administrativos sino el reconocimiento de los méritos dentro del Régimen académico.

- **Artículo 42. Experiencia académica.** Se modifica para eliminar la mención entre los requisitos para ascenso a la experiencia universitaria y precisar que esta se vincula con los trabajos publicados y las obras académicas y profesionales, así como con el tiempo servido, las evaluaciones de la labor académica e idiomas. Esto por cuanto, el ajuste que se hace a la variable tiempo servido incorporaría la experiencia universitaria, la cual, va más allá de la docencia directa, integrando las tres actividades sustantivas.
- **Artículo 42 bis, inciso a). Trabajos escritos.** A pesar de no ser el foco de las modificaciones actuales, pero, en virtud de las discusiones sostenidas con la CRA se consideró oportuno incorporar los siguientes cambios:

Punto ii. Trabajos en proceso de publicación: Se incluye la obligación de contar con el identificador digital del objeto (número doi) ya que es un elemento que asegura la identificación de la publicación y su permanencia. Además, se restringe la presentación de trabajos en los cuales la persona autora funge como editora y autora en una revista, debido al conflicto de interés que suscita esta práctica.

Punto iii. Revistas electrónicas. Se eliminan los criterios que debían cumplir las revistas electrónicas, de manera que sea la propia CRA, el órgano encargado de establecerlos de acuerdo con el conocimiento y la experiencia acumulada en el campo.

Punto iv. Ponencias. Se incluye la obligación de que la publicación esté avala por un comité editorial que analice la pertinencia y calidad de los trabajos.

Párrafo final nuevo. Trabajos no evaluables. Se amplía el tipo de trabajos que por sus características no reúnen las condiciones de mérito para ser considerados evaluables para ascenso.

- **Artículo 44. Definición de tiempo servido.** Se ajusta la definición de tiempo servido para incorporar la experiencia en instituciones académicas y en las tres actividades sustantivas, de forma que este dejara de estar vinculado a la actividad de la docencia.
- **Artículo 47. Condiciones para ascenso.** A pesar de no ser el foco de las modificaciones actuales, pero, en virtud de las discusiones sostenidas con la CRA se consideró oportuno incorporar los siguientes cambios:

Inciso c). Tiempo de servicio. Se elimina este rubro de mérito académico, ya que su conceptualización guarda semejanza con incentivos asociados a la antigüedad, por ejemplo, el incentivo de anualidad, tal y como era concebida antes de los cambios en la legislación sobre Empleo Público. Es decir, se otorgaba para reconocer la experiencia adquirida en las labores académicas durante un año de servicio. En la actualidad, la anualidad en el sector público requiere para reconocerse una evaluación del desempeño, según lo regulado por la Ley de Fortalecimiento de las finanzas públicas.

En consecuencia, dado que es contrario a la razonabilidad y la proporcionalidad mantener este rubro y un incentivo análogo, se optó por redistribuir los puntos asociados dentro del rubro de labor académica, el cual si exige una evaluación para su reconocimiento.

Inciso ch). Labor académica. Se rompe el tope establecido de hasta 12 puntos y se define un puntaje de hasta 23 puntos, redistribuido entre 10 por docencia, 8 por acción social y 5 por investigación. De esta manera se reconoce el esfuerzo del profesorado en todas las actividades sustantivas. Por otra parte, se modifica

la periodicidad de la evaluación, ahora esta deberá efectuarse cada cinco años, o bien, cuando la persona docente haya hecho méritos para ascender, tanto de categoría como dentro de las escalas en cada una de ellas.

Inciso e). Idiomas. Se incluye la posibilidad de otorgar puntaje por el dominio de la Lengua de Señas Costarricense debido a lo dispuesto por la Ley n.º 9822, así como por la experiencia acumulada de la Escuela de Orientación y Educación Especial, mediante el Programa Progresar.

Inciso f). Dirección académica superior. Se modifica el requisito de tiempo completo definido anteriormente para recibir puntaje por ejercer puesto de dirección, de manera que se pueda incluir a las direcciones de unidades académicas de investigación. Además, la evaluación se asocia al desempeño laboral de la persona en el ejercicio del cargo.

- **Artículo 52. Carga académica.** Se incorpora un nuevo inciso que contenga como principio explícito la orientación para que las direcciones de las unidades académicas al distribuir las cargas académicas tomen en consideración las tres actividades sustantivas, con base en las políticas institucionales, así como la planificación estratégica institucional y la efectuada por la unidad académica.
- **Transitorios.** Se adicionan dos transitorios. El primero permite mantener las condiciones de traslado de categorías a quienes aun cuentan con el grado de licenciatura en aquellas categorías distintas al profesor instructor. El segundo, regula las condiciones necesarias para incorporar la Lengua de Señas Costarricense como uno de los idiomas evaluables en Régimen académico.

En síntesis, la Comisión de Docencia y Posgrado recomienda consultar a la comunidad universitaria las reformas propuestas.

****A las dieciséis horas y cuatro minutos, se retira el Dr. Carlos Araya Leandro.****

EL DR. GERMÁN VIDAURRE FALLAS informa que, dentro del dictamen que presenta la CDP, se indican los artículos que se decidió modificar y un pequeño párrafo que justifica o indica el espíritu de esta modificación. En todo caso procederá con la lectura de la propuesta y con la atención de las consultas que se presenten a fin de abordar un poco más el espíritu.

Comenta que, como lo dijo anteriormente, la propuesta de acuerdo integra toda una serie de propuestas y solicitudes que llegaron de distintos sectores de la comunidad universitaria; se ha construido con la participación de esta y en la CDP los han recibido, se han reunido con ellos, se han hecho múltiples consultas, así como discusión con la CRA y con las vicerrectorías; entonces, es una propuesta bastante consensuada y discutida. Procede con la lectura de los considerandos.

PROPUESTA DE ACUERDO

La Comisión de Docencia y Posgrado presenta al plenario la siguiente propuesta de acuerdo:

CONSIDERANDO QUE:

1. En torno al personal académico, los artículos 175, 177, 178 y 179 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* establecen que tienen entre sus principales quehaceres la docencia, la investigación y la acción social en las diversas disciplinas e interdisciplinas del conocimiento, y que los reglamentos correspondientes regularán en detalle las diversas categorías de profesores, sus derechos, obligaciones, nombramiento, así como el ingreso y desarrollo en el Régimen Académico, el régimen disciplinario, despidos y las actividades que les sean propias.
2. El artículo 1 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente* establece la razón de ser de las regulaciones concernientes al Régimen académico:

ARTÍCULO 1. El Régimen Académico de la Universidad de Costa Rica es el sistema que organiza a los profesores universitarios en categorías con base en sus méritos académicos y en su experiencia universitaria.

3. La Comisión de Docencia y Posgrado analiza varias reformas al *Reglamento de Régimen académico y servicio docente* (Pase CU-90-2020, del 28 de octubre de 2020), las cuales ha dividido en tres ejes temáticos para poder abordarlas integralmente, a saber:
- a) Ingreso, permanencia y desarrollo en el Régimen académico
 - b) Evaluación de la labor académica en las tres áreas sustantivas
 - c) Evaluación de los trabajos publicados, así como de las obras académicas y profesionales
4. En el marco de las actividades efectuadas por la Comisión de Docencia y Posgrado para analizar los cambios normativos requeridos para afrontar los retos actuales y venideros, se concretaron las siguientes aspiraciones como universidad pública:

EL DR. GERMÁN VIDAURRE FALLAS menciona que la información siguiente corresponde a los talleres que se realizaron.

- De excelencia académica como norte
 - Vinculada con la sociedad costarricense e internacionalmente
 - En constante renovación de sus procesos de formación y desarrollo curricular
 - Generadora de tecnología y producción intelectual de alta calidad
 - De carácter público y accesible
 - Humanista, democrática y ética
 - En busca el bien común
 - En lucha contra la división sexual del trabajo
 - Autocrítica, reflexiva y desarrolladora del pensamiento crítico
5. La Comisión de Docencia y Posgrado tuvo como ejes orientadores del trabajo de revisión de las reformas al Régimen académico los siguientes:
- **Transparencia, Objetividad y Continuidad en la Evaluación:** Desarrollar los principios de transparencia, objetividad y continuidad en la evaluación, con énfasis en la evaluación continua que estimule el mejoramiento continuo.
 - **Fortalecimiento Institucional y Trabajo Colectivo:** Concebir el régimen académico como un mecanismo hacia las unidades académicas y promoviendo el progreso conjunto.
 - **Pluralidad y Heterogeneidad:** Rescatar la pluralidad o la heterogeneidad de la institución.
 - **Tres actividades sustantivas:** Seguir funcionando con la filosofía de las 3 actividades fundamentales: Docencia, Investigación y Acción Social.
 - **Diálogo con las comunidades y fortalecimiento de la Acción Social:** Fomento del diálogo con la comunidad nacional y sectores productivos, fortalecimiento de la acción social como pilar fundamental.
 - **Autonomía, libertad de Cátedra e identidad Profesional:** Fomentar la autonomía, libertad de cátedra y la identidad profesional, explorando el significado de ser académico en la institución.
 - **Dimensión Ética:** Necesidad de un código de ética que genere un sentido de pertenencia al proyecto institucional.
6. En el marco del estudio de las reformas al Régimen académico se analizaron los planteamientos de la Vicerrectoría de Acción Social (oficio VAS-4351-2023, del 4 de septiembre de 2023), la Vicerrectoría de Docencia (oficios

VD-1222-2024, del 10 de abril de 2024), la Comisión de Régimen Académico (oficio CRA-1640-2024, del 12 de septiembre de 2024), el decano de la Facultad de Ciencias Económicas (oficio FCE-559-2024, del 24 de julio de 2024) y, la Comisión Especial del Consejo Universitario que analizó las inequidades que afrontan las mujeres en la academia (sesión n.º 6821, artículo 9, del 1.º de agosto de 2024):

EL DR. GERMÁN VIDAURRE FALLAS señala que en este aspecto, en el considerando se detalla lo que cada una de estas propuestas buscaba.

- 6.1. La Vicerrectoría de Acción Social presentó el trabajo desarrollado por una comisión³⁸ conformada para plantear modificaciones que permitieran fortalecer la valoración de esa actividad sustantiva en el *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*. La propuesta planteaba una modificación a los artículos 8, 8, ter, incisos d), i) y uno nuevo, 10, 10 bis, 15, 20, 33A, inciso c), 42, incisos b) y ch), 42 bis, incisos b), c) y nuevo inciso, 44, 47, inciso ch y 52, inciso e).
- 6.2. El Consejo Universitario planteó la posibilidad de revisar el modelo de calificación del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, de forma que se defina una estructura de puntajes más equitativa entre las actividades sustantivas, en particular favoreciendo las actividades de Docencia y las de Acción Social (sesión n.º 6821, artículo 9, del 1.º de agosto de 2024).
- 6.3. La Vicerrectoría de Docencia presentó una propuesta de modificación a los artículos 32A inciso b); 41 incisos a), b), ch); 42 ter, 47 incisos ch) y d), así la inclusión de un nuevo artículo 49 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*. La propuesta pretendía actualizar los procesos asociados con el mejoramiento de las condiciones laborales del personal docente, mediante tres ejes medulares: a) simplificación del proceso evaluativo para docentes, b) mejoramiento de la calidad académica en términos de producción científica y, c) aprovechamiento de los recursos existentes.
- 6.4. La Comisión de Régimen Académico remitió varios cambios al RRASD que procuraban contribuir al mejoramiento del Régimen, en particular mediante la actualización y modificación de las normas reglamentarias. Los planteamientos fueron analizados en conjunto con la Comisión de Docencia y Posgrado, definiéndose cambios a los artículos 2, 8, 10, 20, 41, 42 bis, inciso a), puntos ii, iii y iv, 47, incisos ch), h) y f).
- 6.5. El Dr. Leonardo Castellón Rodríguez, decano de la Facultad de Ciencias Económicas presentó una propuesta para que se reconozca la Lengua de Señas Costarricense (Lesco) como parte de los idiomas puntuados en Régimen académico. El reconocimiento se fundamenta en la Ley n.º 9822 para el Reconocimiento y promoción de la Lengua de Señas Costarricense, la cual tiene por objeto promover dicha lengua, reconociéndola como patrimonio cultural y lingüístico de la comunidad de personas con discapacidades auditivas, y como arte del sistema plurilingüístico costarricense.
7. El artículo 7 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* plantea la utilidad institucional de la gestión del desempeño laboral, entre ellas:
 - d) *Establecer políticas de planificación sobre el talento humano que estimulen la búsqueda constante de la excelencia académica, promuevan la mejora permanente de los procesos de trabajo, ambientes laborales satisfactorios, así como fortalecer los procesos de reclutamiento y selección, promoción y ascenso, desarrollo organizacional y de compensación salarial.*
 - e) *Generar indicadores para la toma de decisiones en el ámbito institucional sobre las condiciones laborales y los procesos de desarrollo profesional requeridos para potenciar el desempeño laboral del personal universitario, así como para el avance de la gestión académica y administrativa.*
8. La Comisión de Docencia presentó una serie de modificaciones iniciales al Reglamento de Régimen académico y servicio docente, las cuales tienen el propósito de fortalecer los procesos de evaluación de las actividades sustantivas y ajustar varias disposiciones a los cambios ocurridos en la legislación nacional sobre el Empleo

38 La Comisión especial estuvo integrada por la Dra. Isabel Avendaño Flores, Decana de la Facultad de Ciencias Sociales, el Dr. Camilo Retana Alvarado, Área de Artes y Letras, el Lic. Jorge Vargas Carmiol, Área de Salud, la Dra. Mirtha Navarro Hoyos, Área de Ciencias Básicas, la M.Sc. Dylanna Rodríguez Muñoz, Área de Ciencias Sociales, la Mag. Giselle Hidalgo Redondo, Sedes Regionales, el Lic. Andrea Sopronyi Kamarás, Área de Ingenierías y el Lic. Jonathan Fernández González, Área de Ciencias Agroalimentarias.

público y la normativa universitaria relacionada con la gestión del desempeño laboral (Dictamen CDP-11-2024, del 12 de diciembre de 2024). Las reformas propuestas fueron las siguientes:

- **Artículo 8. Comisión de Régimen Académico.** En virtud de la propuesta de la Comisión de Régimen Académico se actualiza la frecuencia de las reuniones, de forma que el reglamento defina un mínimo de reuniones por mes, y sea esa instancia la que decida las veces que requiere reunirse, de acuerdo con la demanda y el avance del trabajo asignado.
- **Artículo 8 ter, inciso d). Funciones de la CRA.** Se incorpora como parte del enunciado la mención a criterios de evaluación por actividad sustantiva, ya que, anteriormente, solo se mencionaban los indicadores, además se especifica que ambos están referidos a los trabajos publicados y obras. El objetivo es precisar que los criterios e indicadores deben considerar la producción y obras emanadas de las tres actividades sustantivas.
- **Artículo 8 ter, inciso i). Funciones de la CRA.** Se reforma para definir un periodo específico para que la CRA revise los criterios, los indicadores e instrumentos considerados en la evaluación de los trabajos publicados y las obras incorporadas, por cuanto anteriormente el inciso solo indicaba que esa valoración sería periódica, criterio indefinido, el cual se consideró oportuno establecer como plazo máximo cada 5 años, aunque queda abierto para que en menos de ese lapso se puedan hacer las revisiones.
- **Artículo 10 bis. Desarrollo académico.** Se modifica para visibilizar el trabajo conjunto que deben desarrollar las vicerrectorías de Docencia, Acción Social e Investigación en los procesos de desarrollo académico del personal docente, por cuanto, la norma vigente solo habla de colaboración. La realidad institucional actual y los desafíos que enfrenta la Universidad exigen una mayor capacidad de planificación, coordinación y cooperación entre las vicerrectorías.
- **Artículos 12, 13 y 14. Categorías de profesores.** Se unifica el requisito de formación universitaria a nivel de posgrado en todas las categorías de profesores, por cuanto, anteriormente, solo se exigía el grado de maestría para ingresar al Régimen en la categoría de profesor instructor. Actualmente, solo 44 personas de 2054 poseen el grado de licenciatura. La modificación establece ese requisito para todas las demás categorías y se elabora un transitorio para mantener las condiciones actuales de quienes ya forman parte del régimen y tienen formación de grado (licenciatura). Además, se ajusta la inamovilidad para incluir lo dispuesto en el caso del artículo 50 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*.
- **Artículo 32A, inciso a). Apertura de concurso.** Se incorpora la posibilidad de establecer, en los carteles de concurso de antecedentes, criterios técnicos que permitan acciones afirmativas tendientes a favorecer ciertos grupos poblacionales que se encuentren en desventaja social, de acuerdo con estudios que lo determinen y su incorporación esté acorde con el plan de desarrollo de las unidades.
- **Artículo 33A, inciso c). Calificación.** La reforma incorpora como rubro de calificación tanto la evaluación de la labor académica como la evaluación del desempeño laboral. Ambos rubros no eran considerados en los concursos de antecedentes; sin embargo, ahora que existe una nueva reglamentación y la evaluación de la labor académica será constante, se estimó oportuno considerarlas como variables dentro de los rubros de ponderación en los concursos de antecedentes.
- **Artículo 41. Solicitud para ascenso o actualizar puntaje.** En el artículo se simplifica de forma tal que la Comisión de Régimen Académico pueda establecer, mediante sus directrices, procedimientos e instrumentos de trabajo los requisitos que deben cumplir las solicitudes para ascender de categoría o actualizar el puntaje.

Adicionalmente, la reforma insiste en la facultad de la CRA de utilizar y tener acceso a la información existente en el ámbito institucional de las personas trabajadoras, así en la obligación de estas de mantenerla actualizada para facilitar, no solo los procesos administrativos sino el reconocimiento de los méritos dentro del Régimen académico.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE FALLAS señala que la visión que la Universidad tenía es un sistema integrado en el que la CRA pueda realizar varias actividades casi que automáticamente y que los sistemas permitan el reconocimiento de idiomas cuando ya se asignó un puntaje o un título que se reconoce, lo cual actualmente no es posible, porque no se tienen los sistemas integrados y, por lo tanto, la CRA se ve obligada a buscar la información y a responder solo las solicitudes directas de las personas por las mismas acciones que hay que desarrollar.

Informa que lo anterior es una de las tareas que queda pendiente porque en el momento en que se tenga un sistema informático cruzado entre las distintas instancias, muchos de los procesos institucionales se van a unir, por ejemplo, la evaluación del desempeño va a dar los insumos para las calificaciones de la actividad académica, y esos resultados pueden verse reflejados de una vez en el mérito académico, pero eso requiere de los sistemas informáticos, por eso es fundamental que eso se mantenga como una prioridad para la Administración (el desarrollo de esos sistemas informáticos).

- **Artículo 42. Experiencia académica.** Se modifica para eliminar la mención entre los requisitos para ascenso a la experiencia universitaria y precisar que esta se vincula con los trabajos publicados y las obras académicas y profesionales, así como con el tiempo servido, las evaluaciones de la labor académica e idiomas. Esto por cuanto, el ajuste que se hace a la variable tiempo servido incorporaría la experiencia universitaria, la cual, va más allá de la docencia directa, integrando las tres actividades sustantivas.
- **Artículo 42 bis, inciso a). Trabajos escritos.** A pesar de no ser el foco de las modificaciones actuales, pero, en virtud de las discusiones sostenidas con la CRA se consideró oportuno incorporar los siguientes cambios:

Punto ii. Trabajos en proceso de publicación: Se incluye la obligación de contar con el identificador digital del objeto (número doi) ya que es un elemento que asegura la identificación de la publicación y su permanencia. Además, se restringe la presentación de trabajos en los cuales la persona autora funge como editora y autora en una revista, debido al conflicto de interés que suscita esta práctica.

Punto iii. Revistas electrónicas. Se eliminan los criterios que debían cumplir las revistas electrónicas, de manera que sea la propia CRA, el órgano encargado de establecerlos de acuerdo con el conocimiento y la experiencia acumulada en el campo.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE FALLAS desea precisar que todos esos criterios que se eliminaron respondían al contexto de lo que era una revista hace 20 o 30 años; entonces, eso necesitaba esa actualización y lo que se dispone es que se realice a través de los lineamientos y directrices que establece la CRA.

Punto iv. Ponencias. Se incluye la obligación de que la publicación esté avala por un comité editorial que analice la pertinencia y calidad de los trabajos.

Párrafo final nuevo. Trabajos no evaluables. Se amplía el tipo de trabajos que por sus características no reúnen las condiciones de mérito para ser considerados evaluables para ascenso.

- **Artículo 44. Definición de tiempo servido.** Se ajusta la definición de tiempo servido para incorporar la experiencia en instituciones académicas y en las tres actividades sustantivas, de forma que este dejara de estar vinculado a la actividad de la docencia.
- **Artículo 47. Condiciones para ascenso.** A pesar de no ser el foco de las modificaciones actuales, pero, en virtud de las discusiones sostenidas con la CRA se consideró oportuno incorporar los siguientes cambios:

Inciso c). Tiempo de servicio. Se elimina este rubro de mérito académico, ya que su conceptualización guarda semejanza con incentivos asociados a la antigüedad, por ejemplo, el incentivo de anualidad, tal y como era concebida antes de los cambios en la legislación sobre Empleo Público. Es decir, se otorgaba

para reconocer la experiencia adquirida en las labores académicas durante un año de servicio. En la actualidad, la anualidad en el sector público requiere para reconocerse una evaluación del desempeño, según lo regulado por la Ley de Fortalecimiento de las finanzas públicas. En consecuencia, dado que es contrario a la razonabilidad y la proporcionalidad mantener este rubro y un incentivo análogo, se optó por redistribuir los puntos asociados dentro del rubro de labor académica, el cual si exige una evaluación para su reconocimiento.

Inciso ch). Labor académica. Se rompe el tope establecido de hasta 12 puntos y se define un puntaje de hasta 23 puntos, redistribuido entre 10 por docencia, 8 por acción social y 5 por investigación. De esta manera se reconoce el esfuerzo del profesorado en todas las actividades sustantivas. Por otra parte, se modifica la periodicidad de la evaluación, ahora esta deberá efectuarse cada cinco años, o bien, cuando la persona docente haya hecho méritos para ascender, tanto de categoría como dentro de las escalas en cada una de ellas.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE FALLAS expresa que este es uno de los cambios que, si se tuviera un sistema integrado y digitalizado, con la evaluación del desempeño año a año, se podría, de forma automática, actualizar en esta evaluación de la labor académica; entonces, esta es una de las tareas que una vez se tengan esos sistemas digitales y que se haya logrado integrar, el CU deberá volver a analizar para hacer esa integración, es decir, que no solo se realice a solicitud del docente, sino que esa evaluación de labor académica sea algo continuo, dinámico, año a año.

Inciso e). Idiomas. Se incluye la posibilidad de otorgar puntaje por el dominio de la Lengua de Señas Costarricense debido a lo dispuesto por la Ley n.º 9822, así como por la experiencia acumulada de la Escuela de Orientación y Educación Especial, mediante el Programa Progresas.

Inciso f). Dirección académica superior. Se modifica el requisito de tiempo completo definido anteriormente para recibir puntaje por ejercer puesto de dirección, de manera que se pueda incluir a las direcciones de unidades académicas de investigación. Además, la evaluación se asocia al desempeño laboral de la persona en el ejercicio del cargo.

Artículo 52. Carga académica. Se incorpora un nuevo inciso que contenga como principio explicito la orientación para que las direcciones de las unidades académicas al distribuir las cargas académicas tomen en consideración las tres actividades sustantivas, con base en las políticas institucionales, así como la planificación estratégica institucional y la efectuada por la unidad académica.

- **Transitorios.** Se adicionan dos transitorios. El primero permite mantener las condiciones de traslado de categorías a quienes aun cuentan con el grado de licenciatura en aquellas categorías distintas al profesor instructor. El segundo, regula las condiciones necesarias para incorporar la Lengua de Señas Costarricense como uno de los idiomas evaluables en Régimen académico.

9. El artículo 30, inciso k), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* establece que es función del Consejo Universitario:

- k) *Aprobar o promulgar los reglamentos generales para el funcionamiento de la Universidad de Costa Rica, después de transcurridos al menos 30 días hábiles de la publicación del proyecto en la Gaceta Universitaria (...).*

ACUERDA

Publicar en consulta, a la comunidad universitaria, la reforma a los artículos 8; 8 ter, incisos d) e i); 10 bis; 12; 13; 14; 32A, inciso c); 41; 42; 42 bis, inciso a) y adición de un párrafo final; 44; 47, incisos c), ch), e) y f); 52, nuevo inciso h) y dos transitorios del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, para que se lea de la siguiente manera:

EL DR. GERMÁN VIDAURRE FALLAS procede a la lectura de las propuestas de reforma. Aclara que, como se ha hecho anteriormente, la columna izquierda muestra el texto vigente y la columna derecha la propuesta de modificación, por lo que solo leerá la columna derecha.

Texto vigente del <i>Reglamento de Régimen académico y servicio docente</i>	Propuestas de reforma al <i>Reglamento de Régimen académico y servicio docente</i>
ARTÍCULO 8. La Comisión de Régimen Académico estará integrada por dos miembros de cada una de las áreas establecidas en el <i>Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica</i>, quienes serán nombrados por el Consejo Universitario por un periodo de cuatro años y podrán ser reelegidos por una sola vez consecutiva. Para ser miembro de la Comisión de Régimen Académico se requerirá ostentar la categoría de catedrático y poseer al menos 25 puntos en el rubro de producción académica, artística o didáctica. La Comisión sesionará al menos dos veces por semana. La totalidad de los miembros de la Comisión nombrará a uno de sus integrantes en el cargo de presidente por un periodo de un año, con posibilidad de reelecciones sucesivas por plazos iguales. Las ausencias de la presidencia serán cubiertas por el miembro que la Comisión designe. Tendrá derecho a participar en las sesiones de la Comisión, con voto, únicamente uno de los dos representantes de cada Área, incluida la persona que ocupa la presidencia.	ARTÍCULO 8. La Comisión de Régimen Académico estará integrada por dos miembros de cada una de las áreas establecidas en el Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica, quienes serán nombrados por el Consejo Universitario por un periodo de cuatro años y podrán ser reelegidos por una sola vez consecutiva. Para ser miembro de la Comisión de Régimen Académico se requerirá ostentar la categoría de catedrático y poseer al menos 25 puntos en el rubro de producción académica, artística o didáctica. La Comisión sesionará al menos dos veces por semana <u>una vez al mes</u>. La totalidad de los miembros de la Comisión nombrará a uno de sus integrantes en el cargo de presidente por un periodo de un año, con posibilidad de reelecciones sucesivas por plazos iguales. Las ausencias de la presidencia serán cubiertas por el miembro que la Comisión designe. Tendrá derecho a participar en las sesiones de la Comisión, con voto, únicamente uno de los dos representantes de cada área, incluida la persona que ocupa la
Corresponderá a los dos representantes de cada Área coordinar el cumplimiento de su obligación de asistir a las sesiones de la Comisión. En caso de que no exista acuerdo entre los representantes, el presidente de la Comisión de Régimen Académico definirá a cuáles sesiones asistirá cada uno de los miembros, respetando la participación equitativa en el número de sesiones. El quórum para sesionar será la mayoría absoluta (mitad más fracción) de sus integrantes con derecho a voto. La Comisión de Régimen Académico tiene a cargo el archivo académico sobre los procesos de su competencia y recibirá apoyo administrativo del Centro de Evaluación Académica de la Vicerrectoría de Docencia.	presidencia. Corresponderá a los dos representantes de cada Área coordinar el cumplimiento de su obligación de asistir a las sesiones de la Comisión. En caso de que no exista acuerdo entre los representantes, el presidente <u>la persona que ocupa la presidencia</u> de la Comisión de Régimen Académico definirá a cuáles sesiones asistirá cada uno de los miembros, respetando la participación equitativa en el número de sesiones. El quórum para sesionar será la mayoría absoluta (mitad más fracción) de sus integrantes con derecho a voto. La Comisión de Régimen Académico tiene a cargo el archivo académico sobre los procesos de su competencia y recibirá apoyo administrativo del Centro de Evaluación Académica de la Vicerrectoría de Docencia.
ARTÍCULO 8 ter. Son funciones de la Comisión de Régimen Académico las siguientes: (...) d) Aprobar los indicadores específicos de evaluación de obras por área académica, a propuesta del consejo asesor del área.	ARTÍCULO 8 ter. Son funciones de la Comisión de Régimen Académico las siguientes: (...) d) Aprobar los <u>criterios e</u> indicadores específicos de evaluación <u>de los trabajos publicados y</u> de obras <u>tanto</u> por área académica <u>como por actividad sustantiva</u>, a propuesta del consejo asesor de área.

(...) i) Evaluar periódicamente la pertinencia de los criterios institucionales de evaluación de la labor académica, así como los indicadores e instrumentos utilizados. (...).	(...) i) Evaluar periódicamente la pertinencia de los criterios institucionales de evaluación de la labor académica, así como los indicadores e instrumentos utilizados, <u>al menos cada cinco años, la pertinencia de los criterios, indicadores e instrumentos de evaluación de los trabajos publicados y de las obras tanto por área académica como por actividad sustantiva.</u> (...).
ARTÍCULO 10 bis. Desarrollo académico. La Universidad de Costa Rica, mediante la Vicerrectoría de Docencia, en coordinación con las unidades académicas, propiciará las actividades necesarias para fortalecer el desarrollo académico del personal docente de la Institución. Las otras Vicerrectorías colaborarán con este proceso, en su ámbito de acción.	ARTÍCULO 10 bis. Desarrollo académico. La Universidad de Costa Rica, mediante la Vicerrectorías de Docencia, <u>Acción Social e Investigación</u>, en coordinación con las unidades académicas, propiciarán <u>programas, proyectos y</u> las actividades necesarias para fortalecer el desarrollo académico del personal docente de la Institución. Las otras Vicerrectorías colaborarán con este proceso, en su ámbito de acción.
ARTÍCULO 12. a) Para ser Profesor Adjunto se requiere ser al menos Licenciado o tener un grado o título equivalente a una especialidad de posgrado sobre el Bachillerato Universitario debidamente reconocidos por la Universidad de Costa Rica y haber servido a la Institución por lo menos tres años como docente. Se ascenderá a esta categoría según las disposiciones de este Reglamento. b) El Profesor Adjunto no será inamovible.	ARTÍCULO 12. a) Para ser Profesor Adjunto se requiere ser al menos Licenciado <u>el grado de maestría</u> o tener un grado o título equivalente a una especialidad de posgrado sobre el Bachillerato Universitario debidamente reconocidos por la Universidad de Costa Rica y haber servido a la Institución por lo menos tres años como docente. Se ascenderá a esta categoría según las disposiciones de este Reglamento. b) El Profesor Adjunto no será inamovible, <u>salvo lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Académico y lo indicado en el artículo 50 del Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario.</u>

EL DR. GERMÁN VIDAURRE FALLAS pregunta al Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera si hace una pausa o continúa con la lectura.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA indica que puede continuar ya que los cambios son pequeños.

Texto vigente del <i>Reglamento de Régimen académico y servicio docente</i>	Propuestas de reforma al <i>Reglamento de Régimen académico y servicio docente</i>
ARTÍCULO 13. a) Para ser Profesor Asociado se requiere ser al menos Licenciado o tener un grado o título equivalente a una especialidad de posgrado sobre el Bachillerato	ARTÍCULO 13. a) Para ser Profesor Asociado se requiere ser al menos Licenciado <u>el grado de maestría</u> o tener un grado o título equivalente a una especialidad de posgrado sobre

Texto vigente del <i>Reglamento de Régimen académico y servicio docente</i>	Propuestas de reforma al <i>Reglamento de Régimen académico y servicio docente</i>
Universitario debidamente reconocidos por la Universidad de Costa Rica y haber servido en una Institución de Educación Superior Universitaria de reconocido prestigio, por lo menos seis años como Profesor y de los cuales, por lo menos tres años en la Universidad de Costa Rica. Se ascenderá a esta categoría según las disposiciones de este Reglamento. b) El Profesor Asociado será inamovible, salvo lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Académico.	el Bachillerato Universitario debidamente reconocidos por la Universidad de Costa Rica y haber servido en una Institución de Educación Superior Universitaria de reconocido prestigio, por lo menos seis años como Profesor y de los cuales, por lo menos tres años en la Universidad de Costa Rica. Se ascenderá a esta categoría según las disposiciones de este Reglamento. b) El Profesor Asociado será inamovible, salvo lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Académico <u>y lo indicado en el artículo 50 del Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario.</u>
ARTÍCULO 14. a) La categoría de Catedrático representa la mayor distinción que pueda alcanzarse en la Universidad de Costa Rica. Solo se otorgará a quienes hayan demostrado excelencia académica de acuerdo con este Reglamento. b) El Catedrático es un graduado universitario con el grado mínimo de Licenciado o con un grado o título equivalente a una especialidad de posgrado sobre el Bachillerato Universitario, debidamente reconocido por la Universidad de Costa Rica, que ha servido como profesor no menos de quince años en una institución de educación superior universitaria de reconocido prestigio. Este plazo podría reducirse a doce años para quienes hayan obtenido un doctorado académico debidamente reconocido por el Sistema de Estudios de Posgrado. De los plazos establecidos, por lo menos siete años deben corresponder a servicio en la Universidad de Costa Rica. c) El Catedrático será inamovible, salvo lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Académico.	ARTÍCULO 14. a) La categoría de Catedrático representa la mayor distinción que pueda alcanzarse en la Universidad de Costa Rica. Solo se otorgará a quienes hayan demostrado excelencia académica de acuerdo con este Reglamento. b) El Catedrático es un graduado universitario con el grado mínimo de Licenciado <u>maestría</u> o con un grado o título equivalente a una especialidad de posgrado sobre el Bachillerato Universitario, debidamente reconocido por la Universidad de Costa Rica, que ha servido como profesor no menos de quince años en una institución de educación superior universitaria de reconocido prestigio. Este plazo podría reducirse a doce años para quienes hayan obtenido un doctorado académico debidamente reconocido por el Sistema de Estudios de Posgrado. De los plazos establecidos, por lo menos siete años deben corresponder a servicio en la Universidad de Costa Rica. c) El Catedrático será inamovible, salvo lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Académico <u>y lo indicado en el artículo 50 del Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario.</u>
ARTÍCULO 32A. Apertura del concurso a) <u>Pasos preparatorios</u> El acto inicial de abrir un concurso lo realizará quien ocupe el decanato de una facultad no dividida en escuelas o quien ocupe la dirección de una unidad académica. Para ello se requiere la comprobación	ARTÍCULO 32A. Apertura del concurso a) <u>Pasos preparatorios</u> El acto inicial de abrir un concurso lo realizará quien ocupe el decanato de una facultad no dividida en escuelas o quien ocupe la dirección de una unidad académica. Para ello se requiere la comprobación

Texto vigente del Reglamento de Régimen académico y servicio docente	Propuestas de reforma al Reglamento de Régimen académico y servicio docente
de la partida presupuestaria, de conformidad con la planificación académica a mediano y largo plazo, y la aprobación de la asamblea de facultad, de sede o de escuela, cuya resolución será firme. Mediante acuerdo de su asamblea, la unidad académica podrá restringir la participación en el concurso de antecedentes, exclusivamente, a docentes que estén laborando en la Universidad de Costa Rica. En esa misma sesión de aprobación, o en otra convocada al efecto, la asamblea establecerá los requisitos que se publicarán en el cartel. (...)	de la partida presupuestaria, de conformidad con la planificación académica a mediano y largo plazo, y la aprobación de la asamblea de facultad, de sede o de escuela, cuya resolución será firme. Mediante acuerdo de su asamblea, la unidad académica podrá restringir la participación en el concurso de antecedentes, exclusivamente, a docentes que estén laborando en la Universidad de Costa Rica, <u>así como establecer criterios técnicos que permitan implementar acciones afirmativas hacia grupos poblacionales en desventaja social, en razón de los estudios pertinentes y de la planificación a mediano plazo de las unidades académicas.</u> En esa misma sesión de aprobación, o en otra convocada al efecto, la asamblea establecerá los requisitos que se publicarán en el cartel. (...).
ARTÍCULO 33A. Preselección Académica (...). c) <u>Calificación</u> i. La Comisión Calificadora se regirá por los criterios de valoración y calificación que establece el presente Reglamento; el puntaje correspondiente a la evaluación de la labor académica (artículos 45 y 47 ch) no se tomará en cuenta. En el caso de los candidatos o candidatas que posean publicaciones, obra profesional, artística o didáctica previamente calificadas por la Comisión de Régimen Académico, el puntaje asignado por esta prevalecerá en este procedimiento. El puntaje asignado por la Comisión Calificadora solo se utilizará para efectos del concurso de antecedentes en cuestión. Únicamente será preseleccionado el oferente o la oferente que obtenga al menos 30 puntos en esos rubros. (...).	ARTÍCULO 33A. Preselección Académica (...). c) <u>Calificación</u> i. La Comisión Calificadora se regirá por los criterios de valoración y calificación que establece el presente Reglamento; el puntaje correspondiente a la evaluación de la labor académica (artículos 45 y 47 ch) <u>no se tomará en cuenta, así como las evaluaciones del desempeño laboral, siempre que la persona haya sido evaluada en esos rubros. El cartel deberá definir la ponderación correspondiente, según las directrices de la Vicerrectoría de Docencia y los resultados de las calificaciones de las personas candidatas.</u> En el caso de los candidatos o candidatas que posean publicaciones, obra profesional, artística o didáctica previamente calificadas por la Comisión de Régimen Académico, el puntaje asignado por esta prevalecerá en este procedimiento. El puntaje asignado por la Comisión Calificadora solo se utilizará para efectos del concurso de antecedentes en cuestión. Únicamente será preseleccionado el oferente o la oferente que obtenga al menos 30 puntos en esos rubros. (...).

Texto vigente del Reglamento de Régimen académico y servicio docente	Propuestas de reforma al Reglamento de Régimen académico y servicio docente
ARTÍCULO 41. Solicitud para ascenso Cuando la persona docente considere haber completado los requisitos necesarios para su ascenso, podrá solicitarlo a la Comisión de Régimen Académico. Para tales efectos, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 61, la persona deberá aportar los siguientes documentos: a. Solicitud dirigida a la persona que ocupa la presidencia de la Comisión de Régimen Académico. b. Dos copias del curriculum vitae y una fotografía reciente. c. Para personas graduadas en la Universidad de Costa Rica o en otras instituciones miembros del Convenio de Coordinación de la Educación Superior Estatal en Costa Rica: fotocopia del diploma con el grado más alto alcanzado en el campo correspondiente; también se puede presentar fotocopia de diploma con el grado más alto alcanzado en otro campo. Para las personas graduadas de instituciones que no son miembros del mencionado Convenio: certificación de la Oficina de Registro del reconocimiento, de la asignación de grado o de la equiparación hecha por la Universidad de Costa Rica. Estas certificaciones formarán parte del Archivo Académico. ch. Certificaciones de tiempo servido: i. En la Universidad de Costa Rica, expedida por la Oficina de Recursos Humanos con el detalle de la experiencia universitaria.	ARTÍCULO 41. Solicitud para ascenso <u>o actualización de puntaje</u> Cuando la persona docente considere haber completado los requisitos necesarios para su ascenso <u>o requiera actualizar el puntaje</u>, podrá solicitarlo a la Comisión de Régimen Académico. Para tales efectos, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 61, la persona deberá aportar los siguientes documentos: <u>seguir las directrices establecidas por la mencionada Comisión.</u> <u>La información de la persona solicitante se tomará del expediente laboral digitalizado en el portal de la Universidad de Costa Rica u otras instancias institucionales, por tal motivo es responsabilidad de la persona docente tener dicha información actualizada al momento de presentar su solicitud.</u> a. Solicitud dirigida a la persona que ocupa la presidencia de la Comisión de Régimen Académico. b. Dos copias del curriculum vitae y una fotografía reciente. c. Para personas graduadas en la Universidad de Costa Rica o en otras instituciones miembros del Convenio de Coordinación de la Educación Superior Estatal en Costa Rica: fotocopia del diploma con el grado más alto alcanzado en el campo correspondiente; también se puede presentar fotocopia de diploma con el grado más alto alcanzado en otro campo. Para las personas graduadas de instituciones que no son miembros del mencionado Convenio: certificación de la Oficina de Registro del reconocimiento, de la asignación de grado o de la equiparación hecha por la Universidad de Costa Rica. Estas certificaciones formarán parte del Archivo Académico. ch. Certificaciones de tiempo servido: i. En la Universidad de Costa Rica, expedida por la Oficina de Recursos Humanos con el detalle de la experiencia universitaria.

Texto vigente del <i>Reglamento de Régimen académico y servicio docente</i>	Propuestas de reforma al <i>Reglamento de Régimen académico y servicio docente</i>
ii. En otras instituciones de educación superior del país, debidamente autenticadas por el vicerrector o la vicerrectora de Docencia correspondiente. Si la experiencia anterior fue realizada en universidades extranjeras, deberá aportar las constancias correspondientes debidamente autenticadas por las autoridades del país donde se realizaron las actividades y por el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto de Costa Rica. iii. Del tiempo que ha disfrutado de una beca para estudios de posgrado otorgada o administrada por la Universidad de Costa Rica después de su ingreso al Régimen Académico. Esta certificación será emitida por la Oficina de Asuntos Internacionales y Cooperación Externa.	ii. En otras instituciones de educación superior del país, debidamente autenticadas por el vicerrector o la vicerrectora de Docencia correspondiente. Si la experiencia anterior fue realizada en universidades extranjeras, deberá aportar las constancias correspondientes debidamente autenticadas por las autoridades del país donde se realizaron las actividades y por el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto de Costa Rica. iii. Del tiempo que ha disfrutado de una beca para estudios de posgrado otorgada o administrada por la Universidad de Costa Rica después de su ingreso al Régimen Académico. Esta certificación será emitida por la Oficina de Asuntos Internacionales y Cooperación Externa.
d. Un ejemplar de cada trabajo publicado (libro, revista, separata) u otros trabajos escritos divulgados que reflejen labor académica de alta calidad. Evidencia de obra profesional, artística o didáctica de valor y alta calidad. Todo lo anterior será evaluado conforme a los lineamientos del artículo 42 bis del presente reglamento. Las publicaciones, obras profesionales o didácticas, excepto la obra artística, pasarán a formar parte del acervo universitario y se elaborará una base de datos en el SIBDI. En el caso de la obra artística, se conservará una prueba idónea que acredite su existencia. Se exceptúan aquellos documentos considerados confidenciales por la Comisión a solicitud de la persona interesada. e. Certificación de sus conocimientos en idiomas clásicos y modernos emitida respectivamente por la Escuela de Filología, Lingüística y Literatura, o la Escuela de Lenguas Modernas. f. Los estudios de posgrado debidamente reconocidos por el SEP deberán comprobarse mediante certificación de la Oficina de Registro e Información. g. La Comisión solicitará de oficio a los vicerrectores o a las vicerrectoras de Docencia, Investigación y Acción Social los informes de las evaluaciones hechas a la persona docente.	d. Un ejemplar de cada trabajo publicado (libro, revista, separata) u otros trabajos escritos divulgados que reflejen labor académica de alta calidad. Evidencia de obra profesional, artística o didáctica de valor y alta calidad. Todo lo anterior será evaluado conforme a los lineamientos del artículo 42 bis del presente reglamento. Las publicaciones, obras profesionales o didácticas, excepto la obra artística, pasarán a formar parte del acervo universitario y se elaborará una base de datos en el SIBDI. En el caso de la obra artística, se conservará una prueba idónea que acredite su existencia. Se exceptúan aquellos documentos considerados confidenciales por la Comisión a solicitud de la persona interesada. e. Certificación de sus conocimientos en idiomas clásicos y modernos emitida respectivamente por la Escuela de Filología, Lingüística y Literatura, o la Escuela de Lenguas Modernas. f. Los estudios de posgrado debidamente reconocidos por el SEP deberán comprobarse mediante certificación de la Oficina de Registro e Información.³ g. La Comisión solicitará de oficio a los vicerrectores o a las vicerrectoras de Docencia, Investigación y Acción Social los informes de las evaluaciones hechas a la persona docente.

Texto vigente del Reglamento de Régimen académico y servicio docente	Propuestas de reforma al Reglamento de Régimen académico y servicio docente
Cuando la Comisión de Régimen Académico dictamine que un profesor o una profesora ha cumplido con los requisitos para ascender de categoría, excepto el de tiempo de servicio, declarará que automáticamente asciende de categoría al cumplirse este requisito, sin que por ello tenga que mediar una nueva solicitud de ascenso por parte del profesor o la profesora.	Cuando la Comisión de Régimen Académico dictamine que un profesor o una profesora ha cumplido con los requisitos para ascender de categoría, excepto el de tiempo de servicio, declarará que automáticamente asciende de categoría al cumplirse este requisito, sin que por ello tenga que mediar una nueva solicitud de ascenso por parte del profesor o la profesora.
ARTÍCULO 42. Para el ascenso en el Régimen, la Comisión tomará en cuenta lo siguiente: a. Condición académica. b. Tiempo de servicio en la docencia universitaria. c. La evaluación del profesor en la docencia, la investigación y la acción social, de conformidad con lo establecido en el artículo 45 de este Reglamento. ch Experiencia universitaria, publicaciones, obras artísticas, didácticas o profesionales calificadas. d. Conocimiento de idiomas.	ARTÍCULO 42. Para el ascenso en el Régimen, la Comisión tomará en cuenta <u>la experiencia académica, mediante</u> lo siguiente: a. Condición académica. b. Tiempo de servicio en la docencia universitaria <u>labores académicas en instituciones de reconocido prestigio.</u> c. La evaluación del profesor en la docencia, la investigación y la acción social, de conformidad con lo establecido en el artículo 45 de este Reglamento. ch. Experiencia universitaria, publicaciones, obras artísticas, didácticas o profesionales calificadas. <u>Los trabajos publicados y obras emanadas de la labor académica y profesional.</u> d. Conocimiento de idiomas.
ARTÍCULO 42 bis. Los trabajos publicados y obras emanadas de la labor académica y profesional, se tomarán en cuenta cuando reúnan las siguientes características: <u>Trabajos escritos:</u> i. Trabajos publicados: Libros o artículos aprobados por un comité editorial, o su equivalente, constituido por especialistas. ii. Trabajos en proceso de publicación: Únicamente se admitirán los libros aceptados en forma definitiva por casas editoriales debidamente reconocidas y los artículos formalmente aceptados para su publicación por los comités editoriales de revistas indexadas internacionalmente. En ambos casos, la certificación deberá indicar el número, volumen, edición, fecha de publicación, según corresponda.	ARTÍCULO 42 bis. Los trabajos publicados y obras emanadas de la labor académica y profesional <u>derivados de las actividades sustantivas,</u> se tomarán en cuenta cuando reúnan las siguientes características: a. Trabajos escritos: i. Trabajos publicados: Libros o artículos aprobados por un comité editorial, o su equivalente, constituido por especialistas. ii. Trabajos en proceso de publicación: Únicamente se admitirán los libros aceptados en forma definitiva por casas editoriales debidamente reconocidas y los artículos formalmente aceptados para su publicación por los comités editoriales de revistas indexadas internacionalmente. En ambos casos, la certificación deberá indicar el número, volumen, edición, fecha de publicación <u>o el identificador digital del objeto (número doi) asignado al documento,</u> según corresponda. <u>No serán ponderables aquellas obras en cuya elaboración las personas autoras participen en la doble función de editor/autor.</u>

Texto vigente del <i>Reglamento de Régimen académico y servicio docente</i>	Propuestas de reforma al <i>Reglamento de Régimen académico y servicio docente</i>
iii. Revistas electrónicas: Serán valorados los trabajos publicados en las revistas en formato digital que cumplan con las siguientes características: - La entidad editora y dirección electrónica (URL) deben aparecer en la página de presentación, la cual debe estar accesible, así como su correo electrónico; - Mencionar la persona directora o responsable científico y el comité editorial; - Hacer mención de la periodicidad o número mínimo de trabajos publicados por año; - Tener una tabla de contenidos con un sumario de la última entrega; - Mencionar los números publicados; - Tener un enlace o acceso a los artículos completos publicados en números anteriores; - Mostrar la afiliación de los autores o autoras y su dirección electrónica; - Contar con indexación (ISSN); - Mostrar cumplimiento de la periodicidad. iv. Ponencias: Se valorarán aquellos trabajos en extenso presentados en congresos, seminarios o similares, revisados por pares académicos, cuando dichos trabajos estén publicados en su versión completa en medios electrónicos o impresos, tanto de instituciones académicas como profesionales o de reconocidas casas editoriales. No se otorgará puntaje a notas misceláneas, artículos periodísticos, borradores de ponencias, conferencias de cursos. (...)	iii. Revistas electrónicas: Serán valorados los trabajos publicados en las revistas en formato digital que cumplan con las siguientes características: <u>los criterios establecidos por la Comisión de Régimen Académico.</u> = La entidad editora y dirección electrónica (URL) deben aparecer en la página de presentación, la cual debe estar accesible, así como su correo electrónico; = Mencionar la persona directora o responsable científico y el comité editorial; = Hacer mención de la periodicidad o número mínimo de trabajos publicados por año; = Tener una tabla de contenidos con un sumario de la última entrega; = Mencionar los números publicados; = Tener un enlace o acceso a los artículos completos publicados en números anteriores; = Mostrar la afiliación de los autores o autoras y su dirección electrónica; = Contar con indexación (ISSN); = Mostrar cumplimiento de la periodicidad. iv. Ponencias: Se valorarán aquellos trabajos en extenso presentados en congresos, seminarios o similares, revisados por pares académicos, cuando dichos trabajos estén publicados en su versión completa en medios electrónicos o impresos, tanto de instituciones académicas como profesionales o de reconocidas casas editoriales. <u>En dicha publicación deberá constar la composición del comité editorial.</u> No se otorgará puntaje a <u>un mismo artículo evaluado en español por su traducción a otro idioma</u>, notas misceláneas <u>o editoriales</u>, artículos periodísticos, borradores de ponencias, conferencias de cursos, <u>resúmenes de congresos, reseñas o presentaciones de libros, u otros con características análogas a criterio de la Comisión de Régimen Académico.</u> (...).

Texto vigente del <i>Reglamento de Régimen académico y servicio docente</i>	Propuestas de reforma al <i>Reglamento de Régimen académico y servicio docente</i>
e. Eliminado.	e. Eliminado. <u>La Comisión de Régimen Académico utilizará métricas o evaluaciones para definir la calidad de los medios de divulgación de los trabajos y las obras, estos deben estar disponibles para consulta de la comunidad universitaria.</u>
ARTÍCULO 44. Se acreditará como tiempo servido para efectos de este Reglamento: a. El que se cumpla en la Universidad de Costa Rica, incluyendo el servicio como Profesor Interino, Invitado o Visitante o el empleado por un profesor de la Universidad cuando realiza bajo contrato con la Universidad, estudios universitarios de posgrado o de especialización y el que haya servido como profesor en propiedad, un mínimo de cinco años en otra institución de nivel superior de reconocido prestigio, a juicio del Vicerrector de Docencia. b. El reconocimiento del tiempo servido en otra institución, para efectos de ascenso, no significará reconocimiento para efectos de ajustes de sueldo por motivo de antigüedad, excepto en los casos en que el profesor haya servido en alguna institución de educación superior universitaria estatal costarricense.	ARTÍCULO 44. Se acreditará como tiempo servido <u>en la academia</u> para efectos de este Reglamento: a. El que se cumpla en la Universidad de Costa Rica, incluyendo el servicio como Profesor Interino, Invitado o Visitante o el empleado por un profesor de la Universidad cuando realiza bajo contrato con la Universidad, estudios universitarios de posgrado o de especialización y el que haya servido como profesor en propiedad, un mínimo de cinco años en otra institución de nivel superior de reconocido prestigio, a juicio del Vicerrector de Docencia. <u>El tiempo servido puede haberse desempeñado en cualquiera de las actividades sustantivas de la Institución.</u> b. El reconocimiento del tiempo servido <u>reconocido por haber laborado</u> en otra institución <u>académica. Este</u> para efectos de ascenso no significará reconocimiento para efectos de ajustes de sueldo por motivo de antigüedad, excepto en los casos en que el profesor <u>se</u> haya servido en alguna institución de educación superior universitaria estatal costarricense <u>y proceda legalmente su pago.</u>
ARTÍCULO 47. Las condiciones que deben tomarse en cuenta para el ascenso, serán objeto de la siguiente valoración: (...) c. Tiempo de servicio Se reconocerán 2 unidades por cada año de servicio, hasta un máximo de 20 puntos. (...) ch. Labor Académica	ARTÍCULO 47. Las condiciones que deben tomarse en cuenta para el ascenso, serán objeto de la siguiente valoración: (...) c. Tiempo de servicio Se reconocerán 2 unidades por cada año de servicio, hasta un máximo de 20 puntos. (...) ch. Labor Académica

Texto vigente del <i>Reglamento de Régimen académico y servicio docente</i>	Propuestas de reforma al <i>Reglamento de Régimen académico y servicio docente</i>
Se podrá otorgar hasta un máximo combinado de 12 puntos por la evaluación de la labor académica del profesor: 10 puntos para docencia, 3 puntos para investigación y 3 puntos para acción social. En todos los casos las evaluaciones provenientes de la Vicerrectoría correspondiente se reportarán en números enteros de cero a diez. Para la docencia: Calificaciones menores de 7: sin puntos Calificación 7: equivale a 7 puntos Calificación 8: equivale a 8 puntos Calificación 9: equivale a 9 puntos Calificación 10: equivale a 10 puntos Para la investigación y la acción social: Calificaciones menores de 8: sin puntos. Calificación 8: equivale a 1 punto Calificación 9: equivale a 2 puntos Calificación 10: equivale a 3 puntos El cómputo anterior deberá revisarse cada vez que el profesor aspire a una nueva categoría. Para ascender de categoría en Régimen Académico, deberá obtener un mínimo de 7 puntos en la calificación de docencia. Cada Vicerrectoría elaborará sus propias normas de evaluación para proceder a asignar estas calificaciones, mediante la aplicación de instrumentos de medición adecuados para cada área.	Se podrá otorgar hasta un máximo combinado de 12 23 puntos por la evaluación de la labor académica del profesor: <u>distribuidos en</u> 10 puntos para docencia, 3 5 8 puntos para investigación y 3 8 puntos para acción social. En todos los casos las evaluaciones provenientes de la Vicerrectoría correspondiente se reportarán en números enteros de cero a diez, <u>en fracciones con un dígito, de conformidad con la base de conversión para calcular el puntaje por asignar. Las calificaciones menores a 7.0 no se consideran para efectos de sumar puntaje en este rubro.</u> Para la docencia: Calificaciones menores de 7: sin puntos Calificación 7: equivale a 7 puntos Calificación 8: equivale a 8 puntos Calificación 9: equivale a 9 puntos Calificación 10: equivale a 10 puntos Para la investigación y la acción social: Calificaciones menores de 8: sin puntos Calificación 8: equivale a 1 puntos Calificación 9: equivale a 2 puntos Calificación 10: equivale a 3 puntos El cómputo anterior deberá revisarse cada vez que el profesor la persona docente aspire a una nueva categoría <u>o escala asociada a esta, según el régimen salarial de la Universidad.</u> Para ascender de categoría en Régimen Académico, deberá obtener un mínimo de 7 8 puntos en la calificación de docencia. Cada Vicerrectoría elaborará sus propias normas de evaluación para proceder a asignar estas calificaciones, mediante la aplicación de <u>categorías e</u> instrumentos de medición adecuados para cada área <u>actividad.</u> <u>Estas deben evaluar a las personas docentes que en un periodo de cinco años se mantengan sin una evaluación de su labor académica, de manera que los resultados obtenidos actualicen el puntaje final en este rubro.</u>

Texto vigente del Reglamento de Régimen académico y servicio docente	Propuestas de reforma al Reglamento de Régimen académico y servicio docente
(...) e. Idiomas. Se adjudicarán hasta tres puntos por cada idioma en el cual la Universidad tenga especialistas y esté en capacidad de realizar exámenes, con exclusión de la lengua materna. La certificación será extendida por la Escuela de Lenguas Modernas o por la Escuela de Filología, Lingüística y Literatura, según corresponda. La asignación de puntaje será de acuerdo con la siguiente escala: • Un punto por conocimiento y manejo de las estructuras básicas del idioma. • Dos puntos por conocimiento y manejo de estructuras más complejas del idioma. • Tres puntos por dominio completo de comprensión y producción en el idioma. En el caso de que la persona haya obtenido un título de Maestría o de Doctorado y realizado sus estudios y tesis en el idioma de otro país, se le otorgará, de oficio, los 3 puntos por conocimiento de idioma. Se excluye de esta valoración la lengua materna. Para tener derecho al ascenso por el rubro de idiomas, los valores numéricos mínimos que se necesitan son los siguientes: Para Profesor Adjunto 1 punto Para Profesor Asociado 2 puntos Para Catedrático 3 puntos, de los cuales al menos dos de ellos deben ser en un mismo idioma.	Cada Vicerrectoría elaborará sus propias normas de evaluación para proceder a asignar estas calificaciones, mediante la aplicación de <u>categorias e</u> instrumentos de medición adecuados para cada área <u>actividad</u>. <u>Estas deben evaluar a las personas docentes que en un periodo de cinco años se mantengan sin una evaluación de su labor académica, de manera que los resultados obtenidos actualicen el puntaje final en este rubro.</u> (...) e. Idiomas. Se adjudicarán hasta tres puntos por cada idioma en el cual la Universidad tenga especialistas y esté en capacidad de realizar exámenes, con exclusión de la lengua materna. La certificación será extendida por la Escuela de Lenguas Modernas o por la Escuela de Filología, Lingüística y Literatura, según corresponda. <u>En el caso de la Lengua de Señas Costarricense, la Escuela de Orientación y Educación Especial coordinará con las primeras la certificación requerida.</u> La asignación de puntaje será de acuerdo con la siguiente escala: • Un punto por conocimiento y manejo de las estructuras básicas del idioma. • Dos puntos por conocimiento y manejo de estructuras más complejas del idioma. • Tres puntos por dominio completo de comprensión y producción en el idioma. En el caso de que la persona haya obtenido un título de Maestría o de Doctorado y realizado sus estudios y tesis en el idioma de otro país, se le otorgará, de oficio, los 3 puntos por conocimiento de idioma. Se excluye de esta valoración la lengua materna. Para tener derecho al ascenso por el rubro de idiomas, los valores numéricos mínimos que se necesitan son los siguientes: Para Profesor Adjunto 1 punto Para Profesor Asociado 2 puntos Para Catedrático 3 puntos, de los cuales al menos dos de ellos deben ser en un mismo idioma.

Texto vigente del <i>Reglamento de Régimen académico y servicio docente</i>	Propuestas de reforma al <i>Reglamento de Régimen académico y servicio docente</i>
Para otorgar estos puntajes, las Escuelas de Lenguas Modernas y de Filología establecerán los criterios y regulaciones respectivas. Ambas unidades académicas deberán presentar estos criterios a la Comisión de Régimen Académico y hacerlos del conocimiento de los profesores interesados. f. Dirección académica superior Se asignará puntaje por la dirección académica superior cuando sea evaluada. Una vez cumplido en su totalidad el período del nombramiento y transcurrido un plazo no mayor a los seis meses de finalizada su gestión, podrán solicitar esta evaluación aquellas autoridades designadas mediante elección de una asamblea de escuela, de facultad o de sede como titulares en jornada de tiempo completo, así como los vicerrectores y las vicerrectoras y el Decano o la Decana del Sistema de Estudios de Posgrado. Se podrá solicitar la evaluación hasta dos veces, solo cuando se trate del desempeño en dos puestos de dirección académica superior diferentes, siempre y cuando no se supere el máximo de seis puntos en este rubro. Las evaluaciones correspondientes se reportarán en números enteros de cero a diez, asignándose puntaje de la siguiente manera: Calificaciones menores de 8: sin puntos Calificaciones de 8: equivalente a un punto Calificaciones de 9: equivalente a dos puntos Calificación de 10: equivalente a tres puntos La Rectoría elaborará las normas de evaluación para proceder a asignar estas calificaciones mediante la aplicación de instrumentos de evaluación del desempeño y en las que se debe incluir la participación obligatoria de la autoridad, al inicio de su gestión, en el Programa para el Desarrollo de la Gestión Académica Universitaria.	Para otorgar estos puntajes, las Escuelas de Lenguas Modernas y de Filología <u>las unidades académicas que certifican</u> establecerán los criterios y regulaciones respectivas. Ambas <u>Estas</u> unidades académicas deberán presentar estos criterios a la Comisión de Régimen Académico y hacerlos del conocimiento de los profesores interesados <u>del personal docente interesado.</u> f. Dirección académica superior Se asignará puntaje por la dirección académica superior cuando sea evaluada: una vez cumplido en su totalidad el período del nombramiento y transcurrido un plazo no mayor a los seis meses de finalizada su gestión, podrán solicitar esta evaluación aquellas autoridades designadas mediante elección de una asamblea de escuela, de facultad o de sede como titulares en jornada de tiempo completo, así como <u>las direcciones de centros e institutos</u>, los vicerrectores y las vicerrectoras y el Decano o la Decana del Sistema de Estudios de Posgrado. Se podrá solicitar la evaluación hasta dos veces, solo cuando se trate del desempeño en dos puestos de dirección académica superior diferentes, siempre y cuando no se supere el máximo de seis puntos en este rubro. <u>Para el calculo del puntaje se utilizará la media de las calificaciones obtenidas en las evaluaciones del desempeño laboral del periodo de gestión.</u> Las evaluaciones correspondientes se reportarán en números enteros de cero a diez, asignándose puntaje de la siguiente manera: Calificaciones menores de 8: sin puntos Calificaciones de 8: equivalente a un punto Calificaciones de 9: equivalente a dos puntos Calificación de 10: equivalente a tres puntos La Rectoría elaborará las normas de evaluación para proceder a asignar estas calificaciones mediante la aplicación de instrumentos de evaluación del desempeño y en las que se debe incluir la participación obligatoria de la autoridad, al inicio de su gestión, en el Programa para el Desarrollo de la Gestión Académica Universitaria.

Texto vigente del <i>Reglamento de Régimen académico y servicio docente</i>	Propuestas de reforma al <i>Reglamento de Régimen académico y servicio docente</i>
ARTÍCULO 52. La carga académica del personal docente se regulará por los siguientes principios: (...) No existe.	ARTÍCULO 52. La carga académica del personal docente se regulará por los siguientes principios: (...). <u>h) Las direcciones de las unidades académicas procuran que la persona docente cuente con la carga académica necesaria para desarrollar su labor académica en las actividades sustantivas, con base en las políticas institucionales, el plan estratégico institucional y la planificación de la unidad académica.</u>
No existe.	<u>Transitorio 1. Grado académico de licenciatura.</u> <u>Las personas docentes que, previo a la entrada en vigor de la presente reforma, ingresaron al Régimen académico o ascendieron de categoría con el grado de licenciatura podrán mantener esa condición como requisito para ascensos dentro de la categoría actual o hacia una nueva categoría.</u>
No existe.	<u>Transitorio 2. Implementación de evaluación de dominio en Lengua de Señas Costarricense (Lesco).</u> <u>La Escuela de Orientación y Educación Especial deberá informar a la Comisión de Régimen Académico una vez que se definan los criterios y regulaciones tendientes a certificar el dominio de la Lengua de Señas Costarricense. Las Escuelas de Lenguas Modernas y la Escuela de Filología, Lingüística y Literatura colaborarán en el proceso de diseño, elaboración y validación de los criterios.</u>

EL DR. GERMÁN VIDAURRE FALLAS comunica que esta es la presentación. Como lo mencionó anteriormente, agradece a muchas personas, muchas instancias, dentro y fuera del CU; a los miembros de la CDP y al personal del Centro de Información y Servicios Técnicos que ayudó montones; menciona que las “carreras” que tanto el Mag. Javier Fernández Lara como el Lic. David Barquero Castro y él (el Dr. Germán Vidaurre Fallas) se han dado con este tema han sido grandes. La CRA estuvo constantemente *al pie del cañón*, con el teléfono, con reuniones para atender muchas de estas dudas; de igual manera, rescata el trabajo que han venido desarrollando la Vicerrectoría de Docencia y la Vicerrectoría de Acción Social. Reitera el agradecimiento a todas las personas y a los miembros de la CDP.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA agradece al Dr. Germán Vidaurre Fallas por la presentación de este dictamen, el cual incorpora cambios importantes, como bien lo plantea, e inclusive llevó un arduo trabajo de reflexión y convocó la participación de muchas personas de la comunidad universitaria a quienes les agradecen profundamente. Abre el espacio de consultas y observaciones.

LA M. SC. ANA CARMELA VELÁZQUEZ CARRILLO agradece al director y al Dr. Germán Vidaurre Fallas por la contextualización y presentación del dictamen. Menciona dos detalles que le parecen importantes, como miembros de la CDP sienten que todavía queda pendiente (esto para que sea valorado por los miembros del CU) una política clara de lo que es la valoración de la producción académica en la Institución, tiene que construirse, ajustarse, especialmente por la producción de la acción social y por la

dificultad que tienen las personas que trabajan en la acción social para poder generar productos que sean evaluables por la CRA; entonces, este es un tema importante.

Agrega que en el artículo 52, inciso h), hay que hacer una pequeña modificación para que quede *procurarán* en lugar de *procuran*.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA le cede la palabra a la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS agradece al director y al Dr. Germán Vidaurre Fallas por la presentación. Manifiesta que tiene una duda, pues el Dr. Germán Vidaurre Fallas explicó que la forma en que se definen los tiempos de reunión para la comisión va a ser definida por la misma, pregunta si es así, porque solo se establece que mínimo se reúnan una vez al mes, por lo que le queda resonando que si antes era obligatorio reunirse al menos dos veces por semana, y no se está cumpliendo con el trabajo en un ritmo constante (se sabe que tienen demasiado trabajo) y reconoce que es un lugar donde se trabaja bastante, es delicado dejarla por la libre pues cree que no se podría llegar a extremos, esa es la consulta.

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

EL DR. GERMÁN VIDAURRE FALLAS informa que va a empezar por el comentario de la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, en realidad los tiempos de retraso que tiene la CRA se deben a varios aspectos, no propiamente a las personas que integran la CRA, hay una serie de procesos administrativos asociados que requieren o causan este embotellamiento, ese es el primer aspecto. Comenta que discutieron con ellos si habría necesidad de pensar en una conformación diferente, es decir, más personas en la CRA, y la respuesta es que en realidad la comisión viene analizando de manera rápida las solicitudes que se presentan, más bien lo que sigue después corresponde al manejo administrativo y la elaboración de las resoluciones que se emiten, es ahí donde se presenta parte de los atrasos, no se puede decir que el atraso depende solo de lo que trabajan propiamente en la sesión de la CRA.

Comenta que, como segundo punto, como dijo la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, la comisión, según el reglamento, está sesionando al menos dos veces a la semana, pero también ha venido tomando dinámicas de trabajo bastante buenas, y ellos planteaban que el hecho de poderse reunir al menos una vez al mes les da esa libertad para organizarse en la forma de trabajo y el día de la sesión sea mucho más productiva, lo cual no significa que se van a reunir solo una vez al mes (así lo indicó el M. Sc. Rodolfo WingChing Jones como presidente de la comisión), pero les da esa flexibilidad de ajustar las reuniones (en el peor de los casos, una vez al mes, pero pueden tener más) de acuerdo a como van procesando o trabajando las solicitudes; entonces, en realidad, hacer ese cambio no pone en riesgo la productividad de la comisión, más bien es una manera de flexibilizar y permitir que sea mucho más efectiva en esa parte del trabajo.

Cree que la clave para mejorar los tiempos de la CRA está en la digitalización de muchos de los procesos y en algún momento se tendrá que realizar una revisión de los procesos administrativos que ellos están llevando a cabo para ver dónde se pueden mejorar algunas de esas acciones. Espera haberle contestado a la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, pero este fue uno de los temas que se analizaron en esa línea.

Señala que, en términos de lo que planteó la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo sobre la evaluación de los productos derivados de las distintas actividades, ese es un tema bastante complejo, ahí solo quiere ahondar un poco más pues hay dos aspectos por diferenciar: en Régimen Académico se evalúa o se valora la actividad sustantiva como tal, la docencia que se hace, la acción social, la investigación y también se evalúan los productos académicos derivados de esa actividad, actualmente se tiende a valorar libros y artículos que en su gran mayoría vienen de la investigación y se tiene material didáctico que viene de la docencia; entonces, en el caso de acción social existe una duda de cómo valorar el producto que se deriva de la acción social y parte de las solicitudes iba en ese sentido de que se reconociera el producto; sin embargo, es un tema que no se ha cerrado, uno de los ejes que hay que discutir más adelante que le queda a la CDP.

Agrega que parte de la discusión que se tenía sobre lo anterior era que muchos de esos productos de la acción social ya son obras artísticas o son algunos artículos que se publican o son material que se han creado; por ejemplo, material didáctico que se genera en los Trabajos Comunes Universitarios sobre traducción a lenguas nativas; entonces, es difícil pensar en un producto de la acción social que no calce con las categorías de productos académicos que existen: libros, artículos, obra profesional, obra didáctica, obra artística. Señala que se tiene un concepto de obra cultural que lo habían discutido con la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas en algún momento y si lo diferenciaban o no y cómo de obra artística.

Indica que algo que se visualizaba y es muy importante, es que la persona que integra la CRA tenga también una sensibilidad hacia la acción social, porque no va a ser lo mismo valorar un artículo que se genera de una investigación en el que una nueva especie es descubierta a un artículo que trata sobre experiencias con las comunidades, o por ejemplo, se puede tener el mismo proyecto de acción social en la misma comunidad durante varios años y tener un gran impacto, cambiar la vida de muchas personas pero el proyecto sigue siendo el mismo, la misma comunidad; lo cual se tiene que valorar como manejar en términos de algo nuevo, de conocimiento; sin embargo, esa es la discusión que va a quedar pendiente, pero sí se veía la necesidad de que se reconozca la acción social y el producto derivado de esta, porque se necesita que la persona docente haga más acción social, y dice más porque recuerda que las sedes regionales hacen más acción social que en la Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, pero aun así, acción social se ve un poco relegada en comparación con las otras actividades sustantivas.

*****A las dieciséis horas y cincuenta minutos, se retira el Lic. William Méndez Garita.*****

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA informa que se va a continuar con las observaciones.

EL DR. CARLOS PALMA RODRÍGUEZ agradece al director y al Dr. Germán Vidaurre Fallas por la exposición. En términos de comentario general, le parece que esta modificación es un cambio significativo que se le está dando al reglamento, en virtud de que, como bien lo señalaba el Dr. Germán Vidaurre Fallas, amplía el alcance a actividades de acción social, en donde también estaba preocupado por cómo se iban a valorar los productos de acción social que tienen mucho impacto en las comunidades efectivamente, y que hasta ahora no se han reconocido por lo que es muy importante precisamente para que las personas docentes e investigadoras se involucren con proyectos de acción social que sean medibles, cuantificables, que se puedan valorar, que puedan tener resultados en el corto plazo, pero que van a tener impacto a mediano y largo plazo, lo cual ya el Dr. Germán Vidaurre Fallas mencionó que va a ser un tema que discutirá y analizará la comisión para ver cómo lo implementa.

Consulta pues le parece apropiado considerar en los transitorios que a todas aquellas solicitudes que están en trámite no se les vaya a aplicar este reglamento; es decir, gente que ya ingresó la solicitud de cambios en el régimen, por supuesto que este será un reglamento que va a entrar a operar en el momento en que salga publicado, es decir, puede ser que cuando sale publicado hayan muchas solicitudes que están en trámite y por lo tanto este reglamento no les va a obligar a cumplir esos nuevos requisitos, y lo dice por los cambios con respecto a los grados académicos de profesor asociado y de catedrático, que van a tener modificaciones en cuanto a los requisitos para obtener el puntaje; supone que así deber ser, pero no sabe si está suficientemente claro en el transitorio 1, en el que se establece cuáles van a ser esas condiciones, pero no se dice cómo quedan las condiciones para las solicitudes que ya están incorporadas en la comisión, pero en términos generales le parece bien, de mucho más impacto, este reglamento que el que se tiene actualmente.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA indica al Dr. Germán Vidaurre Fallas si se puede referir brevemente a lo que está mencionando el Dr. Carlos Palma Rodríguez, en consideración de que, en efecto, primero esto va a salir a consulta y segundo, como principio general, una vez que se aplique

en el caso favorable un cambio o una reforma sea parcial o total a un reglamento, las personas que ya tenían previamente enviadas las solicitudes, estarían siendo evaluadas bajo la noción anterior, pero igual es importante que el Dr. Germán Vidaurre Fallas lo pueda clarificar.

EL DR. GERMÁN VIDAURRE FALLAS agradece al Dr. Carlos Palma Rodríguez; efectivamente, como se menciona, la Administración en general funciona de esa manera, una vez que las solicitudes ya están planteadas, las condiciones se mantienen; sin embargo, *lo que abunda no daña* por lo que se puede indicar, si se quisiera, que si en el momento de entrar en vigencia ese reglamento la persona ya presentó una solicitud, se maneja con las condiciones anteriores. Recuerda que esto va para consulta por tanto se puede agregar ahora o después, no tienen cambio, pero es algo que así ocurre, por Administración Pública se sabe que si se presentó la solicitud en tiempo antes de una reforma, se mantiene con lo que existía.

Agrega que, en términos generales, cuáles son esos cambios que están hablando, en realidad para ascenso en las distintas categorías la única que se está planteando es la licenciatura, porque resulta que para ingresar en Régimen Académico al grado de instructor, se requiere una maestría, pero para ser adjunto, asociado o catedrático pide como título mínimo una licenciatura; ahí era donde estaba esa incoherencia, en realidad ya se había discutido y se dijo, eso no cambia, *el que ya está dentro ya está*, pero inclusive para evitar bulla o nerviosismo, se decidió dejar ese transitorio, indicando que la persona que ya está en el sistema, se mantiene bien y puede continuar. Aclara que los números les mostraban que eran unas 50 personas de las 2 050 que tiene la Universidad en este momento, que están en Régimen Académico con una categoría, con un título de licenciatura; estas personas pueden continuar sin ningún problema.

Menciona que todos los puntajes más bien son mayores, pues en la actualidad la parte de la actividad académica la califican con un máximo de 12 puntos y la propuesta es que pueda calificar con hasta 23 puntos; entonces, más bien ahí se vuelve más ventajoso para la persona, lo que podría pensar es que se está perdiendo con lo que se tiene, esos años, o sea, los puntos por experiencia académica, pero esos son puntos que el que ya los tiene ganados ya los tiene ganados, y no es un punto que se tenga el derecho a ganar, por ello no hay afectación. En este momento no hay una modificación que cambie las reglas de juego con respecto al requisito para ingresar en algo, más bien muchas modificaciones van a simplificar los requisitos para las revistas, las publicaciones que estaban desactualizadas y que más se quiere que sea la CRA a través de los lineamientos que los pueda establecer, siempre con esa participación y supervisión del CU en esos temas que vienen más adelante.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA agradece al Dr. Germán Vidaurre Fallas por la aclaración, le parece que lo que está planteando el Dr. Carlos Palma Rodríguez puede ser un insumo que se deje anotado para incorporarlo como uno de los análisis propios de la CDP una vez que regresen todas las observaciones que haya realizado la comunidad.

LA MTE STEPHANIE FALLAS NAVARRO expresa que no tiene ninguna consulta ni comentario de fondo, en realidad lo que quiere es felicitar a la comisión y la exposición que ha hecho el Dr. Germán Vidaurre Fallas con respecto a este reglamento, una reforma totalmente necesaria y espera que esto sea un ejemplo de como ir logrando, ir consolidando las transformaciones que la Universidad necesita para garantizar la excelencia académica; entonces, de su parte, más bien reconocer el trabajo y que esta es una reforma, pero que ojalá se puedan hacer otras de manera más continua donde se logre estar siempre a la vanguardia de las exigencias que requiere atender la Institución y, en ese sentido, espera que sea de gran beneficio para el sector académico y retener el talento de estas personas de la Universidad por mucho tiempo más.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA señala las modificaciones de forma realizadas en el dictamen.

- En el considerando 3, se agrega en el inciso b) *las tres actividades sustantivas*.

- En el considerando 8, se coloca por extenso la *Comisión de Docencia y Posgrado* y la cursiva en el nombre del *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente*. En el artículo 8, se elimina el artículo “la” antes de la expresión: *esa valoración sería periódica*. En los artículos 12, 13 y 14 antes del número 50 se elimina la palabra “del”. En el punto iv, “Ponencias”, se lee (...) *esté avalada por un* (...). En el artículo 47, inciso c), se coloca el acento a la palabra *sí*.
- En el acuerdo, en el artículo 32 A, se coloca la palabra *mediano*. En el artículo 47, el párrafo que dice *Para otorgar esos puntajes*, se quita el artículo “las” por estar repetido. En el artículo 52, se coloca la palabra *procurarán* en lugar de *procuran*. En el segundo párrafo del transitorio 2, se coloca la *Escuela de Lenguas Modernas*.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA comenta que con esto se da por finalizada la revisión de las modificaciones que sufrió el dictamen.

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

VOTAN A FAVOR: Dr. Carlos Palma Rodríguez, Dr. Eduardo Calderón Obaldía, Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, MTE Stephanie Fallas Navarro, Br. Noelia Solís Maroto, Sr. Samuel Viquez Rodríguez, Dr. Germán Antonio Vidaurre Fallas, M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo y Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera.

TOTAL: Nueve votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Ausente en el momento de la votación: Dr. Carlos Araya Leandro, Lic. William Méndez Garita.

Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

1. En torno al personal académico, los artículos 175, 177, 178 y 179 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* establecen que tienen entre sus principales quehaceres la docencia, la investigación y la acción social en las diversas disciplinas e interdisciplinas del conocimiento, y que los reglamentos correspondientes regularán en detalle las diversas categorías de profesores, sus derechos, obligaciones, nombramiento, así como el ingreso y desarrollo en el Régimen Académico, el régimen disciplinario, despidos y las actividades que les sean propias.
2. El artículo 1 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente* establece la razón de ser de las regulaciones concernientes al Régimen académico:
ARTÍCULO 1. El Régimen Académico de la Universidad de Costa Rica es el sistema que organiza a los profesores universitarios en categorías con base en sus méritos académicos y en su experiencia universitaria.
3. La Comisión de Docencia y Posgrado analiza varias reformas al *Reglamento de Régimen académico y servicio docente* (Pase CU-90-2020, del 28 de octubre de 2020), las cuales ha dividido en tres ejes temáticos para poder abordarlas integralmente, a saber:
 - a) Ingreso, permanencia y desarrollo en el Régimen académico
 - b) Evaluación de la labor académica en las tres actividades sustantivas
 - c) Evaluación de los trabajos publicados, así como de las obras académicas y profesionales
4. En el marco de las actividades efectuadas por la Comisión de Docencia y Posgrado para analizar los cambios normativos requeridos para afrontar los retos actuales y venideros, se concretaron las siguientes aspiraciones como universidad pública:

- De excelencia académica como norte
 - Vinculada con la sociedad costarricense e internacionalmente
 - En constante renovación de sus procesos de formación y desarrollo curricular
 - Generadora de tecnología y producción intelectual de alta calidad
 - De carácter público y accesible
 - Humanista, democrática y ética
 - En busca el bien común
 - En lucha contra la división sexual del trabajo
 - Autocrítica, reflexiva y desarrolladora del pensamiento crítico
5. La Comisión de Docencia y Posgrado tuvo como ejes orientadores del trabajo de revisión de las reformas al Régimen académico los siguientes:
- **Transparencia, Objetividad y Continuidad en la Evaluación:** Desarrollar los principios de transparencia, objetividad y continuidad en la evaluación, con énfasis en la evaluación continua que estimule el mejoramiento continuo.
 - **Fortalecimiento Institucional y Trabajo Colectivo:** Concebir el régimen académico como un mecanismo hacia las unidades académicas y promoviendo el progreso conjunto.
 - **Pluralidad y Heterogeneidad:** Rescatar la pluralidad o la heterogeneidad de la institución.
 - **Tres actividades sustantivas:** Seguir funcionando con la filosofía de las 3 actividades fundamentales: Docencia, Investigación y Acción Social.
 - **Diálogo con las comunidades y fortalecimiento de la Acción Social:** Fomento del diálogo con la comunidad nacional y sectores productivos, fortalecimiento de la acción social como pilar fundamental.
 - **Autonomía, libertad de Cátedra e identidad Profesional:** Fomentar la autonomía, libertad de cátedra y la identidad profesional, explorando el significado de ser académico en la institución.
 - **Dimensión Ética:** Necesidad de un código de ética que genere un sentido de pertenencia al proyecto institucional.
6. En el marco del estudio de las reformas al Régimen académico se analizaron los planteamientos de la Vicerrectoría de Acción Social (oficio VAS-4351-2023, del 4 de septiembre de 2023), la Vicerrectoría de Docencia (oficios VD-1222-2024, del 10 de abril de 2024), la Comisión de Régimen Académico (oficio CRA-1640-2024, del 12 de septiembre de 2024), el decano de la Facultad de Ciencias Económicas (oficio FCE-559-2024, del 24 de julio de 2024) y, la Comisión Especial del Consejo Universitario que analizó las inequidades que afrontan las mujeres en la academia (sesión n.º 6821, artículo 9, del 1.º de agosto de 2024):
- 6.1. La Vicerrectoría de Acción Social presentó el trabajo desarrollado por una comisión³⁹ conformada para plantear modificaciones que permitieran fortalecer la valoración de esa actividad sustantiva en el *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*. La propuesta planteaba una modificación a los artículos 8, 8, ter, incisos d), i) y uno nuevo, 10, 10 bis, 15, 20, 33A, inciso c), 42, incisos b) y ch), 42 bis, incisos b), c) y nuevo inciso, 44, 47, inciso ch y 52, inciso e).

39 La Comisión especial estuvo integrada por la Dra. Isabel Avendaño Flores, Decana de la Facultad de Ciencias Sociales, el Dr. Camilo Retana Alvarado, Área de Artes y Letras, el Lic. Jorge Vargas Carmiol, Área de Salud, la Dra. Mirtha Navarro Hoyos, Área de Ciencias Básicas, la M.Sc. Dylanna Rodríguez Muñoz, Área de Ciencias Sociales, la Mag. Giselle Hidalgo Redondo, Sedes Regionales, el Lic. Andrea Sopronyi Kamarás, Área de Ingenierías y el Lic. Jonathan Fernández González, Área de Ciencias Agroalimentarias.

- 6.2. El Consejo Universitario planteó la posibilidad de revisar el modelo de calificación del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, de forma que se defina una estructura de puntajes más equitativa entre las actividades sustantivas, en particular favoreciendo las actividades de Docencia y las de Acción Social (sesión n.º 6821, artículo 9, del 1.º de agosto de 2024).
- 6.3. La Vicerrectoría de Docencia presentó una propuesta de modificación a los artículos 32A inciso b); 41 incisos a), b), ch); 42 ter, 47 incisos ch) y d), así la inclusión de un nuevo artículo 49 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*. La propuesta pretendía actualizar los procesos asociados con el mejoramiento de las condiciones laborales del personal docente, mediante tres ejes medulares: a) simplificación del proceso evaluativo para docentes, b) mejoramiento de la calidad académica en términos de producción científica y, c) aprovechamiento de los recursos existentes.
- 6.4. La Comisión de Régimen Académico remitió varios cambios al RRASD que procuraban contribuir al mejoramiento del Régimen, en particular mediante la actualización y modificación de las normas reglamentarias. Los planteamientos fueron analizados en conjunto con la Comisión de Docencia y Posgrado, definiéndose cambios a los artículos 2, 8, 10, 20, 41, 42 bis, inciso a), puntos ii, iii y iv, 47, incisos ch), h) y f).
- 6.5. El Dr. Leonardo Castellón Rodríguez, decano de la Facultad de Ciencias Económicas presentó una propuesta para que se reconozca la Lengua de Señas Costarricense (Lesco) como parte de los idiomas puntuados en Régimen académico. El reconocimiento se fundamenta en la Ley n.º 9822 para el Reconocimiento y promoción de la Lengua de Señas Costarricense, la cual tiene por objeto promover dicha lengua, reconociéndola como patrimonio cultural y lingüístico de la comunidad de personas con discapacidades auditivas, y como arte del sistema plurilingüístico costarricense.
7. El artículo 7 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* plantea la utilidad institucional de la gestión del desempeño laboral, entre ellas:
- d) *Establecer políticas de planificación sobre el talento humano que estimulen la búsqueda constante de la excelencia académica, promuevan la mejora permanente de los procesos de trabajo, ambientes laborales satisfactorios, así como fortalecer los procesos de reclutamiento y selección, promoción y ascenso, desarrollo organizacional y de compensación salarial.*
 - e) *Generar indicadores para la toma de decisiones en el ámbito institucional sobre las condiciones laborales y los procesos de desarrollo profesional requeridos para potenciar el desempeño laboral del personal universitario, así como para el avance de la gestión académica y administrativa.*
8. La Comisión de Docencia y Posgrado presentó una serie de modificaciones iniciales al *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, las cuales tienen el propósito de fortalecer los procesos de evaluación de las actividades sustantivas y ajustar varias disposiciones a los cambios ocurridos en la legislación nacional sobre el Empleo público y la normativa universitaria relacionada con la gestión del desempeño laboral (Dictamen CDP-11-2024, del 12 de diciembre de 2024). Las reformas propuestas fueron las siguientes:
- **Artículo 8. Comisión de Régimen Académico.** En virtud de la propuesta de la Comisión de Régimen Académico se actualiza la frecuencia de las reuniones, de forma que el reglamento defina un mínimo de reuniones por mes, y sea esa instancia la que decida las veces que requiere reunirse, de acuerdo con la demanda y el avance del trabajo asignado.

- **Artículo 8 ter, inciso d). Funciones de la CRA.** Se incorpora como parte del enunciado la mención a criterios de evaluación por actividad sustantiva, ya que, anteriormente, solo se mencionaban los indicadores, además se especifica que ambos están referidos a los trabajos publicados y obras. El objetivo es precisar que los criterios e indicadores deben considerar la producción y obras emanadas de las tres actividades sustantivas.
- **Artículo 8 ter, inciso i). Funciones de la CRA.** Se reforma para definir un periodo específico para que la CRA revise los criterios, los indicadores e instrumentos considerados en la evaluación de los trabajos publicados y las obras incorporadas, por cuanto anteriormente el inciso solo indicaba que esa valoración sería periódica, criterio indefinido, el cual se consideró oportuno establecer como plazo máximo cada 5 años, aunque queda abierto para que en menos de ese lapso se puedan hacer las revisiones.
- **Artículo 10 bis. Desarrollo académico.** Se modifica para visibilizar el trabajo conjunto que deben desarrollar las vicerrectorías de Docencia, Acción Social e Investigación en los procesos de desarrollo académico del personal docente, por cuanto, la norma vigente solo habla de colaboración. La realidad institucional actual y los desafíos que enfrenta la Universidad exigen una mayor capacidad de planificación, coordinación y cooperación entre las vicerrectorías.
- **Artículos 12, 13 y 14. Categorías de profesores.** Se unifica el requisito de formación universitaria a nivel de posgrado en todas las categorías de profesores, por cuanto, anteriormente, solo se exigía el grado de maestría para ingresar al Régimen en la categoría de profesor instructor. Actualmente, solo 44 personas de 2054 poseen el grado de licenciatura. La modificación establece ese requisito para todas las demás categorías y se elabora un transitorio para mantener las condiciones actuales de quienes ya forman parte del régimen y tienen formación de grado (licenciatura). Además, se ajusta la inamovilidad para incluir lo dispuesto en el caso del artículo 50 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*.
- **Artículo 32A, inciso a).** Apertura de concurso. Se incorpora la posibilidad de establecer, en los carteles de concurso de antecedentes, criterios técnicos que permitan acciones afirmativas tendientes a favorecer ciertos grupos poblacionales que se encuentren en desventaja social, de acuerdo con estudios que lo determinen y su incorporación esté acorde con el plan de desarrollo de las unidades.
- **Artículo 33A, inciso c).** Calificación. La reforma incorpora como rubro de calificación tanto la evaluación de la labor académica como la evaluación del desempeño laboral. Ambos rubros no eran considerados en los concursos de antecedentes; sin embargo, ahora que existe una nueva reglamentación y la evaluación de la labor académica será constante, se estimó oportuno considerarlas como variables dentro de los rubros de ponderación en los concursos de antecedentes.
- **Artículo 41.** Solicitud para ascenso o actualizar puntaje. En el artículo se simplifica de forma tal que la Comisión de Régimen Académico pueda establecer, mediante sus directrices, procedimientos e instrumentos de trabajo los requisitos que deben cumplir las solicitudes para ascender de categoría o actualizar el puntaje.

Adicionalmente, la reforma insiste en la facultad de la CRA de utilizar y tener acceso a la información existente en el ámbito institucional de las personas trabajadoras, así en la obligación de estas de mantenerla actualizada para facilitar, no solo los procesos administrativos sino el reconocimiento de los méritos dentro del Régimen académico.

- **Artículo 42. Experiencia académica.** Se modifica para eliminar la mención entre los requisitos para ascenso a la experiencia universitaria y precisar que esta se vincula con los trabajos publicados y las obras académicas y profesionales, así como con el tiempo servido, las evaluaciones de la labor académica e idiomas. Esto por cuanto, el ajuste que se hace a la variable tiempo servido incorporaría la experiencia universitaria, la cual, va más allá de la docencia directa, integrando las tres actividades sustantivas.
- **Artículo 42 bis, inciso a). Trabajos escritos.** A pesar de no ser el foco de las modificaciones actuales, pero, en virtud de las discusiones sostenidas con la CRA se consideró oportuno incorporar los siguientes cambios:

Punto ii. Trabajos en proceso de publicación: Se incluye la obligación de contar con el identificador digital del objeto (número doi) ya que es un elemento que asegura la identificación de la publicación y su permanencia. Además, se restringe la presentación de trabajos en los cuales la persona autora funge como editora y autora en una revista, debido al conflicto de interés que suscita esta práctica.

Punto iii. Revistas electrónicas. Se eliminan los criterios que debían cumplir las revistas electrónicas, de manera que sea la propia CRA, el órgano encargado de establecerlos de acuerdo con el conocimiento y la experiencia acumulada en el campo.

Punto iv. Ponencias. Se incluye la obligación de que la publicación esté avalada por un comité editorial que analice la pertinencia y calidad de los trabajos.

Párrafo final nuevo. Trabajos no evaluables. Se amplía el tipo de trabajos que por sus características no reúnen las condiciones de mérito para ser considerados evaluables para ascenso.

- **Artículo 44. Definición de tiempo servido.** Se ajusta la definición de tiempo servido para incorporar la experiencia en instituciones académicas y en las tres actividades sustantivas, de forma que este dejara de estar vinculado a la actividad de la docencia.
- **Artículo 47. Condiciones para ascenso.** A pesar de no ser el foco de las modificaciones actuales, pero, en virtud de las discusiones sostenidas con la CRA se consideró oportuno incorporar los siguientes cambios:

Inciso c). Tiempo de servicio. Se elimina este rubro de mérito académico, ya que su conceptualización guarda semejanza con incentivos asociados a la antigüedad, por ejemplo, el incentivo de anualidad, tal y como era concebida antes de los cambios en la legislación sobre Empleo Público. Es decir, se otorgaba para reconocer la experiencia adquirida en las labores académicas durante un año de servicio. En la actualidad, la anualidad en el sector público requiere para reconocerse una evaluación del desempeño, según lo regulado por la Ley de Fortalecimiento de las finanzas públicas. En consecuencia, dado que es contrario a la razonabilidad y la proporcionalidad mantener este rubro y un incentivo análogo, se optó por redistribuir los puntos asociados dentro del rubro de labor académica, el cual sí exige una evaluación para su reconocimiento.

Inciso ch). Labor académica. Se rompe el tope establecido de hasta 12 puntos y se define un puntaje de hasta 23 puntos, redistribuido entre 10 por docencia, 8 por acción social y 5 por investigación. De esta manera se reconoce el esfuerzo del profesorado en todas las actividades sustantivas. Por otra parte, se modifica la periodicidad de la evaluación, ahora esta deberá efectuarse cada cinco años, o bien, cuando la persona

docente haya hecho méritos para ascender, tanto de categoría como dentro de las escalas en cada una de ellas.

Inciso e). Idiomas. Se incluye la posibilidad de otorgar puntaje por el dominio de la Lengua de Señas Costarricense debido a lo dispuesto por la Ley n.º 9822, así como por la experiencia acumulada de la Escuela de Orientación y Educación Especial, mediante el Programa Progresas.

Inciso f). Dirección académica superior. Se modifica el requisito de tiempo completo definido anteriormente para recibir puntaje por ejercer puesto de dirección, de manera que se pueda incluir a las direcciones de unidades académicas de investigación. Además, la evaluación se asocia al desempeño laboral de la persona en el ejercicio del cargo.

- **Artículo 52. Carga académica.** Se incorpora un nuevo inciso que contenga como principio explícito la orientación para que las direcciones de las unidades académicas al distribuir las cargas académicas tomen en consideración las tres actividades sustantivas, con base en las políticas institucionales, así como la planificación estratégica institucional y la efectuada por la unidad académica.
- **Transitorios.** Se adicionan dos transitorios. El primero permite mantener las condiciones de traslado de categorías a quienes aun cuentan con el grado de licenciatura en aquellas categorías distintas al profesor instructor. El segundo, regula las condiciones necesarias para incorporar la Lengua de Señas Costarricense como uno de los idiomas evaluables en Régimen académico.

9. El artículo 30, inciso k), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* establece que es función del Consejo Universitario:

k) Aprobar o promulgar los reglamentos generales para el funcionamiento de la Universidad de Costa Rica, después de transcurridos al menos 30 días hábiles de la publicación del proyecto en la Gaceta Universitaria (...).

ACUERDA

Publicar en consulta, a la comunidad universitaria, la reforma a los artículos 8; 8 ter, incisos d) e i); 10 bis; 12; 13; 14; 32A, inciso c); 41; 42; 42 bis, inciso a) y adición de un párrafo final; 44; 47, incisos c), ch), e) y f); 52, nuevo inciso h) y dos transitorios del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, para que se lea de la siguiente manera:

Texto vigente del <i>Reglamento de Régimen académico y servicio docente</i>	Propuestas de reforma al <i>Reglamento de Régimen académico y servicio docente</i>
ARTÍCULO 8. La Comisión de Régimen Académico estará integrada por dos miembros de cada una de las áreas establecidas en el <i>Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica</i> , quienes serán nombrados por el Consejo Universitario por un periodo de cuatro años y podrán ser reelegidos por una sola vez consecutiva. Para ser miembro de la Comisión de Régimen Académico se requerirá ostentar la categoría de catedrático y poseer al menos 25 puntos en el rubro de producción académica, artística o didáctica.	ARTÍCULO 8. La Comisión de Régimen Académico estará integrada por dos miembros de cada una de las áreas establecidas en el <i>Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica</i> , quienes serán nombrados por el Consejo Universitario por un periodo de cuatro años y podrán ser reelegidos por una sola vez consecutiva. Para ser miembro de la Comisión de Régimen Académico se requerirá ostentar la categoría de catedrático y poseer al menos 25 puntos en el rubro de producción académica, artística o didáctica.

Texto vigente del Reglamento de Régimen académico y servicio docente	Propuestas de reforma al Reglamento de Régimen académico y servicio docente
La Comisión sesionará al menos dos veces por semana. La totalidad de los miembros de la Comisión nombrará a uno de sus integrantes en el cargo de presidente por un periodo de un año, con posibilidad de reelecciones sucesivas por plazos iguales. Las ausencias de la presidencia serán cubiertas por el miembro que la Comisión designe. Tendrá derecho a participar en las sesiones de la Comisión, con voto, únicamente uno de los dos representantes de cada Área, incluida la persona que ocupa la presidencia. Corresponderá a los dos representantes de cada Área coordinar el cumplimiento de su obligación de asistir a las sesiones de la Comisión. En caso de que no exista acuerdo entre los representantes, el presidente de la Comisión de Régimen Académico definirá a cuáles sesiones asistirá cada uno de los miembros, respetando la participación equitativa en el número de sesiones. El quórum para sesionar será la mayoría absoluta (mitad más fracción) de sus integrantes con derecho a voto. La Comisión de Régimen Académico tiene a cargo el archivo académico sobre los procesos de su competencia y recibirá apoyo administrativo del Centro de Evaluación Académica de la Vicerrectoría de Docencia.	La Comisión sesionará al menos dos veces por semana <u>una vez al mes</u>. La totalidad de los miembros de la Comisión nombrará a uno de sus integrantes en el cargo de presidente por un periodo de un año, con posibilidad de reelecciones sucesivas por plazos iguales. Las ausencias de la presidencia serán cubiertas por el miembro que la Comisión designe. Tendrá derecho a participar en las sesiones de la Comisión, con voto, únicamente uno de los dos representantes de cada área, incluida la persona que ocupa la presidencia. Corresponderá a los dos representantes de cada Área coordinar el cumplimiento de su obligación de asistir a las sesiones de la Comisión. En caso de que no exista acuerdo entre los representantes, el presidente <u>la persona que ocupa la presidencia</u> de la Comisión de Régimen Académico definirá a cuáles sesiones asistirá cada uno de los miembros, respetando la participación equitativa en el número de sesiones. El quórum para sesionar será la mayoría absoluta (mitad más fracción) de sus integrantes con derecho a voto. La Comisión de Régimen Académico tiene a cargo el archivo académico sobre los procesos de su competencia y recibirá apoyo administrativo del Centro de Evaluación Académica de la Vicerrectoría de Docencia.
ARTÍCULO 8 ter. Son funciones de la Comisión de Régimen Académico las siguientes: (...) d) Aprobar los indicadores específicos de evaluación de obras por área académica, a propuesta del consejo asesor del área. (...) i) Evaluar periódicamente la pertinencia de los criterios institucionales de evaluación de la labor académica, así como los indicadores e instrumentos utilizados. (...).	ARTÍCULO 8 ter. Son funciones de la Comisión de Régimen Académico las siguientes: (...) d) Aprobar los <u>criterios e</u> indicadores específicos de evaluación <u>de los trabajos publicados y</u> de obras <u>tanto</u> por área académica <u>como por actividad sustantiva</u>, a propuesta del consejo asesor de área. (...) i) Evaluar <u>periódicamente la pertinencia de los criterios institucionales de evaluación de la labor académica, así como los indicadores e instrumentos utilizados, al menos cada cinco años, la pertinencia de los criterios, indicadores e instrumentos de evaluación de los trabajos publicados y de las obras tanto por área académica como por actividad sustantiva.</u> (...).
ARTÍCULO 10 bis. Desarrollo académico. La Universidad de Costa Rica, mediante la Vicerrectoría de Docencia, en coordinación con las unidades académicas, propiciará las actividades necesarias para fortalecer el desarrollo académico del personal docente de la Institución. Las otras Vicerrectorías colaborarán con este proceso, en su ámbito de acción.	ARTÍCULO 10 bis. Desarrollo académico. La Universidad de Costa Rica, mediante la Vicerrectorías de Docencia, <u>Acción Social e Investigación</u>, en coordinación con las unidades académicas, propiciarán <u>programas, proyectos y</u> las actividades necesarias para fortalecer el desarrollo académico del personal docente de la Institución. <u>Las otras Vicerrectorías colaborarán con este proceso, en su ámbito de acción.</u>

Texto vigente del Reglamento de Régimen académico y servicio docente	Propuestas de reforma al Reglamento de Régimen académico y servicio docente
ARTÍCULO 12. a) Para ser Profesor Adjunto se requiere ser al menos Licenciado o tener un grado o título equivalente a una especialidad de posgrado sobre el Bachillerato Universitario debidamente reconocidos por la Universidad de Costa Rica y haber servido a la Institución por lo menos tres años como docente. Se ascenderá a esta categoría según las disposiciones de este Reglamento. b) El Profesor Adjunto no será inamovible.	ARTÍCULO 12. a) Para ser Profesor Adjunto se requiere ser al menos <u>Licenciado el grado de maestría</u> o tener un grado o título equivalente a una especialidad de posgrado sobre el Bachillerato Universitario debidamente reconocidos por la Universidad de Costa Rica <u>y haber servido a la Institución por lo menos tres años como docente.</u> Se ascenderá a esta categoría según las disposiciones de este Reglamento. b) El Profesor Adjunto no será inamovible, <u>salvo lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Académico y lo indicado en el artículo 50 del Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario.</u>
ARTÍCULO 13. a) Para ser Profesor Asociado se requiere ser al menos Licenciado o tener un grado o título equivalente a una especialidad de posgrado sobre el Bachillerato Universitario debidamente reconocidos por la Universidad de Costa Rica y haber servido en una Institución de Educación Superior Universitaria de reconocido prestigio, por lo menos seis años como Profesor y de los cuales, por lo menos tres años en la Universidad de Costa Rica. Se ascenderá a esta categoría según las disposiciones de este Reglamento. b) El Profesor Asociado será inamovible, salvo lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Académico.	ARTÍCULO 13. a) Para ser Profesor Asociado se requiere ser al menos <u>Licenciado el grado de maestría</u> o tener un grado o título equivalente a una especialidad de posgrado sobre el Bachillerato Universitario debidamente reconocidos por la Universidad de Costa Rica y haber servido en una Institución de Educación Superior Universitaria de reconocido prestigio, por lo menos seis años como Profesor y de los cuales, por lo menos tres años en la Universidad de Costa Rica. Se ascenderá a esta categoría según las disposiciones de este Reglamento. b) El Profesor Asociado será inamovible, salvo lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Académico <u>y lo indicado en el artículo 50 del Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario.</u>
ARTÍCULO 14. a) La categoría de Catedrático representa la mayor distinción que pueda alcanzarse en la Universidad de Costa Rica. Solo se otorgará a quienes hayan demostrado excelencia académica de acuerdo con este Reglamento. b) El Catedrático es un graduado universitario con el grado mínimo de Licenciado o con un grado o título equivalente a una especialidad de posgrado sobre el Bachillerato Universitario, debidamente reconocido por la Universidad de Costa Rica, que ha servido como profesor no menos de quince años en una institución de educación superior universitaria de reconocido prestigio. Este plazo podría reducirse a doce años para quienes hayan obtenido un doctorado académico debidamente reconocido por el Sistema de Estudios de Posgrado. De los plazos establecidos, por lo menos siete años deben corresponder a servicio en la Universidad de Costa Rica. c) El Catedrático será inamovible, salvo lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Académico.	ARTÍCULO 14. a) La categoría de Catedrático representa la mayor distinción que pueda alcanzarse en la Universidad de Costa Rica. Solo se otorgará a quienes hayan demostrado excelencia académica de acuerdo con este Reglamento. b) El Catedrático es un graduado universitario con el grado mínimo de <u>Licenciado maestría</u> o con un grado o título equivalente a una especialidad de posgrado sobre el Bachillerato Universitario, debidamente reconocido por la Universidad de Costa Rica, que ha servido como profesor no menos de quince años en una institución de educación superior universitaria de reconocido prestigio. Este plazo podría reducirse a doce años para quienes hayan obtenido un doctorado académico debidamente reconocido por el Sistema de Estudios de Posgrado. De los plazos establecidos, por lo menos siete años deben corresponder a servicio en la Universidad de Costa Rica. c) El Catedrático será inamovible, salvo lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Académico <u>y lo indicado en el artículo 50 del Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario.</u>

Texto vigente del Reglamento de Régimen académico y servicio docente	Propuestas de reforma al Reglamento de Régimen académico y servicio docente
ARTÍCULO 32A. Apertura del concurso a) <u>Pasos preparatorios</u> El acto inicial de abrir un concurso lo realizará quien ocupe el decanato de una facultad no dividida en escuelas o quien ocupe la dirección de una unidad académica. Para ello se requiere la comprobación de la partida presupuestaria, de conformidad con la planificación académica a mediano y largo plazo, y la aprobación de la asamblea de facultad, de sede o de escuela, cuya resolución será firme. Mediante acuerdo de su asamblea, la unidad académica podrá restringir la participación en el concurso de antecedentes, exclusivamente, a docentes que estén laborando en la Universidad de Costa Rica. En esa misma sesión de aprobación, o en otra convocada al efecto, la asamblea establecerá los requisitos que se publicarán en el cartel. (...)	ARTÍCULO 32A. Apertura del concurso a) <u>Pasos preparatorios</u> El acto inicial de abrir un concurso lo realizará quien ocupe el decanato de una facultad no dividida en escuelas o quien ocupe la dirección de una unidad académica. Para ello se requiere la comprobación de la partida presupuestaria, de conformidad con la planificación académica a mediano y largo plazo, y la aprobación de la asamblea de facultad, de sede o de escuela, cuya resolución será firme. Mediante acuerdo de su asamblea, la unidad académica podrá restringir la participación en el concurso de antecedentes, exclusivamente, a docentes que estén laborando en la Universidad de Costa Rica, <u>así como establecer criterios técnicos que permitan implementar acciones afirmativas hacia grupos poblacionales en desventaja social, en razón de los estudios pertinentes y de la planificación a mediano plazo de las unidades académicas.</u> En esa misma sesión de aprobación, o en otra convocada al efecto, la asamblea establecerá los requisitos que se publicarán en el cartel. (...).
ARTÍCULO 33A. Preselección Académica (...). c) <u>Calificación</u> i. La Comisión Calificadora se regirá por los criterios de valoración y calificación que establece el presente Reglamento; el puntaje correspondiente a la evaluación de la labor académica (artículos 45 y 47 ch) no se tomará en cuenta. En el caso de los candidatos o candidatas que posean publicaciones, obra profesional, artística o didáctica previamente calificadas por la Comisión de Régimen Académico, el puntaje asignado por esta prevalecerá en este procedimiento. El puntaje asignado por la Comisión Calificadora solo se utilizará para efectos del concurso de antecedentes en cuestión. Únicamente será preseleccionado el oferente o la oferente que obtenga al menos 30 puntos en esos rubros. (...).	ARTÍCULO 33A. Preselección Académica (...). c) <u>Calificación</u> i. La Comisión Calificadora se regirá por los criterios de valoración y calificación que establece el presente Reglamento; el puntaje correspondiente a la evaluación de la labor académica (artículos 45 y 47 ch) no se tomará en cuenta, <u>así como las evaluaciones del desempeño laboral, siempre que la persona haya sido evaluada en esos rubros. El cartel deberá definir la ponderación correspondiente, según las directrices de la Vicerrectoría de Docencia y los resultados de las calificaciones de las personas candidatas.</u> En el caso de los candidatos o candidatas que posean publicaciones, obra profesional, artística o didáctica previamente calificadas por la Comisión de Régimen Académico, el puntaje asignado por esta prevalecerá en este procedimiento. El puntaje asignado por la Comisión Calificadora solo se utilizará para efectos del concurso de antecedentes en cuestión. Únicamente será preseleccionado el oferente o la oferente que obtenga al menos 30 puntos en esos rubros. (...).

Texto vigente del Reglamento de Régimen académico y servicio docente	Propuestas de reforma al Reglamento de Régimen académico y servicio docente
ARTÍCULO 41. Solicitud para ascenso Cuando la persona docente considere haber completado los requisitos necesarios para su ascenso, podrá solicitarlo a la Comisión de Régimen Académico. Para tales efectos, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 61, la persona deberá aportar los siguientes documentos: a. Solicitud dirigida a la persona que ocupa la presidencia de la Comisión de Régimen Académico. b. Dos copias del curriculum vitae y una fotografía reciente. c. Para personas graduadas en la Universidad de Costa Rica o en otras instituciones miembros del Convenio de Coordinación de la Educación Superior Estatal en Costa Rica: fotocopia del diploma con el grado más alto alcanzado en el campo correspondiente; también se puede presentar fotocopia de diploma con el grado más alto alcanzado en otro campo. Para las personas graduadas de instituciones que no son miembros del mencionado Convenio: certificación de la Oficina de Registro del reconocimiento, de la asignación de grado o de la equiparación hecha por la Universidad de Costa Rica. Estas certificaciones formarán parte del Archivo Académico. ch. Certificaciones de tiempo servido: i. En la Universidad de Costa Rica, expedida por la Oficina de Recursos Humanos con el detalle de la experiencia universitaria. ii. En otras instituciones de educación superior del país, debidamente autenticadas por el vicerrector o la vicerrectora de Docencia correspondiente. Si la experiencia anterior fue realizada en universidades extranjeras, deberá aportar las constancias correspondientes debidamente autenticadas por las autoridades del país donde se realizaron las actividades y por el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto de Costa Rica. iii. Del tiempo que ha disfrutado de una beca para estudios de posgrado otorgada o administrada por la Universidad de Costa Rica después de su ingreso al Régimen Académico. Esta certificación será emitida por la Oficina de Asuntos Internacionales y Cooperación Externa.	ARTÍCULO 41. Solicitud para ascenso <u>o actualización de puntaje</u> Cuando la persona docente considere haber completado los requisitos necesarios para su ascenso <u>o requiera actualizar el puntaje</u>, podrá solicitarlo a la Comisión de Régimen Académico. Para tales efectos, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 61, la persona deberá aportar los siguientes documentos: <u>seguir las directrices establecidas por la mencionada Comisión.</u> <u>La información de la persona solicitante se tomará del expediente laboral digitalizado en el portal de la Universidad de Costa Rica u otras instancias institucionales, por tal motivo es responsabilidad de la persona docente tener dicha información actualizada al momento de presentar su solicitud.</u> a. Solicitud dirigida a la persona que ocupa la presidencia de la Comisión de Régimen Académico. b. Dos copias del curriculum vitae y una fotografía reciente. c. Para personas graduadas en la Universidad de Costa Rica o en otras instituciones miembros del Convenio de Coordinación de la Educación Superior Estatal en Costa Rica: fotocopia del diploma con el grado más alto alcanzado en el campo correspondiente; también se puede presentar fotocopia de diploma con el grado más alto alcanzado en otro campo. Para las personas graduadas de instituciones que no son miembros del mencionado Convenio: certificación de la Oficina de Registro del reconocimiento, de la asignación de grado o de la equiparación hecha por la Universidad de Costa Rica. Estas certificaciones formarán parte del Archivo Académico. ch. Certificaciones de tiempo servido: i. — En la Universidad de Costa Rica, expedida por la Oficina de Recursos Humanos con el detalle de la experiencia universitaria. ii. — En otras instituciones de educación superior del país, debidamente autenticadas por el vicerrector o la vicerrectora de Docencia correspondiente. Si la experiencia anterior fue realizada en universidades extranjeras, deberá aportar las constancias correspondientes debidamente autenticadas por las autoridades del país donde se realizaron las actividades y por el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto de Costa Rica. iii. — Del tiempo que ha disfrutado de una beca para estudios de posgrado otorgada o administrada por la Universidad de Costa Rica después de su ingreso al Régimen Académico. Esta certificación será emitida por la Oficina de Asuntos Internacionales y Cooperación Externa.

Texto vigente del Reglamento de Régimen académico y servicio docente	Propuestas de reforma al Reglamento de Régimen académico y servicio docente
d. Un ejemplar de cada trabajo publicado (libro, revista, separata) u otros trabajos escritos divulgados que reflejen labor académica de alta calidad. Evidencia de obra profesional, artística o didáctica de valor y alta calidad. Todo lo anterior será evaluado conforme a los lineamientos del artículo 42 bis del presente reglamento. Las publicaciones, obras profesionales o didácticas, excepto la obra artística, pasarán a formar parte del acervo universitario y se elaborará una base de datos en el SIBDI. En el caso de la obra artística, se conservará una prueba idónea que acredite su existencia. Se exceptúan aquellos documentos considerados confidenciales por la Comisión a solicitud de la persona interesada. e. Certificación de sus conocimientos en idiomas clásicos y modernos emitida respectivamente por la Escuela de Filología, Lingüística y Literatura, o la Escuela de Lenguas Modernas. f. Los estudios de posgrado debidamente reconocidos por el SEP deberán comprobarse mediante certificación de la Oficina de Registro e Información. g. La Comisión solicitará de oficio a los vicerrectores o a las vicerrectoras de Docencia, Investigación y Acción Social los informes de las evaluaciones hechas a la persona docente. Cuando la Comisión de Régimen Académico dictamine que un profesor o una profesora ha cumplido con los requisitos para ascender de categoría, excepto el de tiempo de servicio, declarará que automáticamente asciende de categoría al cumplirse este requisito, sin que por ello tenga que mediar una nueva solicitud de ascenso por parte del profesor o la profesora.	d. Un ejemplar de cada trabajo publicado (libro, revista, separata) u otros trabajos escritos divulgados que reflejen labor académica de alta calidad. Evidencia de obra profesional, artística o didáctica de valor y alta calidad. Todo lo anterior será evaluado conforme a los lineamientos del artículo 42 bis del presente reglamento. Las publicaciones, obras profesionales o didácticas, excepto la obra artística, pasarán a formar parte del acervo universitario y se elaborará una base de datos en el SIBDI. En el caso de la obra artística, se conservará una prueba idónea que acredite su existencia. Se exceptúan aquellos documentos considerados confidenciales por la Comisión a solicitud de la persona interesada. e. Certificación de sus conocimientos en idiomas clásicos y modernos emitida respectivamente por la Escuela de Filología, Lingüística y Literatura, o la Escuela de Lenguas Modernas. f. Los estudios de posgrado debidamente reconocidos por el SEP deberán comprobarse mediante certificación de la Oficina de Registro e Información.³ g. La Comisión solicitará de oficio a los vicerrectores o a las vicerrectoras de Docencia, Investigación y Acción Social los informes de las evaluaciones hechas a la persona docente. Cuando la Comisión de Régimen Académico dictamine que un profesor o una profesora ha cumplido con los requisitos para ascender de categoría, excepto el de tiempo de servicio, declarará que automáticamente asciende de categoría al cumplirse este requisito, sin que por ello tenga que mediar una nueva solicitud de ascenso por parte del profesor o la profesora.
ARTÍCULO 42. Para el ascenso en el Régimen, la Comisión tomará en cuenta lo siguiente: a. Condición académica. b. Tiempo de servicio en la docencia universitaria. c. La evaluación del profesor en la docencia, la investigación y la acción social, de conformidad con lo establecido en el artículo 45 de este Reglamento. ch. Experiencia universitaria, publicaciones, obras artísticas, didácticas o profesionales calificadas. d. Conocimiento de idiomas.	ARTÍCULO 42. Para el ascenso en el Régimen, la Comisión tomará en cuenta <u>la experiencia académica, mediante</u> lo siguiente: a. Condición académica. b. Tiempo de servicio en la docencia universitaria <u>labores académicas en instituciones de reconocido prestigio.</u> c. La evaluación del profesor en la docencia, la investigación y la acción social, de conformidad con lo establecido en el artículo 45 de este Reglamento. ch. Experiencia universitaria, publicaciones, obras artísticas, didácticas o profesionales calificadas. <u>Los trabajos publicados y obras emanadas de la labor académica y profesional.</u> d. Conocimiento de idiomas.
ARTÍCULO 42 bis. Los trabajos publicados y obras emanadas de la labor académica y profesional, se tomarán en cuenta cuando reúnan las siguientes características: <u>Trabajos escritos:</u> Trabajos publicados: Libros o artículos aprobados por un comité editorial, o su equivalente, constituido por especialistas.	ARTÍCULO 42 bis. Los trabajos publicados y obras emanadas de la labor académica y profesional <u>derivados de las actividades sustantivas</u>, se tomarán en cuenta cuando reúnan las siguientes características: a. Trabajos escritos: i. Trabajos publicados: Libros o artículos aprobados por un comité editorial, o su equivalente, constituido por especialistas.

Texto vigente del Reglamento de Régimen académico y servicio docente	Propuestas de reforma al Reglamento de Régimen académico y servicio docente
Trabajos en proceso de publicación: Únicamente se admitirán los libros aceptados en forma definitiva por casas editoriales debidamente reconocidas y los artículos formalmente aceptados para su publicación por los comités editoriales de revistas indexadas internacionalmente. En ambos casos, la certificación deberá indicar el número, volumen, edición, fecha de publicación, según corresponda. Revistas electrónicas: Serán valorados los trabajos publicados en las revistas en formato digital que cumplan con las siguientes características: La entidad editora y dirección electrónica (URL) deben aparecer en la página de presentación, la cual debe estar accesible, así como su correo electrónico; Mencionar la persona directora o responsable científico y el comité editorial; Hacer mención de la periodicidad o número mínimo de trabajos publicados por año; Tener una tabla de contenidos con un sumario de la última entrega; Mencionar los números publicados; Tener un enlace o acceso a los artículos completos publicados en números anteriores; Mostrar la afiliación de los autores o autoras y su dirección electrónica; Contar con indexación (ISSN); Mostrar cumplimiento de la periodicidad. Ponencias: Se valorarán aquellos trabajos en extenso presentados en congresos, seminarios o similares, revisados por pares académicos, cuando dichos trabajos estén publicados en su versión completa en medios electrónicos o impresos, tanto de instituciones académicas como profesionales o de reconocidas casas editoriales. No se otorgará puntaje a notas misceláneas, artículos periodísticos, borradores de ponencias, conferencias de cursos.	ii. Trabajos en proceso de publicación: Únicamente se admitirán los libros aceptados en forma definitiva por casas editoriales debidamente reconocidas y los artículos formalmente aceptados para su publicación por los comités editoriales de revistas indexadas internacionalmente. En ambos casos, la certificación deberá indicar el número, volumen, edición, fecha de publicación <u>o el identificador digital del objeto (número doi) asignado al documento</u>, según corresponda. <u>No serán ponderables aquellas obras en cuya elaboración las personas autoras participen en la doble función de editor/autor.</u> iii. Revistas electrónicas: Serán valorados los trabajos publicados en las revistas en formato digital que cumplan con las siguientes características: <u>los criterios establecidos por la Comisión de Régimen Académico.</u> - La entidad editora y dirección electrónica (URL) deben aparecer en la página de presentación, la cual debe estar accesible, así como su correo electrónico; - Mencionar la persona directora o responsable científico y el comité editorial; - Hacer mención de la periodicidad o número mínimo de trabajos publicados por año; - Tener una tabla de contenidos con un sumario de la última entrega; - Mencionar los números publicados; - Tener un enlace o acceso a los artículos completos publicados en números anteriores; - Mostrar la afiliación de los autores o autoras y su dirección electrónica; - Contar con indexación (ISSN); - Mostrar cumplimiento de la periodicidad. iv. Ponencias: Se valorarán aquellos trabajos en extenso presentados en congresos, seminarios o similares, revisados por pares académicos, cuando dichos trabajos estén publicados en su versión completa en medios electrónicos o impresos, tanto de instituciones académicas como profesionales o de reconocidas casas editoriales. <u>En dicha publicación deberá constar la composición del comité editorial.</u> No se otorgará puntaje a <u>un mismo artículo evaluado en español por su traducción a otro idioma</u>, notas misceláneas <u>o editoriales</u>, artículos periodísticos, borradores de ponencias, conferencias de cursos, <u>resúmenes de congresos, reseñas o presentaciones de libros, u otros con características análogas a criterio de la Comisión de Régimen Académico.</u>

Texto vigente del Reglamento de Régimen académico y servicio docente	Propuestas de reforma al Reglamento de Régimen académico y servicio docente
(...) e. Eliminado.	(...). e. Eliminado. <u>La Comisión de Régimen Académico utilizará métricas o evaluaciones para definir la calidad de los medios de divulgación de los trabajos y las obras, estos deben estar disponibles para consulta de la comunidad universitaria.</u>
ARTÍCULO 44. Se acreditará como tiempo servido para efectos de este Reglamento: a. El que se cumpla en la Universidad de Costa Rica, incluyendo el servicio como Profesor Interino, Invitado o Visitante o el empleado por un profesor de la Universidad cuando realiza bajo contrato con la Universidad, estudios universitarios de posgrado o de especialización y el que haya servido como profesor en propiedad, un mínimo de cinco años en otra institución de nivel superior de reconocido prestigio, a juicio del Vicerrector de Docencia. b. El reconocimiento del tiempo servido en otra institución, para efectos de ascenso, no significará reconocimiento para efectos de ajustes de sueldo por motivo de antigüedad, excepto en los casos en que el profesor haya servido en alguna institución de educación superior universitaria estatal costarricense.	ARTÍCULO 44. Se acreditará como tiempo servido <u>en la academia</u> para efectos de este Reglamento: a. El que se cumpla en la Universidad de Costa Rica, incluyendo el servicio como Profesor Interino, Invitado o Visitante o el empleado por un profesor de la Universidad cuando realiza bajo contrato con la Universidad, estudios universitarios de posgrado o de especialización y el que haya servido como profesor en propiedad, un mínimo de cinco años en otra institución de nivel superior de reconocido prestigio, a juicio del Vicerrector de Docencia. <u>El tiempo servido puede haberse desempeñado en cualquiera de las actividades sustantivas de la Institución.</u> b. El reconocimiento del tiempo servido <u>reconocido por haber laborado</u> en otra institución <u>académica.</u> <u>Este</u> para efectos de ascenso no significará reconocimiento para efectos de ajustes de sueldo por motivo de antigüedad, excepto en los casos en que el profesor se haya servido en alguna institución de educación superior universitaria estatal costarricense <u>y proceda legalmente su pago.</u>
ARTÍCULO 47. Las condiciones que deben tomarse en cuenta para el ascenso, serán objeto de la siguiente valoración: (...) c. Tiempo de servicio Se reconocerán 2 unidades por cada año de servicio, hasta un máximo de 20 puntos. (...) ch. Labor Académica Se podrá otorgar hasta un máximo combinado de 12 puntos por la evaluación de la labor académica del profesor: 10 puntos para docencia, 3 puntos para investigación y 3 puntos para acción social. En todos los casos las evaluaciones provenientes de la Vicerrectoría correspondiente se reportarán en números enteros de cero a diez.	ARTÍCULO 47. Las condiciones que deben tomarse en cuenta para el ascenso, serán objeto de la siguiente valoración: (...) c. Tiempo de servicio Se reconocerán 2 unidades por cada año de servicio, hasta un máximo de 20 puntos. (...) ch. Labor Académica Se podrá otorgar hasta un máximo combinado de 12 <u>23</u> puntos por la evaluación de la labor académica del profesor: <u>distribuidos en</u> 10 puntos para docencia, 3 <u>5</u> puntos para investigación y 3 <u>8</u> puntos para acción social. En todos los casos las evaluaciones provenientes de la Vicerrectoría correspondiente se reportarán en números enteros de cero a diez, <u>en fracciones con un dígito, de conformidad con la base de conversión para calcular el puntaje por asignar. Las calificaciones menores a 7.0 no se consideran para efectos de sumar puntaje en este rubro.</u>

Texto vigente del Reglamento de Régimen académico y servicio docente	Propuestas de reforma al Reglamento de Régimen académico y servicio docente
Para la docencia: Calificaciones menores de 7: sin puntos Calificación 7: equivale a 7 puntos Calificación 8: equivale a 8 puntos Calificación 9: equivale a 9 puntos Calificación 10: equivale a 10 puntos Para la investigación y la acción social: Calificaciones menores de 8: sin puntos. Calificación 8: equivale a 1 punto Calificación 9: equivale a 2 puntos Calificación 10: equivale a 3 puntos El cómputo anterior deberá revisarse cada vez que el profesor aspire a una nueva categoría. Para ascender de categoría en Régimen Académico, deberá obtener un mínimo de 7 puntos en la calificación de docencia. Cada Vicerrectoría elaborará sus propias normas de evaluación para proceder a asignar estas calificaciones, mediante la aplicación de instrumentos de medición adecuados para cada área. (...) e. Idiomas. Se adjudicarán hasta tres puntos por cada idioma en el cual la Universidad tenga especialistas y esté en capacidad de realizar exámenes, con exclusión de la lengua materna. La certificación será extendida por la Escuela de Lenguas Modernas o por la Escuela de Filología, Lingüística y Literatura, según corresponda. La asignación de puntaje será de acuerdo con la siguiente escala: • Un punto por conocimiento y manejo de las estructuras básicas del idioma. • Dos puntos por conocimiento y manejo de estructuras más complejas del idioma. • Tres puntos por dominio completo de comprensión y producción en el idioma.	Para la docencia: Calificaciones menores de 7: sin puntos Calificación 7: equivale a 7 puntos Calificación 8: equivale a 8 puntos Calificación 9: equivale a 9 puntos Calificación 10: equivale a 10 puntos Para la investigación y la acción social: Calificaciones menores de 8: sin puntos Calificación 8: equivale a 1 puntos Calificación 9: equivale a 2 puntos Calificación 10: equivale a 3 puntos El cómputo anterior deberá revisarse cada vez que el profesor la persona docente aspire a una nueva categoría o escala asociada a esta, según el régimen salarial de la Universidad. Para ascender de categoría en Régimen Académico, deberá obtener un mínimo de 7 8 puntos en la calificación de docencia. Cada Vicerrectoría elaborará sus propias normas de evaluación para proceder a asignar estas calificaciones, mediante la aplicación de categorías e instrumentos de medición adecuados para cada área actividad. <u>Estas deben evaluar a las personas docentes que en un periodo de cinco años se mantengan sin una evaluación de su labor académica, de manera que los resultados obtenidos actualicen el puntaje final en este rubro.</u> (...) e. Idiomas. Se adjudicarán hasta tres puntos por cada idioma en el cual la Universidad tenga especialistas y esté en capacidad de realizar exámenes, con exclusión de la lengua materna. La certificación será extendida por la Escuela de Lenguas Modernas o por la Escuela de Filología, Lingüística y Literatura, según corresponda. <u>En el caso de la Lengua de Señas Costarricense, la Escuela de Orientación y Educación Especial coordinará con las primeras la certificación requerida.</u> La asignación de puntaje será de acuerdo con la siguiente escala: • Un punto por conocimiento y manejo de las estructuras básicas del idioma. • Dos puntos por conocimiento y manejo de estructuras más complejas del idioma. • Tres puntos por dominio completo de comprensión y producción en el idioma.

Texto vigente del Reglamento de Régimen académico y servicio docente	Propuestas de reforma al Reglamento de Régimen académico y servicio docente
En el caso de que la persona haya obtenido un título de Maestría o de Doctorado y realizado sus estudios y tesis en el idioma de otro país, se le otorgará, de oficio, los 3 puntos por conocimiento de idioma. Se excluye de esta valoración la lengua materna. Para tener derecho al ascenso por el rubro de idiomas, los valores numéricos mínimos que se necesitan son los siguientes: Para Profesor Adjunto 1 punto Para Profesor Asociado 2 puntos Para Catedrático 3 puntos, de los cuales al menos dos de ellos deben ser en un mismo idioma. Para otorgar estos puntajes, las Escuelas de Lenguas Modernas y de Filología establecerán los criterios y regulaciones respectivas. Ambas unidades académicas deberán presentar estos criterios a la Comisión de Régimen Académico y hacerlos del conocimiento de los profesores interesados. f. Dirección académica superior Se asignará puntaje por la dirección académica superior cuando sea evaluada. Una vez cumplido en su totalidad el período del nombramiento y transcurrido un plazo no mayor a los seis meses de finalizada su gestión, podrán solicitar esta evaluación aquellas autoridades designadas mediante elección de una asamblea de escuela, de facultad o de sede como titulares en jornada de tiempo completo, así como los vicerrectores y las vicerrectoras y el Decano o la Decana del Sistema de Estudios de Posgrado. Se podrá solicitar la evaluación hasta dos veces, solo cuando se trate del desempeño en dos puestos de dirección académica superior diferentes, siempre y cuando no se supere el máximo de seis puntos en este rubro. Las evaluaciones correspondientes se reportarán en números enteros de cero a diez, asignándose puntaje de la siguiente manera: Calificaciones menores de 8: sin puntos Calificaciones de 8: equivalente a un punto Calificaciones de 9: equivalente a dos puntos Calificación de 10: equivalente a tres puntos	En el caso de que la persona haya obtenido un título de Maestría o de Doctorado y realizado sus estudios y tesis en el idioma de otro país, se le otorgará, de oficio, los 3 puntos por conocimiento de idioma. Se excluye de esta valoración la lengua materna. Para tener derecho al ascenso por el rubro de idiomas, los valores numéricos mínimos que se necesitan son los siguientes: Para Profesor Adjunto 1 punto Para Profesor Asociado 2 puntos Para Catedrático 3 puntos, de los cuales al menos dos de ellos deben ser en un mismo idioma. Para otorgar estos puntajes, las Escuelas de Lenguas Modernas y de Filología unidades académicas que certifican establecerán los criterios y regulaciones respectivas. Ambas Estas unidades académicas deberán presentar estos criterios a la Comisión de Régimen Académico y hacerlos del conocimiento de los profesores interesados del personal docente interesado. f. Dirección académica superior Se asignará puntaje por la dirección académica superior cuando sea evaluada: una vez cumplido en su totalidad el período del nombramiento y transcurrido un plazo no mayor a los seis meses de finalizada su gestión, podrán solicitar esta evaluación aquellas autoridades designadas mediante elección de una asamblea de escuela, de facultad o de sede como titulares en jornada de tiempo completo, así como, las direcciones de centros e institutos, los vicerrectores y las vicerrectoras y el Decano o la Decana del Sistema de Estudios de Posgrado. Se podrá solicitar la evaluación hasta dos veces, solo cuando se trate del desempeño en dos puestos de dirección académica superior diferentes, siempre y cuando no se supere el máximo de seis puntos en este rubro. <u>Para el calculo del puntaje se utilizará la media de las calificaciones obtenidas en las evaluaciones del desempeño laboral del periodo de gestión.</u> Las evaluaciones correspondientes se reportarán en números enteros de cero a diez, asignándose puntaje de la siguiente manera: Calificaciones menores de 8: sin puntos Calificaciones de 8: equivalente a un punto Calificaciones de 9: equivalente a dos puntos Calificación de 10: equivalente a tres puntos

Texto vigente del <i>Reglamento de Régimen académico y servicio docente</i>	Propuestas de reforma al <i>Reglamento de Régimen académico y servicio docente</i>
La Rectoría elaborará las normas de evaluación para proceder a asignar estas calificaciones mediante la aplicación de instrumentos de evaluación del desempeño y en las que se debe incluir la participación obligatoria de la autoridad, al inicio de su gestión, en el Programa para el Desarrollo de la Gestión Académica Universitaria.	La Rectoría elaborará las normas de evaluación para proceder a asignar estas calificaciones mediante la aplicación de instrumentos de evaluación del desempeño y en las que se debe incluir la participación obligatoria de la autoridad, al inicio de su gestión, en el Programa para el Desarrollo de la Gestión Académica Universitaria.
ARTÍCULO 52. La carga académica del personal docente se regulará por los siguientes principios: (...) No existe.	ARTÍCULO 52. La carga académica del personal docente se regulará por los siguientes principios: (...). <u>h) Las direcciones de las unidades académicas procurarán que la persona docente cuente con la carga académica necesaria para desarrollar su labor académica en las actividades sustantivas, con base en las políticas institucionales, el plan estratégico institucional y la planificación de la unidad académica.</u>
No existe.	<u>Transitorio 1. Grado académico de licenciatura.</u> <u>Las personas docentes que, previo a la entrada en vigor de la presente reforma, ingresaron al Régimen académico o ascendieron de categoría con el grado de licenciatura podrán mantener esa condición como requisito para ascensos dentro de la categoría actual o hacia una nueva categoría.</u>
No existe.	<u>Transitorio 2. Implementación de evaluación de dominio en Lengua de Señas Costarricense (Lesco).</u> <u>La Escuela de Orientación y Educación Especial deberá informar a la Comisión de Régimen Académico una vez que se definan los criterios y regulaciones tendientes a certificar el dominio de la Lengua de Señas Costarricense. La Escuela de Lenguas Modernas y la Escuela de Filología, Lingüística y Literatura colaborarán en el proceso de diseño, elaboración y validación de los criterios.</u>

ACUERDO FIRME.

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA informa que de esta manera, al haber concluido con los puntos, da por finalizada la sesión. Agradece profundamente la participación y la presencia de todos.

A las diecisiete horas y ocho minutos, se levanta la sesión.

Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera
Director
Consejo Universitario

Transcripción: Katherine Herrera Zúñiga, 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>*

