



UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA

71-2025
Año XLIX
17 de setiembre de 2025

ALCANCE A LA GACETA UNIVERSITARIA

ÓRGANO OFICIAL DE COMUNICACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

CONSEJO UNIVERSITARIO

EN CONSULTA

REGLAMENTO PARA LA GESTIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL UNIVERSITARIO.
Reforma al artículo 45.....2

REGLAMENTO DE RÉGIMEN ACADÉMICO Y SERVICIO DOCENTE. Propuesta de modificación a los
artículos 26 y 32A, inciso c)5

REFORMA REGLAMENTARIA APROBADA

REGLAMENTO GENERAL DEL SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO. Modificación del artículo 19.....8

Gaceta digital disponible en <https://www.cu.ucr.ac.cr>

Editado por la Unidad de Comunicación, CIST, Consejo Universitario
Ciudad Universitaria Rodrigo Facio Brenes

REGLAMENTO PARA LA GESTIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL UNIVERSITARIO. REFORMA AL ARTÍCULO 45

Acuerdo firme de la sesión n.º 6922, artículo 9, del 21 de agosto de 2025

El Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

1. El artículo 11 de la *Constitución Política de la República de Costa Rica* establece:

Artículo 11. Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad. Están obligados a cumplir los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella. Deben prestar juramento de observar y cumplir esta Constitución y las leyes. La acción para exigirles la responsabilidad penal por sus actos es pública. La Administración Pública en sentido amplio, estará sometida a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, con la consecuente responsabilidad personal para los funcionarios en el cumplimiento de sus deberes. La ley señalará los medios para que este control de resultados y rendición de cuentas opere como un sistema que cubra todas las instituciones públicas.

2. El artículo 27 de la *Ley Marco de Empleo Público* (Ley n.º 10.159) plantea que las universidades públicas establecerán las regulaciones sobre la evaluación del desempeño del personal universitario para cumplir con los artículos 84, 85 y 87 de la *Constitución Política de la República de Costa Rica*, el Plan Nacional de la Educación Superior Universitaria Estatal, así como el respeto a aquellos principios generales que resulten aplicables, de conformidad con su autonomía.

3. El artículo 30, inciso f), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* establece como funciones del Consejo Universitario:

Nombrar y remover:

- i. *Al contralor o a la contralora de la Universidad de Costa Rica.*
 - ii. *A los miembros del Tribunal Electoral Universitario, excepción hecha de la representación estudiantil.*
 - iii. *A la Comisión de Régimen Académico.*
 - iv. *A la Directiva de la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica.*
4. El Consejo Universitario aprobó el *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, cuyo artículo 2 estableció que, de conformidad con el principio de rendición de cuentas y evaluación de resultados constitucional, la autonomía universitaria y

normas afines aplicables, todo el personal universitario, independientemente de la jornada laboral, sea que ocupe una plaza docente, administrativa o un cargo de dirección académica o autoridad superior, será evaluado por su desempeño laboral, a excepción de quienes ejercen los cargos mencionados en los artículos 15, inciso a), y 24, incisos b), c) y e), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* (sesión n.º 6766, artículo 1, punto 5, del 11 de diciembre de 2023).

5. El artículo 45 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, sobre la evaluación del rendimiento de los cargos nombrados por el Consejo Universitario, definió que serían calificados por una comisión evaluadora constituida para ese propósito y que se debían definir y comunicar, en coordinación con los órganos técnicos institucionales, las dimensiones, los factores de desempeño, los factores de ponderación, la modalidad y los instrumentos, así como los procedimientos que permitan una evaluación objetiva, razonada, acorde con la naturaleza del cargo, igualdad de trato y resguardo su independencia funcional y de criterio.
6. En apego a las regulaciones del artículo 45 citado, el Consejo Universitario conformó una Comisión Especial encargada de definir la estructura de evaluación del desempeño laboral y evaluar a quienes ejercen los cargos de persona contralora y de miembro del Tribunal Electoral Universitario, de la Comisión de Régimen Académico, y de la Junta Directiva de la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica (sesión n.º 6837, artículo 5, del 19 de setiembre de 2024).
7. En razón de las competencias asignadas al Consejo Universitario, así como a la naturaleza de los órganos y su independencia funcional para el cumplimiento de sus actividades institucionales, la Comisión Especial consultó la razonabilidad legal de lo establecido en el artículo 45 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*. Sobre el particular, la Oficina Jurídica señaló:

(...) las evaluaciones del desempeño son aplicables, únicamente, con respecto a las funciones propias e inherentes al contrato de trabajo. En otras palabras, la evaluación del desempeño mide el cumplimiento de metas a cargo de la persona evaluada.

En este contexto, los cargos referidos en su consulta, con excepción de la persona contralora, son nombramientos o designaciones que se realizan de forma temporal para desempeñar funciones en otros órganos distintos a donde la persona funcionaria desempeña las funciones inherentes a su contrato de trabajo. Además, por la naturaleza y las funciones establecidas a nivel normativo para estos órganos, el Consejo no tiene mayor injerencia o supervisión sobre las labores realizadas por estos órganos y las funciones desempeñadas por las personas nombradas en estos cargos.

Esta Oficina si considera que existirían razones suficientes para exceptuarlas de la evaluación del desempeño en los términos establecidos en el reglamento, ya que no coincide con la naturaleza y funciones establecidas para estos órganos en la normativa universitaria. No obstante, corresponde al Consejo Universitario valorar estos factores y determinar si efectivamente es oportuno y necesario excluir a estas personas de la evaluación del desempeño establecida en el RGDL y realizar la reforma correspondiente. Sobre este aspecto, no debe perderse de vista que el fundamento de la implementación de un sistema de gestión del desempeño es el deber de rendición de cuentas al cual está sujeta la Administración Pública, con la consecuente responsabilidad para los funcionarios públicos de cumplir con los deberes atribuidos en virtud de su cargo.

En consecuencia, en caso de excluirse estos cargos de la evaluación del desempeño establecido en el RGDL, esto no implicaría que, no es que no deban rendir cuentas de las labores realizadas, por lo que se deberá establecer la forma en que cumplirán con este propósito (...) (Dictamen OJ-38-2025, del 7 de marzo de 2025) [énfasis añadido].

8. La asesoría jurídica institucional analizó la situación de quienes integran la Comisión Instructora Institucional e indicó que (...) *a pesar de que estos son nombrados por el Consejo Universitario, si se quisiera evaluar a estas personas funcionarias en los términos establecidos en el artículo 45 citado, esta Asesoría considera que se debe realizar la reforma reglamentaria correspondiente e incluirlos en la norma*, por cuanto no forman parte de los nombramientos referidos en el artículo 30, inciso f), del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica (Dictamen OJ-38-2025, del 7 de marzo de 2025).
9. La rendición de cuentas a los órganos superiores por parte de la Comisión de Régimen Académico, la Junta Directiva de la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica, la Comisión Instructora Institucional y la Oficina de Contraloría Universitaria está estipulada en los respectivos reglamentos universitarios,

a saber, artículo 8, inciso j), del Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente; artículo 25 del Reglamento de la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica; artículo 22, inciso l), del Reglamento del régimen disciplinario del personal académico; artículo 9, inciso b), del Reglamento organizativo de la Oficina de Contraloría Universitaria.

10. De acuerdo con el artículo 30, incisos a), f) y g), del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica, el Consejo Universitario actúa como autoridad superior jerárquica inmediata de la Oficina de Contraloría Universitaria, mientras que con el resto de los cargos que nombra ejerce una función fiscalizadora de su gestión universitaria.
11. La Comisión Especial consideró que, a excepción de la persona contralora, evaluar los puestos nombrados por el Consejo Universitario con las disposiciones y requerimientos exigidos por la gestión del desempeño laboral resulta improcedente técnicamente y recomendó modificar el artículo 45 del Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario, de manera que esos cargos continúen con la rendición de cuentas, como instrumento de supervisión y control de su quehacer institucional (Dictamen CE-3-2025, del 28 de julio de 2025).

ACUERDA

1. Acoger el criterio de la Comisión Especial sobre la improcedencia técnica de evaluar, conforme las disposiciones del Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario, los cargos de miembros del Tribunal Electoral Universitario, la Comisión de Régimen Académico, la Comisión Instructora Institucional y la Junta Directiva de la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo.
2. Archivar los encargos efectuados en la sesión n.º 6837, artículo 5, puntos 2 y 3, del 19 de setiembre de 2024, según los considerandos anteriores.
3. Publicar en consulta, a la comunidad universitaria, la reforma del artículo 45 del Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario, para que se lea de la siguiente manera:

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>Artículo 45. Competencia evaluadora sobre los cargos nombrados por el Consejo Universitario</p> <p>Las personas nombradas por el Consejo Universitario en los cargos estipulados en el artículo 30, inciso f), del <i>Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica</i> serán valoradas por una comisión evaluadora constituida para ese propósito. El Consejo Universitario definirá y comunicará, en coordinación con los órganos técnicos institucionales, las dimensiones, factores de desempeño, factores de ponderación, modalidad e instrumentos, así como los procedimientos que permitan una evaluación objetiva, razonada, acorde con la naturaleza del cargo, igualdad de trato y resguarde su independencia funcional y de criterio.</p> <p>La comisión evaluadora la conformarán tres personas miembros del órgano con al menos un año de ejercer el cargo, una de las cuales, cuando sea posible, será la persona directora correspondiente al periodo por evaluar. Esta comisión deberá aplicar lo dispuesto en este reglamento sobre el seguimiento, retroalimentación, evaluación y otros procesos relacionados con el desempeño de la persona nombrada.</p> <p>La comisión evaluará a cada una de las personas nombradas, comunicará el resultado e informará al plenario del Consejo Universitario, previo a remitir las calificaciones finales en firme a la vicerrectoría competente para el trámite de ponderación que corresponda.</p> <p>Las personas evaluadas disconformes con su calificación del desempeño laboral podrán recurrir la calificación final ante el Órgano Colegiado, de conformidad con el Título V, Capítulo III, del <i>Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica</i>. Resueltos los recursos administrativos, la persona directora del Consejo Universitario remitirá la calificación final en firme a la Vicerrectoría de Docencia y la comunicará a la unidad académica o instancia administrativa donde laboran las personas evaluadas para los trámites correspondientes de ponderación.</p> <p>En el caso de la persona contralora universitaria, debe observarse para los efectos del plan de trabajo, el diseño de las dimensiones, factores de desempeño e instrumentos, así como las acciones derivadas de la evaluación, lo dispuesto en la <i>Ley general de control interno</i>, el <i>Reglamento organizativo de la Oficina de Contraloría Universitaria</i>, la <i>Ley Orgánica de la Contraloría General de la República</i> y los <i>Lineamientos sobre gestiones que involucran a la auditoría interna presentadas ante la Contraloría General de la República</i>.</p>	<p>Artículo 45. Competencia evaluadora sobre los Cargos nombrados por el Consejo Universitario</p> <p>Las personas nombradas por el Consejo Universitario en los cargos estipulados en el artículo 30, inciso f), del <i>Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica</i> serán valoradas por una comisión evaluadora constituida para ese propósito. El Consejo Universitario definirá y comunicará, en coordinación con los órganos técnicos institucionales, las dimensiones, factores de desempeño, factores de ponderación, modalidad e instrumentos, así como los procedimientos que permitan una evaluación objetiva, razonada, acorde con la naturaleza del cargo, igualdad de trato y resguarde su independencia funcional y de criterio.</p> <p>La comisión evaluadora la conformarán tres personas miembros del órgano con al menos un año de ejercer el cargo, una de las cuales, cuando sea posible, será la persona directora correspondiente al periodo por evaluar. Esta comisión deberá aplicar lo dispuesto en este reglamento sobre el seguimiento, retroalimentación, evaluación y otros procesos relacionados con el desempeño de la persona nombrada.</p> <p>La comisión evaluará a cada una de las personas nombradas, comunicará el resultado e informará al plenario del Consejo Universitario, previo a remitir las calificaciones finales en firme a la vicerrectoría competente para el trámite de ponderación que corresponda.</p> <p>Las personas evaluadas disconformes con su calificación del desempeño laboral podrán recurrir la calificación final ante el Órgano Colegiado, de conformidad con el Título V, Capítulo III, del <i>Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica</i>. Resueltos los recursos administrativos, la persona directora del Consejo Universitario remitirá la calificación final en firme a la Vicerrectoría de Docencia y la comunicará a la unidad académica o instancia administrativa donde laboran las personas evaluadas para los trámites correspondientes de ponderación.</p> <p><u>Los cargos que nombra el Consejo Universitario, estipulados en el artículo 30, inciso f), del <i>Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica</i>, así como los referidos a la Comisión Instructora Institucional, no se considerarán para efectos de la gestión del desempeño laboral, por ejercerse a plazo definido, a tiempo parcial y constituir órganos colegiados con funciones independientes que efectúan, periódica y de forma pública, la rendición de cuentas sobre sus resultados y cumplimiento de funciones.</u></p> <p><u>La excepción anterior no aplicará para el caso de la persona contralora universitaria, quien será evaluada por la Dirección del Consejo Universitario, de acuerdo con los criterios utilizados para evaluar los puestos directivos administrativos y</u> debe observarse para los efectos del plan de trabajo, el diseño de las dimensiones, factores de desempeño e instrumentos, así como las acciones derivadas de la evaluación, lo dispuesto en la <i>Ley general de control interno</i>, el <i>Reglamento organizativo de la Oficina de Contraloría Universitaria</i>, la <i>Ley Orgánica de la Contraloría General de la República</i> y los <i>Lineamientos sobre gestiones que involucran a la auditoría interna presentadas ante la Contraloría General de la República</i>.</p>

ACUERDO FIRME.

REGLAMENTO DE RÉGIMEN ACADÉMICO Y SERVICIO DOCENTE

PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 26 Y 32A, INCISO C)

Acuerdo firme de la sesión n.º 6933, artículo 5, del 11 de setiembre de 2025

El Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

1. El *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, en su artículo 30, inciso k), establece que le corresponde al Consejo Universitario aprobar o promulgar los reglamentos generales para el funcionamiento de la Universidad de Costa Rica, después de transcurridos al menos 30 días hábiles de la publicación del proyecto en la (sic) *Gaceta Universitaria* (...).
2. En la sesión n.º 6881, artículo 6, del 6 de marzo de 2025, el Consejo Universitario deliberó acerca de la Propuesta de Miembros CU-5-2025, iniciativa que planteó una modificación a los artículos 26 y 32A, inciso c), del *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente*, cuya finalidad consiste en limitar el proceso de asimilación o el ingreso al Régimen a personas que hayan sido sancionadas por hostigamiento sexual, por un plazo de diez años desde que la sanción quedó en firme.
3. La Dirección del Consejo Universitario trasladó a la Comisión de Docencia y Posgrado, mediante el Pase CU-27-2025, del 11 de marzo de 2025, el análisis de la propuesta con el propósito de que emita el dictamen correspondiente.
4. La Oficina Jurídica, por medio del Dictamen OJ-135-2025, del 19 de junio de 2025, manifestó lo siguiente:

(...) *El concurso de antecedentes y la asimilación son los mecanismos para el ingreso al Régimen Académico de la Institución, por lo que compete a la propia Universidad de Costa Rica establecer los requisitos que deben satisfacer las personas aspirantes, de conformidad con los ideales de excelencia académica e igualdad de oportunidades.*

La Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia establece la obligación de mantener un registro con la información del personal universitario que haya sido sancionado por faltas de hostigamiento sexual, en el que debe mantenerse la información por un plazo de diez años, contados a partir de la firmeza de la respectiva sanción.

A partir de la existencia de dicho registro, de prosperar la propuesta de reforma reglamentaria bajo análisis, sería fácilmente constatable el cumplimiento del requisito referido a la existencia de sanciones por faltas de hostigamiento sexual del personal docente en los últimos diez años (...).
5. Las categorías docentes de la Universidad de Costa Rica están definidas en el artículo 176 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, numeral que las agrupa según su vinculación con el Régimen Académico. Por su parte, el artículo 179 del mismo Estatuto dicta que el detalle de

esas categorías estará regulado desde los reglamentos correspondientes:

ARTÍCULO 179.- *Los reglamentos correspondientes regularán en detalle las diversas categorías de docentes, y sus derechos, obligaciones, nombramientos, **ingresos al Régimen Académico**, régimen disciplinario, despidos y las actividades que les sean propias [énfasis añadido].*

6. El Régimen Académico es el sistema que organiza al personal docente en categorías con base en sus méritos académicos y en su experiencia universitaria¹. Los procesos de asimilación y el concurso para ingresar al Régimen Académico están regulados en los artículos 26, 31A al 37A del *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente*.
7. La Universidad de Costa Rica, como centro de pensamiento y reflexión crítica de la sociedad, tiene la responsabilidad de trabajar y generar acciones para erradicar cualquier forma de violencia que transgreda los derechos de las personas. La propuesta de modificación a los artículos 26 y 32A, inciso c), del *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente*, se alinea con el tipo de medidas que la Institución debe promover y es coherente con acuerdos que el Órgano Colegiado ha tomado sobre esta problemática².
8. Las Políticas Institucionales 2021-2025, en el eje VIII, "Igualdad e inclusividad" determinan que esta Casa de estudios superiores promoverá el desarrollo de un entorno académico y laboral, libre de toda forma de violencia y discriminación³; mientras que en el eje XI, "Bienestar y Vida Universitaria", se estableció que la Universidad de Costa Rica fortalecerá las acciones para prevenir, investigar y desalentar el hostigamiento sexual⁴.

Por su parte, las Políticas Institucionales 2026-2030 señalan, en el eje III, "Democratización y Equidad", que en la Institución *construimos una cultura de paz inclusiva basada en los valores y principios humanísticos con perspectiva de género que consideren la diversidad, el respeto de los derechos humanos y el reconocimiento de los saberes diversos*⁵.

1. Véase el artículo 1 del *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente*.
2. Sesión n.º 6158, artículo 2, del 13 de febrero de 2018; sesión n.º 6177, artículo 3, del 16 de abril de 2018; sesión extraordinaria n.º 6282, artículo 2, del 28 de mayo de 2019; sesión n.º 6316, artículo 4, del 24 de setiembre de 2019; sesión n.º 6489, artículo 8, del 13 de mayo de 2021; sesión n.º 6679, artículo 6, del 7 de marzo de 2023; sesión n.º 6693, artículo 5, del 27 de abril de 2023; y sesión n.º 6821, artículo 9, del 1.º de agosto de 2024.
3. Política 8.2.
4. Política 9.4.
5. Política 3.3.

9. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, de la cual Costa Rica es signataria, establece *la necesidad de erradicar cualquier forma de discriminación contra las mujeres y niñas como aspecto esencial para promover el crecimiento económico y el desarrollo sostenible*; esto, mediante el objetivo 5 denominado: "Equidad de género".
10. El *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra el hostigamiento sexual* tiene como objetivo prevenir, sancionar y erradicar el acoso u hostigamiento sexual en la Institución y establecer el procedimiento único para analizar y atender las denuncias en esa temática. Según el artículo 3 de ese cuerpo normativo, el hostigamiento sexual se define de la siguiente manera:
- (...) *Se entiende por hostigamiento sexual toda conducta de naturaleza sexual indeseada por quien la recibe, reiterada, o bien que, habiendo ocurrido una sola vez, provoque efectos perjudiciales en los siguientes aspectos:*
- condiciones materiales de trabajo,*
 - desempeño y cumplimiento laboral,*
 - condiciones materiales de estudio,*
 - desempeño y cumplimiento académico, y*
 - estado general de bienestar personal.*
11. El hostigamiento sexual constituye una grave vulneración a la dignidad humana, a la igualdad de género y al derecho de un entorno seguro y libre de violencia. El acoso sexual, como manifestación de violencia, atenta contra la dignidad humana y es reflejo de las relaciones de poder desiguales que se han establecido entre mujeres y hombres.
12. En el contexto de la función pública y en particular en la docencia, erradicar ese tipo de conductas adquiere una especial relevancia, en razón de que quienes ejercen la docencia representan a la Institución y son las personas encargadas de facilitar el proceso formativo al estudiantado.
13. Las denuncias formales, referenciales y reportes, así como los testimonios de violencia y acoso sexual difundidos por los medios de comunicación y las redes sociales, que involucran a personajes de la Universidad de Costa Rica, evidencian, tanto en su contenido como en las reacciones que generan, la necesidad de prevenir el ingreso al Régimen Académico de personas sancionadas por acoso sexual.
14. La Comisión Especial que analizó las inequidades que afrontan las mujeres en la academia enfatizó en la necesidad de implementar medidas a corto y mediano plazo en la Institución para eliminar el hostigamiento sexual como forma de violencia que afecta a la comunidad universitaria; y entre esas medidas recomendó incorporar en los procesos de selección y asimilación al Régimen Académico la consideración de sanciones disciplinarias⁶.
15. El artículo 192 de la *Constitución Política de la República de Costa Rica* establece la pertinencia de que las personas servidoras públicas sean nombradas con base en idoneidad comprobada, con el fin de garantizar la eficiencia en el servicio y la función. Ese principio constitucional ha sido contemplado en el *Reglamento del Régimen Académico y Servicio Docente* al establecer requisitos, criterios de valoración, calificación y medios de evaluación para comprobar la idoneidad académica y la conveniencia institucional de las personas candidatas para ingresar al Régimen Académico.
16. La consideración de sanciones como parte de los requisitos de idoneidad, ha sido discutida por la Sala Constitucional, en la Resolución n.º 00267-2012, del 11 de enero de 2012, en la cual se señaló lo siguiente:
- (...) *Los funcionarios públicos son depositarios de la confianza del Estado-patrono y de los usuarios del servicio, por lo que deben tener un comportamiento impecable, así como una conducta intachable. Por eso, tratándose de servidores públicos, independientemente de su naturaleza, función y categoría, la valoración de sus faltas debe hacerse en forma estricta y meticulosa, por estar de por medio el interés público ante el cual debe ceder el del trabajador (en cuanto a la mayor rigurosidad en la calificación de las faltas de los servidores públicos, véase entre otros los votos números 638 de las 10:30 horas del 26 de octubre del 2001; 234 de las 9:30 horas del 22 de mayo del 2002 de esta Sala).*
- (...) *Cuando se trata de personas que van a servir intereses públicos, es admisible que se endurezcan las exigencias y se exija el cumplimiento de un determinado bagaje de deberes éticos y morales, por lo que resulta correcto fijar como parte de las condiciones para el ejercicio del cargo la ausencia de cuestionamientos ya sea penales o disciplinarios, que puedan incidir directamente en la ética y moralidad que todo funcionario debe acreditar (...).*
17. La Comisión de Docencia y Posgrado coincide en la importancia de establecer un plazo de inhabilitación de diez años para el acceso al Régimen Académico en casos de sanción en firme por hostigamiento sexual, con el propósito de disponer de una medida orientada a fortalecer la ética institucional, proteger los derechos fundamentales de las personas y reafirmar a la Universidad de Costa Rica como un espacio seguro y libre de violencia. Asimismo, se considera que el plazo establecido responde a la necesidad de generar incentivos claros para la prevención de conductas lesivas en el ámbito institucional.

6. Dictamen CE-5-2024 analizado por el Consejo Universitario en la sesión n.º 6821, artículo 9, del 1.º de agosto de 2024.

ACUERDA

Publicar en consulta, de conformidad con el artículo 30, inciso k), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, la siguiente propuesta de modificación a los artículos 26 y 32A, inciso c), del *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente*:

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>ARTÍCULO 26. Durante el segundo año de servicios el salario del profesor Invitado exbecario será el que corresponda a su categoría, para lo cual este debe solicitar a tiempo la calificación respectiva a la Comisión de Régimen Académico.</p> <p>Concluido el período de dos años, el profesor podrá asimilarse totalmente al Régimen Académico, con la categoría que le ha sido asignada, siempre y cuando dicha asimilación sea acordada por la Asamblea de Escuela, Facultad o Sede y confirmada por el Vicerrector de Docencia.</p>	<p>ARTÍCULO 26. Durante el segundo año de servicios el salario del profesor Invitado exbecario será el que corresponda a su categoría, para lo cual este debe solicitar a tiempo la calificación respectiva a la Comisión de Régimen Académico.</p> <p>Concluido el período de dos años, el profesor podrá asimilarse totalmente al Régimen Académico, con la categoría que le ha sido asignada, siempre y cuando dicha asimilación sea acordada por la Asamblea de Escuela, Facultad o Sede y confirmada por el <u>vicerrector o la vicerrectora</u> de Docencia, <u>y que la persona no haya sido sancionada en los últimos diez años por hostigamiento sexual.</u></p>
<p>ARTÍCULO 32A. Apertura del concurso</p> <p>(...)</p> <p>c) <u>Requisitos para concursar</u></p> <p>La Asamblea de la Unidad Académica decidirá los requisitos específicos, basándose en los lineamientos generales del concurso que establece este Reglamento. Asimismo, en razón de la información del profesorado universitario que posea la Institución, las unidades académicas podrán eximir a quienes participen de presentar directamente algunos de los requisitos definidos para el concurso, según se regula en el artículo 61 de este reglamento y el procedimiento que se establezca para tal fin. (...)</p>	<p>ARTÍCULO 32A. Apertura del concurso</p> <p>(...)</p> <p>c) <u>Requisitos para concursar</u></p> <p>La Asamblea de la Unidad Académica decidirá los requisitos específicos, basándose en los lineamientos generales del concurso que establece este Reglamento. <u>Serán elegibles solamente las personas que no hayan sido sancionadas por hostigamiento sexual en los diez años previos a la publicación del concurso.</u> Asimismo, en razón de la información del profesorado universitario que posea la Institución, las unidades académicas podrán eximir a quienes participen de presentar directamente algunos de los requisitos definidos para el concurso, según se regula en el artículo 61 de este reglamento y el procedimiento que se establezca para tal fin. (...)</p>

ACUERDO FIRME.

Nota del editor: Las observaciones a estas consultas deben hacerse mediante el siguiente enlace: <https://consultas.cu.ucr.ac.cr>

REGLAMENTO GENERAL DEL SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO

MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 19

Acuerdo firme de la sesión n.º 6934, artículo 7, del 16 de setiembre de 2025

Aprobar la modificación al último párrafo del artículo 19 del *Reglamento general del Sistema de Estudios de Posgrado*, para que se lea de la siguiente manera:

ARTÍCULO 19. Integración de la comisión del programa de posgrado

La comisión de cada programa de posgrado estará integrada por personal docente que participe activamente en el desarrollo del programa respectivo, ya sea impartiendo cursos, dirigiendo o asesorando trabajos finales de graduación.

Al menos dos terceras partes de quienes la conforman deberán pertenecer al Régimen Académico de la Universidad de Costa Rica, a excepción de aquellos programas de especialidades que por sus características sean autorizados a modificar dicha conformación, previo estudio por parte del Consejo del SEP. Estas comisiones y subcomisiones podrán integrar a personas designadas como eméritas que no estén recontratadas, siempre que estas no excedan el 25 % del total de personas integrantes que pertenecen al Régimen Académico.

Para ser miembro de la comisión, se deberá poseer el grado máximo ofrecido por el programa. En la propuesta de nombramiento de sus integrantes, la comisión deberá tomar en cuenta, además del grado académico, la calidad de la labor docente y de investigación de la persona candidata, así como otras cualidades académicas relevantes y la disponibilidad de tiempo para atender las obligaciones que impone este Reglamento a las personas miembro de la comisión del programa. El reglamento de cada programa estipulará el número de integrantes y el mecanismo de designación de estas personas, tanto para la comisión como para las subcomisiones, si las hubiere.

El nombramiento de las personas que integran la comisión será por un periodo de cuatro años, con la posibilidad de una renovación por un periodo igual. Las personas que integran la comisión serán excluidas si acumulan al menos tres ausencias consecutivas injustificadas a las reuniones, o en los casos de retiro voluntario.

Además, si una persona deja de laborar en la Institución, a excepción del profesorado emérito, o de participar activamente en el programa impartiendo cursos o

dirigiendo trabajos finales de graduación, será separada de su cargo por la comisión.

Las direcciones, tanto de las unidades base como de unidades de colaboración, serán parte de la comisión del programa de posgrado, con voz y voto, durante el periodo de su nombramiento. Cuando en el programa participen tres o más unidades académicas, la comisión decidirá, de forma motivada, cuáles de estas contarán para efectos de cuórum, lo cual, en ningún caso, podrá ser menor a dos unidades. La participación de las unidades será rotativa, por periodos de cada dos años y siguiendo un orden alfabético. El Consejo del SEP ratificará los acuerdos de integración de las comisiones, así como la inclusión o exclusión de esas unidades académicas.

ACUERDO FIRME.