



CONSEJO UNIVERSITARIO

ACTA DE LA SESIÓN n.º 6942 ORDINARIA

Celebrada el jueves 9 de octubre de 2025

Aprobada en la sesión n.º 6964 del jueves 29 de enero de 2026

TABLA DE CONTENIDO ARTÍCULO

PÁGINA

1. APROBACIÓN DE ACTAS. Sesiones n.ºs 6909 y 6914.....	3
2. INFORMES DE MIEMBROS DEL CONSEJO UNIVERSITARIO.....	4
3. MINUTO DE SILENCIO. En memoria de las víctimas inocentes en los conflictos bélicos que se desarrollan en la actualidad, según el acuerdo de la sesión n.º 6922, artículo 3.....	7
4. INFORMES DE MIEMBROS DEL CONSEJO UNIVERSITARIO (Continuación).....	7
5. ORDEN DEL DÍA. Se retira la Propuesta de Dirección CU-19-2025 referente a nombramientos en comisión <i>ad hoc</i> de la Comisión Instructora Institucional.	13
6. DICTAMEN CAFP-19-2025. Modificación Presupuestaria n.º 5-2025.	13
7. ORDEN DEL DÍA. Se retira el Dictamen CCCP-6-2025 en torno a analizar la posibilidad de incorporar en el <i>Reglamento del Consejo Universitario</i> el tema de pago, mediante dietas, a las personas representantes estudiantiles y a la persona representante de la Federación de Colegios Profesionales Universitarios, por su trabajo en el Consejo Universitario. De conformidad con el análisis plasmado en el Dictamen CE-4-2023.	19
8. PROPUESTA PROYECTO DE LEY CU-135-2025. <i>Ley Reforma a los incisos d) y e) del artículo 4; inciso a) del artículo 27 y Adición de un último párrafo a este artículo, y reforma al artículo 32 de la Ley n.º 10235 “Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política”, Expediente legislativo n.º 24.778.</i>	20
9. PROPUESTA DE MIEMBROS CU-19-2025. Solicitud de reforma estatutaria del artículo 38, a fin de que el doctorado académico sea un requisito para ser rectora o rector de la Universidad de Costa Rica.	25
10. DICTAMEN CAUCO-13-2024. En torno a que efectúe el análisis que corresponda sobre la medida cautelar solicitada por el Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica referente al artículo 6 del <i>Reglamento de vacaciones</i>	30
11. DICTAMEN CAUCO-17-2024 (dictamen de mayoría) y el DICTAMEN CAUCO-16-2024 (dictamen de minoría, el cual fue retirado por la persona proponente) en torno a valorar la modificación del artículo 6 del <i>Reglamento de vacaciones</i> según lo planteado en el oficio SINDEU-AL-15-2024, para consulta.	43
12. MOCIÓN De la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas y de la Dra. Ilka Treminio Sánchez para tomar un acuerdo relacionado con la denuncia en contra de miembro de la Asamblea Legislativa.	68
13. VISITA. De la Licda. María Auxiliadora Rojas Betancourt, presidenta del Tribunal Electoral Universitario, quien se referirá al desarrollo del proceso electoral institucional en curso.	71
14. SESIÓN. Ampliación de tiempo.	76
15. VISITA. De la Licda. María Auxiliadora Rojas Betancourt, presidenta del Tribunal Electoral Universitario, quien se referirá al desarrollo del proceso electoral institucional en curso.	77

Acta de la **sesión n.º 6942, ordinaria**, celebrada por el Consejo Universitario a las ocho horas con treinta y dos minutos del día jueves nueve de octubre de dos mil veinticinco en la sala de sesiones.

Participan los siguientes miembros: Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, directora, Área de Artes y Letras; Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera, Área de Salud; Dr. Keilor Rojas Jiménez, Área de Ciencias Básicas; Dra. Ilka Treminio Sánchez, Área de Ciencias Sociales; Ph. D. Sergio Salazar Villanea, Área de Ciencias Agroalimentarias; M. Sc. Esperanza Tasies Castro, Sedes Regionales; Mag. Hugo Amores Vargas, sector administrativo; Srta. Isela Chacón Navarro y Sr. Fernán Orlich Rojas, 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. Keilor Rojas Jiménez, Dra. Ilka Treminio Sánchez, Ph. D. Sergio Salazar Villanea, M. Sc. Esperanza Tasies Castro, Mag. Hugo Amores Vargas, Sr. Fernán Orlich Rojas, Lic. William Méndez Garita, Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera y Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas.

Ausentes, con excusa: Dr. Eduardo Calderón Obaldía y Dr. Carlos Araya Leandro.

La señora directora del Consejo Universitario, Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, da lectura al orden del día:

1. Aprobación de las actas n.os 6912, ordinaria, del martes 22 de julio de 2025, y 6913, ordinaria, del jueves 24 de julio de 2025.
2. Informes de Rectoría.
3. Informes de miembros.
4. Informes de las personas coordinadoras de comisión.
5. **Propuesta de Dirección:** Nombramientos en comisión *ad hoc* de la Comisión Instructora Institucional (**Propuesta de Dirección CU-19-2025**).

****A las nueve horas y treinta y cuatro minutos, se incorpora la M. Sc. Esperanza Tasies Castro.****

6. **Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios:** Modificación Presupuestaria n.º 5-2025. (**Dictamen CAFP-19-2025**).
7. **Comisión de Coordinadores Permanentes:** Analizar la posibilidad de incorporar en el *Reglamento del Consejo Universitario* el tema de pago, mediante dietas, a las personas representantes estudiantiles y a la persona representante de la Federación de Colegios Profesionales Universitarios, por su trabajo en el Consejo Universitario. De conformidad con el análisis plasmado en el Dictamen CE-4-2023. (**Dictamen CCCP-6-2025**).
8. **Propuesta de Dirección:** Proyecto de ley *Reforma a los incisos d) y e) del artículo 4; inciso a) del artículo 27 y Adición de un último párrafo a este artículo, y reforma al artículo 32 de la Ley n.º 10235 "Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política"*, Expediente legislativo n.º 24.778 (**Propuesta Proyecto de Ley CU-135-2025**).
9. **Propuesta de Miembro:** Solicitud de reforma estatutaria del artículo 38, a fin de que el doctorado académico sea un requisito para ser rectora o rector de la Universidad de Costa Rica. (**Propuesta de Miembros CU-19-2025**).

10. **Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional:** Efectúe el análisis que corresponda sobre la medida cautelar solicitada por el SINDEU referente al artículo 6 del *Reglamento de vacaciones*. (**Dictamen CAUCO-13-2024**).
11. **Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional:** Valorar la modificación del artículo 6 del *Reglamento de vacaciones* según lo planteado en el oficio SINDEU-AL-15-2024 (Pase CU-52-2024) DICTAMEN DE MINORÍA (**Dictamen CAUCO-16-2024**).
12. **Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional:** Valorar la modificación del artículo 6 del *Reglamento de vacaciones* según lo planteado en el oficio SINDEU-AL-15-2024 (Pase CU-52-2024) DICTAMEN DE MAYORÍA (**Dictamen CAUCO-17-2024**).
13. Visita de la Licda. María Auxiliadora Rojas Betancourt, presidenta del Tribunal Electoral Universitario, quien se referirá al desarrollo del proceso electoral institucional en curso.

ARTÍCULO 1

La señora directora, Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, somete a conocimiento del plenario las actas n.ºs 6909, ordinaria, del jueves 19 de junio de 2025, y 6914, ordinaria, del martes 29 de julio de 2025.

En discusión el acta de la sesión n.º 6912.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS comunica que no hay comentarios, ni de forma ni de fondo. Inmediatamente, somete a votación la aprobación del acta n.º 6912, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dra. Ilka Treminio Sánchez, Sr. Fernán Orlich Rojas, Mag. Hugo Amores Vargas, M. Sc. Esperanza Tasies Castro, Lic. William Méndez Garita, Ph. D. Sergio Salazar Villanea, Dr. Keilor Rojas Jiménez, Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera y Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas.

TOTAL: Nueve votos.

EN CONTRA: Ninguno.

En discusión el acta de la sesión n.º 6913.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS informa que no hay comentarios, ni de forma ni de fondo. Inmediatamente, somete a votación la aprobación del acta n.º 6913, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dra. Ilka Treminio Sánchez, Sr. Fernán Orlich Rojas, Mag. Hugo Amores Vargas, M. Sc. Esperanza Tasies Castro, Lic. William Méndez Garita, Ph. D. Sergio Salazar Villanea, Dr. Keilor Rojas Jiménez, Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera y Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas.

TOTAL: Nueve votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Por lo tanto, el Consejo Universitario aprueba las actas n.ºs 6909, ordinaria, del jueves 19 de junio de 2025, y 6914, ordinaria, del martes 29 de julio de 2025, sin observaciones de forma.

ARTÍCULO 2

Informes de miembros del Consejo Universitario

- **Felicitación por el 50.º aniversario de la Sede Regional del Caribe**

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS felicita a la Sede Regional del Caribe que celebra su 50.º aniversario. Asegura que es fundamental la labor que la sede ha realizado, en especial porque se abrió ante la demanda de la comunidad limonense con el apoyo de la empresa privada y de la Universidad de Costa Rica (UCR). Afirma que el trabajo y la incidencia que ha tenido la sede ha sido importante.

- **Atención de la problemática por inundaciones en el país**

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS se refiere a la problemática de las inundaciones que han estado conversando, desde la semana pasada, con diferentes actores de la comunidad universitaria en donde se ha tenido que resolver, por medio de soluciones alternativas, la problemática y la afectación de las inundaciones tanto al estudiantado como al personal docente y administrativo de la Universidad. También son conscientes de la afectación directa a la mayoría de la población del país que, en mayor y menor grado, ha sido afectada por el proceso del cambio climático, en el que algunas personas aún no creen. Expresa sus sentidas condolencias a los miembros de la familia que se perdió por el terraplén.

- **Expectativa sobre posibilidad del fin de la guerra en Gaza**

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS considera fundamental, tanto como mujer como miembro del Consejo Universitario (CU), que estén a la expectativa y con la esperanza de que la problemática de la guerra en Gaza termine, hay buenas noticias sobre el tema.

Espera que lleguen a buen término, son dos años que han sido devastadores para la humanidad a causa del genocidio que se ha producido, así como la devastación familiar y económica de la región.

- **Solidaridad con las mujeres víctimas de violencia sexual**

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS expresa su solidaridad con las mujeres víctimas de violencia sexual y condena de manera categórica a todos los perpetradores sobre quienes recae la plena responsabilidad. En calidad personal —no es un acuerdo del CU—, hace un llamado explícito a los representantes públicos que, ante denuncias, se niegan a renunciar inmediatamente a su inmunidad, lo cual obstruye el debido proceso.

- **Felicitación a la Escuela de Medicina por los resultados obtenidos por las personas estudiantes en el examen del Colegio de Médicos y Cirujanos de Costa Rica**

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA da los buenos días a todas las personas presentes en la sala de sesiones y a quienes los siguen por medio de la transmisión.

Felicita a la Escuela de Medicina, al cuerpo docente, a la dirección, al personal administrativo y, de manera especial, a las personas estudiantes por alcanzar nuevamente uno de los méritos y logros a nivel nacional en la prueba de incorporación al Colegio de Médicos y Cirujanos de Costa Rica, que se denomina ECOM-CR (Examen de Conocimientos Médicos de Costa Rica). Como bien es sabido, con mucho orgullo, la UCR nuevamente ocupa el porcentaje superior al 88 % de aprobación e incorporación a ese colegio profesional.

Reitera la congratulación a todo el equipo de la Escuela de Medicina.

- **Felicitación por realización del Curso de la Academia Latinoamericana del Adulto Mayor**

EL DR. JAIME ALONSO CARAVACA MORERA extiende una grata felicitación al Dr. Fernando Morales Martínez, en calidad de decano de la Facultad de Medicina, como persona que coordina la Cátedra de Envejecimiento y Sociedad, la cual pertenece a la facultad, y en calidad de profesional geriatra y gerontólogo nacional con una reconocida trayectoria, por colocar a la UCR, de nueva cuenta, en el centro de las atenciones con la realización del Curso de la Academia Latinoamericana del Adulto Mayor, en el que, junto con representantes de toda Iberoamérica, abordaron temas vinculados al envejecimiento.

Agrega que, como bien saben, el CU también ha sido enfático en reconocer que los esfuerzos realizados en materia de promoción de estilos de vida saludable, la promoción de la salud, la prevención de enfermedades y, con mucho más énfasis inclusive, la atención y el cuidado integral a la persona adulta mayor, son necesarios ante una inminente transformación social que están viviendo en el tema del envejecimiento.

- **Lanzamiento del Pacto Ético Interpartidario contra la corrupción**

LA DRA. ILKA TREMINIO SÁNCHEZ da los buenos días. Informa que el pasado sábado 3 de octubre de 2025 se realizó un evento en la UCR de mucha trascendencia para el país: el lanzamiento del Pacto Ético Interpartidario contra la corrupción promovido por Costa Rica Íntegra. Un hito para el proceso de campaña electoral. La lucha contra la corrupción debe ser un eje transversal de las personas que son parte de la institucionalidad pública, por eso en meses anteriores, desde el CU, se votó la conformación de la Comisión Anticorrupción, de la cual ella (la Dra. Ilka Treminio Sánchez) es coordinadora.

Expresa que fue un honor contar con la presencia en la UCR de la representación de embajadas de países democráticos que se sumaron en un momento crucial para garantizar la transparencia y la ética que debe ser pilar de toda persona funcionaria pública. En este punto, debe reconocer que Costa Rica Íntegra tiene un papel vital en la supervisión de la implementación de las recomendaciones de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción y del Mecanismo de Seguridad de la Organización de Estados Americanos.

Comenta que tiene la expectativa de que el compromiso que se asumió se materialice en la práctica, con el objetivo de garantizar la transparencia activa y reforzar los mecanismos de control. Llegar a los espacios de toma de decisiones debe tener como fundamento el interés público. Asegura que más de 20 personas jóvenes de casi todos los partidos inscritos ante el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) se adhirieron a la firma, lo cual es un ejemplo que les dan las nuevas generaciones de su compromiso con la lucha contra la corrupción.

- **Preocupación por cambios en el sistema político costarricense**

LA DRA. ILKA TREMINIO SÁNCHEZ se refiere a un hecho que le genera preocupación y una profunda tristeza por los cambios que se observan en el sistema político costarricense.

Comenta que el diputado oficialista Jorge Antonio Rojas López amenazó con el destierro a quienes considera detractores del Gobierno. Un acto que atenta contra el artículo 32 de la *Constitución Política de la República de Costa Rica*, el cual establece que ningún costarricense puede ser compelido a abandonar el territorio nacional.

Desea felicitar las valientes palabras de dos diputados también jóvenes, las personas más jóvenes de representación en la Asamblea Legislativa, quienes alzaron sus palabras y sus voces para oponerse a esta triste y lamentable declaración del diputado.

Recuerda que durante los últimos años en Venezuela ha habido 8 millones de personas desterradas y en Nicaragua, desde el 2018, casi 2 millones de personas. Centroamérica es una de las regiones más afectadas por la migración por razones políticas, de lo cual deben preocuparse y por lo cual también tienen que alzar la voz para defender el derecho a la oposición, el derecho a ser detractores políticos y que eso no impida que puedan gozar de la convivencia en el territorio nacional.

Finalmente, sobre el punto tan importante y pertinente que mencionó la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas al inicio de la sesión sobre la solidaridad con las víctimas de violencia sexual, se suma a ese llamado de atención que hizo a las autoridades políticas, el cual le parece muy atinado, precisamente porque deben dar el ejemplo. Consulta a la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas si sobre ese punto desea presentar una moción o un pronunciamiento.

Al final, agradece.

- **Participación en graduación**

EL LIC. WILLIAM MÉNDEZ GARITA comunica que asistió a la última entrega de títulos por lo que resta de su periodo como miembro del CU. En particular, escogió ir al Sistema de Estudios de Posgrado (SEP), dado que hay un gran interés del Órgano Colegiado en el trabajo que realizará el Dr. Eldon Caldwell Marín como director del SEP, ya que fue recientemente nombrado. Comenta que hizo mención a que el Dr. Eldon Caldwell Marín tiene la gran tarea (pero que estaba seguro de que él podía sacar adelante esa meta) de contribuir a resolver un gran problema nacional, como son las especialidades médicas. Sin duda, el Dr. Eldon Caldwell Marín, su equipo de trabajo y la UCR van a ser de gran ayuda en la crisis que tiene la salud pública.

Relata que en esa exposición a las personas que se graduaron del SEP le acompañó la MBA Rosa Julia Cerdas González, vicerrectora de Administración, por lo que él explicó a la comunidad universitaria que estaba presente en la graduación que la UCR, las finanzas y el presupuesto están puestas en manos de una persona ética, como lo es la MBA Rosa Julia Cerdas González, pues no duda de que ella va a lograr que el país vea reflejado un buen uso los fondos públicos por medio de su gestión y que el país esté seguro de que la Universidad va a cumplir con su propósito de ser ético y usar eficientemente los recursos.

Agrega que le desea a la MBA Rosa Julia Cerdas González un buen destino en su gestión como vicerrectora.

Por último, señaló tres temas importantes a la comunidad estudiantil que se graduaba: el primer tema es el gran problema de la crisis de la educación costarricense, el cual sigue siendo una gran preocupación y espera que en medio de tantos temas importantes no se deje a un lado y sea sustituido por otros asuntos. El segundo tema es recordar que el Lic. Rodrigo Facio Brenes decía a cada persona que se graduaba de la UCR que representan a la Institución a donde quiera que vayan; y el tercer asunto era el tema ético y es que cada una de las personas que recibía sus estudios de posgrado iba a tener un compromiso ético con la Universidad y con los valores que esta les ha inculcado a lo largo de su paso por las aulas.

Expresa su agradecimiento a las personas asistentes ese día, al personal que siempre ha sido tan amable en las gestiones de todos los eventos de graduaciones a las que ha asistido, y manifiesta que los tiene muy presentes en estas últimas actividades.

- **Recordatorio sobre minuto de silencio aprobado**

EL LIC. WILLIAM MÉNDEZ GARITA, de acuerdo con las palabras de la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, desea traer al plenario un minuto de silencio en relación con las personas víctimas, sus familias y el mundo, producto de los hechos que ocurrieron el 7 de octubre y posterior a ello hasta la actualidad.

****A las ocho horas y cincuenta minutos, se incorpora la Srta. Isela Chacón Navarro.****

Asegura que él siempre ha abogado (tal vez ha sido muy persistente y hasta incomprendido) por la paz y que mientras no la haya es muy difícil avanzar en otras líneas, indistintamente de las discusiones, porque pueden tener diferentes enfoques sobre lo que ocurrió, las razones, lo que ha ocurrido en dos años y lo que puede llegar a ocurrir, pero, desde su perspectiva humanista, el primer punto que está en la mesa siempre es que todo empieza por la paz y una vez que han estado en un punto de paz pueden empezar a analizar y a resolver otros temas que también son importantes.

ARTÍCULO 3

El Consejo Universitario guarda un minuto de silencio en memoria de las víctimas inocentes en los conflictos bélicos que se desarrollan en la actualidad, según el acuerdo de la sesión n.º 6922, artículo 3.

EL LIC. WILLIAM MÉNDEZ GARITA aprovecha que el Órgano Colegiado había tomado un acuerdo cuando se analizó el último pronunciamiento en relación con la situación en Oriente Medio y la súplica por que la paz no solamente sea en la zona de Israel, Gaza, Cisjordania o Westbank, como algunos lo llaman, toda la región de Siria, Líbano, Yemen, pero también en otras partes del mundo que han citado que están en guerra, como Ucrania y Rusia, y puede seguir enumerando algunos conflictos de violencia, ya que actualmente la lista es grande, tal vez son las diez partes del mundo donde hay mucha violencia, guerra, muerte, sangre, heridos y víctimas muchas veces inocentes; entonces, considera que es un buen momento, un respiro por la paz del mundo y aunque es un gesto muy simbólico y pequeño, es un grano de arena para recordar el papel que tiene Costa Rica como un país con autoridad moral para hacer llamados a la paz.

****A las ocho horas y cincuenta y un minutos, el pleno realiza un minuto de silencio en memoria de las víctimas inocentes en los conflictos bélicos que se desarrollan en la actualidad, según el acuerdo de la sesión n.º 6922, artículo 3.****

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS agradece al Lic. William Méndez Garita por la propuesta.

Seguidamente, le cede la palabra al Dr. Keilor Rojas Jiménez.

ARTÍCULO 4

Informes de miembros del Consejo Universitario (Continuación)

- **Reflexión en torno a la “estupidez” como un problema ético y social**

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ comenta que están muy críticos y le parece que se han abordado varios temas, todos fundamentales y que son parte de su quehacer en la Universidad, de ser luz para la sociedad.

Menciona que trae una reflexión de un tema que ha tenido en la mente hace varios días y que ha titulado: “La estupidez como un problema ético y social”.

Da lectura a la reflexión que, a la letra, dice:

Desde la cárcel, en plena Segunda Guerra Mundial, el teólogo luterano alemán Dietrich Bonhoeffer escribió en 1943 el ensayo *Después de diez años, o Nach zehn Jahren*, en alemán, donde desarrolló un profundo análisis de la estupidez como un fenómeno colectivo, estrechamente vinculado al poder y a la pérdida de autonomía crítica y moral.

En un periodo marcado por la brutalidad del régimen nazi —que todos conocen— y la ceguera de gran parte de la población frente a las atrocidades que se cometían, Bonhoeffer reflexiona sobre cómo una sociedad entera pudo ser cómplice, activa o pasivamente, de actos que contradicen los principios básicos de humanidad y moralidad. ¿Por qué sucumbió el hacer lo correcto ante el poder? ¿Por qué las personas buenas no tuvieron el coraje de enfrentarse a la injusticia?

Estas preguntas fundamentales llevaron a Bonhoeffer a desarrollar su tesis sobre la estupidez como un problema ético y social. Para él, la [DUS1.1]estupidez no es una característica innata ni un defecto intelectual, sino una falla moral que surge bajo la influencia del poder. No se debe a una falta de inteligencia de la gente, sino a la renuncia a pensar críticamente, a reconocer la verdad, aunque contradiga diferentes ideológicas, y a ejercer la responsabilidad personal.

Bonhoeffer considera que *la estupidez es, ante todo, un fenómeno colectivo más que individual*. Mientras una persona aislada puede pensar críticamente, al integrarse en un grupo, esta capacidad se reduce debido a las dinámicas sociales y a la presión de grupo. En masa, el comportamiento de los individuos se homogeniza y las decisiones se toman más por impulso que por reflexión. No se responde a la lógica, los argumentos ni la evidencia.

La estupidez prospera bajo el poder autoritario, que utiliza la propaganda y la manipulación emocional para instaurar un conformismo acrítico. La estupidez simplifica la complejidad del mundo. Todo se reduce a “ellos contra nosotros”, “el bien contra el mal”, sin espacio para matices o dudas. Aún más, quienes llegan al poder, terminan renunciando, también, a su propia autonomía crítica. En este contexto, las personas estúpidas no están interesadas en la verdad.

En palabras de Bonhoeffer: *La estupidez es un enemigo más peligroso para el bien que la maldad*.

Mientras el mal puede ser detectado, desenmascarado y enfrentado mediante la razón o la fuerza, la estupidez ideologizada combina la incapacidad para razonar críticamente con la peligrosa tendencia a aceptar dogmas, órdenes y creencias sin cuestionarlas. Frente a la estupidez, estamos indefensos: quienes la encarnan están convencidos de su rectitud y rechazan a quien los contradiga.

La estupidez colectiva no es un destino inevitable, pero superarla exige un compromiso profundo con la ética y la educación. La clave está en una educación que fomente el pensamiento crítico, la valentía moral y la responsabilidad ética. Es fundamental que las personas aprendan a cuestionar normas, ideologías y figuras de autoridad cuando sea necesario.

Se necesita una ciudadanía activa, comprometida con la verdad y la justicia, así como funcionarias y funcionarios en las instituciones democráticas dotadas de una rigurosa disciplina intelectual y valores éticos sólidos. Solo así podrán resistir la tentación de la simplificación y evitar caer en la obediencia ciega.

En lugar de caer en la resignación pasiva, Bonhoeffer propone una actitud basada en la valentía, la disciplina y la responsabilidad. Nos invita a practicar una “espera activa”, que no implica inacción, sino una firmeza —a veces silenciosa— que se niega a ceder ante el caos y la desesperación. Su llamado es a mantener viva la esperanza y a vivir con integridad en este “entre-tiempos”.

Bonhoeffer fue ejecutado el 9 de abril de 1945 en el campo de concentración de Flossenbürg, Alemania. Sin embargo, su mensaje sigue siendo vigente para cualquier sociedad donde el poder corrompe y la verdad es silenciada. Aún hoy, su voz resuena como un llamado a la conciencia y a la resistencia ética.

Al final, agradece.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS da las gracias al Dr. Keilor Rojas Jiménez por su reflexión, ya que la leyeron ayer cuando la compartió y realmente refleja mucho de lo que está sucediendo y se ve localmente en el país. Imagina que esa normalización de lo que está sucediendo en Gaza es producto de eso mismo, la ceguera de “otro bombardeo, de por sí queda muy lejos” y se ciega. Personalmente, con lo que sucede en el Medio Oriente, en África y en otros lugares, imagina que algo así debió haber pasado con el holocausto, que las personas siguieron y es doloroso.

Posteriormente, cede la palabra al Mag. Hugo Amores Vargas.

EL MAG. HUGO AMORES VARGAS señala que es bonito escuchar las reflexiones del Lic. William Méndez Garita, el minuto de silencio, las reflexiones del Dr. Keilor Rojas Jiménez y el trabajo de la Dra. Ilka Treminio Sánchez; están haciendo cosas bonitas en el Órgano Colegiado y, sin duda, felicita a todos los compañeros y compañeras por el trabajo que vienen desempeñando.

Felicita a la Sede Regional del Caribe de la Universidad de Costa Rica en la celebración de su 50.º aniversario, ya que durante cinco décadas la sede ha sido un pilar fundamental para el desarrollo académico, social, económico y cultural de la provincia de Limón, y ha contribuido de manera decisiva a la formación de profesionales comprometidos con su comunidad y con el progreso del país.

Comenta que la Sede Regional del Caribe representa el espíritu más noble de la regionalización universitaria al acercar el conocimiento, la ciencia y la cultura a las comunidades costarricenses, con lo cual se fortalece el vínculo entre la Universidad y la sociedad. Su aporte ha sido clave para abrir oportunidades, reducir brechas y promover un desarrollo más equitativo e inclusivo en la región. En este aniversario, expresa el reconocimiento y admiración a todas las personas funcionarias administrativas, docentes, estudiantes, graduadas, jubiladas, que con su trabajo y compromiso han hecho posible esa historia de éxito universitario. Los felicita por sus 50 años de excelencia y servicio a Limón y a Costa Rica.

De igual manera, se suma a la felicitación a la Escuela de Medicina, la excelencia académica es uno de los principios fundamentales que orienta el quehacer de la UCR, la cual se reafirmó con orgullo pues las personas graduadas de la Escuela de Medicina de la Institución obtuvieron un promedio de aprobación del 88 % en la prueba de incorporación al Colegio de Médicos y Cirujanos de Costa Rica; un porcentaje muy por encima del general de aprobación. Asegura que esto no solo en la Escuela de Medicina, sino que también históricamente en los exámenes de incorporación al Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica los porcentajes han sido indiscutibles.

Opina que lo anterior refleja varios aspectos: primero, la rigurosidad de la formación académica, ya sea médica o en otras carreras; además del compromiso del cuerpo docente, el esfuerzo del estudiantado y la solidez de un modelo educativo público que apuesta por la calidad y el servicio al país.

Reitera sus felicitaciones a la Escuela de Medicina y a toda la comunidad universitaria. Asegura que se demuestra una vez más por qué la UCR es la mejor universidad de Centroamérica y del Caribe.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS cede la palabra al Sr. Fernán Orlich Rojas.

- **Participación en graduación**

EL SR. FERNÁN ORLICH ROJAS saluda a todos y a todas. Comunica que asistió al acto de graduación de las Facultades de Ingeniería y Derecho, fue un acto especial; no va a redundar mucho con respecto a lo que han referido sobre los actos. No obstante, agrega que muchas veces en los actos de graduación felicitan a las personas y les recuerdan el compromiso que también tienen, pero algo que olvidan hacer, y no por mala intención, es agradecerles por el tiempo que le dedicaron a la Universidad, por el paso de los años, porque las personas que se están graduando son a las que se deben. La Institución de debe a la sociedad y no sería nada sin los estudiantes que tiene, pero no solamente las personas estudiantes sino también docentes, el personal administrativo y todas las demás personas que la conforman.

Opina que es importante agradecerles porque esas personas dedicaron una gran parte de su vida con cariño a la Universidad, la cual las transformó y, de alguna manera u otra, cada una impactó a la Universidad, si no fue de manera colectiva fue de manera individual, a las personas que rodearon y a las que alegraron, aunque sea un día al sacar una sonrisa o hacer reír en un pasillo tal vez cuando estaban estresadas antes de entrar a un examen, esa simple acción cuenta y cuenta mucho.

- **Reflexión sobre la situación entre Israel y Palestina**

EL SR. FERNÁN ORLICH ROJAS agradece a las personas que le antecedieron la palabra y que se refirieron al conflicto de Israel, Palestina y el genocidio que está cometiendo Israel.

Recuerda que hace unos días se cumplieron dos años desde que este conflicto se pronunció más y veía muchas noticias, algunas de ellas tenían datos realmente preocupantes. También le llamó la atención los comentarios de un profesor argentino, quien relató que las personas estudiantes le preguntaban, acerca de cuando sucedió el holocausto en la Segunda Guerra Mundial, que cómo fue posible que todo el mundo viera hacia otro lado, que nadie lo frenara.

Considera, con respecto a lo que comentaba el Dr. Keilor Rojas Jiménez en su artículo, que a veces gana la estupidez humana y lo que sucedió en su momento en la Segunda Guerra Mundial, cuando murieron millones de personas judías, está volviendo a pasar en Gaza y en muchos otros países. A veces se les olvida que la búsqueda principal que deben tener es la paz y que ahí es donde deberían apuntar. El conflicto y los crímenes de guerra de Israel con Palestina llevan 77 años sucediendo, 77 años que los Estados del mundo miran hacia otro lado y han permitido que continúe.

Agrega que, en particular, el pasado martes se cumplieron dos años desde el 7 de octubre de 2023, dos años desde que la escalada convirtió a Gaza en un campo de muerte, dos años en el que el 92 % de los hogares ha desaparecido y más de 55 millones de toneladas de escombros cubren lo que alguna vez fueron barrios, escuelas, hospitales y lugares de cultos, dos años en los que 1,9 millones de personas palestinas han sido desplazadas de sus hogares condenadas a vivir entre ruinas, hacinamiento y despojo, dos años en los que más de 518 centros educativos fueron destruidos o gravemente dañados. En los que el 99 % de los hogares padece inseguridad alimentaria y en que los hospitales y personal médico han sido blanco de 790

ataques, dos años que han costado la vida de al menos 67 000 personas confirmadas y casi 200 000 si se incluyen las desaparecidas y quienes asumen directa o indirectamente muertas por las consecuencias del asedio.

Señala que en Gaza el periodismo también ha sido blanco de fuego, 270 periodistas han muerto al intentar documentar la verdad; la devastación es tan inmensa que ya no hay ciudad, ni refugio ni instituciones que resistan. El mismo Gobierno de Estados Unidos ha destinado más de 40 000 millones de dólares en armas para sostener esa masacre y el Consejo de Seguridad de la ONU ha utilizado su veto en siete ocasiones para bloquear cualquier resolución que exigiera un cese al fuego.

Agrega que no hay manera de disfrazar lo evidente, porque no es un conflicto, es un proyecto sostenido de destrucción y es un genocidio. Denuncia, con la mayor contundencia posible, las políticas y operaciones del gobierno israelí que han convertido a Gaza en una fosa abierta, esto no es una autodefensa, es la aniquilación de una población civil. Cada ataque sobre hospitales, escuelas, viviendas y campos de refugiados es una violación directa del derecho internacional humanitario, cada bomba lanzada sobre la vida cotidiana es una decisión política, no un accidente. La cadena de mando que va desde la oficina del primer ministro hasta los ministerios y los altos mandos militares carga una responsabilidad sobre esta catástrofe humana.

Considera que la tragedia no es lejana ni abstracta, en los últimos meses se ha visto la escalada de ataques contra quienes intentan romper el cerco, quienes intentan llevar ayuda, quienes con su voz revelan la injusticia. Hace unas semanas, la Freedom Flotilla Coalition fue interceptada por fuerzas israelíes en aguas internacionales; barcos cargados de medicinas, alimentos y esperanza fueron abordados, sus tripulantes detenidos, sus cámaras apagadas; uno de sus barcos, el Madleen, llevaba entre sus pasajeros a Greta Thunberg. En este episodio, los activistas denunciaron que fue hostigada, arrestada y obligada a utilizar la bandera de Israel. Aun así, ahora que está libre, Greta Thunberg no centra su discurso en estos abusos personales, centra su voz en que el genocidio sigue.

Comenta que la decisión no es una elección, no es sobre nosotros, es sobre Gaza, no es sobre qué nos hicieron sino qué siguen haciendo; estos son los crímenes de guerra, negar ayuda humanitaria es crimen de guerra, pero parece que a Israel no le aplican los acuerdos internacionales. Estos actos no son incidentes aislados, son parte de una campaña sistemática para silenciar la solidaridad, para criminalizar la resistencia, para evitar que la luz de la verdad llegue al mundo. Agrega que en lo local también les ata, pues en Costa Rica existen negociaciones activas para firmar un tratado de libre comercio con Israel, ese tratado pretende profundizar relaciones comerciales con un Estado que actualmente ejecuta una guerra genocida. En el contexto actual, firmar un tratado de libre comercio con Israel no es simplemente añadir bienes y servicios, es legitimar relaciones con un estado que viola sistemáticamente los derechos humanos. Algunos promotores del acuerdo argumentan que Israel es un país de innovación, tecnología y agricultura avanzada, pero esa narrativa ignora la sangre con la que se construye esa prosperidad.

Menciona que Costa Rica no puede sacrificar su coherencia civilista y su historial de defensa de los derechos humanos por beneficios mercantiles. Exhorta a las personas diputadas, a las autoridades, a quienes debaten ese acuerdo, que piensen en las futuras generaciones, en la integridad moral, en la historia; no pueden convertirse en socios de quienes silencian a Gaza, en cómplices indirectos de un genocidio continuado.

El único camino hacia la paz real pasa por la justicia, la solución de dos Estados sigue siendo el marco viable, pero no puede edificarse sobre los cimientos del sufrimiento ni de la impunidad. A las familias que perdieron todo, a los que sobreviven entre ruinas y cenizas, a quienes resisten el hambre, el frío y la oscuridad, desde el movimiento estudiantil los ven, los escuchan y no callarán; la historia juzgará a quienes callaron, a quienes justificaron lo injustificable y a quienes vendieron su conciencia a cambio de poder. En un futuro, cuando alguien pregunte por el movimiento estudiantil, que digan que no fueron indiferentes, que alzaron la voz, que cuestionaron lo que parecía intocable, ya que este esfuerzo se debe a que cada voz importa, cada protesta es testimonio, cada condena pública recuerda que están vivos, que sienten y que resisten, y ese es el compromiso que deben adoptar: desde sus espacios, desde su voz, no mirar hacia otro lado.

Al final, agradece.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS agradece al Sr. Fernán Orlich Rojas por el pensamiento. Asimismo, le insta a que lo publique.

Cede la palabra al Ph. D. Sergio Salazar Villanea.

- **40.º aniversario del Centro de Investigación en Nutrición Animal**

EL PH. D SERGIO SALAZAR VILLANEA expresa que no puede evitar felicitar al Sr. Fernán Orlich Rojas por la contundencia de sus palabras. Además, se une al dolor que les genera a todos la situación; es difícil pasar la página y referirse a otros asuntos después de lo que mencionó el Sr. Fernán Orlich Rojas.

Procede a felicitar (lo olvidó el jueves pasado por la salida a la Sede Regional del Caribe, visita que tenían programada para la tarde) al Centro de Investigación en Nutrición Animal por su 40.º aniversario. Es un centro de investigación que genera mucho valor público desde la salud y la inocuidad en los alimentos que regula, a nivel nacional, la salud para los alimentos en los animales de consumo y las mascotas.

- **Comentario en relación con la normalización de la violencia**

EL PH. D SERGIO SALAZAR VILLANEA, como segundo aspecto, al final de su informe de miembro, señala que secunda las palabras de la Dra. Ilka Treminio Sánchez, ya que, como costarricense y como padre de familia, también le genera mucha preocupación y dolor la escalada de violencia y su normalización, lo cual se observa en Costa Rica; tanto violencia física, desde asesinatos en escalada hasta lo que normalizan como un comportamiento totalmente violento y fuera de lugar de un diputado de la República, la violencia política y la violencia verbal que cada día normalizan más y más. Le genera completo rechazo, repudio, pensar que un diputado de la República pueda pensar que es normal expresar una intención de desterrar a otros costarricenses solo por el hecho de pensar distinto.

Reitera que apoya las palabras de la Dra. Ilka Treminio Sánchez y cree que no pueden permitirse quedarse callados en muchos temas como el que mencionaba el Sr. Fernán Orlich Rojas, pero también de ese tema local.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS agradece al Ph. D. Sergio Salazar Villanea.

Informa que hace unos minutos se integró a la sesión la Srta. Isela Chacón Navarro. Además, el señor rector justifica su ausencia por motivos de atención de una reunión que surgió de último momento y que ya casi tiene que asistir a la graduación de la Facultad de Medicina junto con el Ph. D. Sergio Salazar Villanea.

ARTÍCULO 5

La señora directora, Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, somete a consideración del plenario retirar del orden del día la Propuesta de Dirección CU-19-2025 referente a nombramientos en comisión *ad hoc* de la Comisión Instructora Institucional.

*****Se da un intercambio de opiniones y comentarios, fuera de actas, entre los miembros sobre la Propuesta de Dirección.*****

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS comunica que, después de una deliberación legal, al no contar con los cuatro nombres requeridos (la M. Sc. Esperanza Tasies Castro tiene una persona como posible candidata), dejarían la propuesta de nombramiento para la semana entrante. Ruego a los miembros del pleno y también a la comunidad que se incorporen a los procesos democráticos y de administración que la Universidad tiene en las diferentes comisiones; si alguna persona está interesada en participar en una comisión *ad hoc* de la Comisión Instructora Institucional se puede comunicar con la Dirección del Consejo Universitario.

Inmediatamente, da lectura a la propuesta de acuerdo, que dice: *Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA retirar del orden del día la Propuesta de Dirección CU-19-2025 referente a nombramientos en comisión ad hoc de la Comisión Instructora Institucional.*

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

VOTANA FAVOR: Dra. Ilka Treminio Sánchez, Sr. Fernán Orlich Rojas, Mag. Hugo Amores Vargas, M. Sc. Esperanza Tasies Castro, Lic. William Méndez Garita, Srta. Isela Chacón Navarro, Ph. D. Sergio Salazar Villanea, Dr. Keilor Rojas Jiménez, Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera y Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas.

TOTAL: Diez votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA retirar del orden del día la Propuesta de Dirección CU-19-2025 referente a nombramientos en comisión *ad hoc* de la Comisión Instructora Institucional.
ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 6

La Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios presenta el Dictamen CAFP-19-2025 sobre la Modificación Presupuestaria n.º 5-2025.

EL MAG. HUGO AMORES VARGAS da los buenos días. Explica que normalmente las presentaciones las hace el Dr. Eduardo Calderón Obaldía, pero ya que el Dr. Eduardo Calderón Obaldía está con un permiso académico, él (el Mag. Hugo Amores Vargas) está coordinando de momento, como recargo, la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios.

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

ANTECEDENTES

1. La Oficina de Administración Financiera envió a la Vicerrectoría de Administración (VRA) la Modificación Presupuestaria n.º 5-2025 (OAF-3325-2025, del 10 de septiembre de 2025). Por su parte, la VRA remitió este documento a la Rectoría, mediante el oficio VRA-5270-2025, del 10 de septiembre de 2025.
2. La Rectoría, mediante el oficio R-6810-2025, del 17 de septiembre de 2025, avaló y remitió al Consejo Universitario la Modificación Presupuestaria n.º 5-2025.
3. La Dirección del Consejo Universitario trasladó la Modificación Presupuestaria n.º 5-2025 a la Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios para su respectivo análisis (Pase CU-105-2025, del 22 de septiembre de 2025).

ANÁLISIS**I. GENERALIDADES DE LA MODIFICACIÓN Y EFECTO EN LA ESTRUCTURA PROGRAMÁTICA**

La Rectoría remitió al Consejo Universitario la Modificación Presupuestaria n.º 5-2025. Este documento fue elaborado por la Oficina de Administración Financiera (OAF) y resume las variaciones al presupuesto solicitadas por tres unidades ejecutoras, dos de Fondos Corrientes y una de Vínculo Externo.

Su efecto neto se traduce en un total de aumentos y disminuciones por un valor de **¢22 094 382,34** (veintidós millones noventa y cuatro mil trescientos ochenta y dos colones con treinta y cuatro céntimos).

En el Cuadro 1 se muestra el detalle de estas variaciones según programa. Asimismo, en el Anexo 1 consta el origen y la aplicación de los recursos por objeto de gasto, según unidad.

Cuadro 1
Disminuciones y aumentos por programa
Modificación Presupuestaria n.º 5-2025
(cifras en colones)

Programa	Descripción	Rebajos	Aumentos	Diferencia
01	Docencia	¢8 871 882,34	¢8 871 882,34	¢0,00
02	Investigación	¢0,00	¢0,00	¢0,00
03	Acción Social	¢1 972 500,00	¢1 972 500,00	¢0,00
04	Vida Estudiantil	¢11 250 000,00	¢11 250 000,00	¢0,00
05	Administración	¢0,00	¢0,00	¢0,00
06	Dirección Superior	¢0,00	¢0,00	¢0,00
07	Desarrollo Regional	¢0,00	¢0,00	¢0,00
08	Inversiones	¢0,00	¢0,00	¢0,00
TOTAL		¢22 094 382,34	¢22 094 382,34	¢0,00

II. SOLICITUDES MAYORES A LOS ¢17 800 000,00

De conformidad con el acuerdo tomado por el Consejo Universitario en la sesión n.º 5695, artículo 9, del 12 de diciembre de 2012, así como lo señalado en el oficio OAF-938-2025, del 21 de marzo de 2025, se explican los oficios con modificaciones presupuestarias superiores a ¢17 800 000,00 (diecisiete millones ochocientos mil colones exactos).

No obstante, los tres movimientos que conforman esta modificación no superan esta cifra. Al respecto, se recuerda que todas las variaciones, independientemente del monto, son justificadas por las unidades ejecutoras ante la OAF (los documentos constan en el expediente electrónico de esta modificación).

Sin embargo, con el fin de facilitar la comprensión de este documento presupuestario, se presenta a continuación una síntesis de las tres solicitudes:

1. Programa Permanente de la Prueba de Aptitud Académica (C\$11 250 000,00): esta modificación consiste en trasladar recursos de la partida Servicios Especiales y sus respectivas cuotas patronales a las partidas de Sobresueldos, Tiempo extraordinario y Viáticos dentro del país, para realizar con eficiencia y eficacia la aplicación de la Prueba de Aptitud Académica en los meses de octubre y noviembre del año en curso.
2. *Semanario Universidad* (C\$1 972 500,00): esta modificación pretende rebajar de la partida Impresión, encuadernación y otros para apoyar la partida de Tiempo extraordinario y las cargas sociales correspondientes, con el fin de atender el pago de horas extra, asociadas a las actividades derivadas de la dinámica propia de un medio de comunicación. Estas incluyen labores de carácter periodístico, administrativo y comercial, que deben realizarse en horarios diversos, frecuentemente durante la noche, la madrugada y los fines de semana. Muchas de estas tareas dependen de la coordinación con instancias externas, lo cual genera compromisos ineludibles que requieren la realización de trabajo en jornada extraordinaria.
3. Programa de Posgrado en Computación e Informática (C\$8 871 882,34): esta variación presupuestaria consiste en rebajar recursos de las partidas Servicios Especiales, Sobresueldos y cargas patronales para aumentar los objetos de gasto: Servicio de mantenimiento y reparación de otros equipos, Otros servicios, Equipo educacional y cultural y Maquinaria, y equipo diverso, con el propósito de:
 - Adquirir mobiliario (mesas y sillas) para equipar un laboratorio de cómputo de la Escuela de Ciencias de la Computación e Informática (ECCI).
 - Comprar e instalar luces de emergencia en el edificio de la ECCI.
 - Instalar polarizado de vidrios para reducir la temperatura en al menos dos aulas del edificio de la ECCI y en dos áreas de trabajo del edificio Anexo de la ECCI.
 - Finalmente, de ser posible se destinará parte de los recursos al mantenimiento preventivo de los equipos de aire acondicionado del edificio Anexo de la ECCI.

III. VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 4, DEL DECRETO 32452-H, DEL 29 DE JUNIO DE 2005

El artículo 4 de este decreto señala:

Los Ingresos de Capital son una fuente extraordinaria de recursos públicos y deben ser utilizados para financiar gastos de capital por disposición expresa del artículo 6 de la Ley N.º 8131. Así en estricto apego al principio de legalidad, las entidades no podrán financiar gastos corrientes con ingresos de capital, excepto que haya una disposición de rango legal o superior que lo autorice. Entre los ingresos de capital se encuentran la venta de activos, la recuperación y anticipos por obra de utilidad pública, la recuperación de préstamos y las transferencias de capital. [sic]

Al respecto, en esta modificación presupuestaria no se registran ingresos de capital, por lo que no existe el riesgo de que se estén financiando gastos corrientes con esta cuenta.

IV. INCIDENCIA EN EL PLAN-PRESUPUESTO

Después de analizar las justificaciones que acompañan esta modificación presupuestaria, la OAF concluyó que los movimientos planteados no tienen incidencia en los planes operativos de las unidades ejecutoras.

V. CRITERIO DE LA OFICINA DE CONTRALORÍA UNIVERSITARIA (OCU) (OCU-R-211-A-2025, del 30 de septiembre de 2025)

La OCU manifestó que la revisión se limitó a verificar que esta modificación presupuestaria cumpla con los trámites y controles administrativos vigentes, así como con los principios y las normas básicas que regulan el proceso presupuestario y contable.

Al respecto, exteriorizó:

1. *Esta Modificación Presupuestaria presenta tres movimientos solicitados por: el Programa Permanente de la Prueba de Aptitud Académica, Semanario Universidad y el Programa de Posgrado en Computación e*

Informática. Dichas unidades ejecutoras presentan las justificaciones para realizar los movimientos, sobre las cuales y de acuerdo con el alcance de la revisión realizada, esta Contraloría Universitaria no tiene objeción para su aplicación.

2. *La Oficina de Administración Financiera, en el oficio OAF-3323-2025, del 10 de septiembre de 2025, indica que, “a la fecha, en la modificación en mención no se presenta ningún gasto ejecutado”.*
3. *El Rector, (sic) avala la Modificación Presupuestaria n.º 5-2025, en el oficio R- 6810-2025, del 17 de septiembre de 2025.*

Con base en lo anterior, la OCU concluyó que no identificó situaciones que ameriten comentarios sobre aspectos de control interno, gestión administrativa y presupuestaria.

VI. DELIBERACIÓN DE LA COMISIÓN DE ASUNTOS FINANCIEROS Y PRESUPUESTARIOS (CAFP)

La CAFP se reunió el 1.º de octubre del presente año para analizar la Modificación Presupuestaria n.º 5-2025, de Presupuesto Ordinario y Vínculo Externo. En esta oportunidad se contó con la participación del MBA Jorge Astúa Quirós, jefe, y del MBA Alonso Barrenechea Hernández, jefe de la Unidad de Información de Presupuesto, ambos de la OAF, quienes expusieron, por solicitud de la comisión, el contenido de esta modificación. Los invitados de la OAF se refirieron a las tres variaciones y, sobre estas, reiteraron que los ajustes solicitados no afectan el plan anual operativo de las respectivas unidades.

Por su parte, la CAFP señaló que la OCU no emitió observaciones que ameriten solicitar información adicional. De manera que la CAFP considera que este documento cumple con los trámites y controles administrativos correspondientes.

Por lo tanto, se somete para análisis del Consejo Universitario el dictamen sobre la Modificación Presupuestaria n.º 5-2025.

PROPUESTA DE ACUERDO

La Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios presenta al plenario la siguiente propuesta de acuerdo:

CONSIDERANDO QUE:

1. La Oficina de Administración Financiera envió a la Vicerrectoría de Administración la Modificación Presupuestaria n.º 5-2025 (OAF-3325-2025, del 10 de septiembre de 2025). Por su parte, esta última remitió este documento presupuestario a la Rectoría, mediante el oficio VRA-5270-2025, del 10 de septiembre de 2025.
2. La Rectoría, mediante el oficio R-6810-2025, del 17 de septiembre de 2025, avaló y remitió al Consejo Universitario, para su análisis, la Modificación Presupuestaria n.º 5-2025, de Presupuesto Ordinario y de Vínculo Externo.
3. La Modificación Presupuestaria n.º 5-2025 es por un monto de **Q22 094 382,34** (veintidós millones noventa y cuatro mil trescientos ochenta y dos colones con treinta y cuatro céntimos) y resume las variaciones al presupuesto solicitadas por tres unidades ejecutoras, dos de Fondos Corrientes (Programa Permanente de la Prueba de Aptitud Académica por Q11 250 000,00 y *Semanario Universidad* por Q1 972 500,00) y una de Vínculo Externo (Programa de Posgrado en Computación e Informática por el monto de Q8 871 882,34).

Cabe indicar que las variaciones presupuestarias requeridas no tienen incidencia en los planes operativos de las respectivas unidades ejecutoras.

4. Los movimientos incluidos en la Modificación Presupuestaria n.º 5-2025 tienen como destino los mismos programas y unidades ejecutoras en las cuales se realizan los rebajos. El origen y la aplicación de los recursos, según programa, es el siguiente:

Disminuciones y aumentos por programa
Modificación Presupuestaria n.º 5-2025
(cifras en colones)

Programa	Descripción	Rebajos	Aumentos	Diferencia
01	Docencia	₡8 871 882,34	₡8 871 882,34	₡0,00
03	Acción Social	₡1 972 500,00	₡1 972 500,00	₡0,00
04	Vida Estudiantil	₡11 250 000,00	₡11 250 000,00	₡0,00
TOTAL		₡22 094 382,34	₡22 094 382,34	₡ 0,00

5. La modificación presupuestaria en análisis cumple con lo estipulado en el artículo 4¹ del Decreto 32452-H, del 29 de junio del 2005, dado que, al no incluir ingresos de capital, no existe el riesgo de que se estén financiando gastos corrientes con esta cuenta.
6. La Oficina de Contraloría Universitaria, mediante el oficio OCU-R-211-A-2025, del 30 de septiembre de 2025, emitió su criterio con respecto a la Modificación Presupuestaria n.º 5-2025. Producto del análisis, concluyó que esta modificación cumple con los principios y normas básicas que regulan el proceso presupuestario y contable, y que no hay situaciones que ameriten comentarios sobre aspectos de control interno, gestión administrativa y presupuestaria.
7. La Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios se reunió el 1.º de octubre del presente año para analizar la Modificación Presupuestaria n.º 5-2025. En esta sesión manifestó estar satisfecha con los argumentos aportados por la Administración y el criterio de la Oficina de Contraloría Universitaria al respecto.

ACUERDA

Aprobar la Modificación Presupuestaria n.º 5-2025, por un monto total de **₡22 094 382,34** (veintidós millones noventa y cuatro mil trescientos ochenta y dos colones con treinta y cuatro céntimos).

EL MAG. HUGO AMORES VARGAS informa que firman el dictamen el Ph. D. Sergio Salazar Villanea, el Lic. William Méndez Garita, el Sr. Fernán Orlich Rojas, la MBA Rosa Julia Cerdas González, el Dr. Eduardo Calderón Obaldía y su persona.

Agradece a la Mag. Alejandra Navarro Navarro, asesora de la Unidad de Estudios del Centro de Información y Servicios Técnicos (CIST) del Consejo Universitario, por su colaboración en la elaboración del dictamen. Asimismo, a las personas que participaron en la elaboración directa o indirecta del dictamen.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS somete a discusión el dictamen.

EL PH. D SERGIO SALAZAR VILLANEA señala un tema que discutieron en la comisión, ya que le llamó la atención que se estuviera pasando dinero de una partida relacionada a remuneración a una partida de mejoras en equipo, en infraestructura y demás de la Escuela de Computación. No obstante, después, al leer con atención y en profundidad los documentos, notó que es producto de la relación simbiótica que existe entre la Escuela de Ciencias de la Computación e Informática y el Programa de Posgrado en Computación e Informática.

Desea referirse porque deben fomentar en todas las unidades académicas esa relación entre los posgrados y las unidades académicas más cercanas. Explica que la Escuela Ciencias de la Computación e Informática destina tiempos docentes para el programa de posgrado y eso es algo que deben seguir fomentando.

¹ Artículo 4: Los Ingresos de Capital son una fuente extraordinaria de recursos públicos y deben ser utilizados para financiar gastos de capital por disposición expresa del artículo 6 de la Ley N.º 8131. Así en estricto apego al principio de legalidad, las entidades no podrán financiar gastos corrientes con ingresos de capital, excepto que haya una disposición de rango legal o superior que lo autorice. Entre los ingresos de capital se encuentran la venta de activos, la recuperación y anticipos por obra de utilidad pública, la recuperación de préstamos y las transferencias de capital.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS agradece al Ph. D. Sergio Salazar Villanea. Seguidamente, somete a votación la propuesta de acuerdo, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dra. Ilka Treminio Sánchez, Sr. Fernán Orlich Rojas, Mag. Hugo Amores Vargas, M. Sc. Esperanza Tasies Castro, Lic. William Méndez Garita, Srta. Isela Chacón Navarro, Ph. D. Sergio Salazar Villanea, Dr. Keilor Rojas Jiménez, Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera y Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas.

TOTAL: Diez votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

1. La Oficina de Administración Financiera envió a la Vicerrectoría de Administración la Modificación Presupuestaria n.º 5-2025 (OAF-3325-2025, del 10 de septiembre de 2025). Por su parte, esta última remitió este documento presupuestario a la Rectoría, mediante el oficio VRA-5270-2025, del 10 de septiembre de 2025.
2. La Rectoría, mediante el oficio R-6810-2025, del 17 de septiembre de 2025, avaló y remitió al Consejo Universitario, para su análisis, la Modificación Presupuestaria n.º 5-2025, de Presupuesto Ordinario y de Vínculo Externo.
3. La Modificación Presupuestaria n.º 5-2025 es por un monto de ¢22 094 382,34 (veintidós millones noventa y cuatro mil trescientos ochenta y dos colones con treinta y cuatro céntimos) y resume las variaciones al presupuesto solicitadas por tres unidades ejecutoras, dos de Fondos Corrientes (Programa Permanente de la Prueba de Aptitud Académica por ¢11 250 000,00 y Semanario Universidad por ¢1 972 500,00) y una de Vínculo Externo (Programa de Posgrado en Computación e Informática por el monto de ¢8 871 882,34).

Cabe indicar que las variaciones presupuestarias requeridas no tienen incidencia en los planes operativos de las respectivas unidades ejecutoras.

4. Los movimientos incluidos en la Modificación Presupuestaria n.º 5-2025 tienen como destino los mismos programas y unidades ejecutoras en las cuales se realizan los rebajos. El origen y la aplicación de los recursos, según programa, son los siguientes:

Disminuciones y aumentos por programa
Modificación Presupuestaria n.º 5-2025
(cifras en colones)

Programa	Descripción	Rebajos	Aumentos	Diferencia
01	Docencia	¢8 871 882,34	¢8 871 882,34	¢0,00
03	Acción Social	¢1 972 500,00	¢1 972 500,00	¢0,00
04	Vida Estudiantil	¢11 250 000,00	¢11 250 000,00	¢0,00
TOTAL		¢22 094 382,34	¢22 094 382,34	¢ 0,00

5. La modificación presupuestaria en análisis cumple con lo estipulado en el artículo 4² del Decreto 32452-H, del 29 de junio del 2005, dado que, al no incluir ingresos de capital, no existe el riesgo de que se estén financiando gastos corrientes con esta cuenta.
6. La Oficina de Contraloría Universitaria, mediante el oficio OCU-R-211-A-2025, del 30 de septiembre de 2025, emitió su criterio con respecto a la Modificación Presupuestaria n.º 5-2025. Producto del análisis, concluyó que esta modificación cumple con los principios y normas básicas que regulan el proceso presupuestario y contable, y que no hay situaciones que ameriten comentarios sobre aspectos de control interno, gestión administrativa y presupuestaria.
7. La Comisión de Asuntos Financieros y Presupuestarios se reunió el 1.º de octubre del presente año para analizar la Modificación Presupuestaria n.º 5-2025. En esta sesión manifestó estar satisfecha con los argumentos aportados por la Administración y el criterio de la Oficina de Contraloría Universitaria al respecto.

ACUERDA

Aprobar la Modificación Presupuestaria n.º 5-2025, por un monto total de Q22 094 382.34 (veintidós millones noventa y cuatro mil trescientos ochenta y dos colones con treinta y cuatro céntimos).

ACUERDO FIRME.

****A las nueve horas y treinta y tres minutos, se retira el Lic. William Méndez Garita.****

ARTÍCULO 7

La señora directora, Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, somete a consideración del plenario retirar del orden del día el Dictamen CCCP-6-2025 en torno a analizar la posibilidad de incorporar en el *Reglamento del Consejo Universitario* el tema de pago, mediante dietas, a las personas representantes estudiantiles y a la persona representante de la Federación de Colegios Profesionales Universitarios, por su trabajo en el Consejo Universitario. De conformidad con el análisis plasmado en el Dictamen CE-4-2023.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS señala que debido a que no tienen quórum la propuesta de acuerdo es:

(...) retirar del orden del día el dictamen CCCP-6-2025 en torno a analizar la posibilidad de incorporar en el Reglamento del Consejo Universitario el tema de pago, mediante dietas, a las personas representantes estudiantiles y a la persona representante de la Federación de Colegios Profesionales Universitarios, por su trabajo en el Consejo Universitario. De conformidad con el análisis plasmado en el Dictamen CE-4-2023.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS somete a votación la propuesta de acuerdo, y se obtiene el siguiente resultado:

2 Artículo 4: Los Ingresos de Capital son una fuente extraordinaria de recursos públicos y deben ser utilizados para financiar gastos de capital por disposición expresa del artículo 6 de la Ley N.º 8131. Así en estricto apego al principio de legalidad, las entidades no podrán financiar gastos corrientes con ingresos de capital, excepto que haya una disposición de rango legal o superior que lo autorice. Entre los ingresos de capital se encuentran la venta de activos, la recuperación y anticipos por obra de utilidad pública, la recuperación de préstamos y las transferencias de capital.

VOTAN A FAVOR: Dra. Ilka Treminio Sánchez, Sr. Fernán Orlich Rojas, Mag. Hugo Amores Vargas, M. Sc. Esperanza Tasies Castro, Srta. Isela Chacón Navarro, Ph. D. Sergio Salazar Villanea, Dr. Keilor Rojas Jiménez, Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera y Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas.

TOTAL: Nueve votos.

EN CONTRA: Ninguno.

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

Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA retirar del orden del día el Dictamen CCCP-6-2025 en torno a analizar la posibilidad de incorporar en el *Reglamento del Consejo Universitario* el tema de pago, mediante dietas, a las personas representantes estudiantiles y a la persona representante de la Federación de Colegios Profesionales Universitarios, por su trabajo en el Consejo Universitario. De conformidad con el análisis plasmado en el Dictamen CE-4-2023.

ACUERDO FIRME.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS explica que para analizar el dictamen tendrían que levantarse tres miembros del pleno y se quedan sin quórum funcional, por lo que van a tener que seguir moviendo el punto de la agenda hasta que tengan el quórum necesario. Se considera que será en tres semanas. No obstante, va a solicitar legalmente que se retire de la agenda para no tener que estar arrastrándolo.

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

*A las diez horas y trece minutos, se reanuda la sesión, con la presencia de los siguientes miembros: Dra. Ilka Treminio Sánchez, Sr. Fernán Orlich Rojas, Mag. Hugo Amores Vargas, M. Sc. Esperanza Tasies Castro, Lic. William Méndez Garita, Srta. Isela Chacón Navarro, Dr. Keilor Rojas Jiménez, Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera y Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas. *****

ARTÍCULO 8

La señora directora, Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, presenta la Propuesta Proyecto de Ley CU-135-2025 referente al proyecto de ley denominado *Ley Reforma a los incisos d) y e) del artículo 4; inciso a) del artículo 27 y Adición de un último párrafo a este artículo, y reforma al artículo 32 de la Ley n.º 10235 “Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política”, Expediente legislativo n.º 24.778.*

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS expone el dictamen, que, a la letra, dice:

El Consejo Universitario, en la sesión n.º 6888, artículo 2, inciso w, con base en el Análisis Preliminar de Proyectos de Ley CU-4-2025, decidió solicitar criterio sobre el proyecto de ley³ a la carrera de Derecho de la Sede Regional de Occidente y Guanacaste, a la Escuela de Ciencias Políticas, al Centro de Investigación en Estudios de la Mujer, y a la Unidad de Equidad e Igualdad de Género⁴.

3 El proyecto de ley se encuentra en la Comisión Permanente Especial de la Mujer, en el lugar n.º 12 del orden del día de la sesión ordinaria n.º 23, del 29 de abril de 2025, según consulta al Sistema de Información Legislativo del 20 de agosto de 2025.

4 Se recibieron oficios de la Escuela de de Ciencias Políticas (ECP-579-2025), del Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM-195-2025) y de la Unidad de Equidad e Igualdad de Género (R-3403-2025).

PROPUESTA DE ACUERDO

Luego del análisis del proyecto de ley *Reforma a los incisos d) y e) del artículo 4; inciso a) del artículo 27 y Adición de un último párrafo a este artículo, y reforma al artículo 32 de la Ley n.º 10235 “Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política”*, Expediente legislativo n.º 24.778, la Dirección del Consejo Universitario somete a consideración del plenario la siguiente propuesta de acuerdo:

CONSIDERANDO QUE:

1. De conformidad con el artículo 88 de la *Constitución Política de la República de Costa Rica*, la Asamblea Legislativa, por medio de la Comisión Permanente Especial de la Mujer (oficio AL-CPMUJ-0026-2025), solicita el criterio institucional respecto al texto base del proyecto de ley *Reforma a los incisos d) y e) del artículo 4; inciso a) del artículo 27 y Adición de un último párrafo a este artículo, y reforma al artículo 32 de la Ley n.º 10235 “Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política”*, Expediente legislativo n.º 24.778.
2. La Rectoría, de conformidad con el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, artículo 30, inciso u), tramita la solicitud de la Asamblea Legislativa al Consejo Universitario para que se emita el criterio institucional sobre el proyecto de ley (oficio R-1398-2025).
3. La presente ley busca reformar los artículos 4 y 27 y adicionar el artículo 32 de la Ley n.º 10235 para visibilizar la violencia contra las diputadas que se pueda ejercer desde la Presidencia de la República, vicepresidencia y los jerarcas de los ministerios e instituciones públicas; estos artículos están relacionados con las definiciones, sanciones a personas electas popularmente y plazos para interponer denuncias. Lo anterior, derivado de diversas situaciones que pueden ser tipificadas como violencia de género dirigidas directamente a diputadas de la República de Costa Rica, lo cual se ha suscitado aproximadamente desde setiembre de 2023 hasta el presente enero de 2024.
4. La Oficina Jurídica, en el Dictamen OJ-82-2025, señala que no se percibe un quebrantamiento del régimen constitucional de la Universidad de Costa Rica. Tampoco una disrupción con su ordenamiento interno auto-creado en cada una de sus distintas modalidades: organización y estructura, quehacer, funciones, etc.
5. La propuesta se fundamenta en los principios y obligaciones establecidos en las convenciones internacionales, entre las cuales están la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)⁵, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará)⁶ y la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer⁷.
6. La violencia contra las mujeres políticas en Costa Rica es un problema sistémico, según datos de la Asociación de Magistradas Electorales de las Américas y estudios de las Naciones Unidas. Los datos reflejan la urgente necesidad de medidas efectivas para garantizar condiciones mínimas de seguridad y no discriminación en el ejercicio de cargos políticos por parte de las mujeres, entre los que se puede citar:
 - Existe un patrón de violencia verbal, simbólica y psicológica, incluso proveniente de personas funcionarias de alto nivel.
 - Hasta en el 2020, en Costa Rica, se identificaron más de 100 casos de violencia política mediante recursos de amparo electoral interpuestos por mujeres.
 - Casi el 100 % de estos casos fue declarado con lugar por el Tribunal Supremo de Elecciones, mediante la aplicación de jurisprudencia progresiva en derechos humanos.
 - Se da un incremento alarmante de violencia digital: en 2021, la violencia política digital aumentó un 255 %. En 2023, incrementó un 50 %, se obtuvo un total aproximado de 1 405 668 mensajes violentos.

5 ONU. (1979). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. https://www.oas.org/dil/esp/convencion_sobre_todas_las_formas_de_discriminacion_contra_la_mujer.pdf

6 Organización de los Estados Americanos. (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/13.convencion.belen%20DO%20para.pdf>

7 Organización de los Estados Americanos. (1952). Convención sobre los derechos políticos de la mujer. https://www.oas.org/dil/esp/convencion_sobre_los_derechos_politicos_de_la_mujer.pdf

7. Esta reforma a la ley constituye un instrumento esencial para garantizar el derecho de las mujeres a una participación política libre de violencia, en cumplimiento de los compromisos internacionales en materia de derechos humanos y de igualdad sustantiva.
8. Del análisis al texto del proyecto de ley, las personas especialistas⁸ sugieren atender algunas observaciones en procura de fortalecer la propuesta:
 - Mantener el uso de lenguaje inclusivo y no eliminar del inciso a) del artículo 7 la palabra “diputadas”. En este sentido, se recomienda que el texto aprobado sea:

a) A la Presidencia y Vicepresidencias de la República, a los diputados y las diputadas, cuando así lo acuerde el Plenario Legislativo, la sanción será de amonestación ética pública (...)

Las personas electas popularmente y que sean sancionadas por violencia hacia las mujeres en la política no podrán ejercer ningún cargo público por un período de ocho años.
 - Mejorar los mecanismos de sanción y prevención de la violencia política de género.
 - Incorporar sanciones económicas que permitan la restitución a las víctimas.
 - Incluir en la reglamentación posterior, protocolos de denuncia y medidas de capacitación obligatoria para las personas de la más alta jerarquía.
9. El proyecto de ley resulta necesario y urgente, dado que aborda vacíos normativos existentes en la Ley n.º 10235, *Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política*., especialmente en lo referente a la tipificación de actos de violencia política ejercida desde la Presidencia de la República, la Vicepresidencia y los cargos por designación como las jerarquías de ministerios e instituciones autónomas, juntas directivas u otros órganos colegiados.
10. Las reformas propuestas a la Ley n.º 10235 son pertinentes, necesarias y coherentes con los principios de igualdad, no discriminación y erradicación de la violencia de género en el ámbito político. Su aprobación fortalecería el marco jurídico costarricense para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política, y aseguraría una participación política libre de violencia.

ACUERDA

Comunicar a la Asamblea Legislativa, a la Comisión Permanente Especial de la Mujer, que la Universidad de Costa Rica **recomienda aprobar** el texto base del proyecto de *Ley Reforma a los incisos d) y e) del artículo 4; inciso a) del artículo 27 y Adición de un último párrafo a este artículo, y reforma al artículo 32 de la Ley n.º 10235 “Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política”*, Expediente legislativo n.º 24.778, **siempre y cuando** se tomen en cuenta las observaciones 8.

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

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS somete a discusión el dictamen. Al no haber observaciones, somete a votación la propuesta de acuerdo, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dra. Ilka Treminio Sánchez, Sr. Fernán Orlich Rojas, Mag. Hugo Amores Vargas, M. Sc. Esperanza Tasies Castro, Lic. William Méndez Garita, Srta. Isela Chacón Navarro, Dr. Keilor Rojas Jiménez, Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera y Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas.

TOTAL: Nueve votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Ausente en el momento de la votación: Ph. D. Sergio Salazar Villanea.

⁸ De la Escuela de de Ciencias Políticas (ECP-579-2025), del Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM-195-2025) y de la Unidad de Equidad e Igualdad de Género (R-3403-2025).

Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

1. De conformidad con el artículo 88 de la *Constitución Política de la República de Costa Rica*, la Asamblea Legislativa, por medio de la Comisión Permanente Especial de la Mujer (oficio AL-CPMUJ-0026-2025), solicita el criterio institucional respecto al texto base del proyecto de ley *Reforma a los incisos d) y e) del artículo 4; inciso a) del artículo 27 y Adición de un último párrafo a este artículo, y reforma al artículo 32 de la Ley n.º 10235 “Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política”*, Expediente legislativo n.º 24.778.
2. La Rectoría, de conformidad con el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, artículo 30, inciso u), tramita la solicitud de la Asamblea Legislativa al Consejo Universitario para que se emita el criterio institucional sobre el proyecto de ley (oficio R-1398-2025).
3. La presente ley busca reformar los artículos 4 y 27 y adicionar el artículo 32 de la Ley n.º 10235 para visibilizar la violencia contra las diputadas que se pueda ejercer desde la Presidencia de la República, vicepresidencia y los jerarcas de los ministerios e instituciones públicas; estos artículos están relacionados con las definiciones, sanciones a personas electas popularmente y plazos para interponer denuncias. Lo anterior, derivado de diversas situaciones que pueden ser tipificadas como violencia de género dirigidas directamente a diputadas de la República de Costa Rica, lo cual se ha suscitado aproximadamente desde setiembre de 2023 hasta el presente enero de 2024.
4. La Oficina Jurídica, en el Dictamen OJ-82-2025, señala que no se percibe un quebrantamiento del régimen constitucional de la Universidad de Costa Rica. Tampoco una disrupción con su ordenamiento interno auto-creado en cada una de sus distintas modalidades: organización y estructura, quehacer, funciones, etc.
5. La propuesta se fundamenta en los principios y obligaciones establecidos en las convenciones internacionales, entre las cuales están la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)⁹, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará)¹⁰ y la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer¹¹.
6. La violencia contra las mujeres políticas en Costa Rica es un problema sistémico, según datos de la Asociación de Magistradas Electorales de las Américas y estudios de las Naciones Unidas. Los datos reflejan la urgente necesidad de medidas efectivas para garantizar condiciones mínimas de seguridad y no discriminación en el ejercicio de cargos políticos por parte de las mujeres, entre los que se puede citar:
 - Existe un patrón de violencia verbal, simbólica y psicológica, incluso proveniente de personas funcionarias de alto nivel.
 - Hasta en el 2020, en Costa Rica, se identificaron más de 100 casos de violencia política mediante recursos de amparo electoral interpuestos por mujeres.
 - Casi el 100 % de estos casos fue declarado con lugar por el Tribunal Supremo de Elecciones, mediante la aplicación de jurisprudencia progresiva en derechos humanos.

9 ONU. (1979). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. https://www.oas.org/dil/esp/convencion_sobre_todas_las_formas_de_discriminacion_contra_la_mujer.pdf

10 Organización de los Estados Americanos. (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/13.convencion.belen%20DO%20para.pdf>

11 Organización de los Estados Americanos. (1952). Convención sobre los derechos políticos de la mujer. https://www.oas.org/dil/esp/convencion_sobre_los_derechos_politicos_de_la_mujer.pdf

- Se da un incremento alarmante de violencia digital: en 2021, la violencia política digital aumentó un 255 %. En 2023, incrementó un 50 %, se obtuvo un total aproximado de 1 405 668 mensajes violentos.
7. Esta reforma a la ley constituye un instrumento esencial para garantizar el derecho de las mujeres a una participación política libre de violencia, en cumplimiento de los compromisos internacionales en materia de derechos humanos y de igualdad sustantiva.
8. Del análisis al texto del proyecto de ley, las personas especialistas¹² sugieren atender algunas observaciones en procura de fortalecer la propuesta:
- Mantener el uso de lenguaje inclusivo y no eliminar del inciso a) del artículo 7 la palabra “diputadas”. En este sentido, se recomienda que el texto aprobado sea:
 - a) A la Presidencia y Vicepresidencias de la República, a los diputados y las diputadas, cuando así lo acuerde el Plenario Legislativo, la sanción será de amonestación ética pública (...)
- Las personas electas popularmente y que sean sancionadas por violencia hacia las mujeres en la política no podrán ejercer ningún cargo público por un período de ocho años.
- Mejorar los mecanismos de sanción y prevención de la violencia política de género.
 - Incorporar sanciones económicas que permitan la restitución a las víctimas.
 - Incluir en la reglamentación posterior, protocolos de denuncia y medidas de capacitación obligatoria para las personas de la más alta jerarquía.
9. El proyecto de ley resulta necesario y urgente, dado que aborda vacíos normativos existentes en la Ley n.º 10235, *Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política*, especialmente en lo referente a la tipificación de actos de violencia política ejercida desde la Presidencia de la República, la Vicepresidencia y los cargos por designación como las jerarquías de ministerios e instituciones autónomas, juntas directivas u otros órganos colegiados.
10. Las reformas propuestas a la Ley n.º 10235 son pertinentes, necesarias y coherentes con los principios de igualdad, no discriminación y erradicación de la violencia de género en el ámbito político. Su aprobación fortalecería el marco jurídico costarricense para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política, y aseguraría una participación política libre de violencia.

ACUERDA

Comunicar a la Asamblea Legislativa, a la Comisión Permanente Especial de la Mujer, que la Universidad de Costa Rica recomienda aprobar el texto base del proyecto de Ley Reforma a los incisos d) y e) del artículo 4; inciso a) del artículo 27 y Adición de un último párrafo a este artículo, y reforma al artículo 32 de la Ley n.º 10235 “Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política”, Expediente legislativo n.º 24.778, siempre y cuando se tomen en cuenta las observaciones del considerando 8.

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

ACUERDO FIRME.

¹² De la Escuela de de Ciencias Políticas (ECP-579-2025), del Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM-195-2025) y de la Unidad de Equidad e Igualdad de Género (R-3403-2025).

ARTÍCULO 9

El M. Sc. Hugo Amores Vargas, el Ph. D. Jaime Alonso Caravaca Morera, la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, el Sr. Fernán Orlich Rojas, el Dr. Keilor Rojas Jiménez, la Dra. Ilka Treminio Sánchez presentan la Propuesta de Miembros CU-19-2025 sobre la solicitud de reforma estatutaria del artículo 38, a fin de que el doctorado académico sea un requisito para ser rectora o rector de la Universidad de Costa Rica.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ comenta que la iniciativa surgió hace un tiempo cuando tuvieron una Asamblea Colegiada Representativa (recuerda que en ese momento estaba sentado a la par de la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas) y estaban valorando una reforma para eliminar el requisito de la nacionalidad costarricense. Sin embargo, en ese mismo momento, le comentó la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas que quien sea la persona rectora debería cumplir algunos requisitos de idoneidad más exigentes, por ejemplo, si una persona quiere ser rector o rectora de la Universidad de Costa Rica tiene que prepararse académicamente al máximo grado, lo cual llevó a presentar la siguiente propuesta. Además, es importante mencionar que establecer requisitos o altos estándares no implica discriminación sino, más bien, requisitos de idoneidad de una universidad como lo es y debe ser la UCR.

Seguidamente, da lectura al dictamen que, a la letra, dice:

CONSIDERANDO QUE:

1. Ocupar el puesto de rector o rectora de la Universidad de Costa Rica exige altos estándares académicos, éticos y de liderazgo, por lo que es pertinente establecer el doctorado académico (máximo grado que otorga la Institución) como requisito para ejercer ese cargo, con el objetivo de fortalecer la legitimidad académica y experiencia de quien lo ocupe.
2. La persona que asuma el puesto de rectora o rector, como funcionaria académica de más alta jerarquía ejecutiva, debe poseer credibilidad de tipo académico para guiar a toda la comunidad hacia la excelencia, liderazgo intelectual y compromiso con la investigación, la docencia y la acción social, atributos que se consolidan mediante la formación doctoral.
3. El doctorado académico refleja una inmersión profunda en el conocimiento especializado y la capacidad de realizar investigación original que contribuya al desarrollo científico y académico.
4. El rector o rectora representa a la Universidad ante diversos agentes nacionales e internacionales, de manera que contar con un doctorado fortalece esa representación, al alinearse con el perfil de sus pares y mejorar el prestigio institucional.
5. La formación doctoral otorga autoridad técnica e intelectual para interactuar con organismos de investigación y de financiamiento, redes académicas y agencias de acreditación, lo cual facilita el posicionamiento y la proyección global de la Universidad.
6. Una persona rectora con doctorado promueve una cultura institucional centrada en la investigación, el pensamiento crítico y la excelencia académica, al comprender los valores y desafíos del entorno universitario.
7. Las competencias adquiridas en el proceso de formación doctoral, como el análisis crítico, la evaluación de evidencias, la resolución de problemas complejos y la formulación de soluciones basadas en datos, resultan esenciales para liderar en contextos dinámicos y exigentes.
8. Esta formación permite comprender mejor las necesidades de la comunidad universitaria (personal docente, administrativo y estudiantes), lo cual favorece las decisiones estratégicas que impulsen la innovación en todas las funciones sustantivas de la Universidad.
9. La trayectoria académica del rector o la rectora sirve como modelo de excelencia para quienes forman parte de la Institución, lo cual se alinea con los valores institucionales y eleva las aspiraciones de la comunidad universitaria.

10. El artículo 38 del *Estatuto Orgánico de la Universidad Costa Rica* establece como criterio de idoneidad para ser rector o rectora al menos el rango de profesor asociado, sin considerarse discriminatorio para quienes no ostentan esa categoría, por lo que el doctorado académico también puede tomarse como un requisito legítimo, conforme al artículo 192 de la *Constitución Política de la República de Costa Rica*¹³ y a la jurisprudencia constitucional referente a la idoneidad comprobada (Resolución n.º 00267-2012, del 11 de enero de 2012).
11. Desde 1974, todas las personas que han sido rectores y rectora de la Universidad de Costa Rica han ostentado el título de doctorado académico, por lo que esta iniciativa pretende formalizar una práctica institucional sostenida por más de cinco décadas.
12. Establecer el doctorado académico como requisito no es una formalidad, sino una garantía de idoneidad técnica y liderazgo estratégico que reafirma el compromiso de la Universidad con la calidad académica y el liderazgo intelectual como pilares fundamentales de la educación superior. Además, asegura la idoneidad de poseer una trayectoria académica sólida, lo que no solo le otorga legitimidad frente a la comunidad universitaria y a la sociedad, sino que también le brinda la experiencia, visión estratégica y capacidad crítica necesarias para ejercer con solvencia la gestión política, administrativa y académica de la institución.
13. Actualmente, para asumir la Rectoría se requiere (...) *tener al menos el rango de profesor asociado en Régimen Académico*, según el artículo 38 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*; es decir, al tomar en cuenta la categoría de asociado y catedrático, pueden optar por ese puesto 1 019 personas, de las 2 114 que están inscritas en Régimen Académico, lo cual corresponde a un 48,2 %. Con esta propuesta, además, se requiere el grado de doctorado académico, para lo cual hay 702 personas, que representa un 33,2 % del personal docente en Régimen Académico¹⁴.
14. El artículo 38 ya fue objeto de reforma, respecto al requisito de ser costarricense, en la sesión de la Asamblea Colegiada n.º 154, artículo 4, del 2 de abril de 2025; no obstante, la modificación aún no ha sido promulgada en Diario Oficial *La Gaceta*.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ aclara que no desean desmeritar otros grados académicos, la experiencia y el conocimiento que tiene el personal docente; sin embargo, sí proponen que quien ostente el puesto de rector o rectora encarne en sí mismo los más altos estándares académicos.

Continúa con la lectura.

ACUERDA

Trasladar a la Comisión de Estatuto Orgánico la siguiente propuesta de reforma estatutaria del artículo 38, a fin de incluir el doctorado académico como un requisito para ser rector o rectora de la Universidad de Costa Rica:

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
ARTÍCULO 38.- Para ser rectora o rector se requiere contar con la ciudadanía costarricense, haber cumplido treinta años de edad y tener al menos el rango de profesor asociado en Régimen Académico.	ARTÍCULO 38.- Para ser rectora o rector se requiere contar con la ciudadanía costarricense, haber cumplido treinta años de edad, <u>contar con el grado académico de doctorado</u> y tener al menos el rango de profesor asociado en Régimen Académico.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ indica que firman el dictamen la Dra. Ilka Treminio Sánchez, la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, el Mag. Hugo Amores Vargas, el Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera, el Sr. Fernán Orlich Rojas y su persona.

13 **ARTÍCULO 192.-** Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada y sólo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos.

14 Datos tomados de la base de datos del personal docente en Régimen Académico, disponible en el sitio web del Centro de Evaluación Académica: <https://www.cea.ucr.ac.cr/index.php/es/component/sppagebuilder/?view=page&id=57>, actualizada al 25 de setiembre de 2025.

Agradece a la Licda. Gréttel Castro Céspedes, asesora de la Unidad de Estudios del CIST, por colaborar en la elaboración del dictamen.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS somete a discusión el dictamen.

LA SRTA. ISELA CHACÓN NAVARRO agradece al Dr. Keilor Rojas Jiménez por la propuesta, la cual considera que es bastante pertinente. No obstante, debe mencionar que durante el VIII Congreso Universitario existió una ponencia con esa misma idea y no se aprobó porque había muchas preguntas con respecto a si generaba más brechas o más obstáculos para que las mujeres puedan llegar a puestos de poder, como lo es la Rectoría. Acota que al observar al frente (en la sala de sesiones del CU) las fotos de exrectores, solo la Dra. Yamileth González García ejerció el cargo.

Opina que lo que se debería hacer, en cualquier caso, es que la Comisión de Estatuto Orgánico (CEO) realice un estudio con respecto a esas titulaciones, cree que la M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, exmiembro y exdirectora del CU, en su momento lo había hecho; ese es el único aspecto que le preocupa. Sin embargo, estima que es una propuesta importante y oportuna para el puesto de rector o rectora.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS refiere que existen diferentes elementos en lo que está diciendo la Srta. Isela Chacón Navarro; primero, el tiempo, pues para que como mujeres puedan optar por puestos de alto nivel, ya se llegó “hace rato”, por lo que tienen que esperar que otras mujeres se presenten y sientan que este es un puesto que pueden asumir —lo dice como mujer—, además de la maternidad que, muchas veces, está en camino. Considera que cuando se eligió a la Dra. Yamileth González García fue realmente una ruptura en el patrón que se venía dando y ya también reflejaba una madurez de la Universidad y, sobre todo, de la sociedad, lo cual le alegra y espera que más mujeres compitan en condición de igualdad.

Señala que deben explicar el significado de “grado de doctorado académico”, porque en varias áreas se otorga el doctorado profesional, el cual no equivale por las razones que el Dr. Keilor Rojas Jiménez establecía anteriormente: no se hace una tesis, no se sistematiza información, no se realiza investigación de base, es decir, son procesos totalmente diferentes; por eso se enfatiza que el doctorado tiene que ser académico. Además, induce a error (le sucedió como directora de una unidad de investigación), porque se cree que el uso social de doctorado equivale a un doctorado académico; entonces, tienen que diferenciar eso y que se resalte que el doctorado debe ser académico.

Añade que, a nivel de la diplomacia cultural, deben homologar los títulos; entonces, una universidad que está ranqueada en esos términos en América Latina y reconocida en el mundo necesita ser homóloga de sus pares cuando se asiste a congresos, conferencias y para las negociaciones; es decir, el mundo cambió la forma como se negocia y se discute, por eso considera que sí es fundamental el cambio y que viene a honrar 50 años de buena práctica. Desea que muchas mujeres puedan sentirse lo suficientemente empoderadas para saber que es una opción viable y que tienen apoyo.

Manifiesta que, como mujer, no estaría tan de acuerdo con la posición de la Srta. Isela Chacón Navarro pues considera que tiene que darse esas oportunidades y sentirse suficientemente empoderada como para decir: *yo lo puedo hacer también*.

LA SRTA. ISELA CHACÓN NAVARRO explica que lo expresó más que todo por la conversación que ocurrió en el VIII Congreso Universitario, ya que varias personas se pronunciaron al respecto. Ahora que la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas menciona la diferencia entre doctorado profesional y académico, por su parte, cree que queda claro, pero sí recuerda que la discusión fue bastante fuerte; únicamente lo señala bajo esa perspectiva.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ piensa que, de aceptarse la propuesta, en la CEO deberán analizar ese 33 % de personas que son al menos asociadas o catedráticas. Comenta que no ha visto los números, pero cree que la Universidad de Costa Rica particularmente está muy cercana a la paridad, por ejemplo, una relación 52/48 aproximadamente, se pueden investigar los números, pero ha observado un fenómeno muy curioso en la UCR, al menos en la Escuela de Biología: lo que por tradición era un estudio de hombres en sus clases (que son de último semestre o posgrado), de 19 estudiantes solo había dos o tres hombres. Piensa —lo ha comentado con colegas de diferentes áreas— que, en general, hay una preponderancia de las mujeres, un mayor empoderamiento para entrar a la Universidad y seguir la carrera académica.

En la actualidad, observa con optimismo que vayan a tener más mujeres con más altos grados académicos y que, ojalá, tengan más empoderamiento para acceder al máximo puesto en jerarquía de la UCR y que esas personas cuenten con los más altos estándares académicos y de preparación.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS comenta que inclusive a nivel de estudiantes son más mujeres que hombres, se ha dado un cambio y eso demuestra el empoderamiento que las mujeres han adquirido en el tiempo, es decir, que ha habido un cambio social.

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

VOTANA FAVOR: Dra. Ilka Treminio Sánchez, Sr. Fernán Orlich Rojas, Mag. Hugo Amores Vargas, M. Sc. Esperanza Tasies Castro, Lic. William Méndez Garita, Srta. Isela Chacón Navarro, Dr. Keilor Rojas Jiménez, Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera y Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas.

TOTAL: Nueve votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Ausente en el momento de la votación: Ph. D. Sergio Salazar Villanea.

Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

- 1. Ocupar el puesto de rector o rectora de la Universidad de Costa Rica exige altos estándares académicos, éticos y de liderazgo, por lo que es pertinente establecer el doctorado académico (máximo grado que otorga la Institución) como requisito para ejercer ese cargo, con el objetivo de fortalecer la legitimidad académica y experiencia de quien lo ocupe.**
- 2. La persona que asuma el puesto de rectora o rector, como funcionaria académica de más alta jerarquía ejecutiva, debe poseer credibilidad de tipo académico para guiar a toda la comunidad hacia la excelencia, liderazgo intelectual y compromiso con la investigación, la docencia y la acción social, atributos que se consolidan mediante la formación doctoral.**
- 3. El doctorado académico refleja una inmersión profunda en el conocimiento especializado y la capacidad de realizar investigación original que contribuya al desarrollo científico y académico.**
- 4. El rector o rectora representa a la Universidad ante diversos agentes nacionales e internacionales, de manera que contar con un doctorado fortalece esa representación, al alinearse con el perfil de sus pares y mejorar el prestigio institucional.**
- 5. La formación doctoral otorga autoridad técnica e intelectual para interactuar con organismos de investigación y de financiamiento, redes académicas y agencias de acreditación, lo cual facilita el posicionamiento y la proyección global de la Universidad.**

6. Una persona rectora con doctorado promueve una cultura institucional centrada en la investigación, el pensamiento crítico y la excelencia académica, al comprender los valores y desafíos del entorno universitario.
7. Las competencias adquiridas en el proceso de formación doctoral, como el análisis crítico, la evaluación de evidencias, la resolución de problemas complejos y la formulación de soluciones basadas en datos, resultan esenciales para liderar en contextos dinámicos y exigentes.
8. Esta formación permite comprender mejor las necesidades de la comunidad universitaria (personal docente, administrativo y estudiantes), lo cual favorece las decisiones estratégicas que impulsen la innovación en todas las funciones sustantivas de la Universidad.
9. La trayectoria académica del rector o la rectora sirve como modelo de excelencia para quienes forman parte de la Institución, lo cual se alinea con los valores institucionales y eleva las aspiraciones de la comunidad universitaria.
10. El artículo 38 del *Estatuto Orgánico de la Universidad Costa Rica* establece como criterio de idoneidad para ser rector o rectora al menos el rango de profesor asociado, sin considerarse discriminatorio para quienes no ostentan esa categoría, por lo que el doctorado académico también puede tomarse como un requisito legítimo, conforme al artículo 192 de la *Constitución Política de la República de Costa Rica*¹⁵ y a la jurisprudencia constitucional referente a la idoneidad comprobada (Resolución n.º 00267-2012, del 11 de enero de 2012).
11. Desde 1974, todas las personas que han sido rectores y rectora de la Universidad de Costa Rica han ostentado el título de doctorado académico, por lo que esta iniciativa pretende formalizar una práctica institucional sostenida por más de cinco décadas.
12. Establecer el doctorado académico como requisito no es una formalidad, sino una garantía de idoneidad técnica y liderazgo estratégico que reafirma el compromiso de la Universidad con la calidad académica y el liderazgo intelectual como pilares fundamentales de la educación superior. Además, asegura la idoneidad de poseer una trayectoria académica sólida, lo que no solo le otorga legitimidad frente a la comunidad universitaria y a la sociedad, sino que también le brinda la experiencia, visión estratégica y capacidad crítica necesarias para ejercer con solvencia la gestión política, administrativa y académica de la institución.
13. Actualmente, para asumir la Rectoría se requiere (...) *tener al menos el rango de profesor asociado en Régimen Académico*, según el artículo 38 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*; es decir, al tomar en cuenta la categoría de asociado y catedrático, pueden optar por ese puesto 1 019 personas, de las 2 114 que están inscritas en Régimen Académico, lo cual corresponde a un 48,2 %. Con esta propuesta, además, se requiere el grado de doctorado académico, para lo cual hay 702 personas, que representa un 33,2 % del personal docente en Régimen Académico¹⁶.
14. El artículo 38 ya fue objeto de reforma, respecto al requisito de ser costarricense, en la sesión de la Asamblea Colegiada n.º 154, artículo 4, del 2 de abril de 2025; no obstante, la modificación aún no ha sido promulgada en Diario Oficial *La Gaceta*.

15 **ARTÍCULO 192.-** Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada y sólo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos.

16 Datos tomados de la base de datos del personal docente en Régimen Académico, disponible en el sitio web del Centro de Evaluación Académica: <https://www.cea.ucr.ac.cr/index.php/es/component/sppagebuilder/?view=page&id=57>, actualizada al 25 de setiembre de 2025.

ACUERDA

Trasladar a la Comisión de Estatuto Orgánico la siguiente propuesta de reforma estatutaria del artículo 38, a fin de incluir el doctorado académico como un requisito para ser rector o rectora de la Universidad de Costa Rica:

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
ARTÍCULO 38.- Para ser rectora o rector se requiere contar con la ciudadanía costarricense, haber cumplido treinta años de edad y tener al menos el rango de profesor asociado en Régimen Académico.	ARTÍCULO 38.- Para ser rectora o rector se requiere contar con la ciudadanía costarricense, haber cumplido treinta años de edad, <u>contar con el grado académico de doctorado</u> y tener al menos el rango de profesor asociado en Régimen Académico.

ACUERDO FIRME.**ARTÍCULO 10**

La Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional presenta el Dictamen CAUCO-13-2024 en torno a que efectúe el análisis que corresponda sobre la medida cautelar solicitada por el Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica referente al artículo 6 del *Reglamento de vacaciones*.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS cede la palabra al Mag. Hugo Amores Vargas.

EL MAG. HUGO AMORES VARGAS explica que el análisis del Dictamen CAUCO-13-2024 se hizo el año pasado cuando él no era coordinador de dicha comisión.

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

ANTECEDENTES

1. El Consejo Universitario en la sesión n.º 6479, artículo 3, del 8 de abril de 2021, aprobó una modificación al artículo 6 del *Reglamento de vacaciones* de la Universidad de Costa Rica, que detalla los periodos especiales que no son tomados en cuenta para determinar los días de vacaciones que le corresponde a la persona funcionaria.
2. El Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica (SINDEU), por medio del oficio SINDEU-AL-15-2024, del 3 de mayo de 2024, presentó una propuesta al Consejo Universitario para modificar o eliminar lo dispuesto en el artículo 6 del *Reglamento de vacaciones*.
3. El SINDEU, por medio del oficio JDC-SINDEU-285-2024, del 25 de junio de 2024, le solicitó a la Dirección del Consejo Universitario, establecer una medida cautelar urgente para dejar temporalmente sin efecto el artículo 6 del *Reglamento de vacaciones*, y, a su vez, aplicar de manera transitoria lo dispuesto en el artículo 153, párrafo tercero, del *Código de Trabajo*, lo anterior mientras el Órgano Colegiado resuelve lo solicitado en el oficio SINDEU-AL-15-2024.
4. La Dirección del Consejo Universitario le informó al SINDEU que la modificación reglamentaria en cuestión se encuentra en conocimiento de la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional (CAUCO)¹⁷, por lo que el análisis de la medida cautelar le corresponde a esa instancia. Por consiguiente, la Dirección del Consejo Universitario trasladó la nota JDC-SINDEU-285-2024 para que, en razón de la relevancia del asunto, se valore la priorización que corresponda.

¹⁷ Pase CU-52-2024, del 20 de junio de 2024.

5. Por medio del oficio CAUCO-27-2024, del 5 de julio de 2024, la CAUCO informó a la Dirección del Consejo Universitario sobre el estado de la solicitud planteada por el SINDEU en el oficio SINDEU-AL-15-2024 alusiva a la propuesta de modificación al artículo 6 del *Reglamento de vacaciones* de la Universidad de Costa Rica; así como la prioridad que la comisión le ha dado al asunto. Por su parte, en relación con la medida cautelar se le recomendó a la Dirección del Consejo Universitario que solicitara a la asesoría legal del Órgano Colegiado el criterio correspondiente.
6. El SINDEU, mediante la nota SINDEU-AL-112-2024, del 3 de setiembre de 2024, le solicitó a la Dirección del Consejo Universitario y a la coordinación de la CAUCO que se emita a la mayor brevedad posible la respuesta a los trámites gestionados mediante oficios SINDEU-AL-15-2024, del 3 de mayo de 2024, y JDC-SINDEU-285-2024, del 25 de junio de 2024.
7. La asesoría legal, por medio del Criterio Legal CU-32-2024, del 4 de setiembre de 2024, se pronunció respecto a la solicitud de medida cautelar presentada por el SINDEU por medio del oficio JDC-SINDEU-285-2024.
8. La Dirección del Consejo Universitario le solicitó a la CAUCO efectuar un análisis sobre la medida cautelar solicitada por el SINDEU referente al artículo 6 del *Reglamento de vacaciones* (Pase CU-87-2024, del 6 de setiembre de 2024).

ANÁLISIS

I. Origen del caso

El artículo 6 del *Reglamento de vacaciones* regula los periodos especiales que no se toman en cuenta para contabilizar los días de vacaciones. Según la normativa institucional vigente, al presentarse alguno de los siguientes escenarios, no se computarán días de vacaciones a favor de la persona funcionaria: a) permisos sin goce de salario, b) permisos sin goce de salario derivados de los contratos de beca contemplados en el *Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior para el personal docente y administrativo en servicio* y c) incapacidades.

Esa última versión del artículo 6 del citado reglamento fue aprobado por el Consejo Universitario en la sesión n.º 6479, artículo 3, del 8 de abril de 2021, y se originó a partir de una solicitud que planteó la Oficina de Recursos Humanos (oficio ORH-3613-2020, del 24 de setiembre de 2020) que pretendía precisar la redacción del artículo, específicamente sobre lo relacionado a los permisos sin goce de salario.

Es importante señalar que, previo a esa última modificación, en la sesión n.º 6411, artículo 5, del 19 de agosto de 2020, el Órgano Colegiado aprobó otra modificación a la redacción del citado artículo, que surgió a partir un informe que presentó la Oficina de Contraloría Universitaria en el que se recomendó al Consejo Universitario la necesidad de armonizar los periodos de vacaciones concedidos al personal de la Institución a la luz de lo dispuesto en la normativa nacional vigente, a fin de evitar el reconocimiento y acumulación de vacaciones durante los periodos no laborados en forma efectiva (oficio OCU-R-122-2019, del 24 de setiembre de 2019).

Por su parte, el SINDEU, por medio del oficio SINDEU-AL-15-2024, del 3 de mayo de 2024, presentó una propuesta para eliminar o modificar la redacción del artículo 6 del *Reglamento de vacaciones*, en miras a establecer que solamente en aquellos periodos especiales que igualen o superen las cincuenta semanas son los que no podrán ser tomados en cuenta para contabilizar los días de vacaciones a favor del personal universitario¹⁸.

El SINDEU justifica la propuesta en virtud de lo estipulado en las siguientes normativas y jurisprudencia:

- Artículo 59¹⁹ de la *Constitución Política de la República de Costa Rica*.
- Artículo 153²⁰ del *Código de Trabajo*.

¹⁸ Véase el anexo 2.

¹⁹ *Constitución Política de la República de Costa Rica*, ARTÍCULO 59.- Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo; todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca.

²⁰ *Código de Trabajo*, ARTICULO 153.- Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuyo mínimo se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de un mismo patrono. En caso de terminación del contrato antes de cumplir el período de las cincuenta semanas, el trabajador tendrá derecho, como mínimo, a un día de vacaciones por cada mes trabajado, que se le

- Artículo 6²¹ de la Convención Colectiva de Trabajo.
- Sala Constitucional en el voto número 4571-97, de las 12:54 horas, del 01 de agosto de 1997²².
- Dictámenes C-229-2002²³ y C-212-2006²⁴ de la Procuraduría General de la República (PGR).

Ahora bien, al considerar que la propuesta de modificación se encuentra en estudio y con la finalidad evitar afectaciones tanto para el personal universitario, así como para la Universidad de Costa Rica, el SINDEU, por medio del oficio JDC-SINDEU-285-2024, del 25 de junio de 2024, le solicitó a la Dirección del Consejo Universitario que aplicara una medida cautelar urgente para dejar sin efecto lo dispuesto en el artículo 6 del *Reglamento de vacaciones* y que temporalmente, hasta que se resuelva lo solicitado en el oficio SINDEU-AL-15- 2024, se aplique lo dispuesto en el artículo 153, párrafo tercero, del *Código de Trabajo*.

II. Propósito

El presente documento dictamina acerca de la solicitud de medida cautelar que presentó el SINDEU, por medio del oficio JDC-SINDEU-285-2024, alusivo a lo dispuesto en el artículo 6 del *Reglamento de vacaciones*.

III. Solicitud de medida cautelar

El SINDEU, por medio del oficio JDC-SINDEU-285-2024, del 25 de junio de 2024, presentó al Consejo Universitario la solicitud de la siguiente medida cautelar:

(...) Le solicito dejar temporalmente sin efecto el artículo 6 del Reglamento de Vacaciones de la Universidad de Costa Rica, de forma transitoria aplicar lo indicado en el artículo 153, párrafo tercero del Código de Trabajo, todo lo anterior mientras el Consejo Universitario resuelve lo solicitado en el oficio SINDEU-AL15- 2024, del cual adjunto copia.

La pertinencia de dicha solicitud de medida cautelar se basa en los principios de indubio pro operario, razonabilidad, proporcionalidad, contrato realidad y la jerarquía de las normas, en razón de que, al acoger dicha medida no significara un perjuicio para la Institución, caso contrario de no acogerse dicha medida cautelar; no solamente se está violentando los derechos laborales en este particular el derecho a las vacaciones, si no que, también se estaría exponiendo a la Institución a posibles sanciones hasta económicas en los casos de las personas que así lo decidan, de llevar lo que para ellos es una violación de sus derechos laborales consagradas en las normas descritas con anterioridad.

pagará en el momento del retiro de su trabajo. *No interrumpirán la continuidad del trabajo, las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados por el presente Código, sus reglamentos y sus leyes conexas, las enfermedades justificadas, la prórroga o renovación inmediata del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con éste.* [énfasis es añadido]

- 21 Convención Colectiva de Trabajo, Artículo 6. Vacaciones. a) Las personas trabajadoras del sector administrativo de la Universidad tendrán derecho a disfrutar de vacaciones anuales después de cincuenta semanas de trabajo continuo, de acuerdo con la siguiente escala: i. De 1 a 5 años de trabajar con la Institución: 18 días hábiles. ii. De 6 a 10 años de trabajar con la Institución: 23 días hábiles. iii. De 10 años en adelante: 30 días hábiles. b) Las personas trabajadoras del sector docente de la Universidad tendrán derecho a disfrutar de treinta días hábiles de vacaciones, después de cincuenta semanas de trabajo continuo. c) Tanto para el sector administrativo como para el sector docente: i. En ningún caso la Universidad limitará el número de periodos en que se pueden dividir las vacaciones, salvo lo estipulado en el Reglamento de Vacaciones. ii. La Universidad otorgará vacaciones fraccionadas de común acuerdo entre la jefatura y la persona trabajadora. iii. Las partes convienen en que se tomarán, únicamente, vacaciones colectivas por cierre institucional de fin de año y durante Semana Santa, conforme al Calendario Académico de Actividades. iv. Para el cálculo de la antigüedad en el servicio, únicamente para efectos de determinar el número de días de vacaciones por otorgar, se tomará en cuenta el tiempo servido en otras instituciones del Estado. Para que se otorgue ese reconocimiento, se debe presentar ante la Oficina de Recursos Humanos documento certificado, extendido por personas autorizadas de la Institución de que se trate, para el estudio correspondiente. v. Las vacaciones se interrumpirán por enfermedad comprobada con documento de incapacidad extendido por la Caja Costarricense de Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros. vi. Para el cálculo de vacaciones, se entiende por días hábiles, los regulares de trabajo comprendidos entre lunes y viernes inclusive, salvo casos de jornadas especiales. Para efecto de este cálculo, se excluyen los feriados, así como los días de asueto que conceda la Universidad. vii. Las personas trabajadoras que laboren menos de cincuenta semanas de trabajo continuo, tendrán derecho al pago proporcional de las vacaciones, de acuerdo con su jornada laboral y tiempo laborado.
- 22 Sala Constitucional, voto número 4571-97, de las 12:54 horas, del 1.o de agosto de 1997. <https://nexuspi.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-198003>
- 23 Procuraduría General de la República (2002). Dictamen C-229-2002, del 5 de setiembre de 2002. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Pronunciamento/pro_ficha.aspx?param1=PRD¶m6=1&nDictamen=11474&strTipM=T
- 24 Procuraduría General de la República (2006). Dictamen C-212-2006, del 26 de mayo de 2006. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Pronunciamento/pro_ficha.aspx?param1=PRD¶m6=1&nDictamen=13893&strTipM=T

IV. Observaciones preliminares de la CAUCO

La Dirección del Consejo Universitario, por medio del oficio CU-1381-2024, del 1.º de julio de 2024, trasladó la solicitud de la medida cautelar en cuestión a la CAUCO, con la finalidad de que esa comisión presentara al plenario una recomendación para su debida resolución. En atención a esa solicitud, la CAUCO, por medio del oficio CAUCO-27-2024, del 5 de julio de 2024, señaló lo siguiente:

(...) en cuanto a las medidas cautelares solicitadas en el oficio JDC-SINDEU-285-2024, se debe tener presente que en la vía administrativa es procedente el dictado de esas medidas, siempre y cuando se cumpla con lo dispuesto en el artículo 148 de la Ley general de la Administración Pública.

Cabe destacar que, para otro asunto que fue sometido a consideración de este Órgano Colegiado, en el que se solicitó medidas cautelares para que se desapliquen determinados artículos del Reglamento de obligaciones financieras estudiantiles, del Reglamento de adjudicación de becas a la población estudiantil y del Reglamento de residencias estudiantiles, la asesoría legal del Consejo Universitario, por medio del Criterio Legal CU-59-2020, del 6 de noviembre de 2020, señaló (sic) lo siguiente:

(...) El procedimiento cautelar y el dictado de medidas en sede administrativa que suspendan los efectos del acto administrativo tienen connotaciones jurídicas muy particulares que conviene ilustrar de previo a efectuar el análisis particular del caso de marras.

La medida cautelar típica es la suspensión del acto administrativo y normalmente como en el caso de nuestro Ordenamiento Jurídico, es prevista por la ley. Una medida es considerada atípica cuando su dictado no se efectúa al tenor de una determinada norma. Una parte de la doctrina jurídica nacional²⁵ ha afirmado con respecto a al dictado de medidas cautelares que:

*“(...) los principios de ejecutoriedad y de ejecutividad del acto administrativo significan que ningún recurso administrativo ni jurisdiccional enerva los efectos jurídico- materiales del acto (...) [se dictan medidas cautelares] siempre que se produzcan **daños de imposible o difícil reparación**, para evitar los efectos lesivos del acto o disposición impugnados y concomitantemente lograr la plena eficacia de la sentencia estimatoria de la acción principal, lo que lo hace ser al instituto de la suspensión, excepcional y no genérico” (la negrita no pertenece al original).*

Es decir, la regla es que los efectos del acto administrativo se preserven (principio de conservación del acto), en ese sentido, a nivel legislativo encontramos que el artículo 148 de la Ley General de Administración Pública dispone que:

“Los recursos administrativos no tendrán efecto suspensivo de la ejecución, pero el servidor que dictó el acto, su superior jerárquico o la autoridad que decide el recurso, podrán suspender la ejecución cuando la misma pueda causar perjuicios graves o de imposible o difícil reparación”.

Así las cosas, esta Comisión ha iniciado el proceso de análisis correspondiente según el trámite estatutario para aprobar, modificar o derogar reglamentos que son competencia del Consejo Universitario, según lo dispuesto en el artículo 30, inciso k), del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica.

Asimismo, se sugiere que para la petición planteada por el secretario general del SINDEU en el oficio JDC-SINDEU-285-2024 se solicite el criterio correspondiente a la asesoría legal del Consejo Universitario.

IV. Criterios recibidos

a) Criterio de la asesoría legal del Consejo Universitario

El asesor legal del Consejo Universitario, por medio del Criterio Legal CU-32-2024, del 4 de septiembre de 2024, rindió criterio respecto a la petición de medida cautelar que el SINDEU solicitó sobre el artículo 6 del Reglamento de vacaciones en la nota JDC-SINDEU-285-2024; del cual se cita lo siguiente:

²⁵ Rojas Franco, Enrique, “Medidas cautelares en el proceso administrativo de Costa Rica”, en Damsky, Isaac Augusto (h), López Olvera, Miguel Alejandro y Pérez Cruz, Xóchitl Raquel G. (coords.), Las medidas cautelares en el proceso administrativo en Iberoamérica, México, Asociación de Magistrados de Tribunales de lo Contencioso Administrativo de los Estados Unidos Mexicanos A. C., 2009, <http://www.amtcaeum.com.mx/archivos/Libros/medidascautelarias/14.pdf>

(...) Tal y como lo citó la CAUCO en su nota, en otra ocasión le correspondió a esta Asesoría Legal brindar un análisis sobre la resolución de medidas cautelares que le fueron solicitadas al Consejo Universitario, reflexiones que mantienen vigencia. Adicionalmente, en otra oportunidad²⁶ se brindaron los siguientes insumos:

En cuanto a las medidas cautelares solicitadas al final del documento, se debe tener presente que, al igual que en la vía judicial, en la vía administrativa es procedente el dictado de cautelas tendientes a asegurar el resultado del procedimiento, siempre y cuando el cuadro fáctico cumpla, necesariamente, con todos los requisitos para justificar su adopción, que son, a saber:

- a) Fumus Bonus iuris, o apariencia de buen derecho*
- b) Periculum in mora, o peligro en la mora y*
- c) Ponderación de intereses.*

Así, pues, para el caso de la solicitud de medidas cautelares sobre que se deje temporalmente sin efecto el artículo 6 del Reglamento de Vacaciones y (...) de forma transitoria aplicar lo indicado en el artículo 153 del Código de Trabajo, le corresponde a la CAUCO efectuar el análisis que exige el artículo 148 de la Ley general de la Administración Pública:

*Los recursos administrativos no tendrán efecto suspensivo de la ejecución, pero el servidor que dictó el acto, su superior jerárquico o la autoridad que decide el recurso, **podrán suspender la ejecución cuando la misma pueda causar perjuicios graves o de imposible o difícil reparación.***

Actualmente no nos encontramos frente al conocimiento de un recurso administrativo; sin embargo, para atender las peticiones lo que corresponde es que la CAUCO determine si a la luz de los elementos que obran en el expediente se cumplen los preceptos que informan la concesión de una medida cautelar y que fueron antes citados (fumus bonus iuris, periculum in mora y ponderación de intereses).

En criterio de esta Asesoría los preceptos sí se cumplen atendiendo al principio de in dubio pro operario, – garantía fundamental en el Derecho Laboral –, pues la situación jurídica creada con la versión vigente de la norma tiene la capacidad de producir daños en el patrimonio de las personas trabajadoras, dado que la versión vigente de la norma establece un umbral regulatorio por debajo de la regulación mínima legal dispuesta por el Código de Trabajo en su numeral 153²⁷ (...). La norma en cuestión debe además ser leída de forma sistemática con el cardinal 79²⁸ del mismo Código (...) A su vez, el artículo 30²⁹ que refiere la norma transcrita (...).

Así las cosas, los elementos que aporta el Código de Trabajo con las normas antes transcritas son sustento de lo dicho la Sala Constitucional y que fue citado en el Criterio Legal CU-2-2020:

²⁶ Criterio Legal CU-59-2020

²⁷ ARTICULO 153.- Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuyo mínimo se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de un mismo patrono. En caso de terminación del contrato antes de cumplir el período de las cincuenta semanas, el trabajador tendrá derecho, como mínimo, a un día de vacaciones por cada mes trabajado, que se le pagará en el momento del retiro de su trabajo. No interrumpirán la continuidad del trabajo, las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados por el presente Código, sus reglamentos y sus leyes conexas, las enfermedades justificadas, la prórroga o renovación inmediata del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con éste.

²⁸ ARTICULO 79. Igualmente es causa de suspensión del contrato, sin responsabilidad para el trabajador, la enfermedad comprobada que lo incapacite para el normal desempeño de sus labores durante un período no mayor de tres meses. **Salvo lo dicho en disposiciones especiales** o que se tratare de un caso protegido por la Ley de Seguro Social, la única obligación del patrono es la de dar licencia al trabajador, hasta su total restablecimiento, siempre que éste se produzca dentro del lapso indicado, y de acuerdo con las reglas siguientes: a. Después de un trabajo continuo no menor de tres meses, ni mayor de seis, le pagará medio salario durante un mes. b. Después de un trabajo continuo mayor de seis meses pero no menor de nueve, le pagará medio salario durante dos meses, y c. Después de un trabajo continuo mayor de nueve meses, le pagará medio salario durante tres meses. **Es entendido que a estos casos se aplicará lo dispuesto en el artículo 30 y que el patrono durante la suspensión del contrato podrá colocar interinamente a otro trabajador.** (negrita no pertenece al original).

²⁹ ARTICULO 30.- El preaviso y el auxilio de cesantía se regirán por las siguientes reglas comunes: a. El importe de los mismos no podrá ser objeto de compensación, venta o cesión, ni podrá ser embargado, salvo en la mitad por concepto de pensiones alimenticias; b. La indemnización que corresponda se calculará tomando como base el promedio de salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato, o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho término; c. **La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, huelga legal y otras causas análogas que, según este Código, no rompen el contrato de trabajo, y d. Será absolutamente nula la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse.**(negrita no pertenece al original).

(...) no existe ninguna disposición –legal– que impida contabilizarse, a los efectos de determinar el cumplimiento de las cincuenta semanas necesarias para adquirir el derecho de vacaciones, los permisos con goce de salario o sin él, por enfermedad del servidor o por cualquier otra causa legal (...) (Resolución N.º 4571-97 citada en OJ-1623-03, del 28 de octubre de 2003)

Finalmente, se subraya el hecho de que la determinación sobre el mérito que tiene la medida cautelar en cuestión, así como la decisión final sobre su concesión, reside, en primer término, en la CAUCO y, posteriormente, en el pleno del Consejo Universitario (...).

b) Opinión de la Oficina Jurídica

En atención al oficio CAUCO-42-2024³⁰, la Oficina Jurídica —por medio de la Opinión Jurídica OJ-310-2024, del 31 de octubre de 2024— se refirió sobre la medida cautelar solicitada por el SINDEU en el oficio JDC-SINDEU-285-2024, al manifestar lo siguiente:

(...) respecto de la medida cautelar planteada por el Sindicato, es importante tener presente cuál es la finalidad o utilidad de las medidas cautelares.

La Sala Constitucional ha estimado que las medidas cautelares se pueden conceptualizar como “un conjunto de potestades procesales del juez – sea justicia jurisdiccional o administrativa – para resolver antes del fallo, con el específico fin de conservar las condiciones reales indispensables para la emisión y ejecución del acto final.³¹ Esta posición contempla un concepto parecido al de ORTIZ ORTIZ, quien considera que las medidas representan un “[...] conjunto de potestades procesales del Juez para resolver antes del fallo con el específico fin de conservar las condiciones reales indispensables para su emisión y ejecución de la parte victoriosa”³².

Así pues, conservar tiene sentido cuando estamos frente a un interés subjetivo preexistente (que no se tomen en cuenta los días no laborados para el cálculo de vacaciones) pero no lo tiene sentido conservar cuando no hay tal interés subjetivo. En el caso concreto debe hacerse notar que estamos frente a conductas administrativas que niegan su existencia (norma que indica que los días de vacaciones que gana el trabajador durante ese periodo, se calcularán únicamente en proporción al tiempo efectivamente laborado).

Lo que nos indica la Sala Constitucional nos lleva a señalar que las medidas cautelares pueden ser ubicadas dentro de lo que la moderna doctrina del derecho procesal llama “procesos urgentes”. Es decir, son un “conjunto de institutos destinados a dar una respuesta jurisdiccional rápida y expedita a determinadas situaciones particulares que no admiten demora en su solución”³³.

Otra de las características de las medidas cautelares es su instrumentalidad, es un medio que busca garantizar que la situación jurídica consolidada del administrado no empeore o se torne inexistente, mientras el juzgador resuelve sobre el asunto de fondo. Así pues, tiene una naturaleza procesal preponderantemente jurisdiccional, sin perjuicio de que también se puedan utilizar en procedimientos administrativos.

No obstante, en ambos casos, es necesario contar con un caso previo de fondo, cuya resolución dependa de una justicia pronta y cumplida, la cual, debido a diversas aristas podría verse retrasada y es por esto que se acude a las medidas cautelares; para asegurar que el desarrollo del proceso no haga nugatorio el ejercicio de los derechos reclamados.

30 CAUCO-42-2024, del 10 de septiembre de 2024.

31 Voto n.º 7190-94 de las 15:24 hrs. del 6 de diciembre de 1994, reiterado en voto 3929-95 de las 15.24 hrs. del 18 de julio de 1995, citado por JINESTA LOBO en: JIMÉNEZ MEZA (Manrique), JINESTA LOBO (Ernesto), MILANO SÁNCHEZ (Aldo) y GONZÁLEZ CAMACHO (Óscar). El nuevo proceso contencioso administrativo. Poder Judicial, Escuela Judicial, 2006, p.154.

32 ORTIZ ORTIZ (Eduardo). Medidas cautelares y suspensión del acto impugnado en Costa Rica ... citado por GONZÁLEZ CAMACHO (Óscar Eduardo). La Justicia Administrativa. Tomo III, Medidas cautelares positivas, IJSA, 2002, San José, Costa Rica, p. 16.

33 LOPEZ CAMACHO (José Álvaro), Medidas Cautelares (En el Código Procesal Contencioso Administrativo), 2009, Edición 2012 Escuela Judicial, p.66.

La pretensión del Sindicato es la siguiente:

“(...) dejar temporalmente sin efecto el artículo 6 del Reglamento de Vacaciones de la Universidad de Costa Rica, de forma transitoria aplicar lo indicado en el artículo 153, párrafo tercero del Código de Trabajo, todo lo anterior mientras el Consejo Universitario resuelve lo solicitado en el oficio SINDEU-AL15- 2024, del cual adjunto copia.

La pertinencia de dicha solicitud de medida cautelar se basa en los principios de indubio pro operario, razonabilidad, proporcionalidad, contrato realidad y la jerarquía de las normas, en razón de que, al acoger dicha medida no significara un perjuicio para la Institución, caso contrario de no acogerse dicha medida cautelar, no solamente se está violentando los derechos laborales en este particular el derecho a las vacaciones, si no que, también se estaría exponiendo a la Institución a posibles sanciones hasta económicas en los casos de las personas que así lo decidan, de llevar lo que para ellos es una violación de sus derechos laborales consagradas en las normas descritas con anterioridad.”

En el caso que nos ocupa, no existe un procedimiento administrativo en el cual se esté analizando un asunto de fondo, sino que se solicita la suspensión de una norma institucional mientras el Consejo Universitario analiza su legitimidad. Es decir que, la medida se ha planteado con la finalidad de desaplicar la norma mientras esta se revisa. Podríamos establecer entonces una comparación entre el escenario que se verifica cuando se revisa la constitucionalidad de una norma y preguntarnos si la sola interposición e incluso, la admisión de la acción de inconstitucionalidad, tienen la virtud de dejar sin efecto la normativa objeto de revisión.

De conformidad con la Constitución Política, la norma jurídica mantiene su vigencia y la posibilidad de producir efectos jurídicos hasta tanto no sea derogada por otra posterior (artículo 129) o bien declarada inconstitucional por la Sala Constitucional (artículo 10). Lo que significa que jurídicamente la Ley es obligatoria y aplicable mientras no se produzca el acto de la autoridad correspondiente (Asamblea Legislativa o Sala Constitucional, según se trate) dirigido a poner fin a esa obligatoriedad. En consecuencia, las dudas que pudieran generarse respecto de la constitucionalidad de una norma jurídica no deberían conducir, en principio, a su desaplicación, porque esto quebrantaría el texto constitucional.

La Procuraduría General de la República ha sostenido³⁴ que la interposición de la acción de inconstitucionalidad no tiene un efecto suspensivo absoluto, así como tampoco significa la imposibilidad de aplicar las normas cuestionadas o bien, una incompetencia de la autoridad administrativa para actuar. La admisión de la acción de inconstitucionalidad sólo suspende el ejercicio de la competencia para resolver, con agotamiento de la vía administrativa, los procedimientos contradictorios que deban ser concluidos mediante resolución o acto administrativos y en los cuales resulten directamente aplicables las disposiciones impugnadas. Esto supone que en caso de que el jerarca conozca de un recurso jerárquico o de reposición contra un acto administrativo anterior, debe suspenderse la aplicación de la ley hasta tanto la Sala no haya hecho el pronunciamiento del caso; suspensión que se motiva en el principio de seguridad jurídica³⁵.

Acogiendo criterios externados por la Procuraduría, la Sala Constitucional ha resuelto en orden a la interposición que “(...) la publicación que dispone ese artículo [81 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional] respecto de la interposición de la acción de inconstitucionalidad, suspende únicamente los actos de aplicación de la norma impugnada por las autoridades judiciales en los procesos, o por las administrativas en los procedimientos tendientes a agotar la vía administrativa, pero no su vigencia y aplicación en general, tanto en beneficio como en perjuicio del particular según proceda”³⁶. (El subrayado es propio).

En el caso de la revisión de la norma reglamentaria encomendada a ese Consejo Universitario, debería de concluirse lo mismo: que la mera interposición de la gestión no puede suspender la aplicación de la norma, que es el propósito de la medida cautelar interpuesta. (...)

34 Dictámenes C-002-91 de 3 de enero, C-051-91 de 1 de abril, C-088-91 de 24 de mayo, C-129-91 de 26 de julio, todos de 1991; 131-92 de 18 de agosto de 1992, 124-96 de 29 de julio de 1996, entre otros.

35 Dictamen C-006-97 del 16 de enero de 1997.

36 Resolución N. 536-91 de 16:00 de 3 de diciembre de 1991.

REFLEXIONES DE LA COMISIÓN

La CAUCO analizó la solicitud de medida cautelar planteada por el SINDEU, así como lo dispuesto en el Criterio Legal CU-32-2024 y en la Opinión Jurídica OJ-310-2024, y concluyó lo siguiente:

- i. La CAUCO tiene en análisis la propuesta del SINDEU para modificar o eliminar lo estipulado en el artículo 6 del *Reglamento de vacaciones*, que fue asignada a esta comisión por medio del Pase CU-52-2024, del 20 de junio de 2024. Esta propuesta debe seguir el trámite que dicta el artículo 30, inciso k), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, alusivo a la función del Consejo Universitario de aprobar, modificar o derogar los reglamentos que son creados por el Órgano Colegiado.
- ii. La última versión del artículo 6 del *Reglamento de vacaciones* fue aprobada por el Consejo Universitario en la sesión n.º 6479, artículo 3, del 8 de abril de 2021, y se encuentra vigente desde que se publicó en el *Alcance a La Gaceta Universitaria* n.º 28-2021, del 19 de abril de 2021.
- iii. La pretensión del SINDEU es dejar sin efecto lo dispuesto en el artículo 6 del *Reglamento de vacaciones*, y aplicar temporalmente el párrafo tercero del artículo 153 del *Código de Trabajo*; mientras el Consejo Universitario resuelve lo solicitado en el oficio SINDEU-AL15-2024. Sobre lo anterior, la CAUCO coincide con la Oficina Jurídica en cuanto a que la sola gestión de revisión de la norma reglamentaria no puede suspender sus efectos jurídicos.
- iv. La CAUCO coincide con lo expuesto por la Oficina Jurídica —y que también fue considerado por la asesoría legal del Consejo Universitario— en que no existe un procedimiento administrativo en el cual se esté analizando un asunto de fondo, sino que lo que solicita por parte del SINDEU es la suspensión del artículo 6 del *Reglamento de vacaciones* mientras que el Órgano Colegiado analiza su legitimidad.
- v. El artículo 6 del *Reglamento de vacaciones* es la norma vigente y no puede ser suspendida por la petición de la medida cautelar. Lo que corresponde, es que la CAUCO dictamine acerca de propuesta del SINDEU para que se analice el contenido del artículo 6 del *Reglamento de vacaciones*, con miras a que el Consejo Universitario resuelva si se debe cursar lo dispuesto en el artículo 30, inciso k), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*.

Otro elemento a considerar es que, mediante la nota JDC-SINDEU-242-2024, del 10 de mayo de 2024, el SINDEU le solicitó como medida cautelar a la Rectoría (...) *ordenar a la Jefatura de Recursos Humanos dejar sin efecto la Circular ORH-6-2024³⁷ y aplicar lo indicado en el artículo 153, párrafo tercero del Código de Trabajo, todo lo anterior mientras el Consejo Universitario resuelve lo solicitado en el oficio SINDEU-AL-15-2024* (...). Al respecto, la Vicerrectoría de Administración, por medio del oficio VRA-3713-2024, del 25 de junio de 2024, señaló:

(...) sobre la medida cautelar solicitada consideramos que no debe ser concedida pues aunque posteriormente se determine que la normativa debe ser variada con base en los argumentos presentados por el Sindicato existen los mecanismos para la restitución de los derechos eventualmente vulnerados de las personas trabajadoras, ya que no se causan daños de difícil o imposible reparación (ausencia de peligro en la demora).

Así las cosas, la CAUCO recomienda al plenario rechazar la medida cautelar que presentó el SINDEU en la nota JDC-SINDEU-285-2024 que pretende dejar sin efecto lo dispuesto en el artículo 6 del *Reglamento de vacaciones* y que se aplicara temporalmente el párrafo tercero del artículo 153 del *Código de Trabajo*, mientras que el Consejo Universitario resuelve lo solicitado en el oficio SINDEU-AL-15-2024.

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 6479, artículo 3, del 8 de abril de 2021, aprobó la modificación al artículo 6 del *Reglamento de vacaciones*, a fin de precisar los periodos especiales en los cuales no se computan días de vacaciones:

³⁷ Relacionada con la implementación del artículo 6 del *Reglamento de vacaciones*.

ARTÍCULO 6. PERIODOS EN LOS QUE NO SE COMPUTAN DÍAS DE DERECHO A VACACIONES

Los siguientes periodos especiales no se computarán para determinar el disfrute al derecho de vacaciones y para cuantificar los días de descanso a que tiene derecho el personal universitario:

- a) Permisos sin goce de salario.*
- b) Permisos sin goce de salario derivados de los contratos de beca contemplados en el Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior para el personal docente y administrativo en servicio.*
- c) Incapacidades.*

2. El Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica (SINDEU), por medio del oficio SINDEU-AL-15-2024, del 3 de mayo de 2024, presentó una propuesta al Consejo Universitario, que pretende modificar o eliminar lo dispuesto en el artículo 6 del *Reglamento de vacaciones*. Esta iniciativa se trasladó a la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional (CAUCO) para el análisis correspondiente³⁸.
3. El SINDEU, por medio del oficio JDC-SINDEU-285-2024, del 25 de junio de 2024, le solicitó a la Dirección del Consejo Universitario, establecer una medida cautelar urgente para dejar temporalmente sin efecto el artículo 6 del *Reglamento de vacaciones*, y, a su vez, aplicar de manera transitoria lo dispuesto en el artículo 153, párrafo tercero, del *Código de Trabajo*; lo anterior, mientras el Órgano Colegiado resuelve lo solicitado en el oficio SINDEU-AL-15-2024, a saber:

(...) Le solicito dejar temporalmente sin efecto el artículo 6 del Reglamento de Vacaciones de la Universidad de Costa Rica, de forma transitoria aplicar lo indicado en el artículo 153, párrafo tercero del Código de Trabajo, todo lo anterior mientras el Consejo Universitario resuelve lo solicitado en el oficio SINDEU-AL15- 2024, del cual adjunto copia.

La pertinencia de dicha solicitud de medida cautelar se basa en los principios de indubio pro operario, razonabilidad, proporcionalidad, contrato realidad y la jerarquía de las normas, en razón de que, al acoger dicha medida no significara un perjuicio para la Institución, caso contrario de no acogerse dicha medida cautelar, no solamente se está violentando los derechos laborales en este particular el derecho a las vacaciones, si no que, también se estaría exponiendo a la Institución a posibles sanciones hasta económicas en los casos de las personas que así lo decidan, de llevar lo que para ellos es una violación de sus derechos laborales consagradas en las normas descritas con anterioridad.

4. La Dirección del Consejo Universitario le solicitó a la CAUCO efectuar un análisis sobre la medida cautelar solicitada por el SINDEU referente al artículo 6 del *Reglamento de vacaciones* (Pase CU-87-2024, del 6 de setiembre de 2024).
5. El SINDEU, mediante el oficio SINDEU-AL-112-2024, del 3 de setiembre de 2024, le solicitó a la Dirección del Consejo Universitario y a la coordinación de la CAUCO que se emita a la mayor brevedad posible la respuesta a los trámites gestionados mediante oficios SINDEU-AL-15-2024, del 3 de mayo de 2024, y JDC-SINDEU-285-2024, del 25 de junio de 2024.
6. La asesoría legal, por medio del Criterio Legal CU-32-2024, del 4 de setiembre de 2024, se pronunció respecto a la solicitud de medida cautelar presentada por el SINDEU por medio del oficio JDC-SINDEU-285-2024. De conformidad con el criterio de esa asesoría (...) *la determinación sobre el mérito que tiene la medida cautelar en cuestión, así como la decisión final sobre su concesión, reside, en primer término, en la CAUCO y, posteriormente, en el pleno del Consejo Universitario.*
7. La Oficina Jurídica, por medio de la Opinión Jurídica OJ-310-2024, del 31 de octubre de 2024, se refirió sobre la medida cautelar solicitada por el SINDEU en el oficio JDC-SINDEU-285-2024, y concluyó que la sola gestión de revisión de la norma reglamentaria no puede suspender sus efectos jurídicos, ni tampoco existe un procedimiento administrativo previo que amerite la no aplicación del artículo 6 del *Reglamento de vacaciones* a algún caso en particular:

(...) En el caso que nos ocupa, no existe un procedimiento administrativo en el cual se esté analizando un asunto de fondo, sino que se solicita la suspensión de una norma institucional mientras el Consejo Universitario analiza su legitimidad. Es decir que, la medida se ha planteado con la finalidad de desaplicar la norma mientras esta se revisa. Podríamos establecer entonces una comparación entre el escenario que se verifica cuando se revisa la constitucionalidad de una

³⁸ Pase CU-52-2024, del 20 de junio de 2024.

norma y preguntarnos si la sola interposición e incluso, la admisión de la acción de inconstitucionalidad, tienen la virtud de dejar sin efecto la normativa objeto de revisión.

De conformidad con la Constitución Política, la norma jurídica mantiene su vigencia y la posibilidad de producir efectos jurídicos hasta tanto no sea derogada por otra posterior (artículo 129) o bien declarada inconstitucional por la Sala Constitucional (artículo 10). Lo que significa que jurídicamente la Ley es obligatoria y aplicable mientras no se produzca el acto de la autoridad correspondiente (Asamblea Legislativa o Sala Constitucional, según se trate) dirigido a poner fin a esa obligatoriedad. En consecuencia, las dudas que pudieran generarse respecto de la constitucionalidad de una norma jurídica no deberían conducir, en principio, a su desaplicación, porque esto quebrantaría el texto constitucional.

La Procuraduría General de la República ha sostenido³⁹ que la interposición de la acción de inconstitucionalidad no tiene un efecto suspensivo absoluto, así como tampoco significa la imposibilidad de aplicar las normas cuestionadas o bien, una incompetencia de la autoridad administrativa para actuar. La admisión de la acción de inconstitucionalidad sólo suspende el ejercicio de la competencia para resolver, con agotamiento de la vía administrativa, los procedimientos contradictorios que deban ser concluidos mediante resolución o acto administrativos y en los cuales resulten directamente aplicables las disposiciones impugnadas. Esto supone que en caso de que el jerarca conozca de un recurso jerárquico o de reposición contra un acto administrativo anterior, debe suspenderse la aplicación de la ley hasta tanto la Sala no haya hecho el pronunciamiento del caso; suspensión que se motiva en el principio de seguridad jurídica⁴⁰.

Acogiendo criterios externados por la Procuraduría, la Sala Constitucional ha resuelto en orden a la interposición que “(...) la publicación que dispone ese artículo [81 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional] respecto de la interposición de la acción de inconstitucionalidad, suspende únicamente los actos de aplicación de la norma impugnada por las autoridades judiciales en los procesos, o por las administrativas en los procedimientos tendientes a agotar la vía administrativa, pero no su vigencia y aplicación en general, tanto en beneficio como en perjuicio del particular según proceda”⁴¹. (El subrayado es propio).

En el caso de la revisión de la norma reglamentaria encomendada a ese Consejo Universitario, debería de concluirse lo mismo: que la mera interposición de la gestión no puede suspender la aplicación de la norma, que es el propósito de la medida cautelar interpuesta.

8. La CAUCO coincide con lo expuesto por la Oficina Jurídica —y que también fue considerado por la asesoría legal del Consejo Universitario— en el sentido que no existe un procedimiento administrativo en el cual se esté analizando un asunto de fondo, sino que lo que solicita por parte del SINDEU es la suspensión del artículo 6 del Reglamento de vacaciones, y aplicar de manera transitoria el párrafo tercero del artículo 153 del Código de Trabajo, mientras que el Órgano Colegiado analiza su legitimidad.
9. El artículo 6 del Reglamento de vacaciones es la norma vigente, y no puede ser suspendida por la petición de la medida cautelar en cuestión. Lo que corresponde, es llevar a cabo el análisis pertinente sobre la propuesta de modificación o eliminación al artículo 6 del Reglamento de vacaciones que presentó el SINDEU mediante el oficio SINDEU-AL-15-2024, y valorar si corresponde cursar alguna modificación a dicha normativa, según lo dispuesto en el artículo 30, inciso k), del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica.

ACUERDA

1. Rechazar la medida cautelar solicitada por el SINDEU mediante el oficio JDC-SINDEU-285-2024, del 25 de junio de 2024, que pretendía dejar temporalmente sin efecto el artículo 6 del Reglamento de vacaciones —y que se aplicara temporalmente lo indicado en el artículo 153, párrafo tercero del Código de Trabajo—, mientras que el Consejo Universitario resuelve lo solicitado en el oficio SINDEU-AL-15-2024.
2. Notificar este acuerdo a los correos: sindeu@ucr.ac.cr / sindeu.universidadcr@gmail.com

EL MAG. HUGO AMORES VARGAS señala que el dictamen lo firmó la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, el Dr. Eduardo Calderón Obaldía, el Dr. Germán Vidaurre Fallas, el Dr. Roberto Guillén Pacheco y la persona coordinadora, en ese momento, la MTE Stephanie Fallas Navarro.

39 Dictámenes C-002-91 de 3 de enero, C-051-91 de 1 de abril, C-088-91 de 24 de mayo, C-129-91 de 26 de julio, todos de 1991; 131-92 de 18 de agosto de 1992, 124-96 de 29 de julio de 1996, entre otros.

40 Dictamen C-006-97 del 16 de enero de 1997.

41 Resolución N. 536-91 de 16:00 de 3 de diciembre de 1991.

Agradece al Lic. David Barquero Castro, asesor de la Unidad de Estudios del CIST, quien colaboró en la elaboración del dictamen.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS agradece al Mag. Hugo Amores Vargas. Destaca importante explicar a la comunidad universitaria que el dictamen tardó mucho en analizarse en el plenario por las diversas consultas que se realizaron después de que salió y hasta esta semana tuvieron el acuerdo final junto con el grupo de asesores legales para analizarlo. Por ese motivo, solicita comprensión al sector trabajador, especialmente al Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica, pues en ocasiones los procesos legales involucran consultas que toman demasiado tiempo.

Reitera que lo desea aclarar para que no se piense que no quisieron verlo, sino que profundizaron y ampliaron las consultas para estar seguros de que iban por el camino correcto.

Seguidamente, somete a discusión el dictamen.

EL MAG. HUGO AMORES VARGAS confirma lo que dice la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas porque el tema requirió mucho análisis y estudio.

Recuerda que, en el camino, hubo una sentencia que salió en marzo del año en curso y que les puso a todos en alerta sobre qué iban a hacer y qué relevancia y preponderancia adquirió la Convención Colectiva de Trabajo, la cual también regula el tema de vacaciones. Informa que en la Comisión de Administración y Cultura Organizacional (CAUCO) realizaron, recientemente, una consulta (pidieron una adición y aclaración) sobre cuál periodo de vacaciones se aplica a las personas trabajadoras docentes y administrativas de la UCR que ingresan después de marzo de 2023, si 20 o 30 días, pues la Convención Colectiva de Trabajo establece que son 30 días.

Comenta que, desde su experiencia como asesor legal, tiene claro el tema, pero es necesario realizar consultas de tipo legal para que conste el criterio legal y así el Órgano Colegiado y cualquier otra persona puedan tomar decisiones informadas sobre esos temas tan relevantes.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS reitera que esas consultas toman tiempo. Al no haber observaciones, somete a votación la propuesta de acuerdo, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dra. Ilka Treminio Sánchez, Sr. Fernán Orlich Rojas, Mag. Hugo Amores Vargas, M. Sc. Esperanza Tasies Castro, Lic. William Méndez Garita, Srta. Isela Chacón Navarro, Dr. Keilor Rojas Jiménez, Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera y Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas.

TOTAL: Nueve votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Ausente en el momento de la votación: Ph. D. Sergio Salazar Villanea.

Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

- 1. El Consejo Universitario en la sesión n.º 6479, artículo 3, del 8 de abril de 2021, aprobó la modificación al artículo 6 del *Reglamento de vacaciones*, a fin de precisar los periodos especiales en los cuales no se computan días de vacaciones:**

ARTÍCULO 6. PERIODOS EN LOS QUE NO SE COMPUTAN DÍAS DE DERECHO A VACACIONES

Los siguientes periodos especiales no se computarán para determinar el disfrute al derecho de vacaciones y para cuantificar los días de descanso a que tiene derecho el personal universitario:

- a) Permisos sin goce de salario.*
- b) Permisos sin goce de salario derivados de los contratos de beca contemplados en el Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior para el personal docente y administrativo en servicio.*
- c) Incapacidades.*

2. El Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica (SINDEU), por medio del oficio SINDEU-AL-15-2024, del 3 de mayo de 2024, presentó una propuesta al Consejo Universitario, que pretende modificar o eliminar lo dispuesto en el artículo 6 del *Reglamento de vacaciones*. Esta iniciativa se trasladó a la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional (CAUCO) para el análisis correspondiente⁴².

3. El SINDEU, por medio del oficio JDC-SINDEU-285-2024, del 25 de junio de 2024, le solicitó a la Dirección del Consejo Universitario, establecer una medida cautelar urgente para dejar temporalmente sin efecto el artículo 6 del *Reglamento de vacaciones*, y, a su vez, aplicar de manera transitoria lo dispuesto en el artículo 153, párrafo tercero, del *Código de Trabajo*; lo anterior, mientras el Órgano Colegiado resuelve lo solicitado en el oficio SINDEU-AL-15-2024, a saber:

(...) Le solicito dejar temporalmente sin efecto el artículo 6 del Reglamento de Vacaciones de la Universidad de Costa Rica, de forma transitoria aplicar lo indicado en el artículo 153, párrafo tercero del Código de Trabajo, todo lo anterior mientras el Consejo Universitario resuelve lo solicitado en el oficio SINDEU-AL15- 2024, del cual adjunto copia.

La pertinencia de dicha solicitud de medida cautelar se basa en los principios de indubio pro operario, razonabilidad, proporcionalidad, contrato realidad y la jerarquía de las normas, en razón de que, al acoger dicha medida no significara un perjuicio para la Institución, caso contrario de no acogerse dicha medida cautelar, no solamente se está violentando los derechos laborales en este particular el derecho a las vacaciones, si no que, también se estaría exponiendo a la Institución a posibles sanciones hasta económicas en los casos de las personas que así lo decidan, de llevar lo que para ellos es una violación de sus derechos laborales consagradas en las normas descritas con anterioridad.

4. La Dirección del Consejo Universitario le solicitó a la CAUCO efectuar un análisis sobre la medida cautelar solicitada por el SINDEU referente al artículo 6 del *Reglamento de vacaciones* (Pase CU-87-2024, del 6 de setiembre de 2024).

5. El SINDEU, mediante el oficio SINDEU-AL-112-2024, del 3 de setiembre de 2024, le solicitó a la Dirección del Consejo Universitario y a la coordinación de la CAUCO que se emita a la mayor brevedad posible la respuesta a los trámites gestionados mediante oficios SINDEU-AL-15-2024, del 3 de mayo de 2024, y JDC-SINDEU-285-2024, del 25 de junio de 2024.

6. La asesoría legal, por medio del Criterio Legal CU-32-2024, del 4 de setiembre de 2024, se pronunció respecto a la solicitud de medida cautelar presentada por el SINDEU por medio del oficio JDC-SINDEU-285-2024. De conformidad con el criterio de esa asesoría (...) *la determinación sobre el mérito que tiene la medida cautelar en cuestión, así como la decisión final sobre su concesión, reside, en primer término, en la CAUCO y, posteriormente, en el pleno del Consejo Universitario.*

7. La Oficina Jurídica, por medio de la Opinión Jurídica OJ-310-2024, del 31 de octubre de 2024, se refirió sobre la medida cautelar solicitada por el SINDEU en el oficio JDC-SINDEU-285-2024, y

⁴² Pase CU-52-2024, del 20 de junio de 2024.

concluyó que la sola gestión de revisión de la norma reglamentaria no puede suspender sus efectos jurídicos, ni tampoco existe un procedimiento administrativo previo que amerite la no aplicación del artículo 6 del *Reglamento de vacaciones* a algún caso en particular:

(...) En el caso que nos ocupa, no existe un procedimiento administrativo en el cual se esté analizando un asunto de fondo, sino que se solicita la suspensión de una norma institucional mientras el Consejo Universitario analiza su legitimidad. Es decir que, la medida se ha planteado con la finalidad de desaplicar la norma mientras esta se revisa. Podríamos establecer entonces una comparación entre el escenario que se verifica cuando se revisa la constitucionalidad de una norma y preguntarnos si la sola interposición e incluso, la admisión de la acción de inconstitucionalidad, tienen la virtud de dejar sin efecto la normativa objeto de revisión.

De conformidad con la Constitución Política, la norma jurídica mantiene su vigencia y la posibilidad de producir efectos jurídicos hasta tanto no sea derogada por otra posterior (artículo 129) o bien declarada inconstitucional por la Sala Constitucional (artículo 10). Lo que significa que jurídicamente la Ley es obligatoria y aplicable mientras no se produzca el acto de la autoridad correspondiente (Asamblea Legislativa o Sala Constitucional, según se trate) dirigido a poner fin a esa obligatoriedad. En consecuencia, las dudas que pudieran generarse respecto de la constitucionalidad de una norma jurídica no deberían conducir, en principio, a su desaplicación, porque esto quebrantaría el texto constitucional.

La Procuraduría General de la República ha sostenido⁴³ que la interposición de la acción de inconstitucionalidad no tiene un efecto suspensivo absoluto, así como tampoco significa la imposibilidad de aplicar las normas cuestionadas o bien, una incompetencia de la autoridad administrativa para actuar. La admisión de la acción de inconstitucionalidad sólo suspende el ejercicio de la competencia para resolver, con agotamiento de la vía administrativa, los procedimientos contradictorios que deban ser concluidos mediante resolución o acto administrativos y en los cuales resulten directamente aplicables las disposiciones impugnadas. Esto supone que en caso de que el jerarca conozca de un recurso jerárquico o de reposición contra un acto administrativo anterior, debe suspenderse la aplicación de la ley hasta tanto la Sala no haya hecho el pronunciamiento del caso; suspensión que se motiva en el principio de seguridad jurídica⁴⁴.

Acogiendo criterios externados por la Procuraduría, la Sala Constitucional ha resuelto en orden a la interposición que “(...) la publicación que dispone ese artículo [81 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional] respecto de la interposición de la acción de inconstitucionalidad, suspende únicamente los actos de aplicación de la norma impugnada por las autoridades judiciales en los procesos, o por las administrativas en los procedimientos tendientes a agotar la vía administrativa, pero no su vigencia y aplicación en general, tanto en beneficio como en perjuicio del particular según proceda”⁴⁵. (El subrayado es propio).

En el caso de la revisión de la norma reglamentaria encomendada a ese Consejo Universitario, debería de concluirse lo mismo: que la mera interposición de la gestión no puede suspender la aplicación de la norma, que es el propósito de la medida cautelar interpuesta.

8. La CAUCO coincide con lo expuesto por la Oficina Jurídica —y que también fue considerado por la asesoría legal del Consejo Universitario— en el sentido que no existe un procedimiento administrativo en el cual se esté analizando un asunto de fondo, sino que lo que solicita por parte del SINDEU es la suspensión del artículo 6 del *Reglamento de vacaciones*, y aplicar de manera transitoria el párrafo tercero del artículo 153 del *Código de Trabajo*, mientras que el Órgano Colegiado analiza su legitimidad.

43 Dictámenes C-002-91 de 3 de enero, C-051-91 de 1 de abril, C-088-91 de 24 de mayo, C-129-91 de 26 de julio, todos de 1991; 131-92 de 18 de agosto de 1992, 124-96 de 29 de julio de 1996, entre otros.

44 Dictamen C-006-97 del 16 de enero de 1997.

45 Resolución N. 536-91 de 16:00 de 3 de diciembre de 1991.

9. El artículo 6 del *Reglamento de vacaciones* es la norma vigente, y no puede ser suspendida por la petición de la medida cautelar en cuestión. Lo que corresponde, es llevar a cabo el análisis pertinente sobre la propuesta de modificación o eliminación al artículo 6 del *Reglamento de vacaciones* que presentó el SINDEU mediante el oficio SINDEU-AL-15-2024, y valorar si corresponde cursar alguna modificación a dicha normativa, según lo dispuesto en el artículo 30, inciso k), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*.

ACUERDA

1. Rechazar la medida cautelar solicitada por el SINDEU mediante el oficio JDC-SINDEU-285-2024, del 25 de junio de 2024, que pretendía dejar temporalmente sin efecto el artículo 6 del *Reglamento de vacaciones* —y que se aplicara temporalmente lo indicado en el artículo 153, párrafo tercero del *Código de Trabajo*—, mientras que el Consejo Universitario resuelve lo solicitado en el oficio SINDEU-AL-15-2024.
2. Notificar este acuerdo a los correos: sindeu@ucr.ac.cr / sindeu.universidadcr@gmail.com

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 11

La Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional presenta el Dictamen CAUCO-17-2024 (dictamen de mayoría) y el Dictamen CAUCO-16-2024 (dictamen de minoría, el cual fue retirado por la persona proponente) en torno a valorar la modificación del artículo 6 del *Reglamento de vacaciones* según lo planteado en el oficio SINDEU-AL-15-2024, para consulta.

LAPH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS señala que, por el proceso que describió anteriormente y por el fallo de la Sala IV, procederá a retirar el dictamen de minoría (Dictamen CAUCO-16-2024), debido a que el asunto se modificó totalmente de camino y las constantes reuniones y consultas han hecho que el dictamen de minoría ya no tenga el peso con lo que sucedía el año pasado en setiembre, octubre, noviembre, que es una realidad muy diferente a la que se da después del fallo en la Sala IV.

Comenta que ella (la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas) está retirando el dictamen de minoría porque, en su calidad de miembro de la CAUCO, el año pasado lo presentó junto con el Dr. Germán Vidaurre Fallas y al no estar el Dr. Germán Vidaurre Fallas en el plenario en este momento, le corresponde a ella dar la explicación sobre la pertinencia del dictamen, pues luego de los cambios legales que se han producido el último año, el dictamen de minoría no aporta valor en esas circunstancias.

Cede la palabra al Mag. Hugo Amores Vargas.

EL MAG. HUGO AMORES VARGAS agradece a la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas la apertura, las conversaciones, las discusiones que requirieron tiempo, pero cree que en ocasiones es necesario madurar algunos puntos e ideas y, en ese sentido, reitera su agradecimiento porque van por el camino correcto.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS señala, en especial, que los derechos laborales tienen que ser para mejorar cada vez y no para “echar para atrás”, como se dice en buen tico; desea ser coloquial para que quede claro cuál va a ser el espíritu, porque los derechos laborales siempre son el mínimo para la mejora de la persona trabajadora.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS cede la palabra al Mag. Hugo Amores Vargas.

EL MAG. HUGO AMORES VARGAS agradece a los compañeros y a las compañeras, a quienes siguen la transmisión de la sesión y a la señora directora.

Explica que el dictamen es de diciembre de 2024 y, al igual que el dictamen anterior, él no era parte del Órgano Colegiado ni de la CAUCO.

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

ANTECEDENTES

1. El Consejo Universitario en la sesión n.º 6479, artículo 3, del 8 de abril de 2021, aprobó una modificación al artículo 6 del *Reglamento de vacaciones* de la Universidad de Costa Rica, que detalla los periodos especiales que no son tomados en cuenta para determinar los días de vacaciones que le corresponde a la persona funcionaria.
2. El Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica (SINDEU), por medio del oficio SINDEU-AL-15-2024, del 3 de mayo de 2024, presentó una propuesta al Consejo Universitario para modificar lo dispuesto en el artículo 6 del *Reglamento de vacaciones*.
3. La asesoría legal del Consejo Universitario, por medio del Criterio Legal CU-24-2024, del 10 de junio de 2024, se refirió acerca de la propuesta del SINDEU para modificar el artículo 6 del *Reglamento de vacaciones*.
4. La Dirección del Consejo Universitario le solicitó a la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional (CAUCO) dictaminar acerca de la propuesta de modificación al artículo 6 del *Reglamento de vacaciones* (Pase CU-52-2024, del 20 de junio de 2024).

ANÁLISIS

I. Origen del caso

El artículo 6 del *Reglamento de vacaciones* regula los periodos especiales que no se toman en cuenta para contabilizar los días de vacaciones. Según la normativa institucional vigente, al presentarse alguno de los siguientes escenarios no se computarán días de vacaciones a favor de la persona funcionaria: a) permisos sin goce de salario, b) permisos sin goce de salario derivados de los contratos de beca contemplados en el *Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior para el personal docente y administrativo en servicio*, y c) incapacidades.

Esa última versión del artículo 6 del citado reglamento fue aprobado por el Consejo Universitario en la sesión n.º 6479, artículo 3, del 8 de abril de 2021, y se originó a partir de una solicitud que planteó la Oficina de Recursos Humanos (oficio ORH-3613-2020, del 24 de septiembre de 2020) que pretendía precisar la redacción del artículo, específicamente sobre lo relacionado a los permisos sin goce de salario.

Es importante señalar que, previo a esa última modificación, en la sesión n.º 6411, artículo 5, del 19 de agosto de 2020, el Órgano Colegiado aprobó otra modificación a la redacción del citado artículo, a partir de un informe presentado por la Oficina de Contraloría Universitaria en el que se recomendaba al Consejo Universitario armonizar los periodos de vacaciones concedidos al personal de la Institución a la luz de lo dispuesto en la normativa nacional vigente, a fin de evitar el reconocimiento y acumulación de vacaciones durante los periodos no laborados en forma efectiva (oficio OCU-R-122-2019, del 24 de setiembre del 2019).

Por su parte, el SINDEU, por medio del oficio SINDEU-AL-15-2024, del 3 de mayo de 2024, presentó una propuesta para eliminar o modificar la redacción del artículo 6 del *Reglamento de vacaciones*, en miras a establecer que solamente en aquellos periodos especiales que igualen o superen las cincuenta semanas son los que no podrán ser tomados en cuenta para que contabilizar los días de vacaciones a favor del personal universitario.

II. Propósito

El presente documento dictamina acerca de la propuesta de modificación al artículo 6 del *Reglamento de vacaciones* que presentó el SINDEU por medio del oficio SINDEU-AL-15-2024, del 3 de mayo de 2024.

III. Propuesta del SINDEU

De conformidad con el oficio SINDEU-AL-15-2024, del 3 de mayo de 2024, el SINDEU planteó al Consejo Universitario valorar y estudiar una propuesta de modificación o eliminación al artículo 6 del *Reglamento de vacaciones*, al considerar una serie de afectaciones y consultas por parte de personas trabajadoras al respecto, y por la misión que tiene el SINDEU de velar por el bienestar de las personas empleadas y de sus derechos laborales. La propuesta de modificación o eliminación del SINDEU es la siguiente:

Tabla 1

Propuesta de modificación o eliminación al artículo 6 del *Reglamento de vacaciones de la Universidad de Costa Rica* propuesta por el SINDEU en el oficio SINDEU-AL-15-2024

Texto vigente	Texto propuesto SINDEU (modificar/eliminar)
<p>ARTÍCULO 6. PERIODOS EN LOS QUE NO SE COMPUTAN DÍAS DE DERECHO A VACACIONES</p> <p>Los siguientes periodos especiales no se computarán para determinar el disfrute al derecho de vacaciones y para cuantificar los días de descanso a que tiene derecho el personal universitario:</p> <p>a) Permisos sin goce de salario.</p> <p>b) Permisos sin goce de salario derivados de los contratos de beca contemplados en el <i>Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior para el personal docente y administrativo en servicio</i>.</p> <p>c) Incapacidades.</p>	<p>ARTÍCULO 6. PERIODOS EN LOS QUE NO SE COMPUTAN DÍAS DE DERECHO A VACACIONES</p> <p>Los siguientes periodos especiales no se computarán para determinar el disfrute al derecho de vacaciones y para cuantificar los días de descanso a que tiene derecho el personal universitario, <u>cuando estos sean igual o superen las cincuenta semanas:</u></p> <p>a) Permisos sin goce de salario.</p> <p>b) Permisos sin goce de salario derivados de los contratos de beca contemplados en el <i>Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior para el personal docente y administrativo en servicio</i>.</p> <p>c) Incapacidades.</p>

Fuente: Oficio SINDEU-AL-15-2024.

El SINDEU justifica esta propuesta en virtud de lo estipulado en las siguientes normativas y jurisprudencia:

- Artículo 59⁴⁶ de la *Constitución Política de la República de Costa Rica*.
- Artículo 153⁴⁷ del *Código de Trabajo*.
- Artículo 6⁴⁸ de la *Convención Colectiva de Trabajo*.

46 Constitución Política de la República de Costa Rica, ARTÍCULO 59.- Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo; todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca.

47 Código de Trabajo, ARTICULO 153.- Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuyo mínimo se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de un mismo patrono. En caso de terminación del contrato antes de cumplir el periodo de las cincuenta semanas, el trabajador tendrá derecho, como mínimo, a un día de vacaciones por cada mes trabajado, que se le pagará en el momento del retiro de su trabajo. No interrumpirán la continuidad del trabajo, las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados por el presente Código, sus reglamentos y sus leyes conexas, las enfermedades justificadas, la prórroga o renovación inmediata del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con éste.[énfasis es añadido]

48 Convención Colectiva de Trabajo, Artículo 6. Vacaciones. a) Las personas trabajadoras del sector administrativo de la Universidad tendrán derecho a disfrutar de vacaciones anuales después de cincuenta semanas de trabajo continuo, de acuerdo con la siguiente escala: i. De 1 a 5 años de trabajar con la Institución: 18 días hábiles. ii. De 6 a 10 años de trabajar con la Institución: 23 días hábiles. iii. De 10 años en adelante: 30 días hábiles. b) Las personas trabajadoras del sector docente de la Universidad tendrán derecho a disfrutar de treinta días hábiles de vacaciones, después de cincuenta semanas de trabajo continuo. c) Tanto para el sector administrativo como para el sector

- Sala Constitucional, voto n.º 4571-97, de las 12:54 horas, del 01 de agosto de 1997⁴⁹.
- Dictámenes C-229-2002⁵⁰ y C-212-2006⁵¹ de la Procuraduría General de la República (PGR).

Al respecto, el SINDEU manifestó:

Los eventos ocurridos durante la relación laboral, en las cincuenta semanas que dan origen al derecho de vacaciones anuales, no impiden otorgar el proporcional de vacaciones que le corresponde al trabajador por el trabajo efectivo que realizara en esas cincuenta semanas. Esta es la consecuencia directa de la frase “no interrumpirán la continuidad del trabajo”. La interpretación de la Sala Constitucional y de la Procuraduría avala esta posición, en el sentido de que, si un trabajador no labora en las cincuenta semanas por estar con un permiso sin goce de salario o incapacitado, no tendrá derecho alguno a disfrutar vacaciones, y bajo este supuesto, si interrumpe la continuidad para efectos de cómputo de vacaciones. Pero esta afirmación no significa que la relación laboral contractual se haya discontinuado, pues de conformidad con el “principio de continuidad”, el contrato se mantiene vigente como una sola unidad. En este punto, debemos indicar que la Sala Constitucional y la Procuraduría fueron claros en señalar que la relación no se interrumpe para efectos de vacaciones si acontecen los hechos enumerados en el párrafo tercero del artículo 153; pero esto no implica afirmar que alguien que no laborara durante las cincuenta semanas obtenga y disfrute su derecho a vacaciones, ya que no es legal ni racional que quien no haya prestado servicios, total o parcialmente durante las cincuenta semanas, tenga derecho al descanso remunerado.

Dentro de la literalidad de la norma del párrafo tercero del artículo 153 del Código de Trabajo, debe entenderse que la no interrupción de la continuidad del trabajo es únicamente para efectos del cómputo de vacaciones, teniéndose por interrumpido el trabajo para efectos de disfrute de éstas, cuando las licencias sin goce de salario o una incapacidad sean igual o superior a las cincuenta semanas. Pero esto no significa que la relación laboral contractual se interrumpa, dado que el párrafo tercero del artículo 153 representa, precisamente, una de las manifestaciones del principio de continuidad laboral, según el cual se permite que el contrato de trabajo sufra modificaciones sustanciales durante su vigencia, que si bien lo transforman en comparación con su naturaleza inicial, mantiene su vigencia como si fuera una sola prestación de servicios, lo cual implica que cualquiera que sea la transformación, el contrato se mantendrá vigente como una sola unidad.

Ante tal panorama, lo que legalmente corresponde es la modificación solicitada en el tanto los preceptos de los periodos no computados para efectos de vacaciones deben ser los iguales o superiores a cincuenta semanas.

IV. Criterios

a) Criterio del asesor legal del Consejo Universitario

El asesor legal del Consejo Universitario, por medio del Criterio Legal CU-24-2024, del 10 de junio de 2024, se refirió a la propuesta del SINDEU alusiva al artículo 6 del *Reglamento de vacaciones*, y destacó el criterio⁵² emitido por esa asesoría para la modificación que se realizó al citado artículo en 2020:

Desde el punto de vista jurídico esta Asesoría no encuentra ninguna razón de carácter jurídico que afecte la viabilidad de la propuesta; no obstante, es importante señalar que la emisión de la norma (acordada en la sesión N.º 5100, del 19 de

docente: i. En ningún caso la Universidad limitará el número de periodos en que se pueden dividir las vacaciones, salvo lo estipulado en el Reglamento de Vacaciones. ii. La Universidad otorgará vacaciones fraccionadas de común acuerdo entre la jefatura y la persona trabajadora. iii. Las partes convienen en que se tomarán, únicamente, vacaciones colectivas por cierre institucional de fin de año y durante Semana Santa, conforme al Calendario Académico de Actividades. iv. Para el cálculo de la antigüedad en el servicio, únicamente para efectos de determinar el número de días de vacaciones por otorgar, se tomará en cuenta el tiempo servido en otras instituciones del Estado. Para que se otorgue ese reconocimiento, se debe presentar ante la Oficina de Recursos Humanos documento certificado, extendido por personas autorizadas de la Institución de que se trate, para el estudio correspondiente. v. Las vacaciones se interrumpirán por enfermedad comprobada con documento de incapacidad extendido por la Caja Costarricense de Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros. vi. Para el cálculo de vacaciones, se entiende por días hábiles, los regulares de trabajo comprendidos entre lunes y viernes inclusive, salvo casos de jornadas especiales. Para efecto de este cálculo, se excluyen los feriados, así como los días de asueto que conceda la Universidad. vii. Las personas trabajadoras que laboren menos de cincuenta semanas de trabajo continuo, tendrán derecho al pago proporcional de las vacaciones, de acuerdo con su jornada laboral y tiempo laborado.

49 Sala Constitucional, voto número 4571-97, de las 12:54 horas, del 1.º de agosto de 1997. <https://nexuspi.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-198003>

50 Procuraduría General de la República (2002). Dictamen C-229-2002, del 5 de setiembre de 2002. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Pronunciamiento/pro_ficha.aspx?param1=PRD¶m6=1&nDictamen=11474&strTipM=T

51 Procuraduría General de la República (2006). Dictamen C-212-2006, del 26 de mayo de 2006. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Pronunciamiento/pro_ficha.aspx?param1=PRD¶m6=1&nDictamen=13893&strTipM=T

52 Criterio Legal CU-2-2020, del 20 de enero de 2020.

setiembre de 2006), varió el sentido de la versión anterior del artículo 6 del Reglamento de Vacaciones, que no computaba los periodos citados en el párrafo anterior. Para hacerlo, la Comisión de aquel momento tomó en consideración las dos razones que a continuación se transcriben:

La primera, relacionada con el criterio exteriorizado por la especialista en Derecho laboral consultada por dicha Comisión, en torno a la problemática de vacaciones, quien manifestó que:

(...) de conformidad con el principio de contenido mínimo de beneficios, la Universidad de Costa Rica, en su condición de patrono, tiene la potestad de superar los beneficios laborales dados por el Código de Trabajo. Consecuentemente, puede reglamentar el tema de las suspensiones del contrato de trabajo en el sentido de que no se considerarán como interrupción de las 50 semanas continuas para efectos del disfrute de vacaciones, ni de la cantidad de días que se otorgan (...) (comunicación personal citada en CR-DIC-06-5, p. 7).

La segunda razón, estuvo centrada en el criterio exteriorizado por la Sala Constitucional relacionado con este tipo de suspensiones legales, principalmente al indicar que:

(...) no existe ninguna disposición –legal– que impida contabilizarse, a los efectos de determinar el cumplimiento de las cincuenta semanas necesarias para adquirir el derecho de vacaciones, los permisos con goce de salario o sin él, por enfermedad del servidor o por cualquier otra causa legal (...) (Resolución N.º 4571-97 citada en OJ-1623-03, del 28 de octubre de 2003).

Desde el punto de vista de la conveniencia institucional⁵³, la norma tuvo razones que podrían considerarse vigentes en la fecha actual, por lo que conviene que, en la eventual decisión que adopte el Órgano Colegiado, se revise si el esquema axiológico que motivó la norma varió y, en ese supuesto, finalmente decida sobre la pertinencia de la modificación de marras.

Así las cosas, el asesor legal concluyó que, desde el punto de vista jurídico, resultan válidas cualesquiera de los sentidos en los que se ha regulado la norma en cuestión, por cuanto constituye una liberalidad del patrono así disponerlo: *Bajo tal contexto los citados periodos especiales no se computaban antes del 2006, luego se modificó la norma para que si lo fueren y en el 2021 dejaron de ser computados en razón de la modificación citada en el párrafo anterior.*

b) Criterio de la Oficina de Recursos Humanos

La Oficina de Recursos Humanos (ORH), por medio del oficio ORH-5222-2024, del 25 de septiembre de 2024, emitió su criterio respecto a la propuesta del SINDEU relacionada con el artículo 6 del Reglamento de vacaciones. Para ello se hace referencia al origen sustancial de las vacaciones, que corresponde a la continuidad laboral y su relación con el artículo 153 del Código de Trabajo, a saber:

La continuidad es un principio fundamental en las relaciones laborales pues garantiza la fuente de ingresos del trabajador y paralelamente genera derechos aun cuando existan transformaciones o cambios en la relación laboral, que no afecten la vigencia de este. Así es como del artículo 153 CT se extrae que el trabajador tiene derecho a disfrutar de un descanso anual remunerado, el cual será proporcional al trabajo efectivo realizado durante las cincuenta semanas.

Cuando el artículo 153 de cita señala “no se interrumpirán la continuidad del trabajo” se refiere a lapsos donde hay prestación del servicio dentro del periodo de cincuenta semanas, caso contrario sería si el trabajador no ha prestado servicio durante esas cincuenta semanas, pues no habría nada que interrumpir, pues no ha generado vacaciones.

En otras palabras, para que haya una interrupción, debe existir lapsos dentro de las cincuenta semanas, donde sí se dio la prestación del servicio.

Ahora bien, si un trabajador no labora en las cincuenta semanas por estar con un permiso sin goce de salario, no tendrá derecho alguno a disfrutar vacaciones, y bajo este supuesto, si interrumpe la continuidad para efectos de cómputo de vacaciones. Pero esta afirmación no significa que la relación laboral contractual se haya discontinuado, pues de conformidad con el “principio de continuidad”, el contrato se mantiene vigente como una sola unidad. Aunque se reconoce que el trabajo no se interrumpe debido a eventos específicos para obtener vacaciones, lo cierto es que para obtener vacaciones, es necesario brindar servicios efectivos durante un período de cincuenta semanas, ya sea que se trabaje todo o parte de ese tiempo. Esto también implica que es necesario distinguir entre la continuidad del contrato en su conjunto y la continuidad del trabajo para efectos de vacaciones, que es lo que regula finalmente el párrafo tercero del artículo 153.

53 Artículo 16 de la Ley General de la Administración Pública

Por lo tanto, la ORH concluye que el aporte que realiza el SINDEU no aclara la situación en forma general, por ese motivo esa oficina presentó la siguiente propuesta de modificación al artículo 6 del *Reglamento de vacaciones*:

Tabla 2

Propuesta de modificación al artículo 6 del *Reglamento de vacaciones de la Universidad de Costa Rica*
propuesta por la ORH en el oficio ORH-5222-2024

Texto vigente	Texto propuesto por la ORH
<p>ARTÍCULO 6. PERIODOS EN LOS QUE NO SE COMPUTAN DÍAS DE DERECHO A VACACIONES</p> <p>Los siguientes periodos especiales no se computarán para determinar el disfrute al derecho de vacaciones y para cuantificar los días de descanso a que tiene derecho el personal universitario:</p> <p>a) Permisos sin goce de salario.</p> <p>b) Permisos sin goce de salario derivados de los contratos de beca contemplados en el <i>Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior para el personal docente y administrativo en servicio</i>.</p> <p>c) Incapacidades.</p>	<p>ARTÍCULO 6. PERIODOS EN LOS QUE NO SE COMPUTAN DÍAS DE DERECHO A VACACIONES</p> <p>Los siguientes periodos especiales no se computarán para determinar el disfrute al derecho de vacaciones y para cuantificar los días de descanso a que tiene derecho el personal universitario <u>Si durante las cincuenta semanas de trabajo efectivo en que la persona trabajadora acumula los días de vacaciones, según fecha de derecho, sucede alguno de los siguientes eventos, no computarán días de vacaciones:</u></p> <p>a) Permisos sin goce de salario.</p> <p>b) Permisos sin goce de salario derivados de los contratos de beca contemplados en el <i>Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior para el personal docente y administrativo en servicio</i>.</p> <p>c) Incapacidades.</p> <p><u>Únicamente se computarán los días proporcionales al tiempo efectivamente laborado que realice la persona trabajadora dentro del periodo en el que acumula el derecho. Si cualquiera de los eventos señalados es igual o supera las cincuenta semanas, no abra cómputo de días.</u></p>

Fuente: Oficio ORH-5222-2024.

c) Criterio de la Oficina de Contraloría Universitaria

La Oficina de Contraloría Universitaria (OCU), mediante el oficio OCU-R-174-A-2024, del 30 de septiembre de 2024, emitió su opinión técnica con respecto a la propuesta del SINDEU sobre el artículo 6 del *Reglamento de vacaciones*. De las normas y pronunciamientos citados por el SINDEU en el oficio SINDEU-AL-15-2024, la OCU destacó tres aspectos fundamentales para el análisis de la reforma en cuestión:

Primero, que en el voto de la Sala Constitucional n.º 4571-97 se determinó que, a la luz de lo preceptuado en el artículo 59 de la *Constitución Política de la República de Costa Rica*, existe reserva de ley con respecto a la regulación de los supuestos de hecho que implican la interrupción de la continuidad laboral para efectos del cómputo y reconocimiento del derecho de vacaciones, por lo que, en ausencia de otra disposición de rango legal, resulta aplicable el artículo 153 del *Código de Trabajo*.

Segundo, la Procuraduría General de la República (PGR) en los dictámenes C-229-2002 y C-212-2006, a partir de la sentencia citada de la Sala Constitucional y la jurisprudencia de la Sala Segunda, ha interpretado que las incapacidades

y permisos sin goce de salario por un lapso de cincuenta semanas o menos, no interrumpen la continuidad laboral para efectos del cómputo de las cincuenta semanas necesarias para el derecho a vacaciones según lo refiere el artículo 153 del *Código de Trabajo*.

Tercero, congruente con esa interpretación de la PGR, en caso de que los permisos sin goce de salario e incapacidades sean por periodos menores a esas cincuenta semanas, las personas funcionarias conservan el derecho al reconocimiento y disfrute de vacaciones proporcionales por los periodos donde hubo prestación efectiva de servicios.

Por otro lado, la OCU manifestó que la diferencia entre la versión vigente del artículo 6 del *Reglamento de vacaciones* y la reforma propuesta, radica en dos posibles interpretaciones del artículo 153 del *Código de Trabajo*, las cuales son opuestas y que han sido sostenidas por la PGR y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). Sobre lo anterior, la OCU señaló:

La Procuraduría General de la República ha interpretado que el voto N°4571-97 de la Sala Constitucional y los artículos 59 de la Constitución Política y el artículo 153 del Código de Trabajo, permiten afirmar que el cómputo de las cincuenta semanas necesarias para el disfrute del derecho a las vacaciones debe incluir los lapsos en los que las personas trabajadoras del sector público disfruten permisos sin goce de salario o se encuentren incapacitadas, siempre que los mismos no se extiendan por un periodo mayor a las cincuenta semanas. Lo anterior según el criterio de que esos periodos especiales no interrumpen la continuidad de la relación laboral. El referido criterio es reseñado en la propuesta de reforma que nos ocupa al citar los dictámenes C-229-2002 y C-212-2006 de la Procuraduría General de la República; criterio que ha sido reiterado en múltiples pronunciamientos de esa entidad, entre ellos el PGR-C-190-2022 del 8 de septiembre del 2022. (...) En igual sentido se encuentra el dictamen PGR-C-102-2024 del 29 de mayo del 2024. (...) En este último dictamen la Procuraduría General de la República señala que su interpretación también se basa en la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte y cita los votos 2020-000939, 2022-001899 y 2023-0001104, en los que se especifica que no procede el reconocimiento de días de vacaciones por periodos en los que no se dio la prestación efectiva de labores.

(...) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social también ha dado una interpretación diversa sobre esta materia cuando la entidad consultante es de naturaleza pública, específicamente cuando se trate de relaciones de servicio en una institución pública. Al respecto, en el criterio DAJ-AE-183-2006 del 16 de marzo de 2006 especifica que:

Consideramos importante aclararle que en esta Dirección aceptamos la tesis de la Sala Constitucional en virtud del carácter vinculante “erga omnes” que tiene la jurisprudencia constitucional, pues siempre consideramos que, contrario a lo expuesto, si durante una suspensión de labores, el trabajador no tenía salarios que se le pudieran computar dentro de las cincuenta semanas que van a tomársele en cuenta para el cálculo de vacaciones, debía esperarse y continuar trabajando hasta completarlas, es decir, había que correr la fecha en que se cumple el derecho. Sólo así, en nuestro criterio, se cumplirían las condiciones que se requieren para el disfrute plena de este derecho en el artículo 153 del referido Código de Trabajo, sea, que las vacaciones se otorguen después de “cincuenta semanas de labores continuas” y sobre todo, que sean “vacaciones remuneradas”.

En conclusión, dado que para el caso en consulta nos encontramos ante una institución del sector público y de conformidad con lo establecido por la Sala Constitucional y la Procuraduría General de la República, las licencias sin goce de salario que sean iguales o inferiores a cincuenta semanas, deberán tomarse en cuenta para efecto del cálculo de las vacaciones. Por el contrario, los permisos sin goce de salario superiores a ese plazo, no se tomarán en cuenta para esos efectos.

En resumen la OCU señaló criterios jurídicos emitidos por instancias externas que pueden ser considerados contradictorios, ello a efectos de determinar la viabilidad jurídica de que los periodos especiales de suspensión del contrato de trabajo puedan ser contabilizados a efectos de completar el lapso de cincuenta semanas que da derecho al disfrute de vacaciones. Sin embargo, de la jurisprudencia que fue analizada por esa auditoría interna se coincide en que no es razonable ni procedente el reconocimiento (sumatoria) de días de vacaciones por periodos en los que no ha existido una prestación efectiva de servicios, criterio que es congruente con la línea jurisprudencial establecida por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Diferente es el tema que refiere a la viabilidad de considerar aquellos periodos especiales que correspondan a permisos sin goce de salario o incapacidades como parte de la continuidad laboral requerida para consolidar el derecho al disfrute de vacaciones.

De ahí que la OCU destacó que la reforma al artículo 6 del *Reglamento de vacaciones* que presentó el SINDEU tendría los siguientes efectos:

1. *Que para el cómputo de las cincuenta semanas que requiere el artículo 153 del Código de Trabajo para consolidar el derecho a vacaciones (fecha de derecho), se considerarán dentro ese lapso los periodos especiales a los que refiere la norma (permisos sin goce de salario e incapacidades) mientras los mismos no superen las cincuenta semanas.*
2. *Además de lo indicado en el punto anterior, esos periodos especiales también serían cuantificados como días efectivos para generar el derecho a vacaciones, es decir que implicaría el reconocimiento de días de vacaciones en periodos en los que no existió prestación efectiva de servicios.*

Por consiguiente, la OCU concluyó que el Consejo Universitario de previo a aprobar una eventual reforma debe valorar lo anterior, pues la decisión que se adopte tiene efectos a nivel laboral y eventualmente repercusión sobre recursos públicos. Por último, la OCU reiteró que no resulta procedente el reconocimiento o sumatoria de días de vacaciones que correspondan a periodos en los que no se haya dado una prestación efectiva de servicios.

d) Criterio de la Oficina Jurídica

La Oficina Jurídica, por medio del Dictamen OJ-417-2024, del 26 de octubre de 2024, se refirió a la propuesta de modificación al artículo 6 del *Reglamento de vacaciones* planteada por el SINDEU en el oficio SINDEU-AL-15-2024.

La Oficina Jurídica destacó que el derecho a disfrutar vacaciones anuales remuneradas está previsto en el artículo 59 de la *Constitución Política de la República de Costa Rica* y en el artículo 153 del *Código de Trabajo*. De la lectura de ambas normativas, la Oficina Jurídica manifestó que se desprenden dos elementos necesarios que deben estar presentes para que surja el derecho a disfrutar de las vacaciones: el primero es la prestación continua del servicio, y el segundo corresponde al desempeño de manera efectiva (...) *es decir el tiempo durante el cual se brindan servicios (trabajo) remunerado por el patrono o cuando se percibe salario por determinadas actividades de interés patronal, como es el caso del permiso con goce de salario para estudios que existe en nuestra Institución.*

A la luz de lo anterior, la Oficina Jurídica considera que el primer elemento permite tener por acreditada la existencia del trabajo en forma continua por 50 semanas y, el segundo, los días efectivamente laborados por el trabajador durante ese periodo de tiempo o el periodo durante el cual se le pagó salario y no subsidio, el cual permite al patrono calcular cuántas vacaciones pagas le corresponden a sus empleados.

Sobre lo anterior, la Oficina Jurídica destacó que la PGR acude a jurisprudencia de la Sala Segunda para sustentar el no reconocimiento de vacaciones en los casos en los cuales no existe la prestación del servicio, muestra de ello es el criterio contenido en el dictamen PGR-C-190-2022 del 08 de setiembre del 2022, en el cual señaló lo siguiente:

Lo mismo sucede con los períodos de incapacidad que un funcionario sufra durante un año laboral -y que no sean iguales o superiores a un año-, los cuales tienen la virtud de no interrumpir la continuidad del plazo requerido para tener derecho al reconocimiento de vacaciones, en los términos dispuestos en el ordinal 153 del Código de Trabajo, párrafo tercero. Ergo, el derecho al disfrute vacacional, será en proporción a las labores o servicios prestados, dentro del lapso de las cincuenta semanas, salvo que exista norma especial que disponga lo contrario.

En atención a lo expuesto, es conveniente advertir que el artículo 153 del Código de Trabajo, que es el que establece el derecho a vacaciones anuales remuneradas, hace la fijación tomando en cuenta la existencia de labores continuas, al servicio de un solo patrono, lo que implica un supuesto de trabajo realizado que amerite descanso. Dicha norma, también contempla en su párrafo tercero los supuestos por los cuales no se interrumpe la continuidad del plazo requerido para tener derecho al reconocimiento de vacaciones anuales.

Por lo tanto, el artículo 153 del Código de Trabajo es la normativa general que se debe aplicar, salvo norma especial en contrario.

Desde luego que, cada caso concreto debe ser analizado por la administración activa, al momento de otorgar el disfrute vacacional anual, en atención a la situación particular que presente el servidor público y en orden a la cantidad de días a los que tendría derecho.

La posición externada en este criterio ha sido reiterada por la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, según la cual, para el cómputo de las vacaciones, no se deben tomar en consideración los periodos en que el servidor se mantuvo incapacitado, porque, en esos lapsos los efectos de la relación de trabajo se mantuvieron suspendidos.

Ese extremo (las vacaciones) tiene como sustento el merecido y conveniente descanso para el trabajador que en realidad

haya trabajado durante el tiempo que la ley señala y según se ha sostenido con las vacaciones se aspira a una evacuación de las tensiones propias que el empleo genera y de ahí que su génesis, en efecto, esté íntimamente relacionada con la prestación efectiva del servicio, por lo que, cuando la labor no ha sido desplegada, su razón de ser no existe.

Así, sobre este tema puntualmente la mencionada Sala en la resolución N° 02300-2021 de las 12:05 horas del 29 de setiembre del 2021, dispuso:

“...En primer término, fácilmente se colige que en el recurso se confunde el término “interrupción” contenido en el párrafo tercero del numeral 153 del Código de Trabajo que reza: “Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuyo mínimo se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de un mismo patrono./ En caso de terminación del contrato de trabajo antes de cumplir el periodo de las cincuenta semanas, el trabajador tendrá derecho, como mínimo, a un día de vacaciones por cada mes trabajado, que le será pagado en el momento de retiro de su trabajo./ No interrumpirán la continuidad del trabajo las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados por el presente código, sus Reglamentos y sus leyes conexas, las enfermedades justificadas, la prórroga o renovación inmediata del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con éste” (énfasis suplido), con el término “suspensión” al que hace referencia el artículo 79 de ese cuerpo normativo: “Igualmente es causa de suspensión del contrato, sin responsabilidad para el trabajador, la enfermedad comprobada que lo incapacite para el normal desempeño de sus labores durante un periodo no mayor de tres meses./ Salvo lo dicho en disposiciones especiales o que se tratare de un caso protegido por la Ley de Seguro Social, la única obligación del patrono es la de dar licencia al trabajador; hasta su total restablecimiento, siempre que éste se produzca dentro del lapso indicado, y de acuerdo con las reglas siguientes: ...”. Conforme con esas normas, en los supuestos que indica el citado numeral 153, entre los cuales se encuentra la enfermedad justificada, no se interrumpe la relación laboral, lo que significa que no termina por ello dicho vínculo; mientras que al disponer el artículo 79 que la enfermedad comprobada es causa de suspensión del contrato de trabajo, implica que durante ese lapso las obligaciones y derechos de las partes emanadas de éste (como la prestación de los servicios y el pago del salario) se encuentran paralizadas temporalmente y no de modo permanente. Por ello, no se pueden contemplar los periodos de incapacidad como parte de la antigüedad acumulada para efectos del cálculo del derecho a vacaciones ordinarias ni de las profilácticas, por cuanto, durante ellos el contrato de trabajo estaba suspendido, lo que a su vez lleva intrínseca la ausencia de una efectiva prestación de servicios que amerite esos descansos. Esto es así, salvo la existencia de una norma más favorable, que prevea expresamente el derecho a que se computen esos periodos, la que en este caso no se ha invocado. En ese sentido se ha pronunciado la jurisprudencia. Así en el voto número 516 de las 9:30 horas del 1 de octubre de 2003 se consideró: “... Debe tenerse como cuestión relevante que el derecho está concebido sobre la base del cumplimiento de un periodo de “servicio continuo”. Así las cosas, si de acuerdo con el numeral 79 parcialmente transcrito, la incapacidad por enfermedad “suspende” los efectos del contrato, manteniendo la “única obligación del patrono” de dar la licencia con el pago de salarios en los porcentajes señalados, resulta excluido por el contenido de esa disposición imponerle a un empleador la “obligación adicional” de soportar el disfrute de vacaciones tomando en cuenta un periodo donde no ha habido servicio, a raíz de la suspensión, o de pagarle la compensación por el no disfrute, cuando ello proceda. El derecho a las vacaciones está regulado en la legislación ordinaria (artículos 153 y siguientes del Código de Trabajo), con la misma idea de que su adquisición se da con ocasión del “servicio continuo” (artículos 153 y 155 de ese mismo Código). El numeral 153, después de regular en detalle algunos aspectos de ese derecho, en el sentido de que el derecho a vacaciones remuneradas se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas y de que en “caso de terminación del contrato de trabajo antes de cumplir el periodo de cincuenta semanas, el trabajador tendrá derecho, como mínimo, a un día de vacaciones por cada mes de trabajo, que le será pagado...”, señala en su párrafo final: “No interrumpirán la continuidad del trabajo las licencias sin goce de salario las enfermedades justificadas, las prórrogas o renovación inmediata del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con éste”. El concepto de interrupción, conceptual y jurídicamente, significa el rompimiento o la solución de la continuidad de una cosa, de modo que se comienza de nuevo. Por consiguiente, esa norma debe interpretarse a la luz del indicado artículo 79, para concluir que, si bien es cierto la enfermedad incapacitante suspende los principales efectos del contrato de trabajo cual es la prestación del servicio y el respectivo pago del salario, no puede interpretársele en el sentido de que el contrato finaliza con la incapacidad y que vuelve a comenzar de nuevo cuando desaparece. Su ubicación es adecuada, pues la idea del legislador es que el derecho de vacaciones que se adquiere a partir de un periodo de labores continuas, no se vea afectado interpretando que las distintas situaciones de que ahí trata le ponen fin al contrato y que de ese modo no se pueda unir el tiempo anterior a la incapacidad con el posterior, pues ese estado de salud, suspende pero no interrumpe el contrato. Sobre el particular, el profesor Américo Plá, citando al laboralista Alonso Olea, señala: “... el contrato de trabajo consiente periodos, a veces largos, de suspensión de efectos en los que el contrato tiene como una vida latente, para reanudar su plena efectividad posteriormente”. Esa frase es plenamente compartida por el primero, quien agrega: “Esta precisión es acertada en cuanto destaca que no es el contrato de trabajo el que se suspende, sino que son sus efectos los que quedan transitoriamente suspendidos. El contrato de trabajo sobrevive: lo que ocurre es que durante cierto tiempo no produce sus efectos principales o, mejor dicho, se suspenden los efectos principales del contrato para ambas partes (la obligación de prestar servicios en el trabajador; la obligación de pagar el salario en el empleador) sin que desaparezcan las restantes obligaciones y efectos. Al contrario, ellas se mantienen potencialmente prontas para que una vez concluida la causa de

la suspensión, el contrato recobre su normalidad, renaciendo plenamente el vigor de todas las obligaciones de las partes y recuperando la plenitud de sus consecuencias" (PLA RODRÍGUEZ (Américo) Los Principios del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, 1978, Ediciones Depalma, pp. 192-193)". Seguidamente, en el Considerando V, de ese pronunciamiento se dio cuenta de la inexistencia del derecho a que se compute el periodo de incapacidad para efectos del cómputo de las vacaciones: "V.- En el caso particular, la actora estuvo incapacitada durante un tiempo prolongado, durante el cual estuvo, -como lo está todo trabajador, protegida por las leyes de seguridad social. En consecuencia, mientras tanto, la única obligación del patrono era darle licencia, en los términos del párrafo segundo del numeral 79 citado. **Durante el proceso se ha esgrimido la existencia de normas convencionales, según las cuales en la Institución demandada se permite el "pago" de las vacaciones durante el periodo de incapacidad. El artículo 79 del Código de Trabajo, deja a salvo la existencia de normas especiales, de tal manera que si existieran en la demandada podrían servir de base para estimar la demanda.**" (El resaltado no es del original)

En el mismo sentido se pueden consultar la resolución No. 2006-00442 de las 15:18 hrs. del 5 de junio de 2006, emitida por la Sala Segunda y la sentencia No. 303 de las 11:00 horas del 01 de julio del 2015, dictada por el Tribunal de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, Sección Segunda.

Finalmente, en relación con el tema consultado, valga insistir en que cuando se habla de que "no interrumpirán la continuidad del trabajo", necesariamente debe entenderse que la norma se refiere a lapsos donde hay prestación del servicio dentro del periodo de cincuenta semanas, puesto que, no se podría pensar en la interrupción de algo inexistente, como ocurriría si no se han prestado servicios, en su totalidad, durante las cincuenta semanas. (...)". (Lo subrayado es nuestro)

Por otro lado, la Oficina Jurídica al revisar varias inquietudes relacionadas con la propuesta de modificación al artículo 6 del Reglamento de vacaciones⁵⁴ que se tramitó en 2021, aclara que lo dispuesto en el artículo 153 del Código de Trabajo fue incorporado a nivel interno en el Reglamento de vacaciones, cuyo artículo 1 establece que el personal universitario disfrutará anualmente de vacaciones pagadas *después de cumplir cincuenta semanas de relación laboral continua*. De manera similar, la Convención Colectiva de Trabajo prevé en su artículo 6 que tanto el personal administrativo como el docente gozará de vacaciones anuales *después de cincuenta semanas de trabajo continuo*.

Del análisis realizado por esa asesoría legal, esa oficina llegó a las siguientes conclusiones:

1. El artículo 153 del Código de Trabajo establece el derecho a vacaciones anuales remuneradas y para fijarlas toma en cuenta la existencia de labores continuas al servicio de un solo patrono. En el párrafo tercero prevé los supuestos por los cuales no se interrumpe la continuidad del plazo requerido para tener derecho al reconocimiento de vacaciones anuales.
2. Salvo norma en contrario, este es el artículo que debe aplicarse para fijar las vacaciones anuales remuneradas.
3. De conformidad con el párrafo tercero del artículo 153 del Código de Trabajo, los periodos de incapacidad inferiores a un año que se presenten durante el año laboral, no interrumpen la continuidad del plazo requerido para tener derecho al reconocimiento de vacaciones, porque el contrato de trabajo o la relación laboral se mantiene. Por lo tanto, sí deben ser computados para efectos de determinar el derecho a vacaciones anuales.
4. Por su parte, los días de vacaciones que gana el trabajador durante ese periodo, se calcularán únicamente en proporción al tiempo efectivamente laborado, salvo que exista norma especial que disponga lo contrario. Es decir que del año laboral en que el contrato ha existido, sólo le generarán vacaciones al trabajador, los días en que haya recibido salario y no en los que se haya otorgado subsidio.

Ahora bien, ante una serie de inquietudes planteadas por la CAUCO en relación con la propuesta del SINDEU, la Oficina Jurídica manifestó:

1. Lo estipulado en el artículo 6 del Reglamento de vacaciones sí roza lo dispuesto en los artículos 59 de la Constitución Política y 153 del Código de Trabajo, así como con lo previsto en el apartado vi. del artículo 6 de la Convención Colectiva de Trabajo, en la medida en que no se toman en cuenta los periodos de permisos sin goce de salario ordinarios, los permisos sin goce de salario derivados de contratos de beca contemplados en el Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior para el personal docente y administrativo en servicio y, las incapacidades, para determinar el disfrute del derecho; es decir, las 50 semanas de trabajo continuo. De acuerdo con lo desarrollado en el análisis precedente, estos suspenden algunos elementos del contrato de trabajo como la prestación del servicio y el pago de salario correspondiente, pero no interrumpen la relación laboral [énfasis es añadido].

54 Dictamen OJ-128-2021 que responde al oficio CAUCO-2-2021.

2. La propuesta del Sindicato sí sería viable respecto del plazo que se contabiliza para ganar el derecho a vacaciones, cuando los permisos e incapacidades superen las 50 semanas, porque eso implicaría que el término requerido no transcurrió del todo y no es posible suspender algo que no ha empezado a transcurrir.

Para contabilizar los días de vacaciones que se otorgarán, procedería la modificación, en la medida en que la Universidad, en su condición de patrono, quiera y pueda otorgar ese beneficio a sus trabajadores, partiendo de que los derechos laborales son progresivos y protectores, pero no porque la normativa nacional de orden público vigente así lo estipule [énfasis es añadido].

3. Los periodos especiales previstos en la norma no interrumpen la continuidad del servicio, sino que suspenden algunos elementos de la relación laboral (como el pago de salario y la prestación de servicios); es por esto que los días en que no se percibió salario, no se reconocen como días efectivos de trabajo para ganar vacaciones.
4. En cuanto al periodo en el cual resultaría inviable desde el punto de vista jurídico que se computen días de derecho a vacaciones para las personas funcionarias de la Universidad de Costa Rica, serían aquellos iguales o superiores a las 50 semanas laborales estipuladas como parámetro para conceder el derecho.

REFLEXIONES DE LA COMISIÓN

La CAUCO analizó la propuesta de modificación o eliminación al artículo 6 del *Reglamento de vacaciones* que presentó el SINDEU mediante la nota SINDEU-AL-15-2024; también lo dispuesto en la normativa institucional, nacional y jurisprudencia relacionada con la temática en cuestión, así como los criterios y dictámenes recibidos (Criterio Legal CU-24-2024, oficio ORH-5222-2024, oficio OCU-R-174-A-2024 y Dictamen OJ-417-2024).

Aunado a lo anterior, en la reunión del 23 de septiembre de 2024, se recibió la visita del Br. Harold Chavarría Vásquez, secretario general del SINDEU, y de la Licda. Jessica Sandí Cubillo, asesora legal del SINDEU, quienes ampliaron sobre las motivaciones de la solicitud en cuestión.

Además, en la reunión del 11 de noviembre de 2024, se recibió la visita de la MA Leonor Castillo Vargas, coordinadora de la Unidad de Vacaciones, y del MBA Álvaro Mora Alvarado, jefe del Área de Gestión Administrativa, ambos de la ORH, a fin de conocer la forma en cómo se aplica lo dispuesto en el artículo 6 del *Reglamento de vacaciones* en la Institución. Según lo expuesto por esas personas, los periodos especiales que cita el artículo 6 del *Reglamento de vacaciones* tienen un impacto en la contabilización de los días que la persona acumula durante las cincuenta semanas en las que cumple el derecho, pues solamente acumulará los días proporcionales que efectivamente laboro. Además, se enfatizó en que los periodos especiales que cita la normativa en cuestión, no tienen una afectación en la contabilización de las cincuenta semanas que se requieren para cumplir el derecho a las vacaciones. Al respecto, es importante señalar que la contabilización de las cincuenta semanas y los periodos en los cuales se da una suspensión legal de la relación laboral y que deben ser tomados en cuenta para esa sumatoria están estipulados en la normativa institucional desde el artículo 1 del *Reglamento de vacaciones*:

****A las once horas y veinticinco minutos, el Consejo Universitario hace un receso.

A las once horas y veintinueve minutos, se reanuda la sesión, con la presencia de los siguientes miembros: Dra. Ilka Treminio Sánchez, Sr. Fernán Orlich Rojas, Mag. Hugo Amores Vargas, M. Sc. Esperanza Tasies Castro, Lic. William Méndez Garita, Srta. Isela Chacón Navarro, Dr. Keilor Rojas Jiménez, Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera y Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas. ****

EL MAG. HUGO AMORES VARGAS continúa con la lectura.

ARTÍCULO 1. DEL BENEFICIO DE VACACIONES

El personal de la Universidad de Costa Rica disfrutará anualmente de vacaciones pagadas, después de cumplir cincuenta semanas de relación laboral continua, contadas a partir de la fecha de ingreso y de la fecha de aniversario de ese ingreso para los años sucesivos.

Las licencias con o sin goce de sueldo, la enfermedad justificada del servidor o la servidora u otra causa de suspensión legal de la relación laboral, no interrumpen su continuidad; es decir, no termina con el contrato de trabajo.

Por su parte, los motivos por los cuales no corresponde acumular días de vacaciones durante los periodos especiales que se enuncian en el artículo 6 del *Reglamento de vacaciones* fueron analizados por la CAUCO en 2021⁵⁵, de los cuales, se presenta la siguiente síntesis:

- a) **Naturaleza de las vacaciones:** Las vacaciones son un derecho y una necesidad biológica de la persona trabajadora. Estas consisten en un descanso anual pagado, cuyo propósito es permitir a la persona reponerse del desgaste de energías realizado durante el año de labores. Lo anterior beneficia a las partes: por un lado, la persona trabajadora recibe un periodo de descanso; esto, como parte del derecho a la salud establecido en la *Constitución Política*⁵⁶, y, por otra, para el patrono, que consiste en un mejor desempeño y motivación de la persona trabajadora una vez que haya reposado, ya que se encontrará en mejores condiciones físicas y psíquicas para desarrollar sus labores, lo cual resulta en una mejor productividad y eficiencia.
- b) **Interrupción de la prestación del servicio por incapacidad:** Durante estos periodos de incapacidad por enfermedad, se produce la interrupción o suspensión de la prestación⁵⁷ efectiva de servicios por parte de la persona trabajadora, lo cual motiva su ausencia en el lugar de trabajo cuando exista una recomendación de una persona profesional de la salud autorizada; como consecuencia, el patrono interrumpirá o suspenderá el pago del salario al empleado o empleada. Ahora bien, durante el periodo de interrupción o suspensión del pago salarial, la persona trabajadora recibe un monto equivalente a su salario total, denominado *subsidio*⁵⁸, que tiene como propósito sustituir parcialmente la pérdida de ingreso que sufra la persona asegurada por causa de la incapacidad.

Sobre esta materia, la Procuraduría General de la República⁵⁹ ha manifestado: “*Siendo subsidios y no salarios, las sumas que se le reconocen al actor, durante los periodos de incapacidad por enfermedad, no corresponde hacer uso de ellos para establecer el reconocimiento de vacaciones*”.

Al respecto, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en el oficio n.º 00516-2003, del 1.º de octubre del 2003, resaltó lo siguiente:

Debe tenerse como cuestión relevante que el derecho (de vacaciones) está concebido sobre la base del cumplimiento de un período de “servicio continuo”. Así las cosas, si de acuerdo con el numeral 79 parcialmente transcrito, la incapacidad por enfermedad “suspende” los efectos del contrato, manteniendo la “única obligación del patrono” de dar la licencia con el pago de salarios en los porcentajes señalados, resulta excluido por el contenido de esa disposición imponerle a un empleador la “obligación adicional” de soportar el disfrute de vacaciones tomando en cuenta un periodo donde no ha habido servicio, a raíz de la suspensión, o de pagarle la compensación por el no disfrute, cuando ello proceda.

Es importante señalar que, aunque durante las incapacidades por enfermedad no se dé una prestación efectiva del servicio ni el pago del salario, esos periodos no afectan la continuidad del trabajo y, por tanto, no hay una ruptura de la relación laboral. En este sentido, la continuidad del contrato laboral se mantiene vigente durante las incapacidades o licencias, no así la prestación del servicio/salarial; es decir, se mantiene la relación contractual empleado/patrono. Sobre este aspecto, el artículo 153 del *Código de Trabajo* señala:

No interrumpirán la continuidad del trabajo, las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados por el presente Código, sus reglamentos y sus leyes conexas, las enfermedades justificadas (...).

Igualmente, sobre el cómputo de vacaciones y las incapacidades, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, mediante la resolución 00516-2003, del 1.º de octubre del 2003, dictaminó:

Esa posición ha sido reiterada por la jurisprudencia de esta Sala, según la cual, para el cómputo de las vacaciones, no se deben tomar en consideración los periodos en que el servidor se mantuvo incapacitado, porque en esos lapsos los efectos de la relación de trabajo se mantuvieron suspendidos.

55 Dictamen CAUCO-1-2021, del 18 de marzo de 2021.

56 Artículo 21 de la *Constitución Política*.

57 De acuerdo con el artículo 2 del *Reglamento para el otorgamiento de incapacidades y licencias a los beneficiarios del seguro de salud*: “El asegurado activo(a) incapacitado(a), en función del reposo prescrito, como parte de su tratamiento, queda inhabilitado para el desempeño de cualquier tipo de actividad remunerada y no remunerada, pública o privada, tanto en su horario ordinario, como fuera de él, así como cualquier actividad intelectual, física o recreativa que interfiera con la recomendación médica (...)”.

58 Según el *Reglamento del Seguro de Salud de la Caja Costarricense de Seguro Social*, el subsidio es la suma de dinero que se paga al asegurado directo activo por motivo de incapacidad o de licencia.

59 C-009-2017, del 19 de enero de 2017.

- c) **Régimen especial del becario:** Las personas con una beca para estudios de posgrado dispuesta en el *Reglamento del Régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior para el personal docente y administrativo* pertenecen a un régimen que les permite realizar, durante el periodo del contrato de beca, una serie de actividades académicas, no así las propias del contrato de trabajo. En razón de lo anterior, la persona trabajadora se ausenta de sus labores en la Institución y no presta sus servicios, con el único propósito de dedicar su tiempo a realizar los estudios académicos. En función de ello, la Universidad suspende la remuneración salarial a la persona por el periodo de la beca; asimismo, le otorga beneficios económicos (propios de la beca) que le permitan sufragar (total o parcialmente) los gastos incurridos durante el tiempo en que lleve a cabo sus estudios académicos.

Según el *Reglamento del Régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior para el personal docente y administrativo*, para optar por una beca deben cumplirse algunos requisitos, entre ellos, acogerse a un permiso sin goce de salario⁶⁰. Estos permisos, relacionados con la adjudicación de becas para efectuar estudios de posgrado, poseen dos características, a saber: la persona trabajadora adquiere nuevos conocimientos y destrezas que la benefician en el desempeño académico o administrativo, y la necesidad institucional de fomentar el crecimiento profesional de su personal, en aras de mejorar el servicio público, así como la excelencia académica y profesional.

De lo anterior se desprende que los permisos sin goce de salario relacionados con la adjudicación de este tipo de beca se constituyen en una interrupción de la prestación efectiva del servicio y de su consecuente pago salarial; sin embargo, se mantiene el vínculo de la Institución con la persona trabajadora.

- d) **Permisos sin goce de salario:** Los permisos sin goce de salario corresponden a aquellas solicitudes efectuadas por la persona trabajadora al patrono para ausentarse de su puesto o labores, dentro de su correspondiente jornada de trabajo. En ese sentido, se interrumpe la relación prestación de servicios/pago del salario, pero no se afecta la continuidad de la relación empleado/patrono. Por lo anterior, la interrupción de la prestación de servicios significa que no ocurre un tiempo de trabajo efectivo⁶¹; por ello, durante un permiso sin goce de salario el patrono no tiene la obligación de remunerar a la persona trabajadora, según lo dispuesto en el contrato de trabajo.
- e) **Acumulación indebida de vacaciones:** Esta situación se da al no haber una prestación de servicios por parte de la persona trabajadora cuando esta se encuentra incapacitada o tiene un permiso sin goce de salario, en razón de haber suscrito un contrato de beca para posgrado. Lo anterior desvirtúa también la prestación del servicio, pues las instancias académicas tendrían que esperar hasta que se haga efectivo el disfrute de las vacaciones acumuladas por la persona para que esta se pueda reincorporar al trabajo.

En cuanto a los **permisos con goce** de salario no se incluyeron en el artículo en cuestión, pues a pesar de que existe una interrupción del servicio prestado existe un interés institucional para que el personal universitario pueda acceder a ese beneficio, muestra de ello son los permisos de becas SEP-CONARE. En relación con lo anterior, es importante citar lo señalado por la Oficina Jurídica, en el Dictamen OJ-128-2021, del 16 de febrero de 2021, sobre el tema de los permisos con goce de salario y su relación con el cómputo de días para el disfrute al derecho de vacaciones:

(...) esta Asesoría estima que los periodos en los que el personal universitario goza de permisos con goce de salario sí deben ser tomados en cuenta para la adquisición del derecho a vacaciones. Durante la suspensión del contrato de trabajo que suponen estos permisos se mantienen vigentes elementos de la relación laboral como el pago de la remuneración salarial, por lo que también permanece vigente la acumulación de años de servicio para efectos del cómputo de antigüedad y del derecho a vacaciones.

El fundamento de esta conclusión es la finalidad y naturaleza de las actividades que asumen los funcionarios y el interés que revisten para el patrono universitario, sin que por esa razón se estime que exista una justificación de peso para establecer un tope al número de días de vacaciones que pueden ser adquiridos de esta forma.

Así las cosas se concluye que es necesario modificar la redacción del artículo 6 del *Reglamento de vacaciones*, a fin de precisar que los periodos especiales en cuestión tienen un impacto en la contabilización de las vacaciones que la persona trabajadora acumula durante el periodo de las cincuenta semanas en las que se adquiere el derecho, pero no afectan en la contabilización de las cincuenta semanas que se requieren para adquirir ese derecho. Si bien es cierto, el artículo se ha aplicado en ese sentido, resulta necesario modificar la redacción del artículo 6 del *Reglamento de vacaciones* para evitar una confusión de lo que se pretende regular.

60 Véase artículo 53 del *Reglamento del Régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior para el personal docente y administrativo*.

61 El término es definido en el artículo 137 del *Código de Trabajo* como el periodo durante el cual la persona trabajadora permanezca a las órdenes del patrono o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas.

Argumentación del dictamen de mayoría

Sobre las incapacidades menores a 30 días naturales

De acuerdo con el artículo 2 del *Reglamento para el otorgamiento de incapacidades y licencias a los beneficiarios del seguro de salud de la Caja Costarricense de Seguro Social*⁶², con respecto a la legalidad de las incapacidades, indica lo siguiente:

*“...El asegurado activo (a) incapacitado (a), en función del reposo prescrito, como parte de su tratamiento, **queda inhabilitado** para el desempeño de cualquier tipo de actividad remunerada y no remunerada, pública o privada, tanto en su horario ordinario, como fuera de él, así como cualquier actividad intelectual, física o recreativa que interfiera con la recomendación médica (excepto criterio especial del profesional que extiende la incapacidad, que recomiende lo contrario, lo cual debe quedar anotado en el expediente clínico, indicando el tiempo y el tipo de actividad física o recreativa que requiere el asegurado para su recuperación), lo cual deberá ser comunicado a la Comisión Local Evaluadora de Incapacidades, para los efectos que corresponda.*

La incapacidad otorgada no faculta al asegurado (a) activo (a) para ausentarse del país, salvo criterio del profesional en Ciencias Médicas de la Caja que recomienda la salida del país para completar el tratamiento indicado, lo cual debe consignarse en el expediente clínico, anotando la justificación de lo anterior; exceptuando los trabajadores del servicio exterior costarricense, que en el momento de otorgárseles la recomendación de incapacidad se encuentren fuera del país.”

Cuando se compruebe que el asegurado (a) activo (a) incumpla la inhabilitación señalada en el párrafo anterior, producto de una denuncia, una solicitud de investigación de su patrono o determinación por investigación de la Caja Costarricense de Seguro Social, la incapacidad podrá ser anulada o suspendida por el profesional en Ciencias Médicas o la Comisión Local Evaluadora de Incapacidades del centro médico, previa investigación ajustada a derecho, lo cual quedará anotado en su expediente clínico. En caso de que una incapacidad sea anulada o suspendida por la Institución se le comunicará al patrono, cuando corresponda [énfasis es añadido].

En este sentido, las incapacidades tienen como prioridad la recuperación de la salud, por tanto este periodo no se puede homologar a un periodo “para el disfrute”, como sí lo establecen las vacaciones. Posterior a una incapacidad extendida más allá de un mes, la “no acumulación de vacaciones” podría resultar en riesgos psicosociales de las personas, puesto que, pierde días de derecho al descanso en tiempo libre, una vez que se reincorpore a sus labores.

Las incapacidades del personal universitario se presentan por causas ajenas a la voluntad de las personas, y los días de descanso por tiempo libre contribuyen a una mejor recuperación de la salud física, mental y emocional de las personas afectadas por alguna enfermedad o accidente. Por consiguiente, además de las disposiciones legales para la acreditación de un número de días de vacaciones en el marco de un contrato de trabajo, desde el punto de vista psicosocial, la noción de descanso es fundamental para la salud de todas las personas y por ende para las personas trabajadoras de la Institución.

Aunado a lo anterior, la Universidad de Costa Rica, consciente de la importancia en cuanto a la prevención de factores de riesgo psicosocial incluye en las *Políticas Institucionales 2021-2025* del Consejo Universitario, en su Eje IX, Bienestar y Vida Universitaria, el siguiente objetivo: (...) 9.2.4 *Promover la vigilancia y la atención oportunas de factores psicosociales de riesgo laboral a través de medidas que favorezcan la preservación de la salud de las personas trabajadoras y las buenas relaciones en los ambientes laborales.*

De ahí que, la Institución reconoce su corresponsabilidad en el cuidado de la salud de las personas trabajadoras desde el establecimiento de condiciones laborales favorables y la mitigación de posibles riesgos presentes, en alineación con las disposiciones a nivel país extendidas por el Consejo de Salud Ocupacional. Todo ello, con el fin de enfatizar en la importancia del descanso como condición laboral el cual es antecedente para mantener un entorno laboral saludable y productivo.

También, es importante señalar que en periodos de incapacidad del personal universitario, solamente se sustituye por otra persona si las funciones son esenciales para darle continuidad al servicio y también si existe contenido presupuestario para la sustitución. Así las cosas, con el fin de promover condiciones favorables para el personal universitario, es pertinente reconocer días de vacaciones para aquellas incapacidades que no superen los 30 días naturales durante las cincuenta semanas en las que se adquiere el derecho a las vacaciones. Sobre lo anterior, se plantea un rango de 30 días,

⁶² Artículo 2 del *Reglamento para el otorgamiento de incapacidades y licencias a los beneficiarios del seguro de salud de la Caja Costarricense de Seguro Social*.

pues es en ese escenario donde se presentan la mayor cantidad de personas incapacitadas, según un reporte de la ORH del 2018 a octubre de 2024⁶³.

Así las cosas, se recomienda dividir el artículo 6 del *Reglamento de vacaciones*, en dos artículos: el primero, que regule lo correspondiente al efecto que tienen los periodos especiales en relación con la contabilización de las vacaciones, pero en el caso de las incapacidades solamente considerando aquellas que superen los 30 días naturales, y el segundo, sobre el efecto de esos periodos especiales en cuanto a la contabilización de las cincuenta semanas que se requieren para adquirir el derecho a las vacaciones.

Por tanto, de conformidad con el artículo 30, inciso k), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, se recomienda al plenario publicar en consulta a la comunidad universitaria la propuesta de modificación al artículo 6 y un nuevo artículo 6 bis, ambos del *Reglamento de vacaciones*.

PROPUESTA DE ACUERDO

La Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional somete a consideración del plenario la siguiente propuesta de acuerdo:

CONSIDERANDO QUE:

1. El Consejo Universitario, en la sesión n.º 6479, artículo 3, del 8 de abril de 2021, aprobó una modificación al artículo 6 del *Reglamento de vacaciones*⁶⁴. Al respecto, acordó:

ARTÍCULO 6. PERIODOS EN LOS QUE NO SE COMPUTAN DÍAS DE DERECHO A VACACIONES

Los siguientes periodos especiales no se computarán para determinar el disfrute al derecho de vacaciones y para cuantificar los días de descanso a que tiene derecho el personal universitario:

- a) *Permisos sin goce de salario.*
- b) *Permisos sin goce de salario derivados de los contratos de beca contemplados en el Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior para el personal docente y administrativo en servicio.*
- c) *Incapacidades.*

2. El 59 de la *Constitución Política de la República de Costa Rica* dicta lo siguiente:

ARTÍCULO 59.- Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo; todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca.

3. El artículo 153 del *Código de Trabajo* establece lo siguiente:

ARTICULO 153.- Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuyo mínimo se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de un mismo patrono.

En caso de terminación del contrato antes de cumplir el período de las cincuenta semanas, el trabajador tendrá derecho, como mínimo, a un día de vacaciones por cada mes trabajado, que se le pagará en el momento del retiro de su trabajo.

No interrumpirán la continuidad del trabajo, las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados por el presente Código, sus reglamentos y sus leyes conexas, las enfermedades justificadas, la prórroga o renovación inmediata del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con éste. [énfasis es añadido].

4. El Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica (SINDEU) presentó al Consejo Universitario una propuesta para modificar o eliminar el contenido del artículo 6 del *Reglamento de vacaciones* (oficio SINDEU-AL-15-2024, del 3 de mayo de 2024). La propuesta del SINDEU al artículo 6 del *Reglamento de vacaciones*

⁶³ Véase anexo.

⁶⁴ Esta reforma se publicó en el *Alcance a La Gaceta Universitaria* N.º 28-2021, del 19 de abril de 2021.

pretende que la aplicación de la norma se implemente solo para aquellos periodos especiales que igualen o superen las cincuenta semanas; lo anterior en virtud de lo dispuesto en el artículo 59 de la *Constitución Política de la República de Costa Rica*, el artículo 153 del *Código de Trabajo*, el artículo 6 de la *Convención Colectiva de Trabajo*, en voto de la Sala Constitucional n.º 4571-97⁶⁵, del 1.º de agosto de 1997, y los dictámenes de la Procuraduría General de la República C-229-2002⁶⁶ y C-212-2006⁶⁷.

5. La Dirección del Consejo Universitario trasladó a la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional (CAUCO) el asunto para el trámite correspondiente (Pase CU-52-2024, del 20 de junio de 2024).
6. La Sala Constitucional, en el voto n.º 4571-97, de las 12:54 horas, del 1.º de agosto de 1997, se refirió sobre la temática de las vacaciones, y al respecto manifestó que (...) *no existe ninguna disposición -legal- que impida contabilizar, a los efectos de determinar el cumplimiento de las cincuenta semanas necesarias para adquirir el derecho a vacaciones, los permisos con goce de salario o sin él, por enfermedad del servidor o por cualquier otra causa legal* (...) [énfasis es añadido].
7. La asesoría legal del Consejo Universitario, por medio del Criterio Legal CU-24-2024, del 10 de junio de 2024, se refirió a la propuesta del SINDEU. En cuanto al cómputo de los periodos especiales, manifestó que, desde el punto de vista jurídico, resultan válidas cualesquiera de los sentidos en los que se ha regulado la norma en cuestión, pues constituye una liberalidad del patrono así disponerlo.
8. La Oficina de Recursos Humanos (ORH), por medio del oficio ORH-5222-2024, del 25 de septiembre de 2024, emitió su criterio en relación con la propuesta del SINDEU. Al respecto se refirió al principio de continuidad en las relaciones laborales y su relación con el artículo 153 del *Código de Trabajo*. De conformidad con el criterio de esa oficina, durante las cincuenta semanas que se requieren para adquirir el derecho a las vacaciones es necesario que se haya prestado el servicio por parte de la persona trabajadora para computar días de vacaciones:

Ahora bien, si un trabajador no labora en las cincuenta semanas por estar con un permiso sin goce de salario, no tendrá derecho alguno a disfrutar vacaciones, y bajo este supuesto, sí interrumpe la continuidad para efectos de cómputo de vacaciones. Pero esta afirmación no significa que la relación laboral contractual se haya discontinuado, pues de conformidad con el “principio de continuidad”, el contrato se mantiene vigente como una sola unidad. Aunque se reconoce que el trabajo no se interrumpe debido a eventos específicos para obtener vacaciones, lo cierto es que para obtener vacaciones, es necesario brindar servicios efectivos durante un período de cincuenta semanas, ya sea que se trabaje todo o parte de ese tiempo. Esto también implica que es necesario distinguir entre la continuidad del contrato en su conjunto y la continuidad del trabajo para efectos de vacaciones, que es lo que regula finalmente el párrafo tercero del artículo 153 [énfasis es añadido].

9. La Oficina de Contraloría Universitaria, por medio del oficio OCU-R-174-A-2024, del 30 de septiembre de 2024, emitió su opinión al respecto. Según el criterio de esa oficina no resulta procedente el reconocimiento o sumatoria de días de vacaciones que correspondan a periodos en los que no se haya dado una prestación efectiva de servicios; diferente es el tema que refiere a la viabilidad de considerar aquellos periodos especiales que correspondan a permisos sin goce de salario o incapacidades como parte de la continuidad laboral requerida para consolidar el derecho al disfrute de vacaciones:

La Procuraduría General de la República ha interpretado que el voto N°4571-97 de la Sala Constitucional y los artículos 59 de la Constitución Política y el artículo 153 del Código de Trabajo, permiten afirmar que el cómputo de las cincuenta semanas necesarias para el disfrute del derecho a las vacaciones debe incluir los lapsos en los que las personas trabajadoras del sector público disfruten permisos sin goce de salario o se encuentren incapacitadas, siempre que los mismos no se extiendan por un periodo mayor a las cincuenta semanas. Lo anterior según el criterio de que esos periodos especiales no interrumpen la continuidad de la relación laboral. El referido criterio es reseñado en la propuesta de reforma que nos ocupa al citar los dictámenes C-229-2002 y C-212-2006 de la Procuraduría General de la República; criterio que ha sido reiterado en múltiples pronunciamientos de esa entidad, entre ellos el PGR-C-190-2022 del 8 de septiembre del 2022. (...) En igual sentido se encuentra el dictamen PGR-C-102-2024 del 29 de mayo del 2024. (...) En este último dictamen la Procuraduría General de la República señala que su interpretación también se basa en la

65 Sala Constitucional, Resolución 4571-97, de las 12:54 horas, del 1.º de agosto de 1997.

66 Procuraduría General de la República (2002). Dictamen C-229-2002, del 5 de setiembre de 2002.

67 Procuraduría General de la República (2006). Dictamen C-212-2006, del 26 de mayo de 2006.

jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte y cita los votos 2020-000939, 2022-001899 y 2023-0001104, en los que se especifica que no procede el reconocimiento de días de vacaciones por periodos en los que no se dio la prestación efectiva de labores (...) [énfasis es añadido].

10. La Oficina Jurídica, mediante Dictamen OJ-417-2024, del 26 de octubre de 2024, se refirió a la propuesta de modificación al artículo 6 del *Reglamento de vacaciones* que presentó el SINDEU. Según lo señalado por esa oficina, lo dispuesto en el artículo 6 del *Reglamento de vacaciones* roza con lo estipulado en los artículos 59 de la *Constitución Política de la República de Costa Rica*, el artículo 153 del *Código de Trabajo* y lo previsto en el apartado vi. del artículo 6 de la *Convención Colectiva de Trabajo*, en razón de que la normativa en cuestión dispone que no se tomarán en cuenta los periodos especiales para determinar el disfrute del derecho; es decir, las cincuenta semanas de trabajo continuo. Ahora bien, en cuanto a la posibilidad de que durante esos periodos especiales también se reconozcan días de vacaciones, esa asesoría legal señaló que esa decisión queda a criterio de la Institución:

Para contabilizar los días de vacaciones que se otorgarán, procedería la modificación, en la medida en que la Universidad, en su condición de patrono, quiera y pueda otorgar ese beneficio a sus trabajadores, partiendo de que los derechos laborales son progresivos y protectores, pero no porque la normativa nacional de orden público vigente así lo estipule [énfasis es añadido].

3. Los periodos especiales previstos en la norma no interrumpen la continuidad del servicio, sino que suspenden algunos elementos de la relación laboral (como el pago de salario y la prestación de servicios); es por esto que los días en que no se percibió salario, no se reconocen como días efectivos de trabajo para ganar vacaciones.

4. En cuanto al periodo en el cual resultaría inviable desde el punto de vista jurídico que se computen días de derecho a vacaciones para las personas funcionarias de la Universidad de Costa Rica, serían aquellos iguales o superiores a las 50 semanas laborales estipuladas como parámetro para conceder el derecho.

11. Sobre los periodos de incapacidad y las vacaciones, la Procuraduría General de la Pública, por medio del dictamen PGR-C-190-2022⁶⁸, del 08 de setiembre del 2022, señaló lo siguiente:

Lo mismo sucede con los periodos de incapacidad que un funcionario sufra durante un año laboral -y que no sean iguales o superiores a un año-, los cuales tienen la virtud de no interrumpir la continuidad del plazo requerido para tener derecho al reconocimiento de vacaciones, en los términos dispuestos en el ordinal 153 del Código de Trabajo, párrafo tercero. Ergo, el derecho al disfrute vacacional, será en proporción a las labores o servicios prestados, dentro del lapso de las cincuenta semanas, salvo que exista norma especial que disponga lo contrario (...). [énfasis es añadido].

12. Las incapacidades, dispuestas en el artículo 6 del *Reglamento de vacaciones*, producen una interrupción o suspensión de la prestación⁶⁹ efectiva de servicios por parte de la persona trabajadora, pues motiva su ausencia en el lugar de trabajo; como consecuencia, el patrono interrumpe o suspende el pago del salario a la persona funcionaria. Asimismo, durante el periodo de interrupción o suspensión del pago salarial, la persona trabajadora recibe un monto equivalente a su salario total, el cual se denomina subsidio⁷⁰; este tiene como propósito sustituir parcialmente la pérdida de ingreso que sufra la persona asegurada por causa de la incapacidad.
13. Las personas con una beca para estudios de posgrado contempladas en el *Reglamento del Régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior para el personal docente y administrativo en servicio* pertenecen a un régimen especial que les permite realizar durante el periodo del contrato de beca una serie de actividades académicas, no así las propias del contrato de trabajo. En razón de lo anterior, la persona trabajadora se ausenta de sus labores en la Institución y no presta sus servicios, con el único propósito de dedicar el tiempo a sus estudios académicos. En función de ello, la Universidad suspende la remuneración salarial a la persona por el periodo de la beca; asimismo, le otorga beneficios económicos (propios de la beca), que le permiten sufragar (total o parcialmente) los gastos en que incurra durante el desarrollo de sus estudios académicos.

⁶⁸ Procuraduría General de la República (2022). Dictamen PGR-C-190-20221, del 08 de setiembre del 2022.

⁶⁹ De acuerdo con el artículo 2 del *Reglamento para el otorgamiento de incapacidades y licencias a los beneficiarios del seguro de salud*: “El asegurado activo (a) incapacitado (a), en función del reposo prescrito, como parte de su tratamiento, queda inhabilitado para el desempeño de cualquier tipo de actividad remunerada y no remunerada, pública o privada, tanto en su horario ordinario, como fuera de él, así como cualquier actividad intelectual, física o recreativa que interfiera con la recomendación médica (...)”.

⁷⁰ Según el *Reglamento del Seguro de Salud de la Caja Costarricense de Seguro Social*, el subsidio es la suma de dinero que se paga al asegurado directo activo por motivo de incapacidad o de licencia.

14. Los permisos sin goce de salario corresponden a aquellas solicitudes efectuadas por la persona trabajadora al patrono para ausentarse de su puesto o labores dentro de su correspondiente jornada de trabajo. En ese sentido, se interrumpe la relación prestación de servicios/pago del salario, pero no se afecta la continuidad de la relación empleado/patrono. Por lo anterior, la interrupción de la prestación de servicios significa que no ocurre un tiempo de trabajo efectivo⁷¹; por ello, durante un permiso sin goce de salario el patrono no tiene la obligación de remunerar a la persona trabajadora, según lo dispuesto en el contrato de trabajo.
15. Las licencias con o sin goce de sueldo, la enfermedad justificada del servidor o la servidora u otra causa de suspensión legal de la relación laboral no tienen una afectación en la contabilización de las cincuenta semanas que se requieren para adquirir el derecho a las vacaciones anuales, según lo dispone el artículo 1 del *Reglamento de vacaciones*.
16. De acuerdo con el artículo 2 del *Reglamento para el otorgamiento de incapacidades y licencias a los beneficiarios del seguro de salud de la Caja Costarricense de Seguro Social*⁷², con respecto a la legalidad de las incapacidades, indica lo siguiente:

*(...) El asegurado activo (a) incapacitado (a), en función del reposo prescrito, como parte de su tratamiento, **queda inhabilitado** para el desempeño de cualquier tipo de actividad remunerada y no remunerada, pública o privada, tanto en su horario ordinario, como fuera de él, así como cualquier actividad intelectual, física o recreativa que interfiera con la recomendación médica (excepto criterio especial del profesional que extiende la incapacidad, que recomiende lo contrario, lo cual debe quedar anotado en el expediente clínico, indicando el tiempo y el tipo de actividad física o recreativa que requiere el asegurado para su recuperación), lo cual deberá ser comunicado a la Comisión Local Evaluadora de Incapacidades, para los efectos que corresponda.*

La incapacidad otorgada no faculta al asegurado (a) activo (a) para ausentarse del país, salvo criterio del profesional en Ciencias Médicas de la Caja que recomienda la salida del país para completar el tratamiento indicado, lo cual debe consignarse en el expediente clínico, anotando la justificación de lo anterior, exceptuando los trabajadores del servicio exterior costarricense, que en el momento de otorgárseles la recomendación de incapacidad se encuentren fuera del país.”

Cuando se compruebe que el asegurado (a) activo (a) incumpla la inhabilitación señalada en el párrafo anterior, producto de una denuncia, una solicitud de investigación de su patrono o determinación por investigación de la Caja Costarricense de Seguro Social, la incapacidad podrá ser anulada o suspendida por el profesional en Ciencias Médicas o la Comisión Local Evaluadora de Incapacidades del centro médico, previa investigación ajustada a derecho, lo cual quedará anotado en su expediente clínico. En caso de que una incapacidad sea anulada o suspendida por la Institución se le comunicará al patrono, cuando corresponda. (El resaltado no es del original).

En este sentido, las incapacidades tienen como prioridad la recuperación de la salud, por tanto este periodo no se puede homologar a un periodo “para el disfrute”, como sí lo establecen las vacaciones. Posterior a una incapacidad extendida más allá de un mes, la “no acumulación de vacaciones” podría resultar en riesgos psicosociales de las personas, puesto que, pierde días de derecho al descanso en tiempo libre, una vez que se reincorpore a sus labores [énfasis es añadido].

17. Las incapacidades del personal universitario responden a causas ajenas a la voluntad de las personas, y los días de descanso son necesarios para el disfrute de tiempo libre, cuyos beneficios entre otros, contribuyen a la salud física, mental y emocional de las personas afectadas por alguna enfermedad o accidente. Por consiguiente, independientemente de las disposiciones legales para la acreditación de un número de días de vacaciones en el marco de un contrato de trabajo, desde el punto de vista psicosocial, la noción de descanso es fundamental para la salud de todas las personas y por ende para las personas trabajadoras de la Institución. La Institución ha reconocido su corresponsabilidad en el cuidado de la salud de las personas trabajadoras, desde el establecimiento de condiciones laborales favorables y la mitigación de posibles riesgos presentes. Muestra de ello, es que la prevención de riesgo se incorporó en el objetivo 9.2.4 de las *Políticas Institucionales 2021-2025*, el cual establece que la Universidad de Costa Rica (...) 9.2.4 *Promover la vigilancia y la atención oportunas de factores psicosociales de riesgo laboral a través de medidas que favorezcan la preservación de la salud de las personas trabajadoras y las buenas relaciones en los ambientes laborales.*

71 El término es definido en el artículo 137 del *Código de Trabajo* como el periodo durante el cual la persona trabajadora permanezca a las órdenes del patrono o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas.

72 Artículo 2 del *Reglamento para el otorgamiento de incapacidades y licencias a los beneficiarios del seguro de salud de la Caja Costarricense de Seguro Social*.

18. La Universidad de Costa Rica en procura de promover condiciones favorables para el personal universitario, puede valorar el reconocimiento de días de vacaciones para que aquellas incapacidades que no superen los 30 días naturales durante las cincuenta semanas en las que la persona adquiere el derecho, a fin de promover el disfrute del tiempo libre y contribuir a la salud física, mental y emocional de las personas afectadas por alguna enfermedad o accidente.
19. Es necesario modificar la redacción del artículo 6 del *Reglamento de vacaciones*, para precisar que los periodos especiales que dicta la norma (permisos sin goce de salario, permisos sin goce de salario derivados de los contratos de beca y las incapacidades mayores a 30 días naturales) no se tomarán en cuenta para contabilizar días de vacaciones. Por su parte, es pertinente agregar un artículo 6 bis en el reglamento citado, a fin, de clarificar que los periodos especiales señalados sí deben tomarse en cuenta para contabilizar las cincuenta semanas que se requieren para adquirir el derecho a las vacaciones.

****A las once horas y cuarenta y siete minutos, se incorpora el Ph. D. Sergio Salazar Villanea.****

ACUERDA

Publicar, de conformidad con el artículo 30, inciso k), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, la siguiente propuesta de modificación al artículo 6 y la incorporación de un artículo 6 de bis, ambos del Reglamento de vacaciones:

Texto vigente	Texto propuesto
<p>ARTÍCULO 6. PERIODOS EN LOS QUE NO SE COMPUTAN DÍAS DE DERECHO A VACACIONES</p> <p>Los siguientes periodos especiales no se computarán para determinar el disfrute al derecho de vacaciones y para cuantificar los días de descanso a que tiene derecho el personal universitario:</p> <p>a) Permisos sin goce de salario.</p> <p>b) Permisos sin goce de salario derivados de los contratos de beca contemplados en el Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior para el personal docente y administrativo en servicio.</p> <p>c) Incapacidades.</p>	<p>ARTÍCULO 6. PERIODOS EN LOS QUE NO SE COMPUTAN DÍAS DE DERECHO A VACACIONES <u>SOBRE LA CUANTIFICACIÓN DE DÍAS DE VACACIONES EN PERIODOS ESPECIALES</u></p> <p><u>Para cuantificar los días de vacaciones, únicamente se computarán los días proporcionales al tiempo efectivamente laborado que realice la persona trabajadora dentro del periodo en el que acumula el derecho.</u> Los siguientes periodos especiales no se computarán para determinar el disfrute al derecho de vacaciones y para cuantificar los días de descanso a que tiene derecho el personal universitario <u>la cuantificación de días de vacaciones:</u></p> <p>a) Permisos sin goce de salario.</p> <p>b) Permisos sin goce de salario derivados de los contratos de beca contemplados en el <i>Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior para el personal docente y administrativo en servicio.</i></p> <p>c) Incapacidades <u>mayores a 30 días naturales.</u></p>

ARTÍCULO NUEVO	<p><u>ARTÍCULO 6 BIS. SOBRE LA FECHA DE DERECHO Y LOS PERIODOS ESPECIALES</u></p> <p><u>Los siguientes periodos especiales computarán para determinar la fecha al disfrute del derecho a vacaciones del personal universitario:</u></p> <p><u>a) Permisos sin goce de salario.</u></p> <p><u>b) Permisos sin goce de salario derivados de los contratos de beca contemplados en el Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior para el personal docente y administrativo en servicio.</u></p> <p><u>c) Incapacidades.</u></p>
----------------	---

EL MAG. HUGO AMORES VARGAS informa que firman el dictamen el Dr. Roberto Guillén Pacheco, vicerrector de Administración en ese momento, y la MTE Stephanie Fallas Navarro, coordinadora en ese momento de la CAUCO, con la colaboración del Lic. David Barquero Castro, asesor de la Unidad de Estudios del CIST.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS agradece al Mag. Hugo Amores Vargas. Indica que en el acuerdo se tuvo que eliminar la preposición “de”, para que se lea de la siguiente manera: (...) *la siguiente propuesta es la modificación al artículo 6 y la incorporación al artículo 6 bis ambos del Reglamento de vacaciones (...)*

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

VOTAN A FAVOR: Dra. Ilka Treminio Sánchez, Sr. Fernán Orlich Rojas, Mag. Hugo Amores Vargas, M. Sc. Esperanza Tasies Castro, Lic. William Méndez Garita, Srta. Isela Chacón Navarro, Ph. D. Sergio Salazar Villanea, Dr. Keilor Rojas Jiménez, Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera y Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas.

TOTAL: Diez votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

1. El Consejo Universitario, en la sesión n.º 6479, artículo 3, del 8 de abril de 2021, aprobó una modificación al artículo 6 del *Reglamento de vacaciones*⁷³. Al respecto, acordó:

ARTÍCULO 6. PERIODOS EN LOS QUE NO SE COMPUTAN DÍAS DE DERECHO A VACACIONES

Los siguientes periodos especiales no se computarán para determinar el disfrute al derecho de vacaciones y para cuantificar los días de descanso a que tiene derecho el personal universitario:

- a) Permisos sin goce de salario.***
- b) Permisos sin goce de salario derivados de los contratos de beca contemplados en el Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior para el personal docente y administrativo en servicio.***
- c) Incapacidades.***

⁷³ Esta reforma se publicó en el *Alcance a La Gaceta Universitaria* N.º 28-2021, del 19 de abril de 2021.

2. El 59 de la *Constitución Política de la República de Costa Rica* dicta lo siguiente:

ARTÍCULO 59.- Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo; todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca.

3. El artículo 153 del *Código de Trabajo* establece lo siguiente:

ARTICULO 153.- Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuyo mínimo se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de un mismo patrono.

En caso de terminación del contrato antes de cumplir el período de las cincuenta semanas, el trabajador tendrá derecho, como mínimo, a un día de vacaciones por cada mes trabajado, que se le pagará en el momento del retiro de su trabajo.

No interrumpirán la continuidad del trabajo, las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados por el presente Código, sus reglamentos y sus leyes conexas, las enfermedades justificadas, la prórroga o renovación inmediata del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con éste. [énfasis añadido].

4. El Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica (SINDEU) presentó al Consejo Universitario una propuesta para modificar o eliminar el contenido del artículo 6 del *Reglamento de vacaciones* (oficio SINDEU-AL-15-2024, del 3 de mayo de 2024). La propuesta del SINDEU al artículo 6 del *Reglamento de vacaciones* pretende que la aplicación de la norma se implemente solo para aquellos periodos especiales que igualen o superen las cincuenta semanas; lo anterior en virtud de lo dispuesto en el artículo 59 de la *Constitución Política de la República de Costa Rica*, el artículo 153 del *Código de Trabajo*, el artículo 6 de la *Convención Colectiva de Trabajo*, en voto de la Sala Constitucional n.º 4571-97⁷⁴, del 1.º de agosto de 1997, y los dictámenes de la Procuraduría General de la República C-229-2002⁷⁵ y C-212-2006⁷⁶.
5. La Dirección del Consejo Universitario trasladó a la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional (CAUCO) el asunto para el trámite correspondiente (Pase CU-52-2024, del 20 de junio de 2024).
6. La Sala Constitucional, en el voto n.º 4571-97, de las 12:54 horas, del 1.º de agosto de 1997, se refirió sobre la temática de las vacaciones, y al respecto manifestó que (...) no existe ninguna disposición -legal- que impida contabilizar, a los efectos de determinar el cumplimiento de las cincuenta semanas necesarias para adquirir el derecho a vacaciones, los permisos con goce de salario o sin él, por enfermedad del servidor o por cualquier otra causa legal (...) [énfasis añadido].
7. La asesoría legal del Consejo Universitario, por medio del Criterio Legal CU-24-2024, del 10 de junio de 2024, se refirió a la propuesta del SINDEU. En cuanto al cómputo de los periodos especiales, manifestó que, desde el punto de vista jurídico, resultan válidas cualesquiera de los sentidos en los que se ha regulado la norma en cuestión, pues constituye una liberalidad del patrono así disponerlo.
8. La Oficina de Recursos Humanos (ORH), por medio del oficio ORH-5222-2024, del 25 de septiembre de 2024, emitió su criterio en relación con la propuesta del SINDEU. Al respecto se refirió al principio de continuidad en las relaciones laborales y su relación con el artículo 153 del *Código de Trabajo*. De conformidad con el criterio de esa oficina, durante las cincuenta semanas

74 Sala Constitucional, Resolución 4571-97, de las 12:54 horas, del 1.º de agosto de 1997.

75 Procuraduría General de la República (2002). Dictamen C-229-2002, del 5 de setiembre de 2002.

76 Procuraduría General de la República (2006). Dictamen C-212-2006, del 26 de mayo de 2006.

que se requieren para adquirir el derecho a las vacaciones es necesario que se haya prestado el servicio por parte de la persona trabajadora para computar días de vacaciones:

Ahora bien, si un trabajador no labora en las cincuenta semanas por estar con un permiso sin goce de salario, no tendrá derecho alguno a disfrutar vacaciones, y bajo este supuesto, si interrumpe la continuidad para efectos de cómputo de vacaciones. Pero esta afirmación no significa que la relación laboral contractual se haya discontinuado, pues de conformidad con el “principio de continuidad”, el contrato se mantiene vigente como una sola unidad. Aunque se reconoce que el trabajo no se interrumpe debido a eventos específicos para obtener vacaciones, lo cierto es que para obtener vacaciones, es necesario brindar servicios efectivos durante un período de cincuenta semanas, ya sea que se trabaje todo o parte de ese tiempo. Esto también implica que es necesario distinguir entre la continuidad del contrato en su conjunto y la continuidad del trabajo para efectos de vacaciones, que es lo que regula finalmente el párrafo tercero del artículo 153 [énfasis añadido].

9. La Oficina de Contraloría Universitaria, por medio del oficio OCU-R-174-A-2024, del 30 de septiembre de 2024, emitió su opinión al respecto. Según el criterio de esa oficina no resulta procedente el reconocimiento o sumatoria de días de vacaciones que correspondan a periodos en los que no se haya dado una prestación efectiva de servicios; diferente es el tema que refiere a la viabilidad de considerar aquellos periodos especiales que correspondan a permisos sin goce de salario o incapacidades como parte de la continuidad laboral requerida para consolidar el derecho al disfrute de vacaciones:

La Procuraduría General de la República ha interpretado que el voto N°4571-97 de la Sala Constitucional y los artículos 59 de la Constitución Política y el artículo 153 del Código de Trabajo, permiten afirmar que el cómputo de las cincuenta semanas necesarias para el disfrute del derecho a las vacaciones debe incluir los lapsos en los que las personas trabajadoras del sector público disfruten permisos sin goce de salario o se encuentren incapacitadas, siempre que los mismos no se extiendan por un periodo mayor a las cincuenta semanas. Lo anterior según el criterio de que esos periodos especiales no interrumpen la continuidad de la relación laboral. El referido criterio es reseñado en la propuesta de reforma que nos ocupa al citar los dictámenes C-229-2002 y C-212-2006 de la Procuraduría General de la República; criterio que ha sido reiterado en múltiples pronunciamientos de esa entidad, entre ellos el PGR-C-190-2022 del 8 de septiembre del 2022. (...) En igual sentido se encuentra el dictamen PGR-C-102-2024 del 29 de mayo del 2024. (...) En este último dictamen la Procuraduría General de la República señala que su interpretación también se basa en la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte y cita los votos 2020-000939, 2022-001899 y 2023-0001104, en los que se especifica que no procede el reconocimiento de días de vacaciones por periodos en los que no se dio la prestación efectiva de labores (...) [énfasis añadido].

10. La Oficina Jurídica, mediante Dictamen OJ-417-2024, del 26 de octubre de 2024, se refirió a la propuesta de modificación al artículo 6 del Reglamento de vacaciones que presentó el SINDEU. Según lo señalado por esa oficina, lo dispuesto en el artículo 6 del Reglamento de vacaciones roza con lo estipulado en los artículos 59 de la Constitución Política de la República de Costa Rica, el artículo 153 del Código de Trabajo y lo previsto en el apartado vi. del artículo 6 de la Convención Colectiva de Trabajo, en razón de que la normativa en cuestión dispone que no se tomarán en cuenta los periodos especiales para determinar el disfrute del derecho; es decir, las cincuenta semanas de trabajo continuo. Ahora bien, en cuanto a la posibilidad de que durante esos periodos especiales también se reconozcan días de vacaciones, esa asesoría legal señaló que esa decisión queda a criterio de la Institución:

Para contabilizar los días de vacaciones que se otorgarán, procedería la modificación, en la medida en que la Universidad, en su condición de patrono, quiera y pueda otorgar ese beneficio a sus trabajadores, partiendo de que los derechos laborales son progresivos y protectores, pero no porque la normativa nacional de orden público vigente así lo estipule [énfasis añadido].

3. *Los periodos especiales previstos en la norma no interrumpen la continuidad del servicio, sino que suspenden algunos elementos de la relación laboral (como el pago de salario y la prestación de servicios); es por esto que los días en que no se percibió salario, no se reconocen como días efectivos de trabajo para ganar vacaciones.*
4. *En cuanto al periodo en el cual resultaría inviable desde el punto de vista jurídico que se computen días de derecho a vacaciones para las personas funcionarias de la Universidad de Costa Rica, serían aquellos iguales o superiores a las 50 semanas laborales estipuladas como parámetro para conceder el derecho.*

11. Sobre los periodos de incapacidad y las vacaciones, la Procuraduría General de la Pública, por medio del dictamen PGR-C-190-2022⁷⁷, del 08 de setiembre del 2022, señaló lo siguiente:

Lo mismo sucede con los períodos de incapacidad que un funcionario sufra durante un año laboral -y que no sean iguales o superiores a un año-, los cuales tienen la virtud de no interrumpir la continuidad del plazo requerido para tener derecho al reconocimiento de vacaciones, en los términos dispuestos en el ordinal 153 del Código de Trabajo, párrafo tercero. Ergo, el derecho al disfrute vacacional, será en proporción a las labores o servicios prestados, dentro del lapso de las cincuenta semanas, salvo que exista norma especial que disponga lo contrario (...). [énfasis añadido].

12. Las incapacidades, dispuestas en el artículo 6 del *Reglamento de vacaciones*, producen una interrupción o suspensión de la prestación⁷⁸ efectiva de servicios por parte de la persona trabajadora, pues motiva su ausencia en el lugar de trabajo; como consecuencia, el patrono interrumpe o suspende el pago del salario a la persona funcionaria. Asimismo, durante el periodo de interrupción o suspensión del pago salarial, la persona trabajadora recibe un monto equivalente a su salario total, el cual se denomina subsidio⁷⁹; este tiene como propósito sustituir parcialmente la pérdida de ingreso que sufra la persona asegurada por causa de la incapacidad.
13. Las personas con una beca para estudios de posgrado contempladas en el *Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior para el personal docente y administrativo en servicio* pertenecen a un régimen especial que les permite realizar durante el periodo del contrato de beca una serie de actividades académicas, no así las propias del contrato de trabajo. En razón de lo anterior, la persona trabajadora se ausenta de sus labores en la Institución y no presta sus servicios, con el único propósito de dedicar el tiempo a sus estudios académicos. En función de ello, la Universidad suspende la remuneración salarial a la persona por el periodo de la beca; asimismo, le otorga beneficios económicos (propios de la beca), que le permiten sufragar (total o parcialmente) los gastos en que incurra durante el desarrollo de sus estudios académicos.
14. Los permisos sin goce de salario corresponden a aquellas solicitudes efectuadas por la persona trabajadora al patrono para ausentarse de su puesto o labores dentro de su correspondiente jornada de trabajo. En ese sentido, se interrumpe la relación prestación de servicios/pago del salario, pero no se afecta la continuidad de la relación empleado/patrono. Por lo anterior, la interrupción de la prestación de servicios significa que no ocurre un tiempo de trabajo efectivo⁸⁰; por ello, durante un permiso sin goce de salario el patrono no tiene la obligación de remunerar a la persona trabajadora, según lo dispuesto en el contrato de trabajo.

⁷⁷ Procuraduría General de la República (2022). Dictamen PGR-C-190-20221, del 08 de setiembre del 2022.

⁷⁸ De acuerdo con el artículo 2 del *Reglamento para el otorgamiento de incapacidades y licencias a los beneficiarios del seguro de salud*: “El asegurado activo (a) incapacitado (a), en función del reposo prescrito, como parte de su tratamiento, queda inhabilitado para el desempeño de cualquier tipo de actividad remunerada y no remunerada, pública o privada, tanto en su horario ordinario, como fuera de él, así como cualquier actividad intelectual, física o recreativa que interfiera con la recomendación médica (...)”.

⁷⁹ Según el *Reglamento del Seguro de Salud de la Caja Costarricense de Seguro Social*, el subsidio es la suma de dinero que se paga al asegurado directo activo por motivo de incapacidad o de licencia.

⁸⁰ El término es definido en el artículo 137 del *Código de Trabajo* como el periodo durante el cual la persona trabajadora permanezca a las órdenes del patrono o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas.

15. Las licencias con o sin goce de sueldo, la enfermedad justificada del servidor o la servidora u otra causa de suspensión legal de la relación laboral no tienen una afectación en la contabilización de las cincuenta semanas que se requieren para adquirir el derecho a las vacaciones anuales, según lo dispone el artículo 1 del *Reglamento de vacaciones*.

16. De acuerdo con el artículo 2 del *Reglamento para el otorgamiento de incapacidades y licencias a los beneficiarios del seguro de salud de la Caja Costarricense de Seguro Social*⁸¹, con respecto a la legalidad de las incapacidades, indica lo siguiente:

(...) El asegurado activo (a) incapacitado (a), en función del reposo prescrito, como parte de su tratamiento, queda inhabilitado para el desempeño de cualquier tipo de actividad remunerada y no remunerada, pública o privada, tanto en su horario ordinario, como fuera de él, así como cualquier actividad intelectual, física o recreativa que interfiera con la recomendación médica (excepto criterio especial del profesional que extiende la incapacidad, que recomiende lo contrario, lo cual debe quedar anotado en el expediente clínico, indicando el tiempo y el tipo de actividad física o recreativa que requiere el asegurado para su recuperación), lo cual deberá ser comunicado a la Comisión Local Evaluadora de Incapacidades, para los efectos que corresponda.

La incapacidad otorgada no faculta al asegurado (a) activo (a) para ausentarse del país, salvo criterio del profesional en Ciencias Médicas de la Caja que recomienda la salida del país para completar el tratamiento indicado, lo cual debe consignarse en el expediente clínico, anotando la justificación de lo anterior, exceptuando los trabajadores del servicio exterior costarricense, que en el momento de otorgárseles la recomendación de incapacidad se encuentren fuera del país.”

Cuando se compruebe que el asegurado (a) activo (a) incumpla la inhabilitación señalada en el párrafo anterior, producto de una denuncia, una solicitud de investigación de su patrono o determinación por investigación de la Caja Costarricense de Seguro Social, la incapacidad podrá ser anulada o suspendida por el profesional en Ciencias Médicas o la Comisión Local Evaluadora de Incapacidades del centro médico, previa investigación ajustada a derecho, lo cual quedará anotado en su expediente clínico. En caso de que una incapacidad sea anulada o suspendida por la Institución se le comunicará al patrono, cuando corresponda. (El resaltado no es del original).

En este sentido, las incapacidades tienen como prioridad la recuperación de la salud, por tanto este periodo no se puede homologar a un periodo “para el disfrute”, como sí lo establecen las vacaciones. Posterior a una incapacidad extendida más allá de un mes, la “no acumulación de vacaciones” podría resultar en riesgos psicosociales de las personas, puesto que, pierde días de derecho al descanso en tiempo libre, una vez que se reincorpore a sus labores [énfasis añadido].

17. Las incapacidades del personal universitario responden a causas ajenas a la voluntad de las personas, y los días de descanso son necesarios para el disfrute de tiempo libre, cuyos beneficios entre otros, contribuyen a la salud física, mental y emocional de las personas afectadas por alguna enfermedad o accidente. Por consiguiente, independientemente de las disposiciones legales para la acreditación de un número de días de vacaciones en el marco de un contrato de trabajo, desde el punto de vista psicosocial, la noción de descanso es fundamental para la salud de todas las personas y por ende para las personas trabajadoras de la Institución. La Institución ha reconocido su corresponsabilidad en el cuidado de la salud de las personas trabajadoras, desde el establecimiento de condiciones laborales favorables y la mitigación de posibles riesgos presentes. Muestra de ello, es que la prevención de riesgo se incorporó en el objetivo 9.2.4 de las *Políticas Institucionales 2021-2025*, el cual establece que la Universidad de Costa Rica (...) 9.2.4 *Promover la vigilancia y la atención oportunas de factores psicosociales de riesgo laboral a través de medidas que favorezcan la preservación de la salud de las personas trabajadoras y las buenas relaciones en los ambientes laborales.*

81 Artículo 2 del *Reglamento para el otorgamiento de incapacidades y licencias a los beneficiarios del seguro de salud de la Caja Costarricense de Seguro Social*.

18. La Universidad de Costa Rica en procura de promover condiciones favorables para el personal universitario, puede valorar el reconocimiento de días de vacaciones para que aquellas incapacidades que no superen los 30 días naturales durante las cincuenta semanas en las que la persona adquiere el derecho, a fin de promover el disfrute del tiempo libre y contribuir a la salud física, mental y emocional de las personas afectadas por alguna enfermedad o accidente.
19. Es necesario modificar la redacción del artículo 6 del *Reglamento de vacaciones*, para precisar que los periodos especiales que dicta la norma (permisos sin goce de salario, permisos sin goce de salario derivados de los contratos de beca y las incapacidades mayores a 30 días naturales) no se tomarán en cuenta para contabilizar días de vacaciones. Por su parte, es pertinente agregar un artículo 6 bis en el reglamento citado, a fin, de clarificar que los periodos especiales señalados sí deben tomarse en cuenta para contabilizar las cincuenta semanas que se requieren para adquirir el derecho a las vacaciones.

ACUERDA

Publicar, de conformidad con el artículo 30, inciso k), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, la siguiente propuesta de modificación al artículo 6 y la incorporación de un artículo 6 bis, ambos del *Reglamento de vacaciones*:

Texto vigente	Texto propuesto
<p>ARTÍCULO 6. PERIODOS EN LOS QUE NO SE COMPUTAN DÍAS DE DERECHO A VACACIONES</p> <p>Los siguientes periodos especiales no se computarán para determinar el disfrute al derecho de vacaciones y para cuantificar los días de descanso a que tiene derecho el personal universitario:</p> <p>a) Permisos sin goce de salario.</p> <p>b) Permisos sin goce de salario derivados de los contratos de beca contemplados en el Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior para el personal docente y administrativo en servicio.</p> <p>c) Incapacidades.</p>	<p>ARTÍCULO 6. PERIODOS EN LOS QUE NO SE COMPUTAN DÍAS DE DERECHO A VACACIONES <u>SOBRE LA CUANTIFICACIÓN DE DÍAS DE VACACIONES EN PERIODOS ESPECIALES</u></p> <p><u>Para cuantificar los días de vacaciones, únicamente se computarán los días proporcionales al tiempo efectivamente laborado que realice la persona trabajadora dentro del periodo en el que acumula el derecho.</u> Los siguientes periodos especiales no se computarán para determinar el disfrute al derecho de vacaciones y para cuantificar los días de descanso a que tiene derecho el personal universitario <u>la cuantificación de días de vacaciones:</u></p> <p>a) Permisos sin goce de salario.</p> <p>b) Permisos sin goce de salario derivados de los contratos de beca contemplados en el <i>Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior para el personal docente y administrativo en servicio.</i></p> <p>c) Incapacidades <u>mayores a 30 días naturales.</u></p>

ARTÍCULO NUEVO	<p><u>ARTÍCULO 6 BIS. SOBRE LA FECHA DE DERECHO Y LOS PERIODOS ESPECIALES</u></p> <p><u>Los siguientes periodos especiales computarán para determinar la fecha al disfrute del derecho a vacaciones del personal universitario:</u></p> <p><u>a) Permisos sin goce de salario.</u></p> <p><u>b) Permisos sin goce de salario derivados de los contratos de beca contemplados en el Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior para el personal docente y administrativo en servicio.</u></p> <p><u>c) Incapacidades.</u></p>
----------------	---

ACUERDO FIRME.

EL MAG. HUGO AMORES VARGAS aclara a la comunidad universitaria lo que mencionó al inicio, que es un dictamen del año pasado y la propuesta tiene oportunidades de mejora, por lo que invitan a toda la comunidad universitaria para que, en ese periodo de consulta, hagan llegar esas oportunidades de mejora. Comenta que llevó a cabo un análisis comparativo sobre la reforma antes del 2021 y esta reforma que se publicará en consulta y lo puede compartir a las personas que así lo deseen.

Recuerda que los derechos laborales son progresivos y no regresivos y resulta que cuando se analiza la reforma del 2021, fue una reforma regresiva, la cual era per se ilegal, pues iba en contra de la mismas resoluciones de la Sala Constitucional y los derechos laborales que en ese momento existían porque las incapacidades per se no significaban que se hicieran rebajos; entonces, eso era lo que tenía la Universidad como derecho laboral más favorable y que además está contenido en la Convención Colectiva de Trabajo, ese derecho y las fechas a que tienen derecho las personas trabajadoras.

Recuerda que en la Convención Colectiva de Trabajo se establece que a las personas trabajadoras, en los periodos, además del subsidio, se les debe brindar unos montos adicionales, lo que genera que ese subsidio eventualmente sea salario, pero es una discusión que van a tener después porque esto provoca que eventualmente se desvirtúe todo lo que se leyó en el dictamen, en el tanto las personas siguen recibiendo salario, por lo que no aplicaría lo que indicaba la norma durante todo ese tiempo.

Al final, agradece.

ARTÍCULO 12

El Consejo Universitario valora la moción de la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas y de la Dra. Ilka Treminio Sánchez para tomar un acuerdo relacionado con la denuncia en contra de miembro de la Asamblea Legislativa.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS da lectura a la propuesta que, a la letra, dice:

Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

1. En las últimas horas ha surgido una denuncia contra un miembro de la Asamblea Legislativa por abuso sexual contra una mujer menor de edad en el momento de la perpetración del abuso.

2. Este Consejo Universitario ha sido enfático en la defensa de los derechos de las mujeres y en contra de cualquier forma de violencia de la que puedan ser objeto.
3. Es deber y obligación de todas y cada una de las personas funcionarias públicas y, con mayor razón si son de elección popular, responder al principio constitucional de transparencia y rendición de cuentas.
4. Recientemente el interés en la ética y probidad por parte de algunos diputados y diputadas de la Asamblea Legislativa quedó en entredicho al rechazar una solicitud para levantar la inmunidad al presidente de la República a fin de iniciar un proceso judicial.

ACUERDA

1. Expresar su solidaridad con las mujeres víctimas de violencia sexual.
2. Instar a las personas funcionarias de elección popular para que, ante denuncias en su contra, por violencia sexual y actos de corrupción, se sometan al proceso judicial.
3. Reprochar el uso de la inmunidad de las personas funcionarias públicas con propósito distintos para la cual fue creada. Someterse a un proceso judicial no representa, de ninguna manera, romper con el principio de inocencia.
4. Comunicar este acuerdo a las y los diputados de la Asamblea Legislativa y los medios de comunicación.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS cede la palabra a la Srta. Isela Chacón Navarro.

LA SRTA. ISELA CHACÓN NAVARRO agradece a la Dra. Ilka Treminio Sánchez por traer el tema al plenario con la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas.

Estima importante tomar en cuenta los ataques que ha sufrido la persona que decidió alzar la voz. Asegura que desde el Consejo Universitario han hecho esfuerzos para que la institucionalidad esté fuera o no sea tolerante ante casos de acoso sexual. Cree que, si una institución como la Universidad de Costa Rica puede hacer los esfuerzos, también la Asamblea Legislativa y el resto de los poderes del país pueden establecer que no sea tolerable dentro de las instituciones.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS cede la palabra a la M. Sc. Esperanza Tasies Castro.

LA M. SC. ESPERANZA TASIES CASTRO llama la atención sobre grupos minoritarios religiosos que intentan, desde la Asamblea Legislativa, posicionar sus creencias religiosas “súper respetables” para imponerlas a las grandes mayorías de la población y luego resultan esos escándalos con comportamientos que claramente demuestran que hay bastantes discursos de discriminación contra las mujeres en el proceso de repatriarcalización en el mundo, el cual es impulsado por dichos grupos. A su criterio, ese es el problema político medular: que esas fuerzas no logran comprender que los principios religiosos son voluntarios y, además, hasta loables muchas personas religiosas.

Reitera que no pueden decir que esos valores se los van a imponer a la totalidad de la población porque esas experiencias ya se han repetido en el mundo y esas imposiciones nunca han tenido finales felices ni para quienes impulsan esa violencia ni para quienes la reciben que, fundamentalmente, son las mujeres acosadas simplemente por ser mujeres, objeto de toda clase de chistes y de toda clase de dudas.

Comenta que, por su edad, ha vivido toda su vida así, toda su vida lo ha sufrido y con dolor ve cómo sus nietos van a tener que vivirlo porque hay grupos de esas personas que están repatriarcalizando el mundo, no solo sus nietas, las hijas e hijos de toda la sociedad tendrán que vivir el violento mundo que esos grupos están planteando para el resto de la sociedad.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS somete a votación la propuesta de acuerdo, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dra. Ilka Treminio Sánchez, Sr. Fernán Orlich Rojas, Mag. Hugo Amores Vargas, M. Sc. Esperanza Tasies Castro, Lic. William Méndez Garita, Srta. Isela Chacón Navarro, Ph. D. Sergio Salazar Villanea, Dr. Keilor Rojas Jiménez, Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera y Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas.

TOTAL: Diez votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

1. En las últimas horas ha surgido una denuncia contra un miembro de la Asamblea Legislativa por abuso sexual contra una mujer menor de edad en el momento de la perpetración del abuso.
2. Este Consejo Universitario ha sido enfático en la defensa de los derechos de las mujeres y en la condena de cualquier forma de violencia de la que puedan ser objeto.
3. Es deber y obligación de todas y cada una de las personas funcionarias públicas, con mayor razón si son de elección popular, responder al principio constitucional de transparencia y rendición de cuentas.
4. Recientemente, el interés en la ética y probidad por parte de algunos diputados y diputadas de la Asamblea Legislativa quedó en entredicho al rechazar una solicitud para levantar la inmunidad al presidente de la República a fin de iniciar un proceso judicial.

ACUERDA

1. Expresar su solidaridad con las mujeres víctimas de violencia sexual.
2. Instar a las personas funcionarias de elección popular para que, ante denuncias en su contra, por violencia sexual y actos de corrupción, se sometan al proceso judicial.
3. Reprochar el uso de la inmunidad de las personas funcionarias públicas con propósitos distintos para la cual fue creada. Someterse a un proceso judicial no representa, de ninguna manera, romper con el principio de inocencia.
4. Comunicar este acuerdo a las diputadas y los diputados de la Asamblea Legislativa y a los medios de comunicación.

ACUERDO FIRME.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS agradece el apoyo a la propuesta.

*****A las once horas y cincuenta y ocho minutos, se incorpora la Licda. María Auxiliadora Rojas Betancourt.*****

ARTÍCULO 13

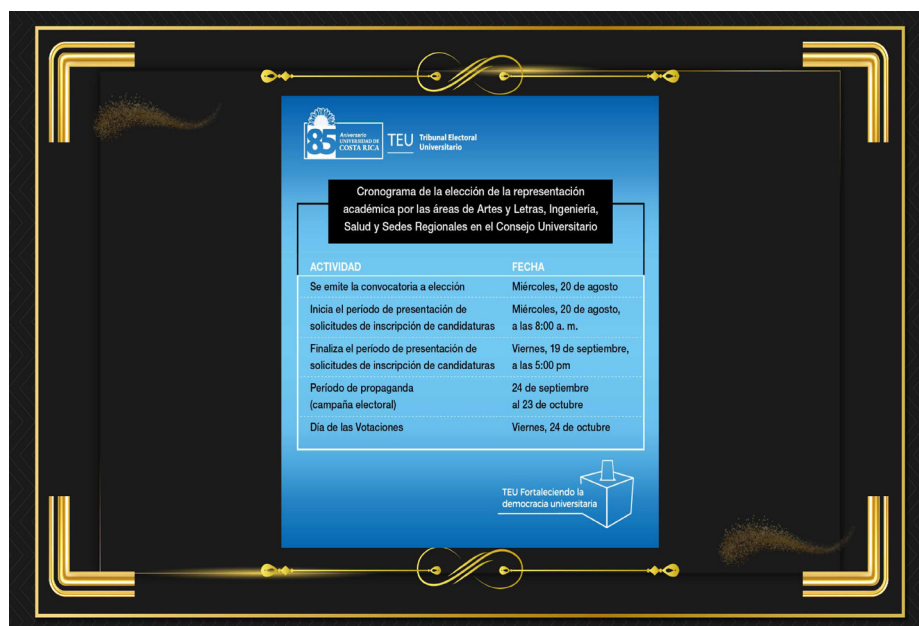
El Consejo Universitario recibe a la Licda. María Auxiliadora Rojas Betancourt, presidenta del Tribunal Electoral Universitario, quien se referirá al desarrollo del proceso electoral institucional en curso.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS da la bienvenida a la Licda. María Auxiliadora Rojas Betancourt y le agradece su presencia para conversar sobre el proceso de elección en el que están actualmente en la Universidad de Costa Rica para elegir a las personas miembros del Consejo Universitario para las áreas de Artes y Letras, Ingeniería, Salud y Sedes Regionales.

Seguidamente, cede la palabra a la Licda. María Auxiliadora Rojas Betancourt.

LICDA. MARÍA AUXILIADORA ROJAS BETANCOURT: —Buenos días estimados miembros de tan honorable órgano.

Con respecto a la elección de las personas académicas ante el CU por las áreas de Artes y Letras, Ingeniería, Salud y Sedes Regionales, se han nombrado cuatro comisiones con los mismos miembros y parte del personal administrativo, que son los que llevan las inscripciones, la propaganda, la logística y todas las denuncias del proceso en sí.



ACTIVIDAD	FECHA
Se emite la convocatoria a elección	Miércoles, 20 de agosto
Inicia el periodo de presentación de solicitudes de inscripción de candidaturas	Miércoles, 20 de agosto, a las 8:00 a. m.
Finaliza el periodo de presentación de solicitudes de inscripción de candidaturas	Viernes, 19 de septiembre, a las 5:00 pm
Periodo de propaganda (campana electoral)	24 de septiembre al 23 de octubre
Día de las Votaciones	Viernes, 24 de octubre

TEU Fortaleciendo la democracia universitaria

En la diapositiva anterior se muestra el cronograma general en el cual se indica cuándo se emite la convocatoria, que fue el pasado 20 de agosto de 2025, fecha en que inició la inscripción de las candidaturas y finalizó el 19 de setiembre de 2025 a las 5 p. m.; el periodo de propaganda que inició el 4 de setiembre y finaliza el 23 de octubre de 2025.

Actualmente, las candidaturas están en ese periodo de propaganda y el calendario de propaganda tiene una nota específica que dice que está sujeto a modificaciones tanto de inclusión de unidades que nos van solicitando debates o presentaciones de las diferentes candidaturas, como las diferentes actividades que el Tribunal Electoral Universitario (TEU) va requiriendo o va realizando.

El día de las votaciones, al cual invitamos a todas y cada una de las personas que tienen derecho a votación, sería el 24 de octubre de 2025.

Además, el padrón definitivo será expuesto el 15 de octubre de 2025. El viernes 17 de octubre de 2025 se realizará el simulacro, se realiza el día viernes porque necesitamos que tenga el mismo panorama, a nivel informático, de cuándo se van a llevar a cabo las elecciones; las elecciones cayeron un viernes, por lo que el simulacro debe ser un viernes y sería en el mismo horario de 8 a. m. a 5 p. m. ¿Qué es lo que vemos con esto? Cuáles serían los pormenores de las personas que tendrían algún problema, se les da asistencia, vemos las cuentas que estuvieron inactivas.

Se han tenido bastantes (no me quiero adelantar mucho) conversaciones con muchas oficinas administrativas de las cuales dependemos para esta elección y se dispuso el 17 de octubre de 2025. ¿Cuáles son algunas de las limitaciones con las que estamos trabajando? Porque a pesar de que tenemos la limitación, seguimos en el proceso y llegaremos, si Dios quiere, al fin el 24 de octubre de 2025, día de las votaciones.

The screenshot shows a web application interface for the 'Sistema de Padrones' (Voting System). The main heading is 'Limitaciones' (Limitations). Below it, the title 'Sistema de Padrones' is displayed. The interface is for the 'Administración de padrones (electores electores)' (Management of voting registers (electors)). It features a search bar at the top with options for 'Buscar electores electores', 'Actualizar electores electores', and 'Eliminar electores electores'. The form is divided into two main sections: 'Información personal' (Personal information) and 'Información de padrones' (Voting register information). The 'Información personal' section includes fields for 'Tipo identificación' (Identification type), 'Nombre' (Name), 'Correo electrónico' (Email), 'Género' (Gender), 'Colegiado' (Registered), 'Representa a' (Represents), 'Vigencia Desde' (Valid from), and 'Fecha' (Date). The 'Información de padrones' section includes fields for 'Identificación' (Identification), 'Número de empleado' (Employee number), 'Primer apellido' (First surname), 'Segundo apellido' (Second surname), 'Nacionalidad' (Nationality), 'Jornada contratación' (Contracting period), 'Categoría' (Category), and 'Referencia' (Reference). The form is set against a dark background with a gold border.

Como se puede observar en la diapositiva anterior, el sistema de padrones es bastante obsoleto, pues los compañeros técnicos son dos personas administrativas que nos incluyen, una a una, las personas que tienen derecho a voto: estudiantes, eméritos, colegios profesionales, docentes. Cuando digo una a una es porque se hace completamente casi que “tipeado”.

¿Cuál es el margen de error? Bastante alto. ¿Cuál es el compromiso de estas personas administrativas? Mucho más alto que la cantidad de errores que tenemos. Hasta donde va en el año llevamos aproximadamente cuatro resoluciones sobre padrones que se han tenido que modificar y eso ha sido porque el docente falleció o ya no pertenece a la escuela y se supo a destiempo después de que el padrón se había declarado; entonces, son muy pocos los errores a pesar de que el sistema es tan obsoleto.

Quiero agradecer a este personal que está “al pie del cañón” trabajando “con las uñas” con este sistema de padrones.

Es muy importante indicar que en el oficio el TEU-812-2025 hago ver la necesidad de este sistema de padrones y, además de eso, cuántas veces se ha solicitado la modificación de este. Cabe recalcar que en conversación del mes de marzo con el M. Sc. Luis Alonso Castro Mattei, director del Centro de Informática (CI), le expuse la situación y le dije que íbamos a recaudar absolutamente toda la evidencia que tenemos y se pudo enviar ese oficio; ya nos indicó que, por lo menos, está en la lista de prioridades, no sé qué tan grande sea la lista, pero tenemos un campo dentro de todas las prioridades.

Considero que es algo muy importante, no sé qué piensan ustedes, pero todos han sido nombrados por el TEU en el proceso que se realiza; entonces, si tenemos a cargo nombrar todas las autoridades universitarias, ¿ustedes consideran que sería bueno que tengamos un sistema tan obsoleto? Ahí lo dejo en la mesa para ustedes, entes tomadores de decisiones y también para esta comisión que es la encargada de la decisión y propiamente de la ejecución de esta.

Hay inconsistencias que revisamos de la Comisión de Régimen Académico, del Centro de Evaluación Académica, de la Oficina de Recursos Humanos, de unidades académicas y demás que nos envían las diferentes inconsistencias que hay. En el padrón electoral para Asamblea Plebiscitaria son alrededor de 2 500 personas, esa es la cantidad que debemos revisar, una por una, entre dos técnicos, la presidencia, la secretaria y un informático. Esas son las personas que están revisando todos los padrones. ¿Qué es importante? Que las oficinas (hasta donde lo hemos logrado, porque sí les digo que desde mi gestión he logrado que las diferentes secretarías, los asistentes, a los miembros del pleno les he solicitado información) nos ayuden a divulgar información, he recibido buenas acogidas de las diferentes personas y nos han dado prioridad, pero el artículo y los reglamentos dicen que tenemos prioridad, no es si la persona decide darnos una prioridad o no.

El artículo 10, inciso d), del *Reglamento de elecciones universitarias* nos dice las exclusiones e inclusiones para el padrón, pero también el artículo 7, a la letra, dice: *En relación con los procesos electorales, se considerarán administrativamente subordinados al Tribunal, todos los órganos, dependencias y funcionarios universitarios relacionados con éstos (sic), excepto los órganos electorales estudiantiles.*

Los órganos electorales estudiantiles son los únicos que no están subordinados al tribunal.

¿Qué me dice esto a mí? Que deberían dar prioridad.

La Asamblea Plebiscitaria es algo que nos afecta a todos y todas.

En cuanto a la otra limitación que hemos tenido, es la disponibilidad de espacios adecuados para sesionar el día de las elecciones; ese día comienzan las votaciones a las 8 a. m., para nosotros (para el TEU) inicia a las 7 a. m., pues tenemos que dar la apertura del acto solemne, y el cierre es a las 6 p. m., donde también se realiza el cierre del acto solemne. Por ende, todo el órgano en sí, sus miembros, deben estar reunidos.

Desde el 2024, mediante el oficio TEU-1286-2024, solicitamos el Aula Magna y la Sala de Prensa. Esto sin que haya modificaciones en el momento porque, como se solicitan un año antes, hasta que ya estemos en el año electoral podría existir alguna modificación de fecha. Este año no hubo ninguna modificación de fecha, nosotros mantuvimos la fecha que se indicó en el oficio y nos dieron respuesta de la Vicerrectoría de Administración, en el VRA-5564-2025 nos avalaron el préstamo de estos dos espacios. Tenemos que estar en sesión perpetua, por ende, este espacio es adecuado, está cerca; además, hacemos un centro de asistencia y la empresa contratada para la votación electrónica está ahí con nosotros, porque tenemos que ser entes garantes de ese voto que se está realizando; entonces, la empresa monta todo su equipo, el compañero de Tecnologías de Información del TEU también monta su equipo, las compañeras secretarías dan la asistencia a los diferentes votantes que nos llaman y, por tanto, se requiere el espacio desde un día antes.

Resulta ser que nos llaman el jueves pasado (2 de octubre de 2025) y nos indican que no nos pueden brindar la Sala de Prensa del todo, durante todas las fechas, es decir, nos quitaron el espacio de esa sala y la razón que nos dan es que es de uso exclusivo de la Rectoría. Comencé a revisar reglamentos donde se dio esto y no los encuentro; respeto mucho la Rectoría y todo lo que la envergadura de este nombramiento y de la persona que está en el puesto implica —nada bonito, porque lleva mucha responsabilidad—, pero, a pesar de todo, lo que nos indica tanto el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* como los diferentes

reglamentos es que son bienes públicos, entonces lo que jurídicamente se establece es que tienen que contar con un espacio específico para ellos, de uso exclusivo, pero los demás espacios no pueden ser tomados de esa manera.

Por lo anterior, les consulto a los miembros del Consejo Universitario si en algún momento (porque son el órgano máximo para brindar este tipo de permisos) se ha brindado desde aquí ese permiso. Al conversar con la Rectoría, nos indicaron que se nos brindó el 24 de octubre de 2025, así como los días 4 y 5 de noviembre de 2025, que son para segunda ronda; entonces, existe la probabilidad de que nos brinden el 5 de noviembre de 2025 si se requiere, pero solo el 24 de octubre y el 5 de noviembre de 2025. ¿Y los otros días? Nosotros tenemos toda una planificación y, como lo pueden ver, no es una planificación “sacada de la manga”. No puede ser un proceso electoral improvisado, tenemos meses de estar trabajando. Desde marzo de 2025 me estoy reuniendo con el CI, con los diferentes medios de comunicación oficiales de nuestra Institución como para que suceda esto. Entonces, les pongo a ustedes, miembros del Consejo Universitario, el caso en sus manos, ustedes son las personas con mayor rango de decisión dentro de la Universidad, según lo que nos dice el organigrama de la UCR; ese era uno de los puntos de exposición.

Otro aspecto es la actualización de las direcciones de correo electrónico de las personas electoras. Resulta ser que muchas de las personas —se han hecho análisis por medio del CI—, un 65 % de las personas, tienen cuentas inactivas, eso significa unas 500 personas; el CI nos puede ayudar más con los datos si ustedes lo requieren, en algún momento podemos consultarles a ellos.

¿Qué es lo que necesitamos? ¿Dónde se podrían encontrar falencias? En las personas estudiantes que nunca se actualizaron las nóminas, porque hay nóminas de estudiantes muy viejas y se tiene que seguir con la misma porque no se actualizaron en su momento. También podría estar en los profesores eméritos, donde hay una resistencia a la tecnología y, por ende, no tienen su correo institucional actualizado, personas que quizá no tienen la cuenta activa, no revisan su correo, tienen la cuenta saturada y se bloqueó o, simplemente (ustedes vieron que este año se le solicitó al CI y ya ellos lo han realizado, cambiar la contraseña), hay personas que tenían la contraseña muy vieja y eso nos vulnera el sistema; entonces, se solicitó el cambio de contraseña y ya la mayoría lo hizo y a quienes no lo realizaron, la cuenta se les inactivó.

Hago un llamado a las personas electoras para que realicen esta activación de la cuenta. El CI nos colabora mucho con las llamadas, si tienen alguna consulta, ustedes los llaman, ellos les van a colaborar paso a paso con el proceso para realizar la activación de sus cuentas. A todas las personas que siguen las sesiones del CU, las insto, vehementemente, a realizar el contacto con el CI y ellos les van a ayudar.

Otro punto es ¿qué consideraciones habilitantes está ofreciendo el TEU? La coordinación de una jornada de votación de prueba, como les dije, el viernes 17 de octubre de 2025 será esta votación de prueba para ver la participación del electorado, quiénes han tenido problemas para realizar su voto y demás; por favor, les hago el llamado a que hagan la votación de prueba, la cual baja mucho la participación y resulta que no podemos observar las variaciones, el problema, si necesitan algún tipo de asistencia, no se puede verificar nada de eso, entonces los invito a que hagan la votación de prueba.

En cuanto a la colaboración de bibliotecas universitarias, se le pide al Sistema de Bibliotecas Documentación e Información (SIBDI) que nos colabore con un puesto de votación, se solicita que sea un espacio discreto, secreto, y este año habrá una persona que va a colaborar dando una asistencia a la persona votante; entonces, si llega una persona docente emérita y no es adepta a la tecnología, una persona le va a asistir en el paso a paso de cómo realizar el voto.

Además de eso, el TEU dispone de la línea 2511-4018 para que las personas electoras llamen y en el centro de atención que montamos en el espacio que tendremos (no sabemos dónde), nosotros le asistimos paso a paso, igualmente, les decimos si quieren llegar a la Biblioteca Carlos Monge o a la Biblioteca Luis

Demetrio Tinoco en coordinación con el CI, porque recuerden que toda la información llega al correo institucional.

Asimismo, hacerles el recordatorio, de manera formal, de la participación en el proceso electoral a las personas representantes de los colegios profesionales, personas eméritas, estudiantes, autoridades de oficinas administrativas y personal docente en Régimen Académico.

Un dato muy importante es que tendremos 16 bibliotecas abiertas con un centro de votación y una persona que les asistirá. Considero que es una cifra importante para aquellas personas que les gusta ir a votar presencial, físicamente, entonces pueden realizarlo. En la Biblioteca Carlos Monge, la Oficina de Comunicación nos ayudará con una fotógrafa, quien va a tomar fotos a las personas que así lo quieran, antes de ejercer su voto.

Una propuesta fundamental es que nos permitan que las candidaturas vengan a este espacio (el plenario del CU), no sé si ustedes tuvieron la oportunidad de venir a este espacio, nunca se ha dado, qué bonito sería, y les dejo la propuesta a ustedes que son los que la analizan, es muy bonito venir y conocer. Soy bibliotecóloga de profesión, me formé en el sistema de bibliotecas y llevamos una capacitación mínima de un mes en acompañamiento con la profesional a cargo. ¿Qué permite eso? Minimizar errores, que el sistema sea usado de la mejor manera, que la atención al cliente sea realizada de la forma en la cual está establecida por el SIBDI, entonces considero un espacio bonito, no es para venir a hacer proselitismo, jamás lo permitiría, pero sí para que visualicen el espacio, dónde y con quiénes van a trabajar, porque algunos de ustedes continúan su periodo. Sería un espacio en el cual cada uno conocería y sentiría la presión de aquí, porque sí se siente la presión diferente de estar trabajando acá. No sé ustedes si lo vivieron. Les dejo mi propuesta, desearía que sí sea realista.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS explica que posteriormente lo van a valorar en discusión en el plenario. Señala que ellos han llegado al CU y cuando la persona queda electa se le invita antes de cerrar el año. Además, hay un proceso de capacitación, de casi tres semanas, antes de iniciar el plenario; es un proceso largo que no concluye en las primeras semanas de trabajo, sino que se retoma al mes con otras capacitaciones adicionales que se llevan acerca de las diferentes instancias, pues considera, de manera personal, que la curva de aprendizaje es larga.

Seguidamente, cede la palabra al Lic. William Méndez Garita.

EL LIC. WILLIAM MÉNDEZ GARITA comenta que es evidente que el CU puede interponer sus buenos oficios a la solicitud de espacio (la Sala de Prensa y el Aula Magna) del TEU ante la Rectoría y en cualquier otro lugar porque es básicamente un asunto de coordinación.

Lamenta que se haya presentado esa situación, cree que no es nada del otro mundo pues es un asunto que como Consejo Universitario pueden gestionar y, si no es posible, hay muchos otros lugares en la UCR en los que se puede realizar la actividad; por ejemplo, el CU puede facilitar las salas de reuniones o cualquier otro lugar requerido para no quedarse fijamente en un solo punto, sino tener un panorama más grande donde puedan hacerlo.

Agradece personalmente, como representante de los colegios profesionales, a la Licda. María Auxiliadora Rojas Betancourt por toda la anuencia que ha gestionado en el TEU y la acreditación como delegado (todavía está enviando mensajes y están en una discusión interna complicada, pero existe anuencia del tribunal a todas las gestiones). Expresa que le gusta mucho la posición con respecto a los profesores eméritos de la Universidad, la disposición a colaborar con ellos.

Además, la relevancia del tema de no haber actualizado los códigos de acceso porque sin eso no pueden votar. Refiere a la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas que tal vez se pueden grabar unos videos y tratar de colaborar desde la difusión del CU a esos elementos para que puedan dar un empujón de los últimos 100 metros y colaborar con el TEU.

Felicita a la Licda. María Auxiliadora Rojas Betancourt y a su equipo de trabajo por la excelente labor que están realizando.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS señala que al igual que le sucede al TEU, también el Consejo Universitario debe solicitar los espacios tres años antes, entonces son muy pocos espacios para tantas instancias; expresa que no está justificando. El CU no asigna los espacios, para eso hay una oficina que lo hace. Menciona que varias personas candidatas le han propuesto grabar videos en el sentido que indica el Lic. William Méndez Garita, no de proselitismo, sino de un llamado a la comunidad a actualizar y participar, a lo cual ella dijo que mientras el CU lo pueda hacer y no sea proselitismo, porque no pueden reproducirlo —para eso está el TEU—, estarían dispuestos en vista de que ya varios miembros del pleno lo solicitaron temprano.

Seguidamente cede la palabra al Sr. Fernán Orlich Rojas.

EL SR. FERNÁN ORLICH ROJAS manifiesta que se suma a las palabras de agradecimiento y de felicitación del Lic. William Méndez Garita a la Licda. María Auxiliadora Rojas Betancourt. Pregunta con respecto a las dificultades que han encontrado con la acreditación de personas estudiantiles, asambleas o padrón electoral, porque es un tema que les mencionan comúnmente de parte de escuelas o dentro del mismo movimiento estudiantil, por lo que solicita que les pueda aclarar, aunque ya mencionó cuáles podrían ser las razones, desea entender qué puede ser lo que está pasando ya sea con el TEU o con el Tribunal Electoral Estudiantil Universitario (TEEU), para comprender qué oportunidades de mejora tienen y en qué trabajar de ambos lados a fin de salvaguardarse en un futuro.

ARTÍCULO 14

La señora directora, Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, somete a consideración del plenario una ampliación del tiempo de la sesión hasta las trece horas.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS informa que, antes de darle la palabra a la Licda. María Auxiliadora Rojas Betancourt, se debe ampliar el tiempo de la sesión hasta las trece horas.

Seguidamente, somete a votación la ampliación del tiempo de la sesión, y se obtiene el siguiente resultado:

VOTAN A FAVOR: Dra. Ilka Treminio Sánchez, Sr. Fernán Orlich Rojas, Mag. Hugo Amores Vargas, M. Sc. Esperanza Tasies Castro, Lic. William Méndez Garita, Srta. Isela Chacón Navarro, Ph. D. Sergio Salazar Villanea, Dr. Keilor Rojas Jiménez, Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera y Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas.

TOTAL: Diez votos.

EN CONTRA: Ninguno.

Por lo tanto, el Consejo Universitario ACUERDA ampliar el tiempo de la sesión hasta las trece horas.

ARTÍCULO 15

El Consejo Universitario discute acerca de la presentación de la Licda. María Auxiliadora Rojas Betancourt, presidenta del Tribunal Electoral Universitario, quien se referirá al desarrollo del proceso electoral institucional en curso.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS cede la palabra a la Dra. Ilka Treminio Sánchez.

LA DRA. ILKA TREMINIO SÁNCHEZ agradece a la Licda. María Auxiliadora Rojas Betancourt por la posibilidad de contar con las perspectivas que tiene del proceso electoral, lo positivo y las necesidades para cumplir con el proceso a cabalidad.

Señala que disiente de las palabras de la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas en el sentido de que un proceso electoral, como el proceso electoral nacional, deviene en la necesidad, como lo ha justificado la *Constitución Política de la República de Costa Rica* y el Código Electoral, de otorgarle la confianza y recursos necesarios al tribunal que ejerce un mecanismo de garantía, imparcialidad y reflexión de las autoridades. En el proceso se elige a una gran cantidad de personas, como la Licda. Rojas Betancourt lo ha señalado, particularmente porque intervienen en los procesos de las unidades académicas y, en esta ocasión, es casi la mitad del cuerpo colegiado, por lo que es fundamental que el TEU tenga los recursos materiales y simbólicos.

Personalmente, opina que resintió mucho (desconoce si los compañeros que fueron electos junto con ella lo comparten) que cuando resultaron electos no pudieran contar con el Aula Magna, con el espacio en que se dan y reciben los resultados; a pesar de ser el cuerpo colegiado de mayor importancia en la Universidad de Costa Rica, tuvieron que ir, en último momento, a un auditorio para recibir esa notificación y, además, no contaron con las transmisiones oficiales, sino que se hizo una transmisión desde el teléfono celular que prácticamente funcionaba con el fin de que sus padres lo vieran porque la transmisión no tenía la calidad oficial para que fuera comunicada a la comunidad nacional. Reitera, con toda sinceridad, que disiente de esa posición y cree que deben interponer sus buenos oficios.

Agrega que en el caso de Costa Rica es un hecho histórico que en 1949 se le otorgaran las potestades al TSE para que en su mando quedaran todos los cuerpos de seguridad nacional: la fuerza pública, policías de tránsito, por lo que en una iniciativa tan valiosa como la que tiene el TEU de que las personas eméritas puedan llegar a votar a las bibliotecas, se pregunta si van a contar con las condiciones para que los oficiales de tránsito puedan garantizar el parqueo de las personas que las llevan o a las propias personas eméritas que necesitan el parqueo; es decir, existe una serie de asuntos en los que el TEU necesita agilidad para moverse; si el TEU está amarrado —es decir, que depende de autoridades superiores para tomar decisiones en la inmediatez el día de las elecciones—, no van a garantizar una participación ese día y en eso es fundamental la participación.

Independientemente de los resultados electorales, el proceso electoral debe invitar y convocar a todas y cada una de las personas electoras a participar en las mejores condiciones posibles para conocer el resultado y que nadie diga que las condiciones no estaban, porque hay distintas tentativas, sospechas de trastocamiento del proceso electoral y esas garantías pasan debido a que la Administración y el CU acompañen el proceso.

Exterioriza que, de su parte, cuenta con todo el apoyo necesario.

EL DR. KEILOR ROJAS JIMÉNEZ piensa que es un proceso de alto interés institucional y eso va, sobre todo, por la dignidad del proceso y por lo que se está involucrando; le parece que deberían enviar un oficio a la Administración en el cual insten a que se otorguen los espacios respectivos que se solicitan y que

se indique que no lo están haciendo de última hora, sino con tiempo y que la cancelación ha sido por parte de la Administración.

Refiere a la Licda. María Auxiliadora Rojas Betancourt que le pueda informar a las personas candidatas lo que le comentó la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, que a inicios de año hay un proceso de inducción y capacitación sobre el quehacer del CU y que, por experiencia propia, se recomienda que no tomen vacaciones o que procuren estar presentes, que todos conozcan que esos días hay sesiones de inducción, que ya el CU tendrá que preparar diferentes actividades a fin de que lo consideren como un espacio al que deberían asistir.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS aprovecha el comentario del Dr. Keilor Rojas Jiménez para conversar sobre el asunto. Informa que las capacitaciones inician el 12 de enero de 2026 y se tiene programada la calendarización, pero se está esperando la elección para informarle a las personas electas y a las direcciones de las unidades para solicitarles que no disfruten vacaciones esos días porque trastoca el proceso que la Licda. Rojas Betancourt está señalando, el proceso de capacitación, ya que se hace más difícil la estancia dentro del Órgano Colegiado.

Comenta que se comunicó con el Dr. Carlos Araya Leandro, quien no conocía el asunto de las edificaciones; imagina que se contactará con la Licda. María Auxiliadora Rojas Betancourt y que se comunicará para conocer qué fue lo que sucedió.

Posteriormente, cede la palabra a la Licda. María Auxiliadora Rojas Betancourt.

LICDA. MARÍA AUXILIADORA ROJAS BETANCOURT: —Con respecto al comentario de la Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas, quisiera ser muy clara, como se los presenté en los documentos que se encuentran en el fólder. Nosotros hicimos la solicitud en el año 2024, nos dieron respuesta, nos aprobaron el espacio del Aula Magna y de la Sala de Prensa, en el 2025, a inicios, en enero, y estábamos completamente seguros con el espacio. ¿Qué es lo que sucede? La cercanía del Aula Magna con la Sala de Prensa permite tener todo el centro de trabajo del TEU cerca y, por ende, a las seis de la tarde en punto, le decimos a las personas de votación que cierren el sistema; y de una vez nos trasladamos a la par, pero no podemos estar tan largo, porque tenemos el espacio en el tribunal donde cabemos, apretaditos todos, pero cabemos y, como les dije, soy bibliotecóloga y estamos acostumbradas a trabajar “con las uñas”, los miembros del TEU también estamos acostumbrados a trabajar con lo que tenemos.

Desconozco si ustedes lo han visto, pero nosotros vamos con esas cajitas de madera que ahora por el tamaño del voto son enormes, entonces tenemos que llevar tres cajas y ahí vamos a pie porque no hay espacios dónde parquearse; estamos acostumbrados a trabajar con lo que tenemos, pero lo que a mí no me parece o por lo cual vengo a apelar al buen oficio de ustedes es que se nos quite, a último momento, el espacio que teníamos dispuesto. Eso es en lo que debo trabajar y por ello estoy buscándolos a ustedes como el máximo órgano, porque ya busqué en las oficinas donde se supone que aprueban estos permisos y no obtuve más que el 24 de octubre de 2025 propiamente, no puedo trabajar solo con esto.

En cuanto a la consulta del Sr. Fernán Orlich Rojas, como dice el propio reglamento, el movimiento estudiantil tiene autonomía como estudiantes (lo que conozco es una pincelada y me da miedo cometer un error en lo que pueda decir), hay muchas nóminas, las asociaciones no tienen un tribunal para ellos, entonces no nombran ni actualizan las nóminas, siguen ahí, viejísimas, y nos llamaron de algunas a decirnos que están personas que hace tres años habían salido de la Universidad, es decir, no había vínculo alguno, por ende, las cuentas van a salir inactivas; entonces, sí habría que llamar al TEEU a fin de valorar cuál sería el mecanismo que pueden accionar para actualizar dichas nóminas, aun así, la autonomía que tiene el estudiante genera mucha resistencia, porque algunos de los miembros del tribunal tienen que ser parte, como le dicen los estudiantes, “el grande”.

Sé que hay situaciones en las que no pueden hacer absolutamente nada y las escuelas tienen mucha resistencia, no conozco del todo, sería más bien un tema sobre el cual no debo opinar mucho, ustedes sabrán más que nosotros en el TEU.

En cuanto a lo indicado por la Dra. Ilka Treminio Sánchez, le agradezco su apoyo y espero que este Órgano Colegiado interponga sus buenos oficios. Con respecto a la inducción y capacitación, es un ejemplo muy vago que tengo de mi opinión, de mi experiencia en la Universidad, pero ¿qué es lo que sucede?, que esta capacitación se realiza para las personas electas y esas otras cuatro personas candidatas, porque tenemos dos por cada área, nunca tuvieron la oportunidad de estar aquí, entonces ahí es donde viene mi propuesta de traerlos ahorita que apenas son candidaturas para que tengan esa visión de lo que se pudo haber sentido estar en el Órgano Colegiado.

EL PH. D SERGIO SALAZAR VILLANEA agradece la Licda. María Auxiliadora Rojas Betancourt por asistir en un momento adecuado en el que todavía tienen un margen de maniobra para ver cómo pueden colaborar porque, sin duda, sucede igual a nivel nacional: la legitimidad de los puestos de autoridad en el ámbito nacional o en la Institución se basa en que no haya dudas sobre el proceso democrático que siguen.

Considera que, sin duda, tienen que ver cómo apoyan a fin de que cuenten con las condiciones para llevar a cabo el proceso con toda la legitimidad del caso. Respalda las palabras de la Dra. Ilka Treminio Sánchez, del Dr. Keilor Rojas Jiménez y del Lic. William Méndez Garita para que tengan todas las condiciones que el proceso necesite.

LA PH. D. ANA PATRICIA FUMERO VARGAS agradece enormemente a la Licda. Rojas Betancourt por el interés de explicar el estado en que se encuentra el proceso electoral institucional y, como bien dijo el Ph. D. Sergio Salazar Villanea, que sea a tiempo para tratar de enmendarlo.

Informa que ya empezó a hablar con la Rectoría para ver qué sucedió a fin de que se solucione el problema.

*****A las doce horas y cuarenta minutos, se retira la Licda. María Auxiliadora Rojas Betancourt.*****

A las doce horas y cuarenta minutos, se levanta la sesión

Ph. D. Ana Patricia Fumero Vargas
Directora
Consejo Universitario

Transcripción: Hazel Campos Quirós, 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>*