

# UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA CONSEJO UNIVERSITARIO

---

21 de noviembre del 2024

## SESIÓN ORDINARIA VIRTUAL DEL CONSEJO UNIVERSITARIO

### ACTA No. 3050-2024

**PRESENTES:** Rodrigo Arias Camacho, quien preside la sesión  
Ana Catalina Montenegro Granados  
Katya Calderón Herrera  
Greivin Solís Zárate  
Anabelle Castillo López  
Vladimir de la Cruz de Lemos  
José María Villalta Flores-Estrada  
María Ortega Zamora, presidenta de la FEUNED

#### INVITADOS

**PERMANENTES:** Paula Piedra Vásquez, coordinadora general  
Secretaría del Consejo Universitario  
Héctor Saballos Pomares, auditor interno a.i.  
Nancy Arias Mora, asesora jurídica Consejo Universitario

**AUSENTE:** Carlos Montoya Rodríguez, con justificación

**INVITADAS:** Rosibel Víquez Abarca, jefa del Centro de Investigación en  
Cultura y Desarrollo (CICDE)  
Zarely Sibaja Trejos, jefa del Instituto de Estudios de Género

Se inicia la sesión al ser las nueve horas y cinco minutos de modo virtual.

### I. APROBACIÓN DE LA AGENDA

**RODRIGO ARIAS:** Buenos días, damos inicio a la sesión ordinaria 3050-2024 del Consejo Universitario, de hoy jueves 21 de noviembre del 2024, con la presencia de todas las personas que conformamos actualmente el Consejo, excepto don Carlos Montoya que se encuentra de vacaciones, entonces, estaremos participando don Vladimir de la Cruz, don José María Villalta, doña Anabelle Castillo, don Greivin Solís, doña Katya Calderón, doña Catalina Montenegro, doña María Ortega en calidad de presidenta de la Federación de Estudiantes de la UNED y mi persona. Asimismo, como personas invitadas permanentes, don

Héctor Saballos, auditor interno de la UNED y doña Nancy Arias, asesora jurídica del Consejo Universitario.

Se hizo llegar una agenda de acuerdo con la estructura que tiene la agenda del Consejo establecida en el reglamento correspondiente, en la cual se contempla la aprobación del acta de la semana anterior, tenemos la juramentación de dos jefaturas nombradas la semana pasada por parte del Consejo Universitario, doña Rosibel Víquez en el CICDE y doña Zarely Sibaja en el Instituto de Estudios de Género.

No tenemos ningún caso pendiente en resolución de recursos y denuncias y luego tenemos los proyectos de ley en los cuales hay una propuesta que se le había pedido a doña Nancy para agilizar el trámite de los proyectos de ley consultados a la universidad, hay tres propuestas que tenemos que discutir y ver si llegamos a un acuerdo de parte del Consejo Universitario.

Luego tenemos la correspondencia que ha llegado y la que estaba pendiente, más los criterios de proyectos de ley, algunos que se calificaron ahora por doña Nancy como más urgentes porque están en agenda legislativa, recordemos que estamos en periodos de sesiones extraordinarias en la Asamblea en la cual el gobierno es el que plantea los temas a discutir, entonces doña Nancy analizo de todos los que están en consulta cuáles están considerados dentro de la convocatoria que hizo el Poder Ejecutivo en la Asamblea Legislativa y dentro de esos, unos se vieron como urgentes, espero que podamos tramitar alguno hoy.

Luego tenemos los dictámenes de las comisiones tanto especiales como permanentes del Consejo Universitario, y el capítulo de informes al final de la sesión.

También se están introduciendo algunos puntos que se incorporaron para la sesión de este día, por inclusión estaríamos viendo los siguientes temas:

**“INCLUIR LA SIGUIENTE CORRESPONDENCIA:**

1. Oficio CR-2024-1971 del Consejo de Rectoría, referente a solicitud de enajenación de activos para ser donados a 16 instituciones. REF: CU-1194-2024
2. Oficio C.E. 122-2024 del Consejo Editorial, referente a solicitud para que se declare de interés institucional la Feria Internacional del Libro de Guanajuato 2025. REF: CU-1200-2024

**INCLUIR LOS SIGUIENTES DICTÁMENES DE COMISIONES:**

1. Dictamen de la Comisión de Asuntos Jurídicos, referente a envío de acuerdos a la Comisión Mixta que están vinculados con el tema de Carrera Universitaria. CU.CAJ-2024-104

2. Dictamen de la Comisión de Asuntos Jurídicos, referente a solicitud de prórroga. CU.CAJ-2024-106”

Estas son las inclusiones. ¿Alguna observación adicional para la sesión de hoy? Si no hay, les solicito que aprobemos la agenda de hoy con las inclusiones indicadas.

Se aprueba la siguiente agenda:

- I. APROBACIÓN DE LA AGENDA**
- II. APROBACIÓN DEL ACTA 3049-2024**
- III. JURAMENTACIÓN ROSIBEL VÍQUEZ ABARCA EN LA JEFATURA DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN CULTURA Y DESARROLLO (CICDE) 09:00 a.m.**
- IV. JURAMENTACIÓN ZARELLY SIBAJA TREJOS EN LA JEFATURA DEL INSTITUTO DE ESTUDIOS DE GÉNERO (IEG) 09:40 a.m.**
- V. CORRESPONDENCIA**
  - A. Propuesta de acuerdos de correspondencia. REF. CU-1189-2024**
    1. Oficio CR-2024-1971 del Consejo de Rectoría, referente a solicitud de enajenación de activos para ser donados a 16 instituciones. REF: CU-1194-2024
    2. Oficio C.E. 122-2024 del Consejo Editorial, referente a solicitud para que se declare de interés institucional la Feria Internacional del Libro de Guanajuato 2025. REF: CU-1200-2024
    3. Dictamen de la Comisión de Asuntos Jurídicos, referente a envío de acuerdos a la Comisión Mixta que están vinculados con el tema de Carrera Universitaria. CU.CAJ-2024-104
    4. Dictamen de la Comisión de Asuntos Jurídicos, referente a solicitud de prórroga. CU.CAJ-2024-106
    5. Oficio AJCU-2024-122 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, referente a propuestas para tramitación de los proyectos de ley que entran a consulta a la Universidad. REF: CU-1187- 2024
    6. Oficio OJ.2023-550 de la Oficina Jurídica, referente a criterio jurídico en relación con los recursos que la Universidad le ha trasladado a la ASEUNED, como reserva de cesantía. REF: CU-910-2023

7. Oficio SCU-2024-096 de la Secretaría del Consejo Universitario, referente a informe sobre análisis de la herramienta gratuita para votaciones secretas del Consejo Universitario. REF: CU-426-2024
8. Oficio C.E. 035-2024 del Consejo Editorial, referente a preocupación por el tiempo que tardan en solucionarse los distintos trámites ante la Oficina de Recursos Humanos. REF: CU-449-2024
9. Oficio CR-2024-1904 del Consejo de Rectoría, referente a solicitud para modificar el enlace del sitio oficial para la publicación de la normativa vigente UNED. REF: CU-1152-2024
10. Oficio CCP-1394-2024 de la Comisión de Carrera Profesional, referente a solicitud de nombramiento de la señora Elizarda Vargas Morúa como persona catedrática. REF: CU-1183-2024

**B. Criterios sobre proyectos de ley urgentes (se encuentran en la agenda de la Asamblea Legislativa).**

1. Criterio AJCU-2024-075 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, referente al Proyecto de ley No 24.290 ESTABLECIMIENTO DE JORNADAS LABORALES EXCEPCIONALES PARA CASOS DETERMINADOS QUE SEAN EXCEPCIONALES Y MUY CALIFICADOS. REF: CU-823-2024
2. Criterio AJCU-2024-034 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, referente al proyecto de ley No. 24.038 LEY DE INCENTIVO DEL USO DE LOS LABORATORIOS REMOTOS DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN EN COSTA RICA. REF: CU-282-2024
3. Criterio AJCU-2024-054 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, referente a proyecto de ley No. 24.099 REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 67 Y 77 DE LA LEY GENERAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA. REF: CU-563-2024

**C. Criterios sobre proyectos de ley.**

1. Criterio AJCU-2023-121 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, referente al Proyecto de Ley No. **23.606** LEY PARA IMPULSAR LA PRODUCCIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD NACIONAL (FUSIÓN DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA CON EL SECTOR DE ENERGÍA DE MINAE Y PYMES DE MEIC EN EL MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN. REF: CU-787-2023

2. Criterio AJCU-2023-122 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, referente al Proyecto de ley No. **23.474** REFORMA AL ARTÍCULO 82 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N° 2 DEL 27 DE AGOSTO DE 1943 Y SUS REFORMAS.LEY PARA GARANTIZAR EL PAGO DE LOS DERECHOS LABORALES EN LOS DESPIDOS INJUSTIFICADOS. REF: CU-792-2023
3. Criterios AJCU-2021-090 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, ORH.2021.0577 de la Oficina de Recursos Humanos y OPRE-437-2021 de la Oficina de Presupuesto, referentes al Proyecto de Ley No. **22.360** REFORMA AL ARTÍCULO 54 DEL TÍTULO III, DE LA LEY DE FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS N°9635, DEL 03 DE DICIEMBRE DE 2018 Y SUS REFORMAS. REF. CU-681, 695 y 730-2021
4. Criterios AJCU-2022-048 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades, y DIREXTU.018-2022 de la Dirección de Extensión Universitaria, referente al Proyecto de Ley No. **22.452** CREACIÓN DEL MUSEO DE LA DEMOCRACIA. REF. CU-261-2022
5. Criterios AJCU-2022-049 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, y del Programa de Promoción Cultural de la Dirección de Extensión Universitaria, referentes al Proyecto de Ley No. **22.853** LEY DE FOMENTO A LA INDUSTRIA FÍLMICA Y AUDIOVISUAL COSTARRICENSE. REF. CU-344-2022
6. Criterios AJCU-2023-021 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, del Centro de Investigación en Cultura y Desarrollo (CICDE), y del Observatorio de Comercio Exterior, referentes al Proyecto de ley No. **22.855** LEY DE DEFENSA COMERCIAL. REF. CU-100-2022, 152, 153 Y 154-2023
7. Criterios AJCU-2023-029 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, y I.E.G.-034-2022 del Instituto de Estudios de Género, referente al Proyecto de Ley No. **22.891** APROBACIÓN DE LA CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN E INTOLERANCIA. REF. CU-776-2022, 163 y 164-2023.
8. Criterio AJCU-2023-167 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, sobre el Proyecto de Ley No. 23.443 LEY PARA FORTALECER LOS MECANISMOS DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA EN LA POLITICA MEDIANTE UNA REFORMA Y ADICION A LA LEY N.º 10.235 DE 17 DE MAYO DE 2022. REF: CU-1049-2023
9. Criterio AJCU-2023-182 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, sobre el Proyecto de Ley No. 23.817 LEY QUE GARANTIZA LA EFECTIVA RENDICIÓN DE CUENTAS DE LAS AUTORIDADES MUNICIPALES. REF: CU-1088-2023

10. Criterio AJCU-2023-115 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario referente a Proyecto de ley No. 23.126 REFORMA DEL INCISO D) DEL ARTÍCULO 11 DE LA LEY DE FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS, LEY N° 9635 DEL 3 DE DICIEMBRE DEL 2018. LEY PARA PROTEGER Y ESTIMULAR LA INVERSIÓN PÚBLICA REF. CU-652-2023
11. Criterio AJCU-2023-206 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario referente a Proyecto de Ley No. 23.887 REFORMA A LA LEY DE LA ADMINISTRACIÓN FINANCIERA DE LA REPÚBLICA Y PRESUPUESTOS PÚBLICOS PARA FORTALECER EL CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE ANUALIDAD PRESUPUESTARIA. REF. CU-1211-2023
12. Criterio ACJU-2024-032 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, referente a proyecto de ley No. 22.598 LEY QUE PROMUEVE LA PARTICIPACIÓN DE PARTIDOS POLÍTICOS QUE CUMPLAN CON LAS OBLIGACIONES A FAVOR DEL ESTADO. REF: CU-324-2024
13. Criterio ACJU-2024-101 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, referente a Proyecto de ley No. 24.015 FORTALECIMIENTO SALUD PUBLICA. REF: CU-1022-2024
14. Criterio ACJU-2024-102 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, referente a Proyecto de ley No. 23.983 LEY DE INTERPRETACIÓN AUTÉNTICA SOBRE LA VALIDEZ DEL NOTARIADO INSTITUCIONAL. REF: CU-1027-2024
15. Criterio ACJU-2024-104 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, referente a Proyecto de ley No. 24.241 LEY PARA GARANTIZAR LA TRANSPARENCIA EN LA ELECCIÓN DE LA PRESIDENCIA DEL CONCEJO MUNICIPAL REF: CU-1039-2024
16. Criterio ACJU-2024-105 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, referente a Proyecto de ley No. 24.166 LEY PARA PROTEGER LA INVERSIÓN EN POLÍTICAS PÚBLICAS SOBRE LOS DERECHOS DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA. REF: CU-1046-2024
17. Criterio ACJU-2024-106 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, referente a Proyecto de ley No. 24.457 LEY PARA ERRADICAR LA NARCOCULTURA EN LA SOCIEDAD COSTARRICENSE. REF: CU-1060-2024
18. Criterio ACJU-2024-107 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, referente a Proyecto de ley No. 24.475 LEY PARA DECLARAR COMO PRIORIDAD SANITARIA Y PREVENIR, MITIGAR Y CONTENER LA ENFERMEDAD CONOCIDA COMO HUANGLONGBING (HLB) DE LOS

CÍTRICOS, EN TODO EL TERRITORIO COSTARRICENSE. REF: CU-1080-2024

19. Criterio AJCU-2024-111 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, referente a Proyecto de ley No. 24.381 LEY PARA EL DESARROLLO, PROMOCIÓN Y FOMENTO DE LA ACTIVIDAD LIBRE DE DEFORESTACIÓN Y DEFORESTACIÓN EVITADA. REF: CU-1086-2024
20. Oficio AJCU-2024-112 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, referente al Proyecto de Ley No. 24.393 LEY PARA LA PROMOCIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES DE CALIDAD EN LOS LABORATORIOS. REF.CU-1115-2024

## **VI. INFORMES DEL RECTOR Y DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO UNIVERSITARIO.**

1. Informe del señor Rodrigo Arias Camacho, rector, en relación a la entrega anual de libros el día de hoy en el Paraninfo Daniel Oduber, a las 6 pm.
2. Informe del señor Rodrigo Arias Camacho, rector, referente a la campaña “UNED Solidaria” que se impulsa desde el Consejo de Rectoría, para recoger víveres y otros, para las personas afectadas por las lluvias de las últimas semanas.

## **VII. CONOCIMIENTO Y RESOLUCIÓN DE RECURSOS Y DENUNCIA**

No hay por el momento

## **VIII. CONOCIMIENTO DE PROYECTOS DE LEY INGRESADOS EN CONSULTA**

1. Oficio AJCU-2024-120 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, referente a proyectos de ley nuevos en consulta al 11 de noviembre de 2024. REF: CU-1168- 2024

## **IX. DICTÁMENES DE COMISIONES PERMANENTES Y COMISIONES ESPECIALES**

### **1. DICTAMENES DE COMISIONES PARA ANALIZAR EN CONJUNTO**

- a. Propuesta de modificación de la Política para fomentar la permanencia de las personas estudiantes de la UNED, aprobada por el Consejo Universitario en sesión 2927-2022, Art. IV-A, inciso 17) celebrada el 1 de setiembre del 2022. CU.CPDOyA-2023-022 (verlo con prioridad, posibilidad de trasladarlo a CPDEySU)

- b. Análisis del estudio sobre evaluación de la pertinencia de los servicios universitarios dirigidos a las personas graduadas de la UNED. CU.CPDEySU-2024-006

## **2. COMISIONES ESPECIALES Y SUBCOMISIONES**

- a. Dictamen de la Comisión Ad Hoc encargada de analizar la propuesta de Reglamento del Comité Ético Científico de la UNED. SCU-2024-148 (se solicita invitar a doña Laura Vargas cuando se analice este tema)

## **3. COMISIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS**

- a. Propuesta de modificación Reglamento Electoral de la UNED y adición al nuevo capítulo de “Referéndum en la Universidad Estatal a Distancia”. CU.CAJ-2019-122
- b. Propuesta de “Reglamento para normar las ausencias temporales del rector”. Además, dictamen de minoría presentado por el señor Álvaro García, referente a dicho reglamento. CU.CAJ-2020-060 y 061
- c. Propuesta de “Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral en la Universidad Estatal a Distancia” CU.CAJ-2022-001
- d. Solicitud a la Administración para la prevención de acoso laboral por instancias externas vinculadas de manera contractual con la Universidad. CU.CAJ-2022-002
- e. Propuesta de modificación de algunos artículos del Reglamento de Gestión Académica. CU.CAJ-2022-063
- f. Solicitud de autorización para iniciar procedimiento de modificación del artículo 49, punto 3, del Estatuto de Personal y el artículo 1 del Reglamento al artículo 49, punto 3) del Estatuto de Personal. CU.CAJ-2023-013
- g. Propuesta de reforma integral del Reglamento de Concursos para la Selección de Personal de la UNED. CU.CAJ-2023-060.
- h. Propuesta de modificación del artículo 87 del Estatuto de Personal. CU.CAJ-2023-0113
- i. Propuesta de modificación del artículo 13 del Reglamento Fondos de Trabajo o Cajas Chicas de la UNED. CU.CAJ-2024-019

- j. Sobre envío de acuerdos a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo. CU.CAJ-2024-065
- k. Propuesta del “Reglamento Uso Equipo Cómputo e internet”. CU.CAJ-2024-078
- l. Solicitud para aplicar sanciones más rigurosas a las faltas cometidas por los funcionarios de la UNED, particularmente en los casos que guardan relación con el “Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Universidad Estatal a Distancia”. CU.CAJ-2024-097

#### **4. COMISIÓN DE POLÍTICAS DE DESARROLLO ACADÉMICO**

No hay

#### **5. COMISIÓN PLAN PRESUPUESTO**

- a. Excitativa a la Administración de valorar lo solicitado por el PROLAB en la reunión que se realizó el 05 de agosto, 2022 a las 2:00 p.m. en las instalaciones del PROLAB en la Sede de San José. CU.CPP-2023-011

#### **6. COMISIÓN DE POLÍTICAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRATIVO**

- a. Estudio técnico realizado por el Centro de Planificación y Programación Institucional, para la creación de la Oficina de Gestión e Investigación en Laboratorios (OGILAB). CU.CPDOyA-2022-070
- b. Informe técnico sobre las comisiones institucionales y su vinculación con el Manual Organizacional, elaborado por el CPPI. CU.CPDOyA-2023-001
- c. Solicitud de prórroga. CU. CPDOyA-2024-091

#### **7. COMISIÓN DE POLÍTICAS DE DESARROLLO ESTUDIANTIL Y SEDES UNIVERSITARIAS**

No hay

\*\*\*

## **II. APROBACIÓN DEL ACTA 3049-2024**

RODRIGO ARIAS: Tenemos el acta de la sesión anterior. ¿Alguna observación al respecto al acta 3049-2024? Si no hay, entonces someto a votación la aprobación del acta de la semana pasada. Queda aprobada.

[Se aprueba el acta 3049-2024 con modificaciones de forma]

### **III. JURAMENTACIÓN DE LA SEÑORA ROSIBEL VÍQUEZ ABARCA EN LA JEFATURA DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN CULTURA Y DESARROLLO (CICDE).**

RODRIGO ARIAS: Tenemos la juramentación de la señora Rosibel Víquez como jefa del Centro de Investigación en Cultura y Desarrollo, le damos la entrada para conversar un momento con ella.

[Al ser las 9:09 am, la señora Rosibel Víquez Abarca, ingresa a la sesión virtual del Consejo Universitario, para ser juramentada como jefa del Centro de Investigación en Cultura y Desarrollo]

RODRIGO ARIAS: Buenos días doña Rosibel.

ROSIBEL VÍQUEZ: Buenos días, mucho gusto.

RODRIGO ARIAS: Muchas felicidades por el nombramiento doña Rosibel, en la jefatura del CICDE, que fue aprobada por el Consejo Universitario y hoy la convocamos para la juramentación correspondiente, para que inicie formalmente este periodo, puesto que usted había sido nombrada interinamente mientras se hacía el proceso correspondiente, que terminó con su nombramiento la semana anterior en la sesión del Consejo Universitario.

En primer lugar, vamos a proceder con la juramentación, que es con base en el juramento constitucional, y procedo de seguido. Luego tendremos oportunidad de conversar un ratito.

Dice así: “¿Juráis a Dios y prometéis a la Patria y a la universidad, observar y defender la Constitución Política, las leyes de la República y el Estatuto Orgánico de la UNED y cumplir fielmente los deberes de vuestro destino?”

ROSIBEL VÍQUEZ: Sí juro.

RODRIGO ARIAS: “Si así lo hicieras, Dios os ayude, sino Él, la Patria y la universidad os lo demanden”

Queda debidamente juramentada como jefatura del CICDE por los cuatro años que establece el Estatuto Orgánico para esa dependencia de la institución, dependencia que no es extraña para usted, creo que en otra etapa había

trabajado en el CICDE y en otras áreas de la universidad y le deseamos los mejores resultados a título personal, y luego en el colectivo del CICDE y obviamente enmarcados dentro del quehacer de toda la institución, en épocas donde me parece que todo el ámbito de acción del CICDE es cada vez más relevante realmente para la humanidad, pero para nuestro país en el contexto en el que nos desenvolvemos.

El Consejo confía en su dirección para que todos esos objetivos puedan cumplirse plenamente en estos próximos años.

Le damos la palabra a las personas del Consejo que quieran referirse.

CATALINA MONTENEGRO: Primero decir que estoy muy contenta y creo que es un lujo para el CICDE contar con doña Rosibel como directora, no solo por su experiencia como investigadora previa, como vicerrectora de Investigación, sino porque en este proceso de interinazgo también ha hecho un montón de procesos que eran necesarios en el CICDE, de planificación, de encuentro del equipo y por otro lado, la celebración del aniversario que tanto el Instituto de Género como el CICDE cumplen 15 años, una razón para sentirnos super orgullosos y orgullosas en la UNED, porque el CICDE es una instancia de investigación que ha roto muchos paradigmas.

Yo siempre les decía a lo largo del tiempo, que eran como un avión que le había tocado volar muy alto y lo habían hecho a su manera, con investigación innovadora, con diferentes perspectivas de abordaje, con metodologías diferentes, incluso, con figuras de investigadores comunitarios, o sea, es un centro de investigación donde se da muchísima innovación en las ciencias sociales y yo siempre me siento orgullosa y contenta que sea doña Rosibel, porque es una persona que el equipo conoce, una persona que el equipo le tiene confianza y creo que el CICDE tiene mucho más por hacer, especialmente en el tema de vinculación entre universidades, especialmente el tema de divulgación de saberes, se ha hecho muchísimo y de verdad estoy ansiosa por saber qué es lo que viene en los próximos años.

Desearle lo mejor a doña Rosibel, sabe que cuenta con nosotros, nos apoyamos mucho en el CICDE también para criterios, proyectos de ley aquí en el Consejo y también para colocar temas antes de que sean evidentes para la comunidad nacional en la agenda de la universidad.

Así que creo que vienen buenos tiempos, eso me alegra porque no todo está positivo en este momento histórico, creo que una forma de transformar el mundo es tener una perspectiva y un abordaje que también sea transformador y esperanzador desde la investigación, reconociendo otras poblaciones, cosas que suceden, milagros sociales que van ocurriendo y también problematizando las situaciones tanto nacionales, como regionales, el CICDE lo está haciendo muy

bien y ha hecho grandes aportes a nuestro país, eso es lo que don Rodrigo llama valor público, mucha suerte doña Rosibel y gracias por asumir el reto.

RODRIGO ARIAS: Muchas gracias doña Catalina por sus palabras, efectivamente doña Rosibel tiene experiencia en muchos campos dentro de la universidad, como investigadora y como docente también, como persona que ha estado vinculada directamente con los territorios en algunas de sus etapas en la institución, y también en la gestión de alto nivel desde la vicerrectoría y ahora nombrada en el CICDE.

ROSIBEL VÍQUEZ: Buenos días don Rodrigo, señores y señoras del Consejo Universitario y personas invitadas permanentes, personas del equipo de gestión, muchas gracias, comunidades UNED que nos acompañan. Quiero agradecer a todo lo que nos permite estar aquí y un especial agradecimiento al colectivo CICDE por esta posibilidad.

Efectivamente, 15 años después de su creación, es un honor para mí dirigir el Centro, que también es mi casa como ustedes han dicho.

En esta nueva aventura, vamos a repensar, reflexionar y celebrar, me guiaré por los principios que dieron origen al Centro en conjunto con compañeras y compañeros y compañeres que han venido haciendo aportes muy significativos en el campo de la academia y en general, en la comunidad nacional.

Construiremos nuevas formas para nuestro quehacer, tenemos una gran ilusión en ese sentido, siempre inspirándonos en la razón de ser, en el compromiso político, en la responsabilidad de las ciencias sociales en este momento que son lo que nos inspira.

Así que nuevamente muchísimas gracias a todos y todas.

RODRIGO ARIAS: Muchas gracias doña Rosibel, de verdad son muchas las expectativas que la UNED siempre tuvo con el CICDE pero que ahora como usted dice, se potencian en el contexto en el que nos desenvolvemos internamente en el país y también a nivel global.

Confiamos plenamente en su capacidad, en su visión, en su dirección para que se materialicen los objetivos que justifican y seguirán justificando la existencia del CICDE con todo el equipo que trabaja ahí, de altísimo nivel y ahora con una dirección realmente de lujo para la institución. Muchísimas gracias.

ROSIBEL VÍQUEZ: Gracias a ustedes, que tengan una buena sesión. A la orden.

[Al ser las 9:18 am, la señora Rosibel Víquez Abarca, jefa del Centro de Investigación en Cultura y Desarrollo, se retira de la sesión virtual del Consejo Universitario]

#### **IV. JURAMENTACIÓN ZARELLY SIBAJA TREJOS EN LA JEFATURA DEL INSTITUTO DE ESTUDIOS DE GÉNERO (IEG).**

RODRIGO ARIAS: Creo que podemos llamar a doña Zarely de una vez.

[Al ser las 9:20 am, la señora Zarely Sibaja Trejos, ingresa a la sesión virtual del Consejo Universitario, para ser juramentada como jefa del Instituto de Estudios de Género]

RODRIGO ARIAS: Buenos días doña Zarely.

ZARELLY SIBAJA: Buenos días.

RODRIGO ARIAS: Felicidades en primer lugar por el nombramiento que tuvo lugar la semana pasada en la jefatura del Instituto de Estudios de Género, deseándole los mejores resultados para usted a nivel personal y para el Instituto en estos años que vienen, realmente, cada vez adquiere más importancia la visión de género incorporada dentro de la institución, pero también irradiada desde la institución en los diferentes contextos en los que se desenvuelve la universidad y llegando a todas las poblaciones y trascendiendo también nuestras fronteras con lo que haga dicho Instituto.

Vamos a empezar por la juramentación. Debe levantar la mano derecha y decir “Sí juro”. Voy a proceder, es el juramento constitucional que dice:

“¿Juráis a Dios y prometéis a la Patria, y a la universidad, observar y defender la Constitución Política, las leyes de la República y el Estatuto Orgánico de la UNED y cumplir fielmente los deberes de vuestro destino?”

ZARELLY SIBAJA: Sí juro.

RODRIGO ARIAS: “Si así lo hicieres, Dios os ayude, sino Él, la Patria y la universidad os lo demanden”

Queda debidamente juramentada doña Zarely como jefatura del Instituto de Estudios de Género a partir de hoy mismo, ya tiene que salir de la escuela y entrar al instituto y de nuevo reiterarle los mejores deseos y el compromiso de la Rectoría y diferentes autoridades para apoyarla en la gestión que esperamos pueda irse materializando con el equipo de trabajo en lo que la universidad y el país necesitan de este instituto.

¿Alguien del Consejo quiere hacer uso de la palabra?

ANABELLE CASTILLO: Yo no conozco a doña Zarely, pero leí las respuestas y las entrevistas y el gran trabajo que hicieron los compañeros del Consejo, y me pareció muy equilibrada, yo espero que sea un trabajo que ayude realmente a la

buena convivencia de toda la comunidad universitaria, que sea de muchísimo provecho, y le deseo lo mejor.

CATALINA MONTENEGRO: Doña Zarely, bienvenida, quiero compartirle varias cosas, primero reconocer el proceso que estamos haciendo en todo el tema de los reglamentos que tienen que ver con hostigamiento y acoso, la actualización de lo que sería una política.

En lo personal como consejal, creo que esta universidad necesita políticas de inclusión con perspectiva de género, que incluyan a todas las poblaciones, indígenas, con discapacidad, de diversidad sexual, diversidad etaria, distintas identidades y demás, que son políticas de inclusión que tiene que tener esta perspectiva de género y es una deuda, la UNED no tiene una política de género y ha costado muchísimo todo el tema de hostigamiento y de acoso, un poco no solo como reglamentarlo, sino también tener las condiciones para atender a la población tanto estudiantes como personas funcionarias.

Creo que es un puesto difícil, hay mucho trabajo todavía por hacer, muchos estigmas que romper, muchos cambios en los abordajes y la perspectiva, también tiene usted retos a lo interno del equipo, de lograr potencializar a las personas que trabajan en el instituto, trabajar en conjunto, mantenerse no es fácil, hay vientos que soplan duro, como en todas las jefaturas, hay vientos que soplan duro y hay que mantenerse.

Yo participé en todo el proceso de selección, pude escuchar la entrevista, y confío que esa ecuanimidad que mencionaba doña Anabelle, le permita convertir al Instituto de Género como una instancia imprescindible para la UNED, que no concibamos nada, ni en la parte académica, ni en la parte de investigación, ni en la parte de políticas de acciones afirmativas y demás, sin la perspectiva de género.

Aún nos queda, no sé, vi las olimpiadas y faltaban 100 años más para lograr una equidad con la cantidad de atletas, ya se logró, pero no en todos los procesos, no sé cuántos años falten para que la UNED y esta sociedad, sea una sociedad inclusiva, y que realmente genere oportunidades para todas las personas, independientemente de estas interseccionalidades, que ahí se explican también en algunas propuestas que el propio Instituto de Género tiene para abordar el tema de género.

Le deseo mucha suerte, y también creo que hay mucho por hacer, estuve cuando nació el instituto, justamente porque estaba en la Comisión de Género y cuando se nombró a doña Rocío y también están de “quinceañeras” las instancias y creo que es un buen momento para reflexionar, vi que en su plan usted incorpora algunos de los aspectos que a mí por lo menos me parecen prioritarios y creo que la universidad le va a agradecer que este instituto logre articular en todas las instancias y que logre apoyar la gestión, que no se sienta como, -ah, una tarea más-, sino como un apoyo justamente para la sostenibilidad y la coherencia

institucional, que tiene que tener una universidad que atiende a tantas personas tan diversas, pero sobre todo que le da tantas oportunidades a las mujeres de estudiar, de superarse y a otras poblaciones también.

Así que mucha suerte y cuente con nosotros y nosotras para lo que se requiera. Mucha suerte al instituto también y a las personas que ahí estarán durante los próximos cuatro años. Gracias por asumir el reto.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Buenos días, un saludo a la comunidad universitaria y a usted doña Zarely, desearle muchos éxitos en sus labores, felicitarla por su nombramiento, y ponerme a la orden para apoyar el trabajo del Instituto de Estudios de Género en todas las políticas que necesita la UNED.

Yo más bien tenía una petición concreta, me imagino que usted sabe, hemos venido trabajando en la Comisión de Asuntos Jurídicos una propuesta de reforma integral al Reglamento para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en la UNED, la nueva versión del reglamento ha sido trabajada con el equipo del instituto, y con el apoyo de la Oficina Jurídica y de muchos sectores de la comunidad universitaria, y en este momento está en consulta en la comunidad universitaria, estamos esperando nada más las observaciones para verlas y ya que la propuesta de reglamento venga aquí al plenario del Consejo Universitario.

Entonces, la petición concreta es, como usted se viene acomodando, apenas va a empezar a tomar sus funciones en el instituto, por favor que le dé seguimiento a este tema, si hay alguna observación, algún otro tema que tengamos que ver, es el momento para poder afinar ese reglamento y lograr mejorar muchísimo la normativa de la UNED que es necesario en este tema y es urgente hacerlo.

Muchas gracias y felicidades.

MARÍA ORTEGA: Buenos días a todos, espero que se encuentren muy bien, a toda la comunidad universitaria y por supuesto a todos los concejales.

Doña Zarely es un placer que llegue usted a esta dirección. Desde la Federación de Estudiantes, nosotros siempre lo hemos dicho, tenemos las puertas abiertas, nos interesa mucho trabajar con las diferentes dependencias de la universidad y en este caso sabiendo que en esta universidad, el rostro es de mujer, para nosotros sería un placer poder trabajar con ustedes directamente, tal vez generar algún plan de trabajo para el próximo año donde podamos llegar a más poblaciones, llegar a más estudiantes, buscar la manera de que nuestras compañeras se sientan realmente identificadas con nosotros, poder hacer acciones, usted sabrá que nosotros tenemos un buen acercamiento hacia la comunidad estudiantil por medio de nuestras asociaciones y demás, entonces, creo que podríamos montar un buen plan de trabajo para poder abordar diferentes acciones para acercar más a estas compañeras estudiantes y que tengan esa confianza y sepan que acá está el Instituto de Género para apoyarlas y que vamos

a estar también de parte de la FEUNED para colaborar en lo que siempre podamos, siempre lo he dicho a todos los que han pasado por acá, pero lo digo de corazón, de verdad, en la Federación estamos muy comprometidos en trabajar en todo lo que podamos para llegar y aportar un granito de arena que es lo que más nos interesa. Muchas gracias.

ZARELLY SIBAJA: Primero buenos días, muchísimas gracias por confiar en mí, por ponerme esta tarea, que con mucho gusto asumo, que con mucho gusto me comprometo a tratar de comprender bien todo lo que es el instituto, poder hacer honor a todos estos 15 años en los que se ha venido trabajando de forma fuerte en todo lo que tiene que ver con derechos humanos, principalmente en la parte de los procesos de inclusión de la mujer y derechos de la mujer.

Por supuesto que mi compromiso don José María con todo lo que tiene que ver con la Ley de Hostigamiento y seguir trabajando durante todo este proceso, porque realmente considero que necesitamos trabajar más en una cultura de paz, en una cultura más de respeto hacia todas las demás personas, no podemos seguir pensando que yo tengo el derecho sobre cualquier otra persona y que puedo asumir roles patriarcales sobre alguna persona y como siempre me he desempeñado en la parte de educación especial, en la parte de inclusión, creo, como decía también doña Catalina, es necesario trabajar en la inclusión de todas las personas indistintamente de las condiciones.

Por supuesto que el enfoque del instituto es la parte de género, que obviamente hay que darle fortaleza, pero eso no quiere decir que tengamos que dejar de lado todo lo demás.

Me encanta trabajar con estudiantes, entonces, creo que ahí podemos llegar a hacer un bonito vínculo, un bonito trabajo con la Federación, que hemos venido en otros momentos trabajando sobre otros aspectos, como cursos de lesco y otras cosas, entonces, creo que podemos seguir trabajando en estos procesos.

Realmente, todo cambio es un reto, yo sé que hay muchas cosas por hacer, pero creo 100% en el personal del instituto, creo en la capacidad de la universidad de poder crecer, de poder seguir desarrollándose y agradezco la propuesta del Consejo para colaborar, de fijo voy a estar pidiendo la colaboración de ustedes para diferentes cosas, el proyecto o el planteamiento del plan es uno, pero eso es una base, obviamente tenemos que encontrar un poco más de puntos de equilibrio, de ver cuáles otras áreas necesitamos trabajar y con muchas energías, con muchas ganas de trabajar estos cuatro años y de poder como decían ustedes, sacar todo ese potencial que el instituto puede dar porque la universidad lo merece, merece como decía ahora la compañera estudiante de la Federación, que la mayoría son mujeres, y no es una mujer común y corriente, sino que son mujeres con familias, con un montón de condiciones, de zonas muy lejanas, de diferencias culturales, que la universidad ha podido darles oportunidades reales de

poder permanecer y de poder egresarse de la institución con un certificado que le dé la posibilidad de una mejora o una movilidad social mejor.

Creo que además de esa posibilidad de movilidad social, es necesario que también su paso por la universidad, sea un paso honroso, sea un paso respetuoso de su ser mujer y que pueda seguir adelante en una condición de vida feliz y satisfecha.

Realmente les agradezco mucho la oportunidad, ratifico mi compromiso a dar lo mejor posible de mi parte y trabajar en forma colaborativa con toda la institución principalmente con mis compañeras del instituto, que hoy empezamos esta labor. Muchísimas gracias, buen día.

RODRIGO ARIAS: Felicidades por los mejores resultados al frente del instituto, en esa confianza que el Consejo le brindó partiendo de su propuesta y su experiencia desde la escuela, desde la cátedra, para que las escuelas se involucren también en un trabajo que debe incorporar a todas las dependencias de la Universidad y con la participación de las poblaciones estudiantiles que usted conoce bastante bien.

Le deseamos los mejores resultados a usted y a todo el equipo del instituto.

[Al ser las 9:36 am, la señora Zarely Sibaja Trejos, jefa del Instituto de Estudios de Género, se retira de la sesión virtual del Consejo Universitario]

## **V. CORRESPONDENCIA**

### **A. Propuesta de acuerdos de correspondencia. REF. CU-1189-2024**

#### **1. Oficio CR-2024-1971 del Consejo de Rectoría, referente a solicitud de enajenación de activos para ser donados a 16 instituciones.**

Se conoce oficio CR-2024-1971 de fecha 19 de noviembre de 2024 (REF: CU-1194-2024), en el que se transcribe el acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría, sesión ordinaria No. 2350-2024, Artículo II, inciso 3), celebrada el 18 de noviembre del 2024, referente al oficio VE-248-2024 con fecha 08 noviembre, 2024 (REF.2891-2024) suscrito por el señor Edward Araya Rodríguez, vicerrector Ejecutivo, en atención a la solicitud CEU-09-212 presentada por la jefatura de Sede de Puntarenas relacionada con la donación de equipo de cómputo a 16 instituciones de educación de la provincia de Puntarenas. La vicerrectoría solicita la enajenación de equipos de cómputo para ser donados a dichas 16 instituciones.

RODRIGO ARIAS: La propuesta de acuerdo elaborada por la secretaria general del Consejo Universitario indica lo siguiente:

**“CONSIDERANDO:**

1. El oficio CR-2024-1971 de fecha 19 de noviembre de 2024 (REF: CU-1194-2024), en el que se transcribe el acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría, sesión ordinaria No. 2350-2024, Artículo II, inciso 3), celebrada el 18 de noviembre del 2024, referente al oficio VE-248-2024 con fecha 08 noviembre, 2024 (REF.2891-2024) suscrito por el señor Edward Araya Rodríguez, vicerrector Ejecutivo, en atención a la solicitud CEU-09-212 presentada por la Jefatura de Sede de Puntarenas relacionada con la donación de equipo de cómputo a 16 Instituciones de Educación de la provincia de Puntarenas. La Vicerrectoría solicita la enajenación de equipos de cómputo para ser donados a dichas 16 Instituciones.
2. El Artículo 25, inciso i) del Estatuto Orgánico establece como función del Consejo Universitario lo siguiente:

“i) Aprobar la enajenación de los bienes muebles e inmuebles de la Institución, de acuerdo con las disposiciones legales, estatutarias y reglamentarias”.

**SE ACUERDA:**

1. Aprobar la enajenación de los siguientes activos para ser donados a 16 instituciones de Educación de la provincia de Puntarenas, a saber:

<b>Institución</b>	<b>No. de activos equipos de cómputo</b>
Escuela San Joaquin DREP-SCE01-ESJ-019-2024	AMI02998 AMI03041 AMI02992
Centro Educativo San Miguelito DREP-SEC01-ESM 017-2024	AMI03023 AMI02983
Centro Educativo San Miguel DREP-SEC01-ESM 033-2024	AMI02878 AMI02878
Escuela Juanito Mora DREP-SC01-EJMP-DIR-0185	AMI03009 AMI02989 AMI02977

Jardín de niños Fray Casiano de Madrid	AMI03000 AMI02994
Escuela El Chaguite DREP-SCE05-CECHAG-0019-	AMI02995 AMI02997
Escuela Playa Torres DREP-SCE05-EPT-045-2024	AMI03008 AMI02984
Benemérito Colegio Nocturno José Martí DREP-SCE05-BCNJM-239-2024	AMI03006 AMI03040
Escuela Carriza DREPUN-SCE05-EC-068-2024	AMI03045 AMI03004
CINDEA Puntarenas DREP-SCE05-CP-250-2024	AMI03011 AMI03014
Escuela Mora y Cañas DREP-SCE05-EMYC-049-2024	AMI03017 AMI03043 AMI03024
Escuela Delia Urbina de Guevara DREP-SCE05-EDUG-143-2024	AMI03001 AMI03013
Benemérito Liceo José Martí DREP-SCE05-BLJM-0309-2024	AMI02976 AMI03010
Escuela Barrio San Luis DREP-SCE05-EBSL-0665-2024	AMI3042 AMI02982
Jardín de Niños Puntarenas DREP-SCE05-JNP-102-2024	AMI02978 AMI02987
Escuela El Carmen DREP-SCE05-EEC-184-2024	AMI02981 AMI03005 AMI03019

2. Informar este acuerdo a la Oficina de Contabilidad, con el fin de que realice el descargo de los activos respectivos.”

¿Alguna observación? Los que estén a favor manifiéstense. Todos a favor, entonces, queda aprobado y en firme con los votos correspondientes.

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

#### **ARTÍCULO V-A, inciso 1)**

#### **CONSIDERANDO:**

1. El oficio CR-2024-1971 de fecha 19 de noviembre de 2024 (REF: CU-1194-2024), en el que se transcribe el acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría, sesión ordinaria No. 2350-

2024, Artículo II, inciso 3), celebrada el 18 de noviembre del 2024, referente al oficio VE-248-2024 con fecha 08 noviembre, 2024 (REF.2891-2024) suscrito por el señor Edward Araya Rodríguez, vicerrector Ejecutivo, en atención a la solicitud CEU-09-212 presentada por la jefatura de Sede de Puntarenas relacionada con la donación de equipo de cómputo a 16 instituciones de educación de la provincia de Puntarenas. La vicerrectoría solicita la enajenación de equipos de cómputo para ser donados a dichas 16 instituciones.

**2. El Artículo 25, inciso i) del Estatuto Orgánico establece como función del Consejo Universitario lo siguiente:**

“i) Aprobar la enajenación de los bienes muebles e inmuebles de la Institución, de acuerdo con las disposiciones legales, estatutarias y reglamentarias”.

**SE ACUERDA:**

**1. Aprobar la enajenación de los siguientes activos para ser donados a 16 instituciones de educación de la provincia de Puntarenas, a saber:**

Institución	No. de activos equipos de cómputo
Escuela San Joaquin DREP-SCE01-ESJ-019-2024	AMI02998 AMI03041 AMI02992
Centro Educativo San Miguelito DREP-SEC01-ESM 017-2024	AMI03023 AMI02983
Centro Educativo San Miguel DREP-SEC01-ESM 033-2024	AMI02878 AMI02878
Escuela Juanito Mora DREP-SC01-EJMP-DIR-0185	AMI03009 AMI02989 AMI02977

Jardín de niños Fray Casiano de Madrid	AMI03000 AMI02994
Escuela El Chaguite DREP-SCE05-CECHAG-0019-	AMI02995 AMI02997
Escuela Playa Torres DREP-SCE05-EPT-045-2024	AMI03008 AMI02984
Benemérito Colegio Nocturno José Martí DREP-SCE05-BCNJM-239-2024	AMI03006 AMI03040
Escuela Carriza DREPUN-SCE05-EC-068-2024	AMI03045 AMI03004
CINDEA Puntarenas DREP-SCE05-CP-250-2024	AMI03011 AMI03014
Escuela Mora y Cañas DREP-SCE05-EMYC-049-2024	AMI03017 AMI03043 AMI03024
Escuela Delia Urbina de Guevara DREP-SCE05-EDUG-143-2024	AMI03001 AMI03013
Benemérito Liceo José Martí DREP-SCE05-BLJM-0309-2024	AMI02976 AMI03010
Escuela Barrio San Luis DREP-SCE05-EBSL-0665-2024	AMI03042 AMI02982
Jardín de Niños Puntarenas DREP-SCE05-JNP-102-2024	AMI02978 AMI02987
Escuela El Carmen DREP-SCE05-EEC-184-2024	AMI02981 AMI03005 AMI03019

2. **Informar este acuerdo a la Oficina de Contabilidad, con el fin de que realice el descargo de los activos respectivos.**

#### **ACUERDO FIRME**

2. **Oficio C.E. 122-2024 del Consejo Editorial, referente a solicitud para que se declare de interés institucional la Feria Internacional del Libro de Guanajuato 2025.**

Se conoce oficio C.E. 122-2024 de fecha 08 de noviembre de 2024 (REF: CU-1200-2024), suscrito por el señor Gustavo Solórzano Alfaro, director Editorial, en el que transcribe el acuerdo tomado por el Consejo Editorial de la EUNED en la sesión ordinaria 18-2024, celebrada el 23 de octubre del 2024.

RODRIGO ARIAS: La propuesta de acuerdo elaborada por la secretaria general del Consejo Universitario indica lo siguiente:

“CONSIDERANDO:

El oficio C.E. 122-2024 de fecha 08 de noviembre de 2024 (REF: CU-1200-2024), suscrito por el señor Gustavo Solórzano-Alfaro, director Editorial, en el que transcribe el acuerdo tomado por el Consejo Editorial de la EUNED en la sesión ordinaria 18-2024, celebrada el 23 de octubre del 2024, el cual señala lo siguiente:

“Acuerdo 3

Considerando:

- El oficio de la Rectoría de la Universidad de Guanajuato, RG/R/1116/2024, en el cual se informa:
  - a. Nuestra Casa de Estudios realiza año con año la Feria Internacional del Libro de la Universidad de Guanajuato (FILUG) un proyecto que, desde 1957, se ha convertido en el escenario propicio para dar difusión al pensamiento literario, científico y editorial, a través de diversas manifestaciones.
  - b. En cada edición, la FILUG promueve el intercambio editorial y cultural, teniendo como invitadas a diversas instituciones educativas a nivel nacional e internacional. Asimismo, se ha instaurado, como parte de sus actividades, la entrega del “Premio Jorge Ibargüengoitia de Literatura”, cuya finalidad es reconocer la trayectoria destacada de un escritor o escritora dentro de la literatura mexicana.
  - c. Dada la relevancia, institucional y social de esta iniciativa universitaria, me permito extenderle una cordial invitación para que, las Instituciones bajo su digna representación, participen, como invitadas de honor, en la edición número 67 de la FILUG, la cual tendrá verificativo los días del 3 al 13 de abril de 2025.
  - d. Para la Universidad, será un honor contar con su destacada asistencia y, conocer la gran producción académica con la que cuentan las Universidades Públicas Costarricenses, mediante la Comisión de Editoriales Universitarias Públicas Costarricenses (EDUPUC).
- El oficio de la Universidad de Guanajuato, DEXC/1057/2024, en el cual se informa:
  - a. Las fechas de realización de la FILUG serán del 3 al 13 de abril de 2025, teniendo como sede principal el Antiguo Patio del Hospicio de la Santísima Trinidad.
  - b. Las actividades que usualmente llevan a cabo nuestras invitadas se dividen, principalmente, en presentaciones editoriales, conferencias y conversatorios conforme a lo que ustedes elijan, no obstante, queda abierta la posibilidad de tener alguna muestra artística, actividades cinematográficas o exposición de obras.
  - c. La Universidad de Guanajuato se compromete a cubrir los gastos de traslados internos, hospedaje y alimentación de las

delegaciones de las universidades invitadas, así como el espacio para la exhibición y venta de sus materiales editoriales.

- d. Para todos los aspectos de programación y logística, he instruido al Dr. Daniel Ayala Bertoglio, Coordinador de la FILUG, estar en contacto con las personas asignadas por el CONARE para dicho propósito.
- Que la Universidad de Guanajuato, México, ha realizado 66 ediciones de la Feria Internacional del Libro de Guanajuato 2025, lo que la convierte en la segunda feria más antigua de ese país.
  - Que la invitación fue enviada a la Comisión de Editoriales Universitarias Públicas Costarricenses, como sistema y no de forma individual.
  - Que las ferias internacionales del libro son el espacio ideal para la exposición y difusión del trabajo académico, científico, investigativo, literario y cultural de nuestras editoriales.
  - La participación de EDUPUC en el circuito de ferias internacionales del libro, especialmente, en las ferias que se llevan a cabo en México, son una actividad fundamental para el desarrollo y fortalecimiento del trabajo editorial de las universidades de nuestro país y una vitrina de exposición única, con beneficios múltiples a corto plazo, mediano plazo y largo plazo.
  - Que participar de dichos espacios es una oportunidad única para exhibir libros y, sobre todo, para desarrollar estrategias de trabajo cooperativo y establecer alianzas con otras instituciones de la región y del mundo entero.
  - Que la participación continua en estas ferias es fundamental para que el valioso trabajo que se lleva a cabo en nuestras editoriales alcance un nivel óptimo y sea protagonista en el ecosistema editorial universitario de Hispanoamérica.
  - Que, en un mundo global, donde las fronteras se difuminan y el quehacer de las diferentes instituciones se consolidan a través de redes internacionales de apoyo y cooperación, la presencia en estas ferias es ineludible, si se quiere formar parte del ecosistema mundial de circulación de contenidos y si se desea lograr un impacto en el desarrollo de nuestros pueblos.
  - Que participar en este tipo de actividades permitirá seguir consolidando el nombre de Costa Rica y de las editoriales públicas, como líderes dentro del mercado del libro de la región.
  - Que con la participación en las ferias se busca promover estrategias de cooperación para la gestión y la difusión de la producción editorial universitaria en el ámbito nacional e internacional con el fin de divulgar el conocimiento científico, cultural, artístico y humanístico, generado en el país.

Se acuerda:

- Solicitar al Consejo Universitario el apoyo para que se declare de interés institucional la Feria Internacional del Libro de Guanajuato 2025, por realizarse del 14 al 24 de abril del 2025 en la ciudad de Guanajuato, México, para la cual la Comisión de CONARE de Editoriales Universitarias Públicas Costarricenses (EDUPUC) sería invitada de honor.

Acuerdo firme”

SE ACUERDA:

Acoger la solicitud planteada en el oficio C.E. 122-2024 de fecha 08 de noviembre de 2024 (REF: CU-1200-2024), suscrito por el señor Gustavo Solórzano Alfaro, director Editorial, y declarar de interés institucional la Feria Internacional del Libro de Guanajuato 2025, a realizarse del 14 al 24 de abril del 2025 en la ciudad de Guanajuato, México.”

¿Alguna otra observación?

CATALINA MONTENEGRO: Como parte del Consejo de Editorial quiero compartir el honor que sentimos de ser invitados e invitadas en la Comisión de Editoriales Universitarias Costarricenses de CONARE.

Sin duda, la UNED es una Editorial que es de renombre a nivel regional, este tipo de encuentros y de exposición que la Editorial pueda tener es fundamental para la Universidad, también para las personas autoras y para Costa Rica en general.

Una solicitud que hace don Gustavo, nosotros como Consejo de Editorial la apoyamos, ya que al declararla de interés institucional podríamos también pensar en que otras instancias de la UNED puedan participar, no solo en la Editorial, sino también contar con alguna presentación artística de los grandes artistas que tenemos en la UNED y contar con el apoyo también para divulgación, etc., para que en el mes de abril podamos tener una participación, que se sumen a esta fiesta de lectura, que es tradicional, que es muy importante, tanto esta de Guanajuato como la de Guadalajara y otras ferias donde la UNED siempre ha jugado un papel preponderante.

Unirme a esta solicitud como consejal aquí, explicarles un poco lo que estamos pensando, en el Consejo Editorial también hay una representación estudiantil, representaciones de parte de la Rectoría, a través de vicerrectores o vicerrectoras, y pues, esto es lo que conversamos, así que, consideramos que sería muy valioso declarar este interés por la envergadura que tiene, bueno, don Vladímir también es el presidente del Consejo Editorial, así que, también él podría referirse a este punto si ustedes lo requieren. Gracias don Rodrigo.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Efectivamente, es muy importante la solicitud planteada por don Gustavo, que es el director de la Editorial. Nosotros hemos apoyado esta

gestión, creemos que es muy significativo e importante para nuestra Editorial, que es la más importante de todo Centroamérica.

Me parece que es la primera vez que participamos en Guanajuato, de manera que, ese es un espacio que se nos abre en este campo de las editoriales y de las publicaciones universitarias, tenemos más de una invitación por año, ojalá pudiéramos participar en todas, ya que nos permite ensanchar horizontes, fortalecer alianzas estratégicas eventuales en la publicación de libros para coediciones y otros elementos, participar en escenarios internacionales de reconocimiento para la Universidad Estatal a Distancia a través de su Editorial.

De manera que, sí creo que hay que apoyar esta gestión, don Gustavo ha ido más allá tratando de ampliar esa posibilidad que podamos llevar a esa feria conjuntos artísticos y sé que esto es un poco pesado económicamente, pero si se pudiera hacer, por lo menos, de una manera simbólica, deberíamos hacer un esfuerzo igualmente con ese mismo sentido, promover, la participación de autores nuestros que deseáramos darles alguna proyección en el campo internacional, no es suficiente sólo publicar para el país, que tengan algún reconocimiento y mérito en el país, sino también debemos pensar en proyectar en este campo a nuestros autores, a nuestros creadores, en todos los campos, en el ensayo de la historia, en las obras de interés general, en la investigación, en los libros didácticos que tanto realiza la UNED y que tiene, digamos, un mérito muy destacado porque creo que es la única Universidad que tiene una producción fuerte en ese sentido, en literatura infantil y juvenil, en narrativa de poesía, ni que decir de la revista Nacional de Cultura, que es tan rica o en teatro que son los géneros que hoy también vamos a entregar, porque hoy celebramos la entrega de libros anual en nuestro Paraninfo, que aprovecho para invitar a toda la comunidad que nos está oyendo para que nos acompañen esta noche, que es una noche muy rica en creación literaria en enriquecimiento, digámoslo así, del idioma, cuando nosotros publicamos un libro estamos fortaleciendo el español, el castellano, estamos fortaleciendo nuestras raíces culturales muy importantes, sobre todo en una época donde nuestro idioma a través del anglesismo y ese tipo de cosas se ve constantemente amenazado.

De manera que, en una situación como esta, de participación en eventos como estos, es importante que nosotros nos hagamos presentes y yo creo que hay que apoyar eso y está bien que esta gestión se haya hecho hoy porque faltan 5 meses prácticamente para abril que es cuando se va a realizar la feria de Guanajuato.

Creo que hay que ir, hay que participar, hay que darle lucha a nuestra Universidad, nosotros producimos libros, se hace una buena divulgación electrónica de ellos, hay anuncios electrónicos, pero requerimos de alguna forma darles más publicidad a nuestros libros. Recordemos siempre lo que muchas veces he repetido, debemos seguir la política de la gallina que pone un huevito y le hace una gran bulla, lo cacarea por todos lados, no es suficiente que nosotros produzcamos como la tortuga 60 o 50 libros al año y no le digamos a nadie, es decir, creo que se trata

de seguir la política de la tortuga, tanto para la Universidad como para la Editorial y como para todas las unidades académicas de nuestra Universidad, que tienen la obligación de pronunciarse sobre diversos temas, en el caso de la reciente juramentación que tuvimos del Instituto de la Mujer, creo que es muy importante ese campo y que esa unidad académica debería tener una presencia muy significativa en el país, pronunciándose sobre los diversos temas que afectan positiva o negativamente a la mujer costarricense.

Esta feria hay que apoyarla, es muy importante.

ANABELLE CASTILLO: Mi total apoyo, creo que estas actividades son importantísimas para la Editorial, esta tiene que estar al día con lo que sucede en su comunidad de producción de libros, tiene que conocer, saber lo que está pasando, etc.

Además, mi apoyo total al libro escrito en papelito, creo que la tecnología es muy importante y todo tiene sus límites, me parece que a eso tampoco se le está dando la debida importancia a la diferencia en el proceso de aprendizaje entre una cosa y la otra.

Leí una vez un estudio que se hizo en Suecia y aprovecho para decirlo, como los estudiantes aprendían por un libro escrito o aprendían en cualquier medio tecnológico, es muy diferente lo que está pasando. Creo que hay que volver, hay que ver eso, hay que leer sobre esos estudios y volver. Mi apoyo total al libro y a la Editorial, por supuesto.

Tenía una pregunta por curiosidad, esta declaratoria de interés, ¿qué ventajas tiene?, porque yo creo que la Editorial sí debería hacer algunos viajes durante el año, apoyo todo eso, pero ¿tiene algo en particular?, o deberíamos más bien hacer un apoyo más amplio después o cómo es el asunto.

RODRIGO ARIAS: Ellos lo piden con el propósito de fundamentar las acciones que posibiliten la participación de la Editorial con las editoriales de las universidades públicas en esa feria. Es la primera vez, como decía don Vladimir y doña Catalina, que se invita a participar en la segunda feria más antigua de México, siempre se participa en la de Guadalajara desde hace mucho tiempo atrás y otra que se hace en la ciudad de México, no recuerdo ahorita el nombre exacto, esta es otra adicional que en este año le hace una invitación especial a las editoriales universitarias de Costa Rica.

ANABELLE CASTILLO: Estoy totalmente de acuerdo.

RODRIGO ARIAS: Con esa elección, buscaríamos los mecanismos para que se pueda participar de la más amplia forma posible.

KATYA CALDERÓN: Buenos días, compañeros y compañeras. Un saludo afectuoso a toda la comunidad universitaria.

Quería referirme también, disculpe, es que tuvimos un asunto urgente que atender y me estoy incorporando en este momento. No quería dejar pasar el momento para hacer el reconocimiento de las dos compañeras, tanto doña Rosibel como doña Zarely, en sus nuevos puestos y deseándoles obviamente todos los éxitos posibles y ponerme a la orden y al servicio, obviamente, de ellas en lo sea requerido o necesario.

De nuevo, me disculpo.

Con respecto a este punto, coincido plenamente con las palabras que me antecieron de doña Catalina y don Vladimir, en el sentido de este último de la representatividad que debe tener la Universidad en esta feria como primer punto, son 10 días, si no recuerdo mal, son 10 días de feria, uno de los aspectos que más dificultades hemos tenido a la hora de asistir a las ferias de libros es justamente el lapso de tiempo, que los tiempos son muy cortos y generar por ejemplo, un tema que siempre es álgido, generar vínculos, que es lo que nos interesa en las ferias internacionales de libros, generar vínculos, conectar autores por disciplinas internacionales, poder generar algunos resultados, algunos productos conjuntos, todo este tipo de acciones se dificultan cuando el tiempo es corto. Por eso es que suscribo don Rodrigo, que se puede hacer un esfuerzo por seleccionar al menos unos autores, no sé, para que puedan realmente generar ese tipo de vínculos con más espacio, no solamente la gente que va obviamente a la venta de los libros, sino también aquellas personas que pueden generar acciones posteriores a la feria, que generen otro tipo de resultado de orden literario y académico para la Universidad.

Esa es mi sugerencia muy respetuosa en el caso de que se decida el acuerdo que hemos planteado, está el apoyo totalmente.

Y finalmente, don Vladimir, me disculpo. Hoy no voy a poder ir a la entrega anual de libros, desde ya le ofrezco disculpas a la comunidad universitaria, a la Editorial y al Consejo. Muchas gracias.

RODRIGO ARIAS: Efectivamente, si el Consejo Universitario está de acuerdo y atiende la solicitud, lo que hacemos es declarar de interés institucional la participación en la Feria con base en ese acuerdo del Consejo Editorial, que ya tenemos que coordinar con la Editorial, con el Consejo de Editorial, la participación más amplia que sea posible en los días de feria, que son dos semanas, lo cual incluye la Semana Santa, tengamos presente eso, es del 14 al 25, la semana del lunes Santo es el 14 de abril, entonces, incluye Semana Santa y la semana posterior.

Obviamente, es una participación extensa en la que hay que ver las diferentes participaciones que tendría la instancia invitada, que es unión de las editoriales de las universidades públicas, pero particularmente lo que es la UNED podría aportar a esa presentación.

Entonces, los que estén a favor manifiéstense, queda aprobado y en firme con los votos correspondientes.

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

### **ARTÍCULO V-A, inciso 2)**

#### **CONSIDERANDO:**

**El oficio C.E. 122-2024 de fecha 08 de noviembre de 2024 (REF: CU-1200-2024), suscrito por el señor Gustavo Solórzano Alfaro, director Editorial, en el que transcribe el acuerdo tomado por el Consejo Editorial de la EUNED en la sesión ordinaria 18-2024, celebrada el 23 de octubre del 2024, el cual señala lo siguiente:**

“Acuerdo 3

Considerando:

- El oficio de la Rectoría de la Universidad de Guanajuato, RG/R/1116/2024, en el cual se informa:
  - a. Nuestra Casa de Estudios realiza año con año la Feria Internacional del Libro de la Universidad de Guanajuato (FILUG) un proyecto que, desde 1957, se ha convertido en el escenario propicio para dar difusión al pensamiento literario, científico y editorial, a través de diversas manifestaciones.
  - b. En cada edición, la FILUG promueve el intercambio editorial y cultural, teniendo como invitadas a diversas instituciones educativas a nivel nacional e internacional. Asimismo, se ha instaurado, como parte de sus actividades, la entrega del “Premio Jorge Ibargüengoitia de Literatura”, cuya finalidad es reconocer la trayectoria destacada de un escritor o escritora dentro de la literatura mexicana.
  - c. Dada la relevancia, institucional y social de esta iniciativa universitaria, me permito extenderle una cordial invitación para que, las Instituciones bajo su digna representación, participen, como invitadas de honor, en la edición número 67 de la FILUG, la cual tendrá verificativo los días del 3 al 13 de abril de 2025.
  - d. Para la Universidad, será un honor contar con su destacada asistencia y, conocer la gran producción académica con la que cuentan las Universidades Públicas Costarricenses,

mediante la Comisión de Editoriales Universitarias Públicas Costarricenses (EDUPUC).

- El oficio de la Universidad de Guanajuato, DEXC/1057/2024, en el cual se informa:
  - a. Las fechas de realización de la FILUG serán del 3 al 13 de abril de 2025, teniendo como sede principal el Antiguo Patio del Hospicio de la Santísima Trinidad.
  - b. Las actividades que usualmente llevan a cabo nuestras invitadas se dividen, principalmente, en presentaciones editoriales, conferencias y conversatorios conforme a lo que ustedes elijan, no obstante, queda abierta la posibilidad de tener alguna muestra artística, actividades cinematográficas o exposición de obras.
  - c. La Universidad de Guanajuato se compromete a cubrir los gastos de traslados internos, hospedaje y alimentación de las delegaciones de las universidades invitadas, así como el espacio para la exhibición y venta de sus materiales editoriales.
  - d. Para todos los aspectos de programación y logística, he instruido al Dr. Daniel Ayala Bertoglio, Coordinador de la FILUG, estar en contacto con las personas asignadas por el CONARE para dicho propósito.
  
- Que la Universidad de Guanajuato, México, ha realizado 66 ediciones de la Feria Internacional del Libro de Guanajuato 2025, lo que la convierte en la segunda feria más antigua de ese país.
  
- Que la invitación fue enviada a la Comisión de Editoriales Universitarias Públicas Costarricenses, como sistema y no de forma individual.
  
- Que las ferias internacionales del libro son el espacio ideal para la exposición y difusión del trabajo académico, científico, investigativo, literario y cultural de nuestras editoriales.
  
- La participación de EDUPUC en el circuito de ferias internacionales del libro, especialmente, en las ferias que se llevan a cabo en México, son una actividad fundamental para el desarrollo y fortalecimiento del trabajo editorial de las universidades de nuestro país y una vitrina de exposición única, con beneficios múltiples a corto plazo, mediano plazo y largo plazo.
  
- Que participar de dichos espacios es una oportunidad única para exhibir libros y, sobre todo, para desarrollar estrategias de

trabajo cooperativo y establecer alianzas con otras instituciones de la región y del mundo entero.

- Que la participación continua en estas ferias es fundamental para que el valioso trabajo que se lleva a cabo en nuestras editoriales alcance un nivel óptimo y sea protagonista en el ecosistema editorial universitario de Hispanoamérica.
- Que, en un mundo global, donde las fronteras se difuminan y el quehacer de las diferentes instituciones se consolidan a través de redes internacionales de apoyo y cooperación, la presencia en estas ferias es ineludible, si se quiere formar parte del ecosistema mundial de circulación de contenidos y si se desea lograr un impacto en el desarrollo de nuestros pueblos.
- Que participar en este tipo de actividades permitirá seguir consolidando el nombre de Costa Rica y de las editoriales públicas, como líderes dentro del mercado del libro de la región.
- Que con la participación en las ferias se busca promover estrategias de cooperación para la gestión y la difusión de la producción editorial universitaria en el ámbito nacional e internacional con el fin de divulgar el conocimiento científico, cultural, artístico y humanístico, generado en el país.

Se acuerda:

- Solicitar al Consejo Universitario el apoyo para que se declare de interés institucional la Feria Internacional del Libro de Guanajuato 2025, por realizarse del 14 al 24 de abril del 2025 en la ciudad de Guanajuato, México, para la cual la Comisión de CONARE de Editoriales Universitarias Públicas Costarricenses (EDUPUC) sería invitada de honor.

Acuerdo firme”

### **SE ACUERDA:**

**Acoger la solicitud planteada en el oficio C.E. 122-2024 de fecha 08 de noviembre de 2024 (REF: CU-1200-2024), suscrito por el señor Gustavo Solórzano Alfaro, director Editorial, y declarar de interés institucional la participación de la EUNED en la Feria Internacional del Libro de Guanajuato 2025, a realizarse del 14 al 24 de abril del 2025 en la ciudad de Guanajuato, México.**

### **ACUERDO FIRME**

**3. Dictamen de la Comisión de Asuntos Jurídicos, referente a envío de acuerdos a la Comisión Mixta que están vinculados con el tema de Carrera Universitaria.**

Se conoce dictamen de la Comisión de Asuntos Jurídicos, en la sesión ordinaria 508-2024, Art. III, inciso 1), celebrada el 19 de noviembre del 2024 (CU.CAJ-2024-104), referente al envío de acuerdos a la Comisión Mixta que están vinculados con el tema de Carrera Universitaria.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Procedo a dar lectura del acuerdo CU.CAJ-2024-104, tomado por la Comisión de Asuntos Jurídicos, en la sesión ordinaria 508-2024, Art. III, inciso 1), celebrada el 19 de noviembre del 2024, el cual indica lo siguiente:

“CONSIDERANDO

1. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión extraordinaria 3036-2024, Art. III-A, inciso 8), celebrada el 22 de agosto del 2024, en el cual solicita a la Comisión de Asuntos Jurídicos que remita a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, los acuerdos vinculados con el tema de la propuesta que “mitigue” los efectos de la Ley 9635 y la Ley Marco de Empleo Público en los salarios compuestos de las personas funcionarias de la UNED, con el fin de que puedan ser analizados integralmente por la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo (CU-2024-320).
2. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en la sesión extraordinaria 3036-2024, Art. III-A, inciso 7), celebrada el 22 de agosto del 2024, el cual indica:

“SE ACUERDA

1. Aprobar la conformación de una Comisión Especial Mixta que se encargue de analizar la escala del salario global definitivo en la UNED.

(...)

ACUERDO FIRME”

3. Lo expresado por el coordinador de la Comisión Mixta, en cuanto a que se trasladen a dicha Comisión, los acuerdos cuyos temas tienen relación a carrera universitaria, para que sean analizados en conjunto.
4. El análisis realizado por los miembros de la Comisión de Asuntos Jurídicos en la sesión 508-2024, celebrada el 19 de noviembre del 2024, con respecto a los acuerdos que se encuentran en la agenda de esta Comisión, en el apartado de “ASUNTOS PENDIENTES”, con relación al tema de carrera Universitaria.

SE ACUERDA:

1. Trasladar a la Comisión Mixta los acuerdos que se encuentran en la agenda de la Comisión de Asuntos Jurídicos, que están vinculados con el tema de Carrera Universitaria, los cuales se citan a continuación:
  1. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2998-2023, Art. II-A, inciso 8), celebrada el 30 de noviembre del 2023, en el cual se remite a la Comisión de Asuntos Jurídicos, la propuesta de modificación del numeral 41 del Reglamento de Carrera Universitaria, planteada por el Consejo de Rectoría mediante oficio CR-2023-1607-A de fecha 24 de noviembre de 2023 (REF.CU-1279- 2023), con el fin de que la analice y brinde un dictamen al Plenario, una vez que se hayan aprobado los lineamientos del Régimen de Empleo Superior Universitario (RESU) por parte del Consejo Nacional de Rectores y los mismos sean ratificados por los Consejos Universitarios e Institucional de la universidades públicas que conforman el CONARE (CU-2023-611).
  2. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión extraordinaria 2813-2020, Art. I, inciso 23) celebrada el 10 de julio del 2020, en el cual remiten a la Comisión de Asuntos Jurídicos la propuesta de Reglamento de Carrera Académica presentada por la Comisión de Carrera Profesional, con el fin de que la analice y brinde un dictamen al plenario (CU-2020-422).
  3. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 3036-2024, Art. IV-A, inciso 9), celebrada el 12 de setiembre del 2024, en el que remite a la Comisión de Asuntos Jurídicos el oficio CCAAd.2024.179- (REF: CU-775-2024), en el que se transcribe acuerdo tomado por la Comisión de Carrera Administrativa, con el fin de que lo considere cuando inicie el análisis de las distintas propuestas de reformas al Reglamento de Carrera Universitaria (CU-2024-350).
2. Informar al Consejo Universitario y a la persona encargada del seguimiento de acuerdos del Consejo Universitario, que, de conformidad con la solicitud realizada a la Comisión de Asuntos Jurídicos, se procedió a trasladar a la Comisión Mixta, los acuerdos citados anteriormente.

#### ACUERDO FIRME”

Básicamente, don Rodrigo, compañeras y compañeros, comunidad universitaria, explicar que estos son acuerdos que estaban en la agenda de la Comisión de Asuntos Jurídicos, que es una comisión que tiene una agenda bastante amplia. Son temas que tienen que ver con reformas que se vienen discutiendo desde hace tiempo para mejorar o modificar las condiciones de la carrera universitaria y administrativa de la UNED, tienen que ver directamente con las escalas salarias,

con todo el régimen salarial, de remuneración, de reconocimiento, de méritos del personal de la UNED, que es precisamente, el tema de fondo que discute la Comisión Mixta, de como implementar el establecimiento del salario, como implementar un régimen salarial más justo, más equitativo, que reconozca el mérito, pero también que mejore las condiciones de vida del personal de la UNED.

Así que, en ese contexto recibimos la solicitud de don Carlos Montoya, quien actualmente preside la Comisión Mixta, para que revisemos a lo interno de la Comisión de Asuntos Jurídicos, que temas se podrían trasladar a la Comisión Mixta. Con el apoyo de la secretaria del Consejo Universitario, de Paula quien nos ayudó a coordinar todo esto, analizamos e identificamos estos tres temas que estaban en la agenda de Jurídicos y que tienen que ver con ese tema, por ejemplo, hay una propuesta de reforma integral al Reglamento de Carrera Universitaria, que, sin duda, puede ser de utilidad para la Comisión Mixta.

Y bueno, como el mandato de conocer estos acuerdos, los recibimos del plenario, o sea, fue el plenario el que le trasladó a la Comisión de Asuntos Jurídicos estos asuntos, pues tiene que ser el plenario, también el que apruebe la propuesta de reenviarlos a la Comisión Mixta y por eso lo traemos aquí. Eso sería, muchas gracias.

RODRIGO ARIAS: Muchas gracias don José María. Doña Catalina pide la palabra.

CATALINA MONTENEGRO: Gracias don Rodrigo. Apoyar esta solicitud, yo soy parte de la Comisión Mixta, y parte de la Comisión de Asuntos Jurídicos y me alegró mucho que todas las personas que están en la Comisión de Jurídicos acogieran esta solicitud. Tiene sentido porque el tema es integral, o sea, se debe discutir de manera integral, tanto el salario único como el global.

El próximo martes estaremos sesionando y comentarles que, en esta Comisión Mixta no solo hay una representación de miembros del Consejo y de las personas de las diferentes instancias sindicales y organizaciones gremiales de la UNED, sino también hay un apoyo técnico por parte de la Oficina Jurídica y apoyo técnico por parte de la Oficina de Recursos Humanos, es como el espacio para poder alinear un poco, respondiendo al contexto actual, leyes aprobadas, de procesos de negociación, ahí está toda la información de cómo va el proceso en CONARE, cómo va también todo el tema de transformación de la Unidad de Recursos Humanos y a la vez, cómo tiene que ver con estos tres puntos, que don José María muy bien explicó.

Entonces, apoyar que esta documentación se vaya ya, igual va a volver al plenario, pero de manera integrada, esperamos de manera articulada y de manera ya conversada también en esta instancia. Muchas gracias José María por la lectura. Eso sería.

RODRIGO ARIAS: Gracias Catalina.

Si no hay más observaciones, entonces sometemos a votación, la aprobación del dictamen que José María nos leyó, para que esos temas pasen a la Comisión Mixta.

Queda aprobado y en firme de manera unánime.

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

### **ARTÍCULO V-A, inciso 3)**

#### **CONSIDERANDO**

- 1. El dictamen de la Comisión de Asuntos Jurídicos, en la sesión ordinaria 508-2024, Art. III, inciso 1), celebrada el 19 de noviembre del 2024 (CU.CAJ-2024-104), referente al envío de acuerdos a la Comisión Mixta que están vinculados con el tema de Carrera Universitaria.**
- 2. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión extraordinaria 3036-2024, Art. III-A, inciso 8), celebrada el 22 de agosto del 2024, en el cual solicita a la Comisión de Asuntos Jurídicos que remita a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, los acuerdos vinculados con el tema de la propuesta que “mitigue” los efectos de la Ley 9635 y la Ley Marco de Empleo Público en los salarios compuestos de las personas funcionarias de la UNED, con el fin de que puedan ser analizados integralmente por la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo (CU-2024-320).**
- 3. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en la sesión extraordinaria 3036-2024, Art. III-A, inciso 7), celebrada el 22 de agosto del 2024, el cual indica:**

“SE ACUERDA

- 2. Aprobar la conformación de una Comisión Especial Mixta que se encargue de analizar la escala del salario global definitivo en la UNED.**

(...)

ACURDO FIRME”

- 4. Lo expresado por el coordinador de la Comisión Mixta, en cuanto a que se trasladen a dicha Comisión, los acuerdos**

**cuyos temas tienen relación con carrera universitaria, para que sean analizados en conjunto.**

- 5. El análisis realizado por los miembros de la Comisión de Asuntos Jurídicos en la sesión 508-2024, celebrada el 19 de noviembre del 2024, con respecto a los acuerdos que se encuentran en la agenda de esta Comisión, en el apartado de “ASUNTOS PENDIENTES”, con relación al tema de carrera universitaria.**

**SE ACUERDA:**

- 1. Aprobar el traslado a la Comisión Mixta de los acuerdos que se encuentran en la agenda de la Comisión de Asuntos Jurídicos, los cuales están vinculados con el tema de Carrera Universitaria, los cuales se citan a continuación:**
  - a. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2998-2023, Art. II-A, inciso 8), celebrada el 30 de noviembre del 2023, en el cual se remite a la Comisión de Asuntos Jurídicos, la propuesta de modificación del numeral 41 del Reglamento de Carrera Universitaria, planteada por el Consejo de Rectoría mediante oficio CR-2023-1607-A de fecha 24 de noviembre de 2023 (REF.CU-1279- 2023), con el fin de que la analice y brinde un dictamen al Plenario, una vez que se hayan aprobado los lineamientos del Régimen de Empleo Superior Universitario (RESU) por parte del Consejo Nacional de Rectores y los mismos sean ratificados por los Consejos Universitarios e Institucional de la universidades públicas que conforman el CONARE (CU-2023-611).
  - b. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión extraordinaria 2813-2020, Art. I, inciso 23) celebrada el 10 de julio del 2020, en el cual remiten a la Comisión de Asuntos Jurídicos la propuesta de Reglamento de Carrera Académica presentada por la Comisión de Carrera Profesional, con el fin de que la analice y brinde un dictamen al plenario (CU-2020-422).
  - c. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 3036-2024, Art. IV-A, inciso 9), celebrada el 12 de setiembre del 2024, en el que remite a la Comisión de Asuntos Jurídicos el oficio CCAAd.2024.179- (REF: CU-775-2024), en el que se transcribe acuerdo tomado por la Comisión de Carrera Administrativa, con el fin de que lo considere cuando inicie el análisis de las distintas propuestas de reformas al Reglamento de Carrera Universitaria (CU-2024-350).

2. **Informar a la persona encargada del seguimiento de acuerdos del Consejo Universitario, que, de conformidad con la solicitud realizada a la Comisión de Asuntos Jurídicos, se procedió a trasladar a la Comisión Mixta, los acuerdos citados anteriormente.**

## **ACUERDO FIRME**

RODRIGO ARIAS: Pasamos al siguiente punto incorporado ahora, es una solicitud de prórroga de la Comisión de Asuntos Jurídicos también.

### **4. Dictamen de la Comisión de Asuntos Jurídicos, referente a solicitud de prórroga.**

Se conoce el dictamen tomado por la Comisión de Asuntos Jurídicos, en la sesión ordinaria 508-2024, Art. III, inciso 2-b), celebrada el 19 de noviembre del 2024 (CU.CAJ-2024-106), referente a la solicitud de prórroga de varios acuerdos pendientes en la agenda de esta Comisión.

RODRIGO ARIAS: Don José María, si nos ayuda, si nos hace el favor.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Sí, con mucho gusto. Procedo.

### **“CONSIDERANDO**

1. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2946-2023, Art. III-A, inciso 2), celebrada el 02 de febrero del 2023 (CU-2023-034-B), en el cual solicitan a la Comisión de Asuntos Jurídicos que, con carácter prioritario, y el apoyo de la Oficina Jurídica, el Consejo de Becas Institucional y cualquier otra instancia que considere pertinente, analice la conveniencia de modificar el artículo 12 del Reglamento de Becas para la Formación y Capacitación del Personal de la UNED, de manera que se resuelva la situación del otorgamiento de beca a las personas funcionarias con nombramiento a plazo fijo.
2. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 3042-2024, Art. III-A, inciso 9) celebrada el 3 de octubre del 2024 (CU-2024-393), en el que remite a la Comisión de Asuntos Jurídicos el oficio DF 515-2024 de (REF: CU-961-2024) de la Dirección Financiera, en el que se adjunta la propuesta del Reglamento de Devoluciones de Dinero a los Estudiantes de la UNED, con el fin de que la analice y brinde un dictamen al plenario.
3. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 3042-2024, Art. III-A, inciso 10) celebrada el 3 de octubre del 2024 (CU-2024-394), en el que remite a la Comisión de Asuntos Jurídicos el oficio DIC 169-2024 (REF: CU-966-2024) de la Dirección de Internacionalización y Cooperación, en el que remiten la propuesta de modificación del

“Reglamento para la vinculación remunerada de la Universidad Estatal a Distancia con el sector externo”, con el fin de que la analice y brinde un dictamen al plenario.

4. La Comisión de Asuntos Jurídicos, se encuentra a la espera de criterios solicitados a distintas instancias, para continuar con el análisis de los acuerdos indicados en los considerandos 1, 2 y 3.

SE ACUERDA:

Solicitar prórroga al plenario del Consejo Universitario para el cumplimiento de los acuerdos CU-2023-034-B, CU-2024-393 y CU-2024-394; para el 31 de marzo del 2025.

ACUERDO FIRME”

Bueno, básicamente son acuerdos que está conociendo actualmente la Comisión de Asuntos Jurídicos, hay unos que tienen ya avances importantes, pero se necesita un poco más de tiempo. Por ejemplo, en el caso de la reforma al reglamento del vínculo externo, del vínculo remunerado de la UNED, que es un tema sensible, es un tema que hay que analizar con mucho cuidado, la Comisión de Asuntos Jurídicos hizo consultas a varias entidades, entre ellas la Vicerrectoría de Investigación de la UNED, que obviamente, además, se abocó a la tarea de hacer consultas a los distintos centros de investigación y unidades académicas de la UNED, que realizan vínculo externo. No todas las unidades tienen esta actividad y obviamente las que tienen la actividad, es muy importante conocer su experiencia.

En la sesión del martes pasado, doña Laura, la señora Vicerrectora de Investigación, nos explicó que la Vicerrectoría de Investigación iba a necesitar más tiempo para realizar estas consultas a las unidades académicas que tienen vínculo remunerado con el exterior y nos pidió una prórroga para responder a la consulta que la comisión le hizo a la vicerrectoría, entonces en la comisión nos pareció razonable otorgar esa prórroga, porque necesitamos el criterio de las unidades para poder valorar la propuesta de reforma, pero eso obviamente corre los plazos también para la comisión, y considerando que ya tenemos la agenda ocupada de aquí a finales de diciembre y que viene el receso de fin de año, pues, decidimos de una vez pedir la prórroga para finales de marzo, a fin de que podamos recibir, antes de que termine el año, el criterio de la vicerrectoría y poder analizar el tema durante los primeros meses del 2025.

En relación con la reforma del artículo 12 del COBI, la comisión inició un análisis muy interesante, muy profundo del tema. Hay una propuesta ya para la modificación que estamos valorando que presentó el Consejo de Becas Institucional, surgieron algunas dudas, surgieron propuestas adicionales y surgieron discusiones sobre otros temas que se relacionan, pero que van más allá del tema. Entonces, necesitamos un poquito más de tiempo para tener ya un

dictamen, se están haciendo algunas consultas, por ejemplo, se le solicitó a la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario ampliar un criterio para ver si era posible, en el caso, por ejemplo, que preocupa, de profesores tutores que no tienen nombramiento fijo, que no tiene un nombramiento estable, obviamente lo deseable es que puedan tener un nombramiento más estable en la UNED. Pero mientras eso se logra, el tema es que, los profesores tutores difícilmente pueden tener acceso a una beca para mejorar su formación, su capacitación, ya sea en el país o en el exterior, porque no cumplen con el requisito de continuidad y además no hay como garantía de que los van a nombrar cuando regresan de la beca.

La propuesta que nos plantea el COBI, que es lo que ha venido haciendo un poco la UNED, es incorporar una cláusula resolutoria en los contratos, de manera que, si la persona no es nombrada, no puede, digamos, prestar sus servicios a la UNED, se le cobra el costo de la beca. A mí personalmente me parece, y bueno, a otros compañeros también, que esa solución puede resguardar a la UNED parcialmente en la parte legal, pero es como también una medida que puede ser injusta, leonina para la persona trabajadora que cumplió con su parte, cumplió con su beca, con su compromiso y por una situación que es externa, que no es imputable a la persona, no puede continuar su nombramiento, no puede cumplir con el compromiso de la beca porque no se le nombró, entonces nos parece que hay que buscar ahí otras alternativas.

Oyendo las propuestas de las personas integrantes de la comisión, surgió una que nos planteó Catalina en primer lugar, de ver si se podía revisar los mecanismos de cumplimiento de la beca para estas personas, de forma excepcional cuando son profesores que no tienen un nombramiento continuo, ver si se podía establecer una forma distinta del cumplimiento del compromiso de la beca. Es decir, por ejemplo, ahora ellos tienen que comprometerse a trabajar para la UNED durante tantos años, entonces lo que queremos valorar es si en casos de que no tienen nombramiento continuo, se puede contabilizar distinto este compromiso de trabajo para la UNED, que sé yo, de estar disponible por tantos cuatrimestres para prestar servicios a la UNED. Es decir, que exista una forma más flexible, de manera que, si durante un cuatrimestre un tutor no es nombrado, no se impute eso como un incumplimiento del compromiso de la beca, porque no es responsabilidad y a la Universidad le puede salir más costoso ejercer la condición resolutoria.

Estamos analizando este tipo de cosas que requieren un poco más de tiempo para poder traer una propuesta más integral para abordar el problema, entonces por eso se pide la prórroga. Lo informé aquí porque es un tema de interés y pueden surgir de otros compañeros de la comisión, del plenario, de la administración, otras propuestas de interés.

El otro tema relacionado que surgió en la sesión pasada, nos lo trajo sobre la mesa doña Katya y tiene que ver con la posibilidad de nombramiento continuo anual de los tutores de la UNED, es decir, hoy se les nombra por cuatrimestre, tengo entendido que se han hecho análisis en la Oficina de Recursos Humanos,

para ver la posibilidad de nombrarlos, por lo menos por 2 periodos continuos, es decir, lo ideal sería que todos los tutores de la Universidad tuvieran nombramiento en propiedad. Yo sé que se han hecho esfuerzos en esa dirección, pero la realidad es que no todos lo tienen y hoy quienes no tienen ese nombramiento en propiedad, tienen muchas dificultades para acceder a la capacitación, hay unas condiciones desiguales. Por lo tanto, según nos informaba doña Katya, existen también posibilidades de valorar esa opción, que, aunque no estén en propiedad, los nombramientos se hagan anualmente de manera que puedan tener mayor estabilidad.

Al parecer a la UNED tampoco le es rentable, tampoco es la mejor opción administrativa para la UNED estar haciendo nombramientos cada cuatrimestre, eso genera también un desgaste, costos adicionales en la Oficina de Recursos Humanos y en la parte administrativa. Entonces, nos interesa profundizar sobre eso y le vamos a solicitar a la administración como un acuerdo de la comisión, un estudio, un criterio, un plan, para ver si es posible avanzar en este tema del nombramiento anual de los tutores de la UNED. Sabemos que tiene implicaciones, obviamente tendrá implicaciones presupuestarias, administrativas, logísticas, pero creemos que debería avanzarse hacia eso don Rodrigo.

Yo lo adelanto aquí porque es un tema que va a venir, pero además, así de forma verbal, creo que es importante la solicitud para que la administración nos actualice al Consejo Universitario, sobre los avances en esta dirección, sabemos que se han estado haciendo cosas, pero esa podría ser la solución también definitiva, o sea, nosotros hemos estado abordando el tema de ver cómo se simplifican los requisitos para que los tutores que no tienen un nombramiento continuo puedan acceder a la beca, esa es una forma de abordar el problema, pero también otra forma de abordar el problema sería garantizarles un nombramiento continuo más estable, aunque todavía no tengan propiedad.

Entonces don Rodrigo, ahí se la dejo “picando”.

RODRIGO ARIAS: Perfecto, muchas gracias don José María. Vamos a escuchar a Catalina.

CATALINA MONTENEGRO: Rápidamente don Rodrigo. Incluso el tiempo se pide, porque usted mismo había planteado que hiciéramos una reconceptualización entre cursos y becas de posgrado, o sea, que no es lo mismo ir a hacer un curso de un mes o una pasantía corta, que un posgrado. Sin embargo, los requisitos de ingreso y los compromisos también son muy parecidos, dejando una serie de procedimientos, quizás que se podrían de alguna manera apoyar y agilizar para que más personas quieran participar y la idea es también poder incluir a estas personas tutoras que no están nombradas de manera continua.

Pero específicamente sobre el segundo punto, conversamos mucho sobre las implicaciones que tiene para la Oficina de Recursos Humanos, estar nombrando

cada cuatro meses a las personas tutoras, y bueno, cuál es nuestra capacidad de proyección. Sabemos que dependemos de matrícula, pero también lo hablamos ayer en la comisión, cuando analizamos la propuesta de reestructuración de la Vicerrectoría de Planificación, es decir, tenemos que tener la capacidad de por lo menos proyectar la mayor parte de las contrataciones que terminan siendo permanentes, para poder pensar la posibilidad de nombrar a las personas de manera anual.

Y un poco lo que conversamos en la Comisión de Asuntos Jurídicos fue solicitarle a la administración también, el ejercicio de pensar formas de resolver esta situación de nombramiento para las personas tutoras, que por otro lado, no solo desgasta a la Oficina de Recursos Humanos, que hay que estar nombrando de a pie y demás, sino también genera una incertidumbre en las personas trabajadoras y en las personas que trabajan en conjunto con las personas tutoras, me refiero a encargados de cátedra, de programa, productores de contenido, en general, porque la contratación se da cuando ya estamos en la marcha, cuando ya casi van a empezar las tutorías, cuando ya las producciones tienen que estar listas, cuando las orientaciones ya tienen que haber sido aprobadas. Entonces es una modalidad, que no entendemos muy bien cuál es la lógica detrás, y los criterios para decidir estas contrataciones cuatrimestrales.

También lo conversamos con nuestra asesora jurídica, si respecto al tema de los compromisos institucionales y la obligatoriedad de una contratación a largo plazo o en propiedad, ¿cómo podríamos buscar salidas para que sea por un mayor tiempo?, también para poder garantizar que puedan acceder a estas becas, a estos cursos y, además, las personas tutoras que requieren capacitación, que requieren desarrollo de nuevas habilidades, más en este contexto que plantea retos inmensos para la educación mediante el uso de tecnologías y mediante un poco el acceso a la información que las personas estudiantes tienen, que convierten a la persona tutora en alguien que debe acompañar todas estas reflexiones y procesos de aprendizaje, de una manera totalmente diferente.

Sí conversamos muchísimo sobre esto y las implicaciones que tiene para la Universidad y la necesidad de poder, tal vez explorar o hacer el ejercicio de pensar otras maneras de llevar a cabo estos procesos de contratación, específicamente para las personas tutoras o especialmente para esto.

Por lo tanto, necesitamos más tiempo, porque no estamos solamente pensando en un reglamento de becas y no solamente escuchando la comisión de becas, sino también pensando en una problemática que trasciende el tema de becas y tiene que ver con las condiciones laborales de las personas funcionarias de la Universidad.

RODRIGO ARIAS: Muchas gracias Catalina. Adelante doña Anabelle.

ANABELLE CASTILLO: Bueno, estoy de acuerdo con la prórroga, por supuesto. Pero una pregunta, más para conocer, ¿la UNED ahora oferta todas las materias todos los cuatrimestres?

RODRIGO ARIAS: No. Hay una planificación de una rotación de las materias.

ANABELLE CASTILLO: Entonces podría haber tutores nombrados sin curso.

RODRIGO ARIAS: No debería, pero ya es algo que las escuelas tienen que ver.

ANABELLE CASTILLO: Bueno, lo pongo de una vez, porque como ustedes van a hacer el análisis de las contrataciones anuales, ¿qué harían con ese problema?

CATALINA MONTENEGRO: Claro, pero también hay diferentes tareas y funciones que se pueden asignar o la mayoría, el grueso de las personas funcionarias, sí se vuelve a contratar, y se vuelve a contratar, hay cursos que sí son anuales, otros que no, pero bueno hay otras tareas también que se podrían asignar, pero bueno, ese es un tema también de la administración, pero tiene que ver con las políticas que nosotros como Consejo vamos a apoyar y digamos, una apuesta a una forma que no implique, usted podría decir, -bueno, este tutor no está nombrado los 3 cuatrimestres, del primero y el último sí, ¿qué podría ser ese cuatrimestre entremedio?- y qué implica la cantidad de personas involucradas en los procesos de nombramiento y demás, y qué implica que esa persona se vaya a otro lado a trabajar, porque un cuatrimestre se queda sin trabajo, o sea, es multidimensional y no es sencillo, pero decidimos y fue doña Katya la que trajo el tema a colación, pero tuvo mucho eco, porque había mucho que conversar y hay vicerreorías ahí también representadas en la comisión que expresaron un poco los dilemas y algunas de las razones por las cuales se ha hecho así.

Pero bueno, no es tarde para pensar en nuevas maneras de abordar este tema y conversar con la administración.

ANABELLE CASTILLO: Sí, lo primero que deberían ver es la carga presupuestaria, que eso también es importante. Lo que sí se puede es, agilizar el nombramiento, hay muchas aristas, pero la presupuestaria no puede pasar de lejos, sobre todo con los salarios que aquí tenemos.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Para referirme a las consultas de doña Anabelle, que también las discutimos. Al parecer hay distintas situaciones con los tutores en la UNED, hay un porcentaje probablemente mayoritario, un grueso, una mayoría, no tenemos un porcentaje exacto, pero hay una mayoría de tutores que sí tienen algún nombramiento durante todo el año, o sea, que son nombrados cada cuatrimestre, porque sus cursos se dan todos los cuatrimestres o porque en el cuatrimestre en el que no se da su curso, dan otro curso para otra escuela.

Entonces, en mi opinión, esos deberían tener una solución, o sea, si hoy los estamos nombrando cada cuatrimestre, y si trabajan todo el año para la UNED, tampoco es lo más eficiente para la institución, o sea, también genera costos y parte de lo que queremos ver es el costo beneficio, o sea, también genera costos estar tramitando la acción de personal para hacer un nombramiento cada cuatrimestre. Además, muchas veces se puede estar dando una afectación a los derechos laborales en ese inter ciclo, en ese periodo que puede ser de dos o tres semanas, en los que la persona no está nombrada, porque mentira, que, si trabaja todo el año para la UNED, en ese periodo en que no está nombrado, no hace trabajo para la UNED, hay que preparar los materiales, hay que preparar cosas de los cursos para el siguiente cuatrimestre, porque el tiempo entre un cuatrimestre y otro es muy corto. Entonces, también ahí hay una afectación, la UNED se ahorra el pago del salario en esas dos semanas o 3 semanas en que la persona no está nombrada, pero también hay una afectación a la persona, que en algunos casos podrían estar trabajando de gratis para la institución, entonces, hay que ver en cuanto a valorar ese costo beneficio.

Después, para los casos de tutores que definitivamente por la especialidad de su materia o por condiciones personales, definitivamente no se le nombra todos los cuatrimestres, para esos casos excepcionales, que al parecer serían la minoría del total global, que no se le nombra todos los cuatrimestres en alguna actividad en la UNED, para ellos estaríamos viendo, pero que tienen un vínculo laboral continuo con la UNED, eso es importante decirlo, incluso, según la nueva Ley de Empleo Público, se precisó este tema, digamos si hay estabilidad, aunque en el sector educación la persona no esté nombrada de forma continua, siempre y cuando tenga un nombramiento, al menos en un periodo de 6 meses o menor a 6 meses, por ejemplo, se mantiene la estabilidad, la continuidad de la relación laboral, en la educación, que es un tema que también se había tratado ya en resoluciones de la Sala Constitucional, etcétera.

Entonces, esas personas que no tienen nombramiento continuo todo el año también son tutores de la UNED, también tienen estabilidad, hoy ellos no tienen posibilidad de acceder a una beca definitivamente, porque no pueden cumplir con el requisito después de hacer sus estudios, de prestar servicios durante 4 años continuos a la institución, si no se les garantiza un nombramiento.

Para esos casos estamos viendo si es posible modificar el mecanismo de ejecución del contrato de cumplimiento del contrato, de manera que sea más flexible y tome en cuenta esta situación, de que a usted no le nombraron, usted quiere cumplir su contrato, quiere prestar servicios en la UNED, se capacitó para ello, es pertinente la capacitación que recibió, la formación que recibió es útil para la UNED, pero usted no lo nombran todos los cuatrimestres.

Hoy el mecanismo es una condición resolutoria, o sea, se le obliga a pagar el costo de la beca, lo cual nos parece muy injusto para la persona, porque no es su culpa que no lo nombraron, o simplemente no se le puede dar la beca, a pesar de

que sí tiene un vínculo con la UNED. Entonces para esos casos excepcionales, que tal vez no son la mayoría, pero que sí son muchos, estamos viendo si es posible establecer una forma más flexible de cumplimiento de la obligación contractual, que no sean 4 años continuos, sino, por ejemplo, una cantidad de cuatrimestres.

Estamos tratando de valorar el tema desde las dos opciones, ver si es posible darle un nombramiento más continuo a quienes trabajan continuamente en la UNED, aunque no estén en propiedad y ver cómo flexibilizar el requisito para aquellos que no tienen nombramiento continuo, pero para eso se necesitan precisamente, los estudios, los datos que le vamos a pedir a la administración, donde, a mí me gustaría que se incluya ese criterio de costo beneficio, ¿qué le cuesta más a la UNED?, hacer nombramientos cada cuatrimestre o dar un nombramiento continuo a tutores que tienen un trabajo continuo en la institución. Y eso es parte de lo que queremos profundizar.

ANABELLE CASTILLO: Sí, porque los procedimientos se pueden flexibilizar, es decir, podría haber una oferta de gente, ya ha sido nombrada y entonces se pone ahí sin mayores trámites, ya fueron tramitados, únicamente se hace el nombramiento, pero el problema que yo le veo a eso es la parte financiera, primero y segundo la carga que significa para la misma cátedra, tener gente que, entonces ¿qué lo pongo hacer?, pero solamente por un cuatrimestre, porque el siguiente sí lo puedo dar, o sea, hay mucho académicamente ahí también que planear para que la gente no esté desocupada.

La otra cosa es, si el que viene de afuera y tiene un tiempo en las noches o algo así, si tendrá la disponibilidad para hacer algo adicional, qué sé yo, una investigación o un trabajo que le implique desplazarse, o cuestiones de ese tipo, o sea, hay demasiadas aristas ahí.

Entonces, lo digo para que lo estudien, es decir, en principio no es que estoy en desacuerdo con “a” o con “b”, es que hay que ver qué conviene realmente a la Universidad, y tener en cuenta también las necesidades de la gente y las cuestiones legales que hay que cumplirlas. Pero bueno, menudo tema les tocó y dejó dejó las cosas ahí.

RODRIGO ARIAS: Adelante doña Catalina.

CATALINA MONTENEGRO: Solo para cerrar, porque creo que nos extendimos un poco, uno de los acuerdos fue solicitarle información a la Oficina de Recursos Humanos, de la condición, es decir, saber cuántos y cuántas están nombrados, de qué manera están nombrados y nombradas y obviamente el factor financiero. Este Consejo no puede tomar decisiones, no puede asumir cambios en modalidades de contratación, políticas, reglamentos y demás, sin considerar todo el panorama. Obviamente el económico, obviamente también el funcional, el académico, justamente por eso es tan fundamental el sistema de gestión del talento humano

en la UNED, también pasar por capacitación, por desarrollo de habilidades, por condiciones laborales, por tiempos, para poder hacer las tareas asignadas; es inmenso, pero creemos que sí es como uno de los temas más complejos y que de alguna manera hay que abordarlo a la luz de este contexto de cambios en la normativa nacional y en las exigencias que tenemos como Universidad.

En la Comisión Mixta también hemos conversado sobre este tema, aparece por todo lado, porque tenemos una academia inmensa, atendemos a la segunda población estudiantil más grande del país de una universidad pública, pero imagínese la cantidad de profesores que hay que tener para dar servicios de calidad.

Justamente también conversamos sobre el tema de calidad en toda la reestructuración de la Vicerrectoría de Planificación, de las unidades que se requieren, o sea, estamos en un proceso de transformación de la UNED, ya tenemos que subirnos al tren de estos tiempos y parte de eso también es hacer análisis tomando en cuenta todas estas variables que usted menciona, doña Anabelle, por supuesto, muy importantes, así que ahí vamos a seguir y usted también, aquí se va a ver en plenario, así que todos vamos a tener que estudiar ese tema. Pero bueno, gracias por el espacio.

RODRIGO ARIAS: Bien, muchas gracias a todas las personas por este tema, que es una solicitud de prórroga de la Comisión de Asuntos Jurídicos en varios temas que tenían encargados, dentro de ellos, lo que tiene que ver con el reglamento de becas.

Comentarles que hace como 2 meses, o algo así, tuvimos una sesión conjunta del Consejo de Rectoría con el COBI, con el Consejo de Becas y se establecieron 2 grupos de trabajo, con 2 propósitos. Uno tiene que ver con un plan de capacitación y esa parte, pero el otro tenía que ver con una revisión integral del reglamento de becas, también que se había expedido hace algún tiempo y que estaba pendiente de atender.

Hasta donde pude averiguar ahora, ya existe una propuesta, que estaba consultando a nivel de COBI, para luego verla conjuntamente en el CONRE y poderla trasladar al Consejo Universitario, entonces creo que va a calzar dentro de la prórroga para ver integralmente el reglamento y en lo particular, de aquellas personas que tienen nombramiento a plazo fijo. Ahí que mi propuesta siempre ha sido que tenemos que seguir avanzando con la estabilidad, con la propiedad personal de la UNED y lo hemos hecho de manera muy significativa con las personas tutoras.

Hubo un primer concurso, recuerden, que más de 400 propiedades se dieron en aquel momento a todas las personas que habían resultado elegibles, ese es un compromiso de seguir avanzando con la propiedad y la estabilidad del personal de la UNED.

Se hizo un segundo concurso que está por terminar en estos días, hasta donde estoy enterado ya las escuelas tienen la lista de personas que participaron y tienen una nota que les permite ser elegibles para la propiedad. Ahí también hay compromiso como la vez pasada, fue en hacerlo en 2 partes, primero asignar todos los códigos que en este momento están vacantes dentro de las escuelas, y segundo proceder con la consolidación de las plazas correspondientes de servicios especiales para que se conviertan en códigos permanentes y darles la propiedad, como hicimos la vez pasada, a la totalidad de las personas que reúnen los requisitos, obviamente en coordinación con cada una de las direcciones de escuela.

Yo no he visto que se ha trasladado la información, todavía no tenemos a nivel de Consejo de Rectoría ninguna respuesta en ese sentido, voy averiguar porque aquí lo que tenemos que hacer es seguir avanzando en darle la estabilidad al personal de la universidad, y así vamos reduciendo la cantidad de personas a las que se les interrumpe el nombramiento dentro de lo que ha sido la modalidad de contratación de la universidad para personas tutoras a lo largo de la historia.

También es importante en esos períodos de corte de nombramiento, tomar en cuenta que, desde hace cuatro años, tres años y resto, con la pandemia y los cambios en el modelo educativo, nosotros habíamos reducido los tiempos de corte de nombramiento, se les da una semana más ahora a lo que se le daba antes de nombramiento, precisamente por las labores extras que implicaba el cambio en la modalidad educativa, lo cual hay que tomarlo en cuenta a la hora de analizar lo que ustedes decían, ese costo-beneficio, ese efecto de la interrupción, cuánto es lo que se deja de pagar ahora que es menos la interrupción, y creo que eso es importante analizarlo, pues por esa modificación que hicimos nosotros en los periodos de nombramiento desde hace cuatro años.

También comentarles que hemos tenido que resolver a nivel de CONRE en estos años, varias veces, situaciones de personas que tienen nombramientos que se les cortan, nombramientos interinos a plazo fijo, y que tenían alguna situación con becas, y siempre, si puedo decirle siempre, el 100% de las veces hemos resuelto a favor de la persona, en apelación lo que nos han traído.

En cuanto a las condiciones para darle continuidad a la beca o para buscarle alternativas en los casos en que la requieren, y finalmente se ha coordinado creo que bastante bien con la UCAB y con el COBI para que no sea un factor de exclusión la falta de nombramiento a un continuo, a plazo indefinido. Creo que sí es importante que quede claramente establecido en el reglamento y vamos a ver en esta propuesta de revisión del reglamento cómo queda.

También comentarles que en algunas ocasiones hace dos o tres años, no recuerdo ahorita exactamente cuándo, hubo un periodo en el que, por razones de los tiempos de nombramiento, de la forma como está el cronograma, tuvimos que

ampliar consecutivamente un cuatrimestre con el otro para evitar que los pagos se atrasaran posteriormente.

Ahora en el próximo año se tiene una particularidad por la Semana Santa, que es bastante atrasada en el cronograma nuestro, la que ahora veíamos que es la semana del 14 de abril, prácticamente cuando estamos ya en el cierre del primer cuatrimestre, entonces tenían que extender unos días y nos implicaba mucha complejidad operativa para los nombramientos del segundo cuatrimestre.

Entonces, tomamos un acuerdo en el Consejo de Rectoría, visto con la Vicerrectoría de Docencia obviamente, comentado con las escuelas también, que el próximo año para todo el personal que la escuela, de la dirección de escuelas, de las cátedras, identifican como que lo van a necesitar primero y segundo cuatrimestre, van con nombramiento seguido, primero y segundo cuatrimestres del otro año.

Eso es una práctica que ya creo que es la segunda vez en estos años que la tenemos que aplicar por una razón o por otra, lo cual creo que son antecedentes a tomar en cuenta cuando analicemos con profundidad lo que aquí se ha mencionado ahora durante la sesión.

En fin, hay muchos estudios alrededor de un cambio en las modalidades de contratación, pero yo sigo insistiendo, la solución está en avanzar con la propiedad para la mayoría de las personas de la universidad, incluyendo las personas tutoras, como lo hemos manifestado y ejecutado en estos últimos años.

ANABELLE CASTILLO: Una última observación. Yo creo que podría repensarse las cosas diferentes, es que, por eso esto podría ir incluso más allá. Por ejemplo, se me ocurre a mí que una persona, o sea que, en lugar de tener tutores de  $\frac{1}{4}$  tiempo, podrían tenerse ciertos tiempos completos, de manera que toda la planilla de la UNED, que veo que ustedes están siguiendo, sea permanente, digamos, no sean de tiempos fraccionados, que entonces una persona que esté de tiempo completo, pero eso tendrían que decirlo las escuelas a ver si es posible, puede especializarse en dos o tres materias de manera que se le haga un tiempo completo.

Es que recuerden que también esos tutores pueden tener tiempo completo en otro lado, pero nosotros podríamos tener tutores de tiempo completo también, y que se especialicen en una, dos, tres materias, y entonces ahí se les da la capacitación, ahí ellos van a tener tiempo.

Al final, gira todo alrededor de un gran tema o educación, administración, etcétera. O sea, que yo podría, por ejemplo, como tutora, pero estoy pensando en términos de la Escuela de Administración, yo no sé si eso es posible, lanzo la idea, podría dar Matemática Financiera, podría dar algo de Economía.

Entonces, alrededor de temas similares ver si es posible, más bien, mantener el tiempo completo. Lo que a mí del todo no me ha convencido con todos esos argumentos. es tener tutores de  $\frac{1}{4}$  de tiempo. Me parece que eso no tiene lógica, puede ser un costo altísimo para una universidad que tiene salarios malos, también tenemos que preocuparnos por los que están ahorita y eso hay que valorarlo.

Yo entiendo todo lo de los cuartos de tiempo, yo preferiría tener tutores de tiempo completo y ver cómo la escuela los puede distribuir en las cátedras y que se especialicen y sigan aquí y sean funcionarios nuestros. Eso me parece más atinado. Nada más.

RODRIGO ARIAS: Cada vez hay más profesores de tiempo completo, Anabelle. Ha venido creciendo mucho la cantidad de profesores de tiempo completo.

ANABELLE CASTILLO: Bueno, por eso, podríamos hablar por ahí, en lugar de un montón de fracciones, de tiempo completo, eso es lo que yo no le veo lógica.

RODRIGO ARIAS: Inclusive tiene que haber una mezcla en tipo de nombramiento.

ANABELLE CASTILLO: Digo, permanentes.

RODRIGO ARIAS: Pero cada vez hay más profesores de tiempo completo y en propiedad de tiempo completo también, a lo cual nosotros hemos estado anuentes conforme las escuelas lo han venido solicitando, con la debida justificación, obviamente, porque las escuelas también han diversificado el trabajo de las personas tutoras y han incorporado muchos proyectos de extensión, de acción social, en proyectos de investigación, en fin.

Creo que hay una dinámica más diversa dentro de la escuela que ha permitido que más profesoras y profesores estén a tiempo completo y estén a tiempo completo en propiedad. Nosotros hemos estado totalmente anuentes a atender las solicitudes que las escuelas nos han mandado.

ANABELLE CASTILLO: Lo que suena raro son las fracciones permanentes, dije tiempos completos, perdón, las fracciones permanentes. Eso es lo que suena raro.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Sí, obviamente lo ideal sería que todo mundo esté a tiempo completo. Entiendo que eso no es posible porque hay tutores que no pueden trabajar a tiempo completo para la UNED, trabajan medio tiempo, cuarto de tiempo, pero incluso a ellos habría que darles estabilidad. Lo ideal es que tengan propiedad por el tiempo que trabajen en la UNED, que tengan propiedad.

Si no tienen propiedad, bueno, que por lo menos su nombramiento no se corte de forma tan fraccionada y que puedan acceder a capacitación y a las mismas cosas que tienen otros funcionarios de la UNED. Eso sería como el mínimo deseable en

los casos en que no sea factible un tiempo completo. Eso es un poco lo que estamos abordando.

Pero bueno, son dos cosas distintas. Nombramiento a tiempo completo y nombramiento estable durante todo el año. Aunque no esté tiempo completo, lo ideal sería poder tener un nombramiento más estable, que no se esté cortando tanto y eso es parte de lo que se quiere estudiar y analizar.

Don Rodrigo, escuchándole, entiendo que el CONRE va a presentar pronto una propuesta de reforma integral al reglamento.

RODRIGO ARIAS: Hay un grupo de trabajo, sí, y estábamos revisándolo integralmente, que era un tema que estaba pendiente desde hace tiempo.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Pero, ¿cuáles son los plazos? Porque nosotros estamos poniendo...

RODRIGO ARIAS: Al 30 de noviembre creo tener la propuesta en CONRE.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Ok, porque entonces nosotros estamos pidiendo la prórroga para marzo para este tema. Aunque bueno, lo hemos venido analizando con la idea de sacar un dictamen pronto, pero si usted nos garantiza que va a estar la propuesta a finales de noviembre, mejor nos esperamos con este tema antes de sacar el dictamen para verlo conjuntamente, porque no tendría sentido sacar el dictamen de un artículo o de dos artículos si después va a venir la propuesta integral de reforma.

Entonces mejor en la comisión le damos un stand-by, por si en la Comisión de Jurídicos sobran los temas para ver, pero le damos un stand-by a este tema, esperamos la propuesta del CONRE de reforma integral, y ya lo tramitamos todo conjuntamente. Me parece que eso tendría más lógica.

RODRIGO ARIAS: Yo creo lo mismo, sí, por eso dije que iba a estar la propuesta entre el plazo de la extensión que le está dando.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Bueno, entonces sería el 30 de noviembre que ustedes lo ven y nos lo mandan. Antes de que acabe el año.

RODRIGO ARIAS: Sí, espero que lo tengamos ya para la otra semana.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Antes de que acabe el año, por lo menos sería el compromiso.

RODRIGO ARIAS: El esfuerzo para que esté ahí antes de y lo más pronto posible.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Bien, muy bien, muchas gracias.

KATYA CALDERÓN: Yo no quisiera redundar porque bueno, me parece que el asunto aquí es la prórroga, y el tema del reglamento. Lo que pasa es que ver un artículo en aislado evidentemente es la punta del iceberg y me parece que ya es un buen momento para que la UNED resuelva las situaciones interinas que hemos tenido, no solamente de los tutores, me parece que también es un tema de otros compañeros que también tienen años en interinazgo y tienen las mismas dificultades de becas y este tipo de cosas.

No dudo y me consta que cada vez que hay problema o que hay dificultades o que el COBI no puede por asuntos directamente jurídicos, se hace la autorización, se corre desde las autoridades y lo ideal es que eso no suceda, que la UNED no dependa de las autoridades de turno, sino que esté debidamente reglamentado y de alguna forma solucionado. Esa es como la idea y dentro de esa línea, yo agregaría todo lo que han dicho los compañeros y las compañeras don Rodrigo, el tema del doble código, porque esto es importante a la hora de lo que decía.

Es decir, las situaciones de las escuelas son distintas, es muy diferente la realidad operativa e incluso presupuestaria de la Escuela de Administración y de la Escuela de Educación, por ejemplo, que tienen una gran disciplina. A la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades y la Escuela de Exactas y Naturales que tienen muchas disciplinas dentro de la misma escuela.

ANABELLE CASTILLO: Cierto.

KATYA CALDERÓN: Entonces, por ejemplo, las asignaturas que cuentan con una carrera que tiene una cantidad que no es tan alta como puede ser en administración, tienen un problema, pero esto no significa que no pueda ser, que no se pueda pensar efectivamente las situaciones al interno de esas cátedras o esas carreras en conjunto con sus cátedras, que puedan no solo a través de la estabilidad, que es el ideal, pero don Rodrigo yo pienso que no son excluyentes.

RODRIGO ARIAS: No, para nada.

KATYA CALDERÓN: Siempre a plazo fijo. Es decir, avanzar sobre las propiedades es un tema que es un deber de la universidad, es una deuda histórica de la universidad.

RODRIGO ARIAS: De acuerdo.

KATYA ARIAS: Eso debe seguir, pero no es excluyente tomar acciones reglamentarias que también generen los mismos espacios para las personas que tienen diferentes condiciones y que pueden resultar discriminatorias y no solamente se trata de profesores y tutores, además, por eso es la complejidad de que las escuelas son distintas entre sí, por sus disciplinas, por sus desarrollos, e incluso yo agregaría por eso el doble código, además del esfuerzo que se ha

venido haciendo sobre el 16 bis, que es lo que usted apuntaba sobre el nombramiento en propiedad superior al  $\frac{1}{4}$  de tiempo.

Y también agregaría la proyección de la nueva oferta académica. Eso también es un argumento, doña Anabelle, para el tema de que no se trata de qué hacen mientras no están nombrados. No, bueno, es que se ha venido diversificando todo el proceso docente desde toda la academia como una visión más integral, por eso la discusión me parece que es de fondo y que es bueno que la demos en este momento y que va mucho más allá del reglamento de becas, pero que ojalá podamos avanzar en esa profundización de esa temática para poder normar adecuadamente para ahora y para el futuro. Ese es el punto. No quiero alargarme, obviamente, voy a anticipar criterios. Muchas gracias.

RODRIGO ARIAS: Bueno, muchas gracias doña Katya. El doble código está en la agenda de trabajo, efectivamente fue incluso avalado en el Congreso Universitario. Alguna moción se refería a eso. Pero es más para las personas internas de la universidad que puedan tener un nombramiento en código también en el área académica.

KATYA CALDERÓN: Es que el doble código también le puede servir a los profesores tutores porque en este momento un profesor no puede estar nombrado en una escuela y también en otra escuela. ¿Me explico? No puede porque tendría que ser por 32 bis y eso es una gran limitación. El doble código también funciona para los profesores tutores porque entonces es más flexible.

Una persona, como decía Anabelle, que puede estar dando un curso en Administración también podría estarlo dando en Exactas, dependiendo, obviamente, la asignatura. Pensemos en Humanidades, por ejemplo, también, o sea, las escuelas son muy diversas entre sí. Por eso me refería al doble código en este contexto, don Rodrigo.

RODRIGO ARIAS: Es una opción de solución perfectamente, mientras tanto, el 32 bis ha sido la opción para esos nombramientos, tanto el personal de la UNED, de otras áreas, como el mismo de las escuelas cuando están en una dependencia diferente, aunque en algunos casos también se han puesto de acuerdo entre las escuelas para que una persona pueda colaborar con otra, pero debe estar establecido más bien con esta creación del doble código que necesita cumplirse ciertos requisitos para que se logre implementar y esos requisitos todavía no los tenemos definidos, están en proceso.

ANABELLE CASTILLO: La automatización de Recursos Humanos también es urgente, porque aquí yo creo que estamos mezclando lo administrativo, que en este momento está súper engorroso, con lo necesario y los derechos y todo eso. O sea, el procedimiento no justifica porque nuestra obligación es hacerlo siempre lo más sencillo posible, lo más expedito posible y eso pasa por la automatización de Recursos Humanos.

Creo que eso no es un argumento. Los argumentos vendrían por las necesidades reales de esos recursos, las posibilidades de que  $\frac{1}{4}$  de tiempo externo a la UNED tenga posibilidades incluso de prestar otros servicios que no sean tutoriales y el costo, el costo de la planilla, porque hay un solo monto dividido entre todos, y entonces, eso también es preocupante porque los mismos derechos tienen a alguien que con  $\frac{1}{4}$  de tiempo venga aquí y probablemente tenga un tiempo completo en otro lado, que los tiempos completos de aquí, también requieren los salarios y salarios competitivos y dignos y todo. Entonces es una valoración muy amplia.

RODRIGO ARIAS: Esos trabajos y los estudios están también en marcha y la hoja de ruta establece algunas acciones concretas que deberán implementar en el momento en que esté todo listo para ello. Dentro de ese proceso, está la revisión que aquí nos trae a ver las posibilidades de beca para el personal que no está en propiedad, en lo cual, pues siempre hemos resuelto a favor de la persona, pero lo ideal es que esté contemplado en la forma, en la normativa.

También, así como al margen, ahora que salieron los nuevos padrones para la AUR, hice una comparación de cuántas personas están en propiedad de cinco años y cuántas están ahora y cuántas se han ido. Además, en este momento tenemos un 60% más de personas en propiedad de casi hace cinco años y va a seguir aumentando y no solo en tutores, es en todas las áreas de la institución. Se viene aumentando después de que no se atendía por mucho tiempo y nosotros lo hemos tenido como algo continuo, permanente. Toda la semana están saliendo en organizaciones en propiedad de todas las diferentes secciones de la institución. Eso a mí me alegra mucho.

Ahora hice la comparación de los cinco años, cuánto había cambiado viendo los padrones de cinco años y los padrones de ahora y eso a pesar del montón de personas que se han pensionado en estos años. También hice la comparación con los que se han pensionado y si lo sumáramos tendríamos un 100% más de propiedades en la actualidad.

Lo que pasa es que con toda la salida que hubo por diferentes motivos en estos años, el crecimiento, sin embargo, es siempre significativo de un 60% más de personas en propiedad que hace cinco años y seguiremos por ese camino con tutoras, tutores y con el resto del personal. ¿Votamos el acuerdo que es de la prórroga, don José María?

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Oyendo la última intervención de doña Katya, don Rodrigo, me surge una duda y es ¿por qué la UNED no permite, que una persona docente esté nombrada dando servicios docentes en dos escuelas? Entiendo lo del doble código como una necesidad para que personas del sector administrativo puedan al mismo tiempo realizar labores docentes, estar nombradas en labores

docentes, porque hay como una diferencia entre el nombramiento administrativo y el nombramiento docente.

También es un problema en otras universidades, pero no entiendo porqué no puede estar nombrado un docente medio tiempo en una escuela y medio tiempo en otra escuela, por ejemplo. Es decir, es el mismo patrono, jurídicamente no hay ningún impedimento. Sería como una cuestión administrativa interna, como lo administrativo por encima de lo sustantivo, porque no habría ningún impedimento legal para que una persona esté nombrada en dos escuelas.

RODRIGO ARIAS: Un impedimento legal no hay. Ha sido un asunto operativo a lo largo del tiempo, de ahí que entonces se ha usado el 32 bis como alternativa, aunque situaciones también se han analizado nombrando a una persona con tiempo mayor en una escuela y poniéndose de acuerdo entre las direcciones de escuela, porque si hay una limitación del sistema, nunca ha permitido nombrar en dos códigos diferentes. Entonces tiene que ser el mismo código y la persona entonces dedicarse una cantidad de horas a la otra dependencia, porque además los códigos pertenecen a una escuela o a otra. No son compartidos entre escuelas. Son actividades presupuestarias separadas, es una cosa que está establecida en el mismo presupuesto y en la operación.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Pero una persona puede estar nombrada en dos códigos si es el mismo patrono. Es decir, es una cuestión como informática.

ANABELLE CASTILLO: Así es.

RODRIGO ARIAS: Hay una limitación de ese tipo que ha existido toda la vida y por eso, cuando se da el doble código, también tiene que habilitarse el nombramiento en dos códigos diferentes.

Hasta ahora la alternativa a todo esto, y recuerden una discusión muy grande que tuvimos también en este tema, fue que la solución en algún momento era el 32 bis que ha seguido siendo la solución, porque no es nombramiento en código, sino que es un complemento salarial, aunque se pague el equivalente al cuarto de tiempo de un P2 dentro del salario que le corresponde. En fin, esa ha sido la alternativa ante la limitación.

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Esa solución del 32 bis es más enredada, porque es crear una figura legal distinta, todas las discusiones que hemos generado, ¿no es más fácil arreglar la pulga en el sistema?

RODRIGO ARIAS: Necesitamos el cambio en el sistema y se han hecho muchos intentos en los últimos 15 años, 20 años, no sé y todavía no se ha podido justificar en ninguno de esos, como ya hemos visto también aquí. El 32 bis puede ser enredado, pero por 20 años ha sido la solución. De ahí que la vez pasada lo defendimos, que tenía que mantenerse.

KATYA CALDERÓN: Por eso, ya es hora de solucionarlo de una vez por todas.

RODRIGO ARIAS: De acuerdo, ¿votamos?

ANABELLE CASTILLO: Ya es hora de solucionarlo.

RODRIGO ARIAS: Espero que con los desarrollos que ahora estamos impulsando, encontremos nuevas soluciones definitivas.

Bien, quedó aprobado. ¿Le dimos firmeza? Sí, está aprobado en firme, ¿verdad, Paula? Ok, aprobado en firme.

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

#### **ARTÍCULO V-A, inciso 4)**

#### **CONSIDERANDO**

- 1. El dictamen de la Comisión de Asuntos Jurídicos, en la sesión ordinaria 508-2024, Art. III, inciso 2-b), celebrada el 19 de noviembre del 2024 (CU.CAJ-2024-106), referente a solicitud de prórroga.**
- 2. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2946-2023, Art. III-A, inciso 2), celebrada el 02 de febrero del 2023 (CU-2023-034-B), en el cual solicitan a la Comisión de Asuntos Jurídicos que, con carácter prioritario, y el apoyo de la Oficina Jurídica, el Consejo de Becas Institucional y cualquier otra instancia que considere pertinente, analice la conveniencia de modificar el artículo 12 del Reglamento de Becas para la Formación y Capacitación del Personal de la UNED, de manera que se resuelva la situación del otorgamiento de beca a las personas funcionarias con nombramiento a plazo fijo.**
- 3. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 3042-2024, Art. III-A, inciso 9) celebrada el 3 de octubre del 2024 (CU-2024-393), en el que remite a la Comisión de Asuntos Jurídicos el oficio DF 515-2024 de (REF: CU-961-2024) de la Dirección Financiera, en el que se adjunta la propuesta del Reglamento de Devoluciones de Dinero a los Estudiantes de la UNED, con el fin de que la analice y brinde un dictamen al plenario.**

4. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 3042-2024, Art. III-A, inciso 10) celebrada el 3 de octubre del 2024 (CU-2024-394), en el que remite a la Comisión de Asuntos Jurídicos el oficio DIC 169-2024 (REF: CU-966-2024) de la Dirección de Internacionalización y Cooperación, en el que remiten la propuesta de modificación del “Reglamento para la vinculación remunerada de la Universidad Estatal a Distancia con el sector externo”, con el fin de que la analice y brinde un dictamen al plenario.
5. La Comisión de Asuntos Jurídicos, se encuentra a la espera de criterios solicitados a distintas instancias, para continuar con el análisis de los acuerdos indicados en los considerandos 2, 3 y 4.
6. En particular, en relación con el acuerdo citado en el considerando 2, el señor Rodrigo Arias Camacho, rector informa que, entre el Consejo de Rectoría y el Consejo de Becas Institucional se ha establecido un grupo de trabajo, el cual está encargado de elaborar una revisión integral del Reglamento de Becas para la Formación y Capacitación del Personal de la UNED. Informa que, una vez que la respectiva propuesta de reforma haya sido analizada a nivel del Consejo de Rectoría, se trasladará al Consejo Universitario para el trámite correspondiente. Lo anterior, para que pueda ser tomada como parte del análisis que realice la Comisión de Asuntos Jurídicos sobre este tema.

#### **SE ACUERDA:**

**Conceder prórroga a la Comisión de Asuntos Jurídicos para el cumplimiento de los acuerdos CU-2023-034-B, CU-2024-393 y CU-2024-394; para el 31 de marzo del 2025.**

#### **ACUERDO FIRME**

RODRIGO ARIAS: Ese era el último de los puntos de inclusión hoy. Vamos a ver lo de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario.

Doña Katya, lo habíamos dejado pendiente para que usted se incorporara a las propuestas de doña Nancy en relación con el trámite para los proyectos de ley que son consultados a la universidad, en el cual doña Nancy preparó esa propuesta con tres alternativas que necesitamos analizar, para ver si llegamos a algún acuerdo.

**5. Oficio AJCU-2024-122 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, referente a propuestas para tramitación de los proyectos de ley que entran a consulta a la Universidad.**

Se conoce el oficio AJCU-2024-122 de fecha 14 de noviembre de 2024 (REF. CU-1187-2024), suscrito por la señora Nancy Arias Mora, asesora jurídica del Consejo Universitario, en el que remite para la valoración del Consejo Universitario, tres propuestas para la tramitación de proyectos de ley que ingresan en consulta a la Universidad.

NANCY ARIAS: Muy buenos días a las personas de la comunidad universitaria y a las personas del Consejo Universitario. Voy a leer la propuesta, es el oficio AJCU-2024-122:

“De acuerdo a lo solicitado por el Consejo Universitario, planteo las siguientes propuestas de procedimiento para atender los proyectos de ley que ingresan en consulta a la universidad, con el fin de que se logre darles atención de forma oportuna.

**Propuesta 1.**

- Los proyectos ingresan a la Secretaría del Consejo Universitario y se envían a la Asesoría Jurídica.
- Se emite un listado con un resumen de los proyectos ingresados separando los que tienen una implicación directa para la universidad de los que corresponden a temas de interés por las instancias que dispone la universidad y que pueden emitir criterios expertos. Esta definición incluirá la emisión de criterios de parte del Consejo Universitario únicamente de aquellos temas que se encuentren dentro del supuesto contenido en el artículo 88 de la Constitución Política, es decir lo que se refieran a temas que son competencias propias de la universidad o temas que estén directamente relacionados con ellas.
- El listado se envía simultáneamente al asesor de la UNED destacado en la Asamblea Legislativa para que indique en un plazo no mayor a 2 días, si alguno de los proyectos en consulta resulta de atención urgente, si tiene algún aspecto relevante para la universidad o cualquier otra advertencia que considere necesaria, y al plenario del Consejo Universitario. En la sesión del Consejo Universitario se define cuáles proyectos de ley se atenderán desde el Consejo Universitario y sobre cuáles se solicitará su atención a las instancias expertas. Las instancias que se definan enviarán su criterio en un plazo no mayor a 5 días hábiles directamente a la Comisión Legislativa con copia a la Secretaría del Consejo Universitario. Las otras instancias, según lo defina el plenario, enviarán su criterio a la Secretaría del Consejo Universitario para conocimiento y aprobación del plenario del Consejo Universitario.

Los proyectos que se definan para el Consejo Universitario serán tramitados en la forma que actualmente se realizan enviando el dictamen correspondiente en la siguiente sesión del Consejo Universitario para que puedan ser remitidos dentro del plazo otorgado

La Asesoría Jurídica del Consejo Universitario emite criterio en todos los casos que va a conocer el plenario del Consejo Universitario

### **Propuesta 2.**

El procedimiento inicial es el mismo pero se agrega el conocimiento de los informes por parte de una comisión específica del Consejo Universitario.

El conocimiento por parte de la comisión específica del Consejo Universitario es para definir las instancias de la universidad que emitirán criterio.

Una vez emitido el criterio, lo conoce la Comisión específica del Consejo Universitario y envía el borrador de acuerdo para ser conocido por el plenario del Consejo Universitario, indicando cuáles proyectos de ley deben ser leídos de manera integral en el plenario y emite un resumen ejecutivo para los que no ameritan ser leídos en su totalidad.

Los proyectos que se definan para el Consejo Universitario serán tramitados en la forma que actualmente se realizan enviando el dictamen correspondiente en la siguiente sesión del Consejo Universitario para que puedan ser remitidos dentro del plazo otorgado.

### **Propuesta 3.**

La comisión específica del Consejo Universitario determina qué criterios sobre proyectos de ley sean emitidos y enviados por la rectoría directamente, contando con el apoyo de la asesoría jurídica del Consejo Universitario para su elaboración.

Algunos ejemplos:

#### **SE ACUERDA:**

#### **1. Emitir criterio de la Universidad sobre los siguientes proyectos de ley consultados recientemente por la Asamblea Legislativa:**

- Proyecto de Ley No. 23.451 FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN INTEGRAL DE LOS RESIDUOS. Reiterar y actualizar criterio de la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales, así como del Centro de Educación Ambiental.

**Propuesta: LO ENVÍA EL CEA DIRECTAMENTE**

- Proyecto de ley No. 24.142 PROYECTO DE LEY PARA LA REACTIVACIÓN, INNOVACIÓN, FOMENTO DEL SECTOR AGROPECUARIO Y RURAL, Y CREACIÓN DEL SECTOR FRANCO

AGROPECUARIO. Solicitar criterio a la Escuela de Ciencias Exactas y Naturales.

**Propuesta: LO ENVÍA LA ECEN DIRECTAMENTE**

- Proyecto de ley No. 23.525 CONCESIÓN ESPECIAL A LA UNIVERSIDAD TÉCNICA NACIONAL PARA FACILITAR LA DIFUSIÓN DEL CONOCIMIENTO Y UNIVERSALIZAR EL ACCESO A LA EDUCACIÓN TÉCNICA MEDIANTE LA RADIO, LA TELEVISIÓN Y LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS. Solicitar criterio a Onda UNED, Audiovisuales y a la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario.

**Propuesta: LO ENVÍA RECTORÍA**

- Proyecto de ley No. 23.405 REFORMA DE LA LEY DE TRÁNSITO Y DEL CÓDIGO PENAL PARA MEJORAR LA EFICACIA DE LA LEGISLACIÓN EN MATERIA DE CONTROL DE ALCOHOL Y DROGAS EN LA CONDUCCIÓN. Solicitar criterio al Servicio Médico.

**PROPUESTA: El Servicio Médico lo envía directamente**

- Proyecto de ley No. 23.674 LEY PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y LA PENALIZACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA ÉTNICO-RACIAL. Reiterar criterio actualizado al Centro de Investigación en Cultura y Desarrollo (CICDE) y al Instituto de Estudios de Género.

**Propuesta: Se envía directamente, el IEG será el encargado de remitir ambos criterios coordinando con el CICDE lo correspondiente**

Criterio AJCU-2024-034 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, referente al proyecto de ley No. 24.038 LEY DE INCENTIVO DEL USO DE LOS LABORATORIOS REMOTOS DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN EN COSTA RICA. REF: CU-282-2024 **Propuesta: LO ENVÍA EL CU**

- Criterio AJCU-2024-054 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, referente a proyecto de ley No. 24.099 REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 67 Y 77 DE LA LEY GENERAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA. REF: CU-563-2024 **Propuesta: LO ENVÍA EL CU (porque tiene un componente político)**
- Criterio AJCU-2024-075 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, referente al Proyecto de ley No 24.290 ESTABLECIMIENTO DE JORNADAS LABORALES EXCEPCIONALES PARA CASOS DETERMINADOS QUE SEAN EXCEPCIONALES Y MUY CALIFICADOS. REF: CU-823-2024 **Propuesta: LO ENVÍA EL CU (porque tiene un componente político)**

Criterio AJCU-2023-122 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, referente al Proyecto de ley No. **23.474** REFORMA AL

ARTÍCULO 82 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N° 2 DEL 27 DE AGOSTO DE 1943 Y SUS REFORMAS.LEY PARA GARANTIZAR EL PAGO DE LOS DERECHOS LABORALES EN LOS DESPIDOS INJUSTIFICADOS. REF: CU-792-2023 **Propuesta: LO ENVÍA RECTORÍA”**

Esa es como la propuesta base para que sirva de discusión.

CATALINA MONTENEGRO: Una consulta, doña Nancy. ¿Cuáles son los criterios en la tercera propuesta para establecer quién emite el criterio y qué es lo que establece la Constitución? Dice que las universidades, no dice el Consejo Universitario.

NANCY ARIAS: Sí, sí dice por medio del Consejo Universitario, pero para los temas que son específicos de competencia de la universidad. Por eso la propuesta es o que lo defina el Consejo o que haya una comisión especializada del Consejo, como las que hay actualmente, que decida cuáles criterios se quedan en el Consejo.

CATALINA MONTENEGRO: El problema es que me gusta una mezcla de las tres. Digamos, yo creo que es muy importante darle un papel a la persona que es la asesora en la Asamblea directamente. No tenemos solo una, creo que hay dos personas que están ahí siguiendo la corriente legislativa y que deberían apoyar el trabajo de esta comisión.

RODRIGO ARIAS: Son asesores de la Rectoría, tienen sus funciones asignadas. Tendría que ver también cuánto esto les consumiría de tiempo, eventualmente. Han sido sumamente eficientes ambos.

CATALINA MONTENEGRO: Sí, no me cabe duda, pero tienen un conocimiento, digamos, ellos llevan como el impulso ahí. Entonces, me gustaría muchísimo valorar que nos acompañaran en este proceso de alguna manera. Y en mi caso, yo creo que...

RODRIGO ARIAS: De acuerdo. Por ahora ellos colaboran, pero ya asignarle funciones más permanentes, tendríamos que analizarlo muy bien.

CATALINA MONTENEGRO: Sí, yo creo que es el Consejo, no se podría dejar a las instancias enviar el criterio, que tendría que pasar por acá siempre.

RODRIGO ARIAS: Yo pienso igual.

CATALINA MONTENEGRO: Y también creo que se puede hacer una comisión que defina cuáles instancias de la UNED podrían ser consultadas, eso no es tan complicado.

En general, tenemos casi que las mismas instancias para los mismos temas, para temas ambientales, el CEA, la Escuela de Exactas y Naturales, en algunos casos proyectos que tienen que ver con agua o recursos así, un centro de investigación o lo que sea. Creo que esta comisión podría como acortar el tiempo que pasamos en plenario discutiendo cada proyecto y a qué instancia, y podríamos aprobar.

Creo que deberíamos tener una comisión, el CU es el que debería aprobar, y tendría que valorar la posibilidad de que nos apoye a las personas designadas o destacadas en la Asamblea, eso lo tiene que valorar la Rectoría, como dice don Rodrigo, porque es personal de la Rectoría, lo único es que el presidente de nuestro Consejo también es el rector, entonces a veces compartimos recursos si se puede, pero bueno, eso lo tendrían que valorar y sí, creo que todos deberían salir desde acá doña Nancy, pero esa comisión podría tener asignadas como unas frases preliminares, escoger cuáles sí y cuáles no, a qué instancia se consulta y ya podríamos aquí como aprobar los criterios sobre los proyectos que nos parezcan prioritarios por el interés nacional, por el impacto a la vida nacional y también porque estén directamente vinculados con el quehacer de las universidades o de la UNED específicamente, pero bueno, creo que hay muchas posibilidades.

RODRIGO ARIAS: Yo sí creo que debemos de hacer, desde mi punto de vista, una combinación de las tres propuestas, y sí creo que tienen que pasar por el Consejo Universitario en algún momento, no se puede delegar algo que le corresponde al Consejo Universitario como tal, han habido proyectos, y doña Nancy conoce que la comisión de la Asamblea consulta a alguna dependencia en particular, en ese caso que la dependencia es consensuada y tienen que responder, pero las que vemos acá se consulta al Consejo Universitario de la UNED, debemos de ver en qué términos, porque es una respuesta oficial de la institución.

Si tenemos que buscar cómo agilizar, pero yo creo que no se puede simple y sencillamente decir que las instancias respondan, doña Nancy tiene la palabra.

NANCY ARIAS: Sí, lo que iba a agregar es que, durante todo este tiempo, yo he contado con el apoyo de don Alony, él siempre, siempre me ayuda, yo le pregunto, por ejemplo, tengo estos 3 proyectos, ¿Alguno estará urgente, ha habido algo? Y él me manda el resumen, y siempre me contesta rapidísimo, porque él si maneja muy bien el estado de todo, porque no sería como un apoyo de fondo, más que todo lo que ocupamos es que me diga, digamos, ahorita que hay como 30, si hay alguno que estratégicamente se está moviendo, que urge más o que si hay algún aviso.

Es un poco un tema más político, estratégico desde la Asamblea, por eso yo puse incluso con dos días, porque hay semanas que no entran, hay semanas que depende del periodo si entran 10, entonces yo le digo, -de estos 10 que entraron, hay alguno que urja-, y que él me diga, -ninguno-, todos ahí tranquilos, pero un

poco es eso, por eso yo agregué esa consulta simultánea, no, no los detiene en el tiempo, sino que apenas llegan, yo le mando la lista, y mientras va al camino de consulta, que él me vaya mandando.

RODRIGO ARIAS: Él siempre colabora.

NANCY ARIAS: Siempre, siempre muy amable.

CATALINA MONTENEGRO: Bueno hay que visibilizar ese aporte que hace.

RODRIGO ARIAS: Tenemos que ver de las tres propuestas, yo sí creo que en la fecha de la consulta del Consejo Universitario tiene que pasar por el Consejo Universitario, en una etapa o en otra, tenemos que ver como se agiliza también. Doña Katya pidió la palabra.

KATYA CALDERÓN: Es una consulta a doña Nancy, que creo que ya se la había hecho, pero sería bueno aclararla, yo también tuve esa duda de la respuesta inmediata o de la respuesta de las unidades directamente a la Asamblea, yo tuve la misma duda que doña Catalina cuando lo conversamos, usted sería tan amable de decirnos ¿Cuál sería la diferencia entre lo que hacemos ahora y la combinación de las propuestas?, en términos de agilizar, o sea, como decirnos esa ruta para estar claros todos doña Nancy. ¿Cuál sería las diferencias?, incluso en plazos, si se agiliza realmente, o más bien es más engorroso.

Si usted dice, yo llamo a Alony, él me contesta inmediatamente, eso es más ágil, veamos, ¿Cuál sería el beneficio de poder reorganizarnos de manera que se cumpla el objetivo que queremos?, que es precisamente ser más eficaces.

RODRIGO ARIAS: Que no se nos queden en la agenda sin enviarlos.

NANCY ARIAS: Sí, digamos que la única forma de agilizarlos sería con una comisión especial, que la comisión ya lo mande como hacemos ahora las comisiones, que vemos todo, y ya lo mandamos listo al CU, entonces ahí de una vez, si la comisión lo ve antes, claro, las unidades nos tienen que ayudar porque no todo el mundo lo manda rápida, de hecho ahorita a los 31 que tengo, que están en extraordinario, hay muchos que no tengo un criterio. Otra es, pedir el criterio, si no lo mandan, pues, mandarlo sin ese criterio, porque a veces se quedan. Solo así se agilizaría, porque de lo contrario, si todo el mundo me contesta en 5 días y yo mando todo en 5 días, van a llegar 20 criterios a la semana al Consejo y tampoco se van a poder leer, entonces por eso mi propuesta es, o una comisión adicional, aparte, derivada del Consejo, que decida qué se lee en el Consejo, completo de manera íntegra, aunque todo pase, porque de lo demás hacemos un resumen, digamos, de estos 10 proyectos, la comisión diría, -le mando al Consejo estos 10 proyectos-, de estos 10, 1 hay que leerlo y que el Consejo lo apruebe, los otros 9, ya los vimos, no afecta en nada a la universidad, va el criterio técnico de la ECEN

o va el Instituto de Género con un informe general y que se puedan enviar así, que se aprueben así, pero que hayan pasado por una comisión.

KATYA CALDERÓN. Todos vienen al CU, sí o sí.

NANCY ARIAS: Iba a leer el artículo 88, que nos puede servir de parámetro, el artículo 88 de la Constitución Política que da base a la consulta dice:

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

Si hay que ir al Consejo, pero sí dice, digamos lo que hay que definir o que lo que sí podría esa comisión definir es, que son materias puestas bajo competencia de la UNED o temas relacionados directamente con la universidad, que es dónde podemos hacer una separación de temas.

ANABELLE CASTILLO: ¿Y eso no riñe con la libertad de cátedra? O sea, una cátedra podría tener una posición y nosotros como Consejo otra, y la universidad tiene dos posiciones, es así.

RODRIGO ARIAS: Hemos tenido aquí un proyecto de ley, se consulta a las dependencias que tienen posiciones contrarías, sin embargo, el órgano que tiene que pronunciarse es el Consejo Universitario, ahí no es, si es respetar o no respetar la libertad de cátedra, sino que es una posición oficial de la universidad, manifestada mediante acuerdo del Consejo Universitario, escuchando todos los puntos de vista y hemos tenido dos observaciones fuertes a veces en un sentido y en otro, tendrá siempre que tomarse una decisión, salomónicamente siempre hemos enviado los criterios completos después a la Asamblea, para que tengan los diferentes puntos de vista, pero el Consejo tiene que recomendar o no, la aprobación del proyecto de ley que se consultó.

Los que son puestos en consulta que tiene que ver con la materia universitaria, efectivamente son de una naturaleza, pero la Asamblea nos consulta casi todos los proyectos, prácticamente todos, yo creo que también una obligación como universidad de hacer aportes, en aquello que nosotros consideramos que son pertinentes y tenemos muchas personas con capacidades para hacer aportes al proceso legislativo, y a mí me consta que los criterios que uno envía como universidad a la Asamblea Legislativa, talvez las y los diputados no los pueden ver exhaustivamente, pero sí son analizados muy ampliamente a nivel de asesores y asesoras de las diputaciones.

Y viera que toman en cuenta muy relevantemente a nivel de comisiones en la Asamblea Legislativa, por eso es importante hacer buenos criterios, no nada más como se hacía muy antiguamente que se decía, no afecta, sino que hace unos veinte resto de años, la UNED comenzó a hacer análisis más amplios de los proyectos de ley, ¿Cuál es el problema?, de que ahora hemos colapsado, que son muchos, son demasiados, el problema es el volumen, entonces tenemos que buscar un mecanismo que agilice el trámite en el Consejo Universitario, pero dentro del respeto a lo que está establecido desde la misma Constitución Política, es un criterio que emite el Consejo Universitario.

Yo si pienso que algunos momentos de trámite se pueden hacer más fáciles o redireccionando algo, pero tenemos que ver como una mezcla de las tres propuestas doña Nancy, desde mi punto de vista, para mí el proyecto cuando se consulta oficialmente a la UNED, siempre lo envían a la Rectoría, de aquí automáticamente, pasa a la Secretaría del Consejo Universitario, doña Natalia lo recibe en el buzón de Rectoría, lo pasa a la Secretaría del Consejo Universitario, y Paula o no sé quién, se lo pasa de inmediato o no sé si va directo con copia a usted.

NANCY ARIAS: Sí, ella me copia de una vez, yo los veo de una vez.

RODRIGO ARIAS: Va con copia a usted y usted hace ese resumen, que nosotros vemos en el oficio que nos presenta inicialmente, y se hace una breve reseña de lo que es el proyecto y si podría afectar o no afectar, esa primera identificación es muy importante, para que nosotros podamos clasificar los proyectos, algunos que de una vez se definen que los va a ver el plenario, completos, los otros yo creo que no puede dejar de verlos, pero sí, nosotros podríamos buscar un mecanismo y ahí sí creo que se habilita la figura de la comisión, en el cual cuando se elabora el criterio pase a una comisión dictaminadora del Consejo o no sé cómo verlo, en la que le presente al plenario, una propuesta de dispensar de lectura algunos proyectos y nada más mencionar el acuerdo final, si lo estamos aprobando o no lo o estamos aprobando, que es lo que se leería y se votaría aquí.

Obviamente nosotros tenemos los proyectos con anticipación y podemos analizarlos exhaustivamente y si tenemos observaciones las podemos hacer, pero que entremos a analizar nada más la propuesta de acuerdo, que esa sí es muy pequeña, nada más si la UNED va a estar de acuerdo o no está de acuerdo con el proyecto, para tomar esta decisión, nos obliga a analizar todo el documento que se elabora, entonces ve, yo siento que por ahí podríamos ir encontrando un mecanismo que involucra aspectos de las tres propuestas que usted nos entregó, pero tendríamos que darle una deposición, todavía faltaría algo.

NANCY ARIAS: Sí, incluso sería el acuerdo final diría yo, si se aprueba o no se aprueba, o si se apoya y si hay algo relevante en el proyecto que sea importante que conozca el CU.

RODRIGO ARIAS: De acuerdo, hay decisiones, no solo de parte jurídica, si afecta o no se afecta, o de contenido porque tiene que ver con alguna área de la universidad, como el de laboratorios remotos que es específico sobre esa materia, pero también hay asuntos que, por política institucional, por el compromiso de la universidad con tema nacional, nos interesa verlo exhaustivamente, y como lo vemos, vea la Ley Jaguar ahora.

NANCY ARIAS: Ya llegó otra vez.

RODRIGO ARIAS: Sí, por eso lo menciono de nuevo.

CATALINA MONTENEGRO: El problema no es la cantidad de proyectos, es la cantidad de proyectos fallidos que va a presentar, y está presentando esta administración.

RODRIGO ARIAS: Ya dijo la ministra de la presidencia que van a seguir con la Ley Jaguar, los jaguares que sean necesarios, dijo.

CATALINA MONTENEGRO: Doña Nancy, quisiera ofrecerme, porque yo lo que creo es que se podría establecer una metodología de los criterios para la lectura, verdad, como una especie de categorización del impacto que tiene, o sea como el impacto nacional, de impacto regional, de impacto para poblaciones vulnerabilizadas, de impacto a recursos estratégicos, ambientales, como establecer criterios para quizá cada uno de los dictámenes, leer algo, un pedacito que defina un poco cuál es la postura del proyecto o las posturas en el caso de que sean contrarios, pero más o menos así, establecer que esa comisión los preseleccione, busque las instancias a consulta, gestione el tema de las consultas y también elabore, y ahí podríamos apoyar miembros del CU, me ofrezco, si usted quiere una pequeña metodología para tener criterios, de qué se lee y qué no se lee por el impacto que pueda tener, y eso agilizaría, y eso le digo a doña Katya, aquí doña Nancy lee, solo leer los nombres y decir sí o no lo hacemos aquí, mientras que sí lo podríamos gestionar en la comisión, ahorraríamos tiempo, por otro lado, a cada proyecto que decimos que sí, aquí definimos entre todos y todas, y todes, o como sea, qué instancia sería a consultar, pero casi que son de libro, casi siempre es toda la UNED, es tener esa perspectiva no solo la tiene el CU, la puede tener una comisión, o podríamos hacer un listado de instancias a consultar por temática también, eso podría ser algo que agiliza un poco, y también existe el uso de inteligencia artificial para poder hacer resúmenes y cosas. O sea, es que realmente tenemos, doña Katya dice que no, para categorizar los temas

RODRIGO ARIAS: Ya cuestionaron una vez usar la inteligencia artificial para agilizar.

CATALINA MONTENEGRO: Pero funcionó, esa es otra discusión, por dicha tenemos una comisión de inteligencia artificial que va a venir a la Comisión de Asuntos Académicos, porque tenemos también que tomar decisiones.

RODRIGO ARIAS: Se ha trabajado muy bien.

CATALINA MONTENEGRO: Vamos adelante con ese tema, no quiero decir que sea el chat GPT la forma de solucionar esto, pero sí creo que hay mecanismos, herramientas que pueden ayudarnos a categorizar proyectos muy rápido, en conjunto con la perspectiva, por supuesto y reconozco que Alony es excelente, porque también como consejal uno le pregunta algo sobre un proyecto y él inmediatamente contesta, pero para tener como estas dos, todas las herramientas que no implican costo y que significan agilidad, ahorro de tiempo también, el CU tiene que dar ejemplos de cómo ser expedito y moderno y demás, cumpliendo con todo, tampoco es a la ligera, pero bueno, todo el apoyo que necesita doña Nancy, si quiere ahí lo conversamos luego, yo me ofrezco.

NANCY ARIAS: Muchas gracias, como llega a la Comisión de Inteligencia Artificial, le puedo pedir a ellos una pequeñita para que me asesoren, que puedo usar, ¿cuál no? ¿cuál está validado?, pero entonces sería crear la Comisión del Consejo Universitario.

RODRIGO ARIAS: Yo creo que hay que crear una comisión para analizar los criterios sobre proyectos de ley, recuerde que, además, vamos a pedir a la AUR que los y las concejales de la universidad sean a tiempo completo, estamos dando más trabajo por anticipado.

CATALIANA MONTENEGRO: Yo ya estoy en todas y más. Gracias doña Nancy por las propuestas.

RODRIGO ARIAS: Dejamos a Catalina y a Nancy entonces ver eso.

NANCY ARIAS: Una cosita más, que sí tal vez como parte de esta modernización del proceso, sí podemos decirle a las instancias que cuando les consultan directamente, pueden contestar, le consultan básicamente al Instituto de Género, al Instituto Municipal y a la ECEN, a las Escuelas específicas por temas muy técnicos.

RODRIGO ARIAS: A veces invitan a una persona de la UNED a una comparecencia porque saben que es especialista en el campo y lo invitan y tienen todo el derecho de expresarse, porque es la persona o la dependencia consultada, no es el Consejo Universitario, entonces quedamos en eso y esperamos para de hoy en ocho, ver si tenemos avances.

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

#### **ARTÍCULO V-A, inciso 5)**

#### **CONSIDERANDO:**

1. **El oficio AJCU-2024-122 de fecha 14 de noviembre de 2024 (REF. CU-1187-2024), suscrito por la señora Nancy Arias Mora, asesora jurídica del Consejo Universitario, en el que remite para la valoración del Consejo Universitario, tres propuestas para la tramitación de proyectos de ley que ingresan en consulta a la Universidad.**
2. **Lo establecido en el artículo 88 de la Constitución Política, el cual, indica lo siguiente:**

“ARTÍCULO 88.- Para la discusión y aprobación de proyectos de ley relativos a las materias puestas bajo la competencia de la Universidad de Costa Rica y de las demás instituciones de educación superior universitaria, o relacionadas directamente con ellas, la Asamblea Legislativa deberá oír previamente al Consejo Universitario o al órgano director correspondiente de cada una de ellas.”
3. **El interés del Consejo Universitario para agilizar, por medio de una Comisión del Consejo Universitario, el conocimiento de los distintos criterios para la tramitación de proyectos de ley que ingresan en consulta a la Universidad, los cuales son relativos a las materias puestas bajo la competencia de la UNED o temas relacionados directamente con ella.**

**SE ACUERDA:**

**Solicitar a la señora Nancy Arias Mora, asesora jurídica del Consejo Universitario, que, en conjunto con la señora Ana Catalina Montenegro Granados, consejal interna, presente una propuesta ampliada en la que se combinen las tres que fueron detalladas en el oficio AJCU-2024-122 (REF. CU-1187-2024), de modo tal que se considere la creación y forma de trabajo de una comisión especial del Consejo Universitario, la cual se encargaría de analizar los criterios de los proyectos de ley que ingresan a consulta a la Universidad. Lo anterior, para ser conocido en la próxima sesión ordinaria del Consejo Universitario del jueves 28 de noviembre de 2024.**

**ACUERDO FIRME**

NANCY ARIAS: Una propuesta más específica.

RODRIGO ARIAS: Entonces vemos el primero de sus oficios de hoy.

NANCY ARIAS: Pero el de la lista, porque prefiero que veamos los proyectos de ley.

RODRIGO ARIAS: La lista, aunque son muchos, ninguno es urgente, entonces dejémoslo pendiente para la otra semana y vemos el criterio de la jornada.

[Los demás temas de la Correspondencia, quedan pendientes de análisis para una próxima sesión del Consejo Universitario]

**B. Criterios sobre proyectos de ley urgentes (se encuentran en la agenda de la Asamblea Legislativa).**

**1. Criterio AJCU-2024-075 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, referente al Proyecto de ley No 24.290 ESTABLECIMIENTO DE JORNADAS LABORALES EXCEPCIONALES PARA CASOS DETERMINADOS QUE SEAN EXCEPCIONALES Y MUY CALIFICADOS.**

Se conoce el criterio AJCU-2024-075 de fecha 23 de agosto 2024, (REF.CU-823-2024) suscrito por la señora Nancy Arias Mora, asesora jurídica del Consejo Universitario, referente al Proyecto de ley No 24.290 ESTABLECIMIENTO DE JORNADAS LABORALES EXCEPCIONALES PARA CASOS DETERMINADOS QUE SEAN EXCEPCIONALES Y MUY CALIFICADOS.

NANCY ARIAS: El de jornada es bien largo, tiene 21 páginas, tiene muchos criterios, está muy bien elaborado, entonces, preferiría mandar ese.

RODRIGO ARIAS: Creo que es importante pronunciarse.

NANCY ARIAS: El oficio AJCU-2024-075 dice lo siguiente:

PARA: Consejo Universitario  
DE: Nancy Arias Mora  
Asesora Jurídica, Consejo Universitario  
ASUNTO: Proyecto de ley No 24.290 ESTABLECIMIENTO DE JORNADAS LABORALES EXCEPCIONALES PARA CASOS DETERMINADOS QUE SEAN EXCEPCIONALES Y MUY CALIFICADOS  
Ref. CU 558-2024  
FECHA: 23 de agosto de 2024  
AJCU-2024-075

---

He revisado el proyecto de ley citado en la referencia, se han hecho las consultas correspondientes y al respecto emito el siguiente criterio como recomendación de acuerdo para consideración del Consejo Universitario:

## CONSIDERANDO:

1. Que con oficio AL-CPJUR-2224-2024 la Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa remite en consulta a la Universidad el texto del Expediente Legislativo N° 24.290 ESTABLECIMIENTO DE JORNADAS LABORALES EXCEPCIONALES PARA CASOS DETERMINADOS QUE SEAN EXCEPCIONALES Y MUY CALIFICADOS
2. El proyecto de ley fue revisado por las siguientes instancias de la Universidad:
  - Asesora Jurídica del Consejo Universitario.
  - Centro de Investigación en Cultura y Desarrollo (CICDE)
  - Instituto de Estudios de Género
  - Oficina de Recursos Humanos
  - Laboratorio de Innovación Jurídica

De los criterios recibidos se tienen las siguientes consideraciones:

Síntesis del proyecto de ley:

El proyecto de ley presentado el 24 de abril de 2024 y actualmente se encuentra en trámite en la Comisión de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa. Cuenta con un Informe Técnico Integrado número AL-DEST-IIN-020-2024 elaborado por el Departamento de Estudios, Referencias y Servicios Técnicos de la Asamblea Legislativa de fecha 24 de junio de 2024.

En la exposición de motivos se plantea en resumen la siguiente justificación:

*“(...) Nuestro sistema actual de jornada no se adapta a las circunstancias actuales y ya explicadas. Sobre todo, empresas que se han venido estableciendo y que tienen procesos productivos continuos, con personal calificado, por lo que han visto en el sistema de jornada actual, una limitación para establecerse en nuestro país. De allí que parece muy importante indicar que esta reforma o este tipo de jornada, se aplicaría por vía de excepción; es decir, sería un evento extraordinario que así lo justifique de acuerdo con lo establecido en la Carta Política.*

*También es de vital importancia dejar claro que, de ningún modo, se pretende dejar sin efecto o invalidar la jornada ordinaria de cuarenta y ocho horas semanales y de treinta y seis en jornada nocturna. La jornada ordinaria constituye un derecho constitucional que debe mantenerse y protegerse. No obstante, mediante este proyecto de ley no se modifica la jornada ordinaria, sino que se establecen los casos muy calificados en los que ésta no es aplicable, en virtud de las excepciones del artículo 58 de la Constitución Política y el Convenio 1 de la OIT, a la vez que se establecen las regulaciones necesarias para que las jornadas aplicables a estos casos excepcionales y muy calificados sean en apego a las garantías y derechos laborales y sociales de las personas trabajadoras, así como adecuadas a los límites constitucionales y debidamente fiscalizadas. (...)”*

ANÁLISIS

Puntualmente sobre el contenido del texto hacemos las siguiente observaciones:

#### Criterio de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario

El proyecto de ley está en trámite y ha estado recibiendo criterios de instituciones consultadas así como expertos que han sido llamados a la comisión para externar su posición al respecto.

Este proyecto plantea modificar los artículos 142, 144, 205 y al inciso b) del artículo 274 y agregar dos artículos nuevos.

La propuesta del cambio de Jornadas a 4x3 como se conoció popularmente, contenía una modificación muy similar a la que ahora nos ocupa como puede verse en el título que indicaba: Proyecto de Ley No. 21.182 REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 142, 144, 205 E INCISO B) DEL ARTÍCULO 274 Y ADICIÓN DEL ARTÍCULO 145 BIS A LA LEY 2, CÓDIGO DE TRABAJO, DE 27 DE AGOSTO DE 1943, PARA ACTUALIZAR LAS JORNADAS DE TRABAJO EXCEPCIONALES Y RESGUARDAR LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

En el actual proyecto se incluye un artículo nuevo adicional que es el 143 bis y el texto del artículo 145 bis fue modificado, por lo demás, el texto es el mismo que contenía el proyecto que se tramitó bajo el expediente citado anteriormente, con lo cual, además se deben considerar todas las observaciones y oposiciones que tuvo el mismo, contando incluso con un dictamen negativo de minoría que fue remitido al plenario legislativo.

El artículo 143 bis, que se incluye en esta propuesta, está la lista de los casos de excepción muy calificados en los que se aplicará la jornada excepcional ampliada así como los supuestos en los cuales no se podrá aplicar dicha jornada. Sin embargo, pese a que se trata de una lista que a primera lectura podría parecer de "*numerus clausus*" es decir una lista taxativa o cerrada, lo cierto es que cada ítem incluido permite una amplia interpretación de lo que se puede calificar como casos de excepción.

A modo de ejemplo cito:

*"(...) Los casos de excepción muy calificados en los que se aplicará la jornada excepcional ampliada serán, únicamente, los siguientes:*

- a) Personas trabajadoras esenciales y estrictamente requeridas para el adecuado funcionamiento de procesos continuos e ininterrumpidos de veinticuatro horas de trabajo, por equipos sucesivos, para garantizar la operación productiva de la Manufactura tecnificada, siempre que estos procesos requieren maquinaria para su producción.*
- b) Personas trabajadoras esenciales y estrictamente requeridas para el adecuado funcionamiento de procesos continuos e ininterrumpidos de veinticuatro horas para garantizar la operación productiva en la industria de implementos médicos en ciencias de la vida humana y animal.*
- c) Personas trabajadoras esenciales y estrictamente requeridas para que laboren jornadas excepcionales ampliadas brindando servicios de*

*apoyo que resultan necesarios para atender las actividades dispuestas en los incisos a) y b) del presente artículo.*

*d) Personas trabajadoras esenciales y estrictamente requeridas para la operación de servicios corporativos a realizarse en diferentes zonas horarias geográficas y que por ello requieren de procesos continuos e ininterrumpidos de veinticuatro horas de labor para su adecuado funcionamiento.”*

Además deja sujeta la aprobación de estas actividades a un reglamento del Poder Ejecutivo previo criterio del Ministerio de Trabajo el cual deberá acreditar que los trabajos de la lista son realmente de naturaleza continua. Del texto se puede deducir con claridad que no se requieren criterios de orden humano ni social, que consideren a las personas, los criterios técnicos que se solicitan solo ocupan justificar que la maquinaria debe operar 24 horas y que la industria lo necesita.

Estos criterios son únicamente objetivos y amparan, tutelan y protegen los intereses de los empresarios o patronos pero no toma en consideración los posibles impactos negativos en las personas, lo que, una vez más deja sin visibilizar las afectaciones a los sectores de trabajadores de esas industrias que, en algunos casos, obedecerán también coincidentemente, a sectores de mayor vulnerabilidad.

Me parece importante citar algunos artículos de la Constitución Política en lo que nos interesa sobre este tema, como sigue:

*ARTÍCULO 50.- El Estado procurará el mayor bienestar a todos los habitantes del país, organizando y estimulando la producción y el más adecuado reparto de la riqueza. (...)*

*ARTÍCULO 56.- El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.*

*ARTÍCULO 57.- Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia.*  
*Todo lo relativo a fijación de salarios mínimos estará a cargo del organismo técnico que la ley determine.*

*ARTÍCULO 58.- La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana. El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley.*

Todos los resaltados se han suplido para destacar la obligación que nuestro Estado tiene en relación no solo con el trabajo, sino con un trabajo digno, con la protección y tutela de las personas trabajadoras y en general con su dignidad.

El texto evidencia una clara violación constitucional porque lo dispuesto en el proyecto transgrede lo que nuestra Constitución Política establece como una garantía de las personas trabajadoras, su bienestar y existencia digna.

La dignidad humana también tiene tutela supraconstitucional desde la Convención Americana de Derechos Humanos y ha sido reiterada la obligación de los Estados de tutelar y garantizar el respeto de estos derechos mediante sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). Han sido también reiterados en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos que desde su preámbulo indica:

*“Considerando que, conforme a los principios enunciados en la Carta de las Naciones Unidas, la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana y de sus derechos iguales e inalienables, Reconociendo que estos derechos se derivan de la dignidad inherente a la persona humana, Reconociendo que, con arreglo a la Declaración Universal de Derechos Humanos, no puede realizarse el ideal del ser humano libre en el disfrute de las libertades civiles y políticas y liberado del temor y de la miseria, a menos que se creen condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos civiles y políticos, tanto como de sus derechos económicos, sociales y culturales ...”*

De manera concreta, el artículo 8 del Pacto indica lo siguiente:

*Artículo 8*

*1. Nadie estará sometido a esclavitud. La esclavitud y la trata de esclavos estarán prohibidas en todas sus formas.*

*2. Nadie estará sometido a servidumbre.*

*3. a) Nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio;*

*b) El inciso precedente no podrá ser interpretado en el sentido de que prohíbe, en los países en los cuales ciertos delitos pueden ser castigados con la pena de prisión acompañada de trabajos forzados, el cumplimiento de una pena de trabajos forzados impuesta por un tribunal competente;*

*c) No se considerarán como "trabajo forzoso u obligatorio", a los efectos de este párrafo:*

*i) Los trabajos o servicios que, aparte de los mencionados en el inciso b), se exijan normalmente de una persona presa en virtud de una decisión judicial legalmente dictada, o de una persona que habiendo sido presa en virtud de tal decisión se encuentre en libertad condicional;*

*ii) El servicio de carácter militar y, en los países donde se admite la exención por razones de conciencia, el servicio nacional que deben prestar conforme a la ley quienes se opongan al servicio militar por razones de conciencia.*

- iii) El servicio impuesto en casos de peligro o calamidad que amenace la vida o el bienestar de la comunidad;*
- iv) El trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales.*

Finalmente, Costa Rica ha adoptado el Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia De Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo De San Salvador" que en lo que respecta al trabajo indica en los artículos 6 y 7 en lo que interesa, lo siguiente:

*“Artículo 6 Derecho al Trabajo*

*1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.*

*2. Los Estados parte se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados parte se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.*

*Artículo 7 Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo*

*Los Estados parte en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:*

*a. una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;*

*(...)*

*g. la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos; (...)*

Las posibles violaciones de este proyecto es por eventuales roces de constitucionalidad pero también por violación a las Convenciones Internacionales, lo cual se puede traducir en reclamos al Estado que lleguen a conocimiento de la Corte IDH y evidencien las violaciones de Costa Rica a sus trabajadores.

Sobre este tema indica el señor Consejal Vladimir De la Cruz De Lemos:

*“El proyecto de ley que se quiere establecer de jornadas de 12 horas es absolutamente irrazonable, ilegal e inconstitucional. Irrazonable por cuanto afecta la humanidad y la calidad de vida real del trabajador y su familia, ilegal e inconstitucional porque por un fraude de ley, como se está camuflando este proyecto de ley, se viola la Constitución Política modificando artículos del Código de Trabajo, justificando para ello que el Artículo 58 de la Constitución se permite, excepcionalmente, en caso “muy calificados” se puedan dar otras modalidades de jornadas*

ordinarias de trabajo, “que no podrán exceder de ocho horas diarias de trabajo”.

*La trampa del proyecto de ley está también en que la Constitución Política establece jornadas semanales máximas de 48 horas para trabajos diurnos y de 36 para nocturnos, y que el proyecto de ley de las jornadas de 12 horas, señala la jornada de 48 horas y de 36 concentradas en las doce horas, de trabajo diurno como de nocturno respectivamente.*

*Por eso, para avanzar en esta discusión, si eso se quiere aprobar, se debe precisar cuáles son las jornadas laborales excepcionales, para los casos de trabajos que sean excepcionales y muy calificados. Qué se digan cuáles son.”*

Otro aspecto sobre el que necesariamente hay que referirse es la voluntariedad de las personas trabajadoras para aceptar este tipo de jornadas. Ya desde el proyecto anterior, el dictamen de minoría indicó lo siguiente:

*“Como puede apreciarse (y en otras palabras), se ha dibujado un escenario idealizado de “comunes acuerdos” cotidianos entre partes desiguales, pero en todo caso advertimos que se trata de una proyección carente de estudios técnicos suficientemente prospectivos, con lo que se corre el riesgo de caer en una falacia de generalización apresurada, habida cuenta que se sostiene un listado de declaraciones de buenas intenciones, o sin pruebas suficientes de que en el futuro se vaya a garantizar los derechos o beneficios laborales prometidos, digamos que una vez en ejecución los referidos contratos de “común acuerdo”, razón por la cual se hace esencial tener un Departamento de Inspección Laboral fortalecido que pueda apoyar y respaldar a las personas trabajadoras, en caso de necesitarlo, lo cual no es la realidad en la actualidad.*

*Este expediente no contiene ese elemento esperado para ampliar las capacidades coercitivas y logísticas del Departamento de Inspección Laboral, que permita a su vez aumentar los niveles de cumplimiento de esta nueva legislación laboral en ciernes, que pareciera dejar a la libre disposición de las partes, salvo prueba en contrario. Este fortalecimiento institucional, lo plantea el expediente N° 21.706 “Fortalecimiento de la Inspección General del Trabajo”, iniciativa presentada desde el 20 de noviembre de 2019 y que es complementaria a este e indispensable antes de la aprobación de esta, la cual aún se encuentra en la Comisión de Asuntos Jurídicos y no se ha sido dictaminada ni ha contado con un apoyo decidido por parte de la mayoría de las fracciones que conforman la comisión.”<sup>1</sup>*

La posibilidad de fortalecer la Inspección General del Trabajo dejó de existir porque el proyecto de ley citado fue archivado el 24 de noviembre de 2023 porque se venció el plazo cuatrienal, por lo tanto, ya ni siquiera está en trámite esa opción.

---

<sup>1</sup> Dictamen negativo de minoría de fecha 21 de setiembre del 2021 Expediente N° 21.182

Ciertamente, no se puede hablar de voluntariedad o acuerdos porque las personas trabajadoras están -evidentemente- en una posición de desventaja con su patrono, reiteradamente hemos visto en nuestro país, acciones similares que disponen la voluntariedad de aceptar los cambios o de lo contrario procede el despido. Esta no es claramente una voluntariedad porque se pone a la persona trabajadora en posición de perder su trabajo, lo cual, sumado a la complicada situación de colocarse en otro trabajo, obliga a aceptar una situación a pesar de que no sea su voluntad.

Nuevamente se están violentando derechos fundamentales de las personas trabajadoras y se deja también en evidencia la falta de garantía y protección del Estado costarricense.

En términos generales, el proyecto es casi igual al que anteriormente se había tramitado y al que se le han advertido graves implicaciones sociales y personales para nuestra clase laboral. Se evidencian severos roces de constitucionalidad y de violaciones a las Convenciones Internacionales, por lo que, claramente no es posible apoyar este proyecto.

#### Criterio del Centro de Investigación en Cultura y Desarrollo (CICDE)

Se presenta a continuación, algunas observaciones al proyecto de ley "Establecimiento de jornadas laborales excepcionales para casos determinados que sean excepcionales y muy calificados" (expediente legislativo 24 290).

Para facilitar el análisis general, se formularon algunas preguntas que se responderán en el desarrollo del documento, estas interrogantes son ¿Cuántos trabajadores potencialmente pueden ser sujetos o alcanzados con este proyecto de Ley? ¿Qué beneficios y/o riesgos directos se identifican para las personas trabajadoras? Y, ¿Qué beneficios y/o riesgos sociales se identifican con este proyecto de ley?

De manera general, la interrogante central que hay que formularse es si esta iniciativa contribuye a una mejora real de las condiciones laborales de las personas trabajadoras en el país.

Es necesario tener presente que esta iniciativa de ley se ubica dentro de una corriente más amplia, impulsada globalmente desde hace varias décadas para promover la *flexibilización laboral*, entendiendo por tal, la adaptación de las condiciones laborales a la reestructuración productiva de las empresas nacionales y transnacionales con el fin de mejorar, la eficiencia, la competitividad y rentabilidad, todo ello en medio de los procesos de desregulación global de la economía. Valga señalar que, tales adaptaciones, frecuentemente, se convierten en "dispositivos de disciplinamiento" para las personas trabajadoras, como bien ha señalado Aravena (2016).

En lo que sigue, se responderá a las preguntas enunciadas en el primer párrafo de esta página y se finalizará estableciendo algunas conclusiones específicas.

1. *¿A quiénes va dirigida prioritariamente la iniciativa y cuántas personas trabajadoras pueden ser alcanzadas con este proyecto de ley?*

De acuerdo con lo que se enuncia en la exposición de motivos, esta iniciativa busca modernizar la normativa laboral “para compatibilizar con las nuevas realidades de búsqueda de empleo de las personas trabajadoras y de la mejora de la productividad y la competitividad de las industrias exportadoras y los servicios continuos” (párrafo segundo, página 1). La iniciativa va dirigida a crear condiciones más favorables para las empresas transnacionales y nacionales exportadoras que operen con servicios continuos de producción.<sup>2</sup>

¿Cuántas personas trabajadoras pueden ser potencialmente alcanzadas con esta propuesta? Para dar una respuesta a ello, se toman únicamente como referencia comparativa, los datos estimados sobre generación de empleo de las empresas instaladas en Zonas Francas en Costa Rica. Esto debido a que, el proyecto en análisis se dirige a modificar condiciones laborales de personas que laboran en empresas exportadoras “de alta sofisticación tecnológica o, de producción de bienes y servicios de alta demanda mundial” ubicadas comúnmente en el país bajo este régimen de incentivos.

De acuerdo con datos de la Promotora de Comercio Exterior de Costa Rica (PROCOMER, 2024), para el año 2022, las empresas en Zona Franca generaron un total de 184 035 empleos directos. Esto sería equivalente al 9 por ciento de la población ocupada del país durante ese mismo año.<sup>3</sup> Cabe destacar que, de acuerdo con PROCOMER, el 44 por ciento de los empleos generados lo realizan mujeres; asimismo, generaron 63 906 empleos indirectos ese mismo año. Señalado lo anterior, puede concluirse que, la propuesta de ley puede alcanzar a la totalidad de personas contratadas directamente por las empresas en régimen de Zona franca.

2. *¿Qué beneficios y/o riesgos directos se identifican para las personas trabajadoras?*

La reforma, establecida en el artículo 2 del Proyecto de Ley (adición del artículo 145 bis al Código de Trabajo) se dirige a modificar la jornada laboral, para crear una *jornada excepcional ampliada diurna y nocturna*. La primera con una duración de hasta doce horas diarias con máximo de cuatro días continuos de trabajo y, la segunda, con una duración de hasta doce horas diarias con máximo de tres días continuos de trabajo (artículo 145 bis, inciso a). El texto señala que, la implementación de estas medidas será voluntaria, no podrá ser obligatoria y habrá un período de prueba para valorar la conveniencia del cambio de jornada.

---

<sup>2</sup> En la exposición de motivos, se afirma que: “Datos de un sondeo a empresas de inversión extranjera, ubicadas en el país, realizado al 70% de las empresas de inversión extranjera estarían dispuestas a aplicar este tipo de jornadas creando mayores oportunidades de empleo” (párrafo segundo, página 1).

<sup>3</sup> Cálculos propios a partir de los datos de los cuatro trimestres del 2022 registrados por la Encuesta Continua de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC).

Según sus proponentes, dicha reforma, beneficiará a las personas trabajadoras:

La economía de nuestro país se ha diversificado y los cambios constantes han llevado a la necesidad inminente de emprender reformas que se ajusten no solo a los procesos dinámicos del sector productivo, sino también a las necesidades actuales de las personas trabajadoras que necesitan más tiempo para compartir con su familia y mayor capacitación para desempeñarse mejor en su trabajo. Para ello, se requieren reformas laborales que armonicen las jornadas laborales y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Con una legislación más flexible se beneficiaría tanto al sector productivo nacional como a las personas trabajadoras (párrafo 1, página 1). Asimismo, se señala más adelante que, con esta reforma, las personas trabajadoras pueden tener “mayor tiempo libre para descansar, estudiar y capacitarse... poseerán mayor tiempo libre para disfrutar con su familia” (exposición de motivos del proyecto, último párrafo, página 6).

Según se entiende, el beneficio que se anuncia es que las personas contarán con mayor tiempo para los propósitos que ahí se indican.

De acuerdo con las estadísticas laborales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el promedio anual de horas efectivamente trabajadas por cada persona trabajadora en Costa Rica durante el 2022 fue de 2 149 horas.<sup>4</sup> El promedio anual de los países de la OCDE para dicho año fue de 1 752 horas. Es decir, en nuestro país, las personas trabajaron anualmente 397 horas más que el promedio de la OCDE.

Ahora bien, si se toma como referencia la propuesta en análisis, y se descuentan dos semanas de vacaciones y once días de feriados oficiales anuales (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 2024), cada persona alcanzada por esta propuesta trabajará un total de 2 340 horas al año en jornada diurna. Esto representa 191 horas más cada año que el promedio para Costa Rica que registra la OCDE y esto se convierte en la práctica en 15.9 días laborales más, anualmente si se sigue la propuesta de jornadas de 12 horas diarias.

Un riesgo adicional, tiene que ver con la desaparición del pago de horas extras. Al modificarse la jornada ordinaria (que es de ocho horas diarias en jornada diurna y seis horas diarias en jornada nocturna) que pasan a ser jornadas excepcionales ampliadas de doce horas (diurnas con un máximo de cuatro días consecutivos de trabajo y, nocturnas con un máximo de tres días consecutivos de trabajo), desaparece la posibilidad del pago de horas extras a las personas trabajadoras, remuneración que es de un cincuenta por ciento más de los salarios ordinarios.

---

<sup>4</sup> OECD 2024. Hours worked (indicator). Disponible en: <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>

Las tendencias laborales de países miembros de la OCDE se dirigen a incrementar la productividad por hora trabajada y complementariamente, a disminuir la cantidad de horas semanales que laboran las personas. El proyecto de ley en análisis prescinde de la discusión de acciones estratégicas complementarias que contribuyan a incrementar la productividad -o, en todo caso, las visualiza como responsabilidad de cada persona-, y, en dirección contraria a la tendencia de los países de la OCDE, la propuesta promueve el incremento de las horas de trabajo de las personas sujetas a esta ley. En este orden de ideas, los aparentes beneficios que sugiere el texto del proyecto desaparecen, especialmente, que las personas trabajadoras podrán disponer de más tiempo libre para diversos usos, y se transforman en el riesgo de incrementar la cantidad anual de horas laboradas.

Previamente se mencionó que, el 44 por ciento de las personas que laboran directamente en empresas de Zonas Francas son mujeres. Un riesgo adicional que se identifica es que, la ampliación de las jornadas excepcionales ampliadas contribuya a profundizar las labores culturalmente asignadas por género, en especial, las relacionadas a los trabajos de cuidados y al trabajo doméstico no remunerado.

La Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT 2022), del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), evidenció que, en el año 2022, las mujeres dedicaron en promedio por semana 32:04 (treinta y dos horas y cuatro minutos) al trabajo doméstico no remunerado. En contraste, los hombres destinaron 15:44 (quince horas y cuarenta y cuatro minutos) por semana (INEC 2023, 47), es decir, menos de la mitad del tiempo dedicado a este trabajo por las mujeres.

En cuanto a trabajos de cuidados “de menores de 12 años y en el de personas adultas mayores (65 años y más) las mujeres dedican en promedio 60 % más del tiempo que dedican los hombres” (INEC 2023, 57). Estas desigualdades pueden acentuarse y afectar profundamente la vida de las mujeres que estén sujetas a jornadas diarias de doce horas. Todo ello, mientras las condiciones de igualdad y equidad en el trabajo doméstico no remunerado y los trabajos de cuidados, no se reviertan en el país.

3. *¿Qué beneficios y/o riesgos sociales se identifican con este proyecto de ley?*

Una idea presente en la exposición de motivos es que, la aplicación de estas jornadas incentivará la atracción de Inversión Extranjera Directa (IED) lo cual será de beneficio porque se incrementará la cantidad de empleos disponibles en Costa Rica. Los datos del Banco Central indican que, el país pasó de recibir U\$ 2 812.3 millones en 2019 a U\$ 3 788.3 millones en el 2023.<sup>5</sup> Con excepción del año 2020 (primero de la pandemia de la COVID-19), anualmente se ha incrementado la llegada de IED y esto ha sido así en los últimos quince años. El 69 por ciento de la IED que llegó en el último

---

<sup>5</sup> Banco Central de Costa Rica 2024. Indicadores económicos, Inversión directa. Disponible en: <https://gee.bccr.fi.cr/indicadoreseconomicos/Cuadros/fmVerCatCuadro.aspx?idioma=1&CodCuadro=%202183>

quinquenio al país, se instaló en régimen de zona franca, con lo cual, los dueños de estas inversiones obtuvieron beneficios fiscales y cuasi fiscales

Los datos sugieren que, sin necesidad de este tipo de reformas laborales que benefician a las empresas exportadoras (especialmente las instaladas en Zonas Francas), el país tiene otros atractivos para la atracción de esta inversión. Contar con una importante oferta de mano de obra calificada, el dominio de un segundo idioma o, la estabilidad democrática e institucional, son poderosos factores que estimulan la atracción de la IED en el país. Esto lleva a plantear la interrogante acerca de si es financieramente viable y socialmente deseable seguir brindando mayores incentivos al capital transnacional para que se instale en el país.

Cabe enfatizar que, lo que, impulsa esta iniciativa de ley, es la búsqueda de la maximización en el uso de los factores de producción, en este caso específico, el trabajo humano. A partir de esto, se puede afirmar que, más que la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras (que daría lugar a beneficios individuales y sociales), estamos frente a una iniciativa que, pone en riesgo conquistas laborales garantizadas constitucionalmente, por ejemplo, la establecida en el artículo 58 que define la duración de las jornadas ordinarias y extraordinarias.

#### 4. Conclusiones.

El texto del proyecto de ley “Establecimiento de jornadas laborales excepcionales para casos determinados que sean excepcionales y muy calificados” está dirigida claramente a mejorar el entorno de las empresas, especialmente transnacionales que requiera ciclos continuos o ininterrumpidos de producción. Si bien se enuncia que las personas trabajadoras dispondrán de mayores beneficios que se traducen en mayor tiempo para dedicarse a su familia, al estudio, la capacitación o, al ocio, lo cierto es que, el proyecto, plantea los siguientes riesgos para las personas alcanzadas con la propuesta:

- Potencial incremento promedio de la cantidad de horas laboradas. Aproximadamente 191 horas más cada año que el promedio para Costa Rica que registra la OCDE y lo aleja aún más del promedio de horas laboradas de los países que integran este organismo. Complementariamente, esto puede convertirse en 15.9 días laborales más, anualmente si se sigue la propuesta de jornadas de 12 horas diarias. Potencialmente, ello afectaría a un nueve por ciento de la población ocupada del país.
- Para las mujeres que trabajen en estas empresas, el cambio de horas en la jornada puede contribuir a incrementar la cantidad de horas semanales dedicadas al trabajo doméstico no remunerado y los trabajos de cuidados en perjuicio de su salud y tiempo de cuidado para sí mismas.
- Desaparición de las horas extraordinarias que, actualmente ganan miles de trabajadores y que repercute en sus ingresos mensuales y en el cálculo del aguinaldo.

La propuesta introduce, asimismo, una reorganización de los tiempos de trabajo y descanso de las personas trabajadoras que favorece más a las empresas. En este sentido, conviene recordar con Antunes (2005) que, “una vida desprovista de sentido en el trabajo es incompatible con una vida llena de sentido fuera del trabajo” (2005, 170)

En perspectiva, la eventual aprobación de este proyecto puede poner en riesgo las condiciones de trabajo, especialmente, los derechos laborales relacionados a la duración de las jornadas ordinarias de trabajo y al pago de horas extras de los trabajadores que laboran en empresas de Zonas Francas, derechos que se encuentran tutelados por la Constitución Política, los tratados internacionales en la materia y el Código de Trabajo costarricense. Ello da pie para afirmar que la propuesta no contribuye a una mejora real de las condiciones laborales de las personas trabajadoras en el país. En virtud de lo anterior, se recomienda su no aprobación.

#### Referencias utilizadas

- Antunes, Ricardo. *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y negación del trabajo*. Buenos Aires: Ediciones Herramienta, 2005.
- Aravena, Antonio. «La recuperación de los estudios laborales en Chile (1990-2014).» En *Los estudios laborales en América Latina. Orígenes, desarrollo y perspectivas*, de Enrique de la Garza, 103-126. México: Siglo XXI Editores, 2016.
- INEC. «Encuesta Continua de Empleo. Varios trimestres.» 2022. <http://sistemas.inec.cr:8080/bininec/RpWebEngine.exe/Portal?BASE=ECE&lang=esp>.
- . «Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2022.» 2023. <https://inec.cr/estadisticas-fuentes/encuestas/encuesta-nacional-uso-del-tiempo?documentTypes=publication>.
- MTSS. «Oficio OFP-MTSS-DAJ-AER-369-2024 Actualización de la circular de los feriados 2024.» 2024. [https://www.mtss.go.cr/temas-laborales/feriados/feriados\\_calendario\\_2024.pdf](https://www.mtss.go.cr/temas-laborales/feriados/feriados_calendario_2024.pdf).
- OECD. «OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market.» 2023. <https://doi.org/10.1787/08785bba-en>.
- PROCOMER. «Balance de Zona Franca. Costa Rica 2018-2022.» 2024. <https://www.procomer.com/inicio/documentos/>.

#### Criterio del Instituto de Estudios de Género

La sociedad ha estado organizada tradicionalmente desde sus inicios sobre la base de estereotipos masculinos y femeninos, ejercicio abusivo del poder, separación de roles, limitación de acceso a espacios, imposición de valores, distribución grosera de cargas laborales, familiares, sociales, económicas, entre muchas otras formas de mantener la subordinación de los grupos más vulnerables entre ellos por supuesto, la subordinación de la mujer. Sin duda, los movimientos sociales, han tenido una repercusión fundamental en el

desarrollo de la historia mundial y por supuesto el reconocimiento de los derechos humanos en la gran mayoría de las esferas de la vida.

Han sido responsables de cambios en todas las áreas del desarrollo humano, desde cambios sociales hasta cambios ecológicos. Este Instituto ha sido contundente en que la evolución y reconocimiento de los derechos humanos debe ser un tema de constante protección y vigilancia, colaborando para que proyectos, como el que nos ocupa, no se aprueben. Es obligación de la academia, y en general de la sociedad civil, velar porque los derechos ya consagrados puedan, no solo alcanzarse a plenitud sino resguardarse de actitudes mezquinas, abusivas, violentas y esclavistas.

El principio de progresividad de los derechos humanos exige a todos los Estados asegurar las condiciones que permitan el avance constante, gradual, coherente y garantista, para el debido disfrute y desarrollo de estos derechos. El proyecto en estudio, violenta el principio de progresividad de los derechos humanos, al implicar un retroceso en derechos fundamentales ya reconocidos como se detalla en adelante. Anteriormente se había conocido una iniciativa similar, por no indicar que idéntica, bajo el expediente n° 21.182, “Ley para actualizar las jornadas de trabajo excepcionales y resguardar los derechos de las personas trabajadoras”. En ese momento este Instituto había emitido un pronunciamiento, que sea adjunta para su mejor comprensión.

Este proyecto intenta justificar la modificación de las jornadas laborales, en las necesidades económicas y productivas de “algunos sectores”. En realidad, aunque señala que sería de aplicación en casos determinados que sean excepcionales y muy calificados, sin embargo, no se encuentra una definición clara de qué será considerado como excepcional y muy calificado, limitándose a señalar en el artículo primero y en el artículo segundo, que esto será aplicado a las personas empleadoras que, por y para su giro comercial de su actividad empresarial, deban utilizar mano de obra “continuamente o por más tiempo” (Art. 1 que reforma al art. 142 del CT). En un mercado de producción como el nuestro, todas las empresas podrían perfectamente requerir jornadas más amplias para el desarrollo de sus funciones, desde la industria hasta el comercio. Todas las empresas podrían justificar sus necesidades de producción, de atención y de operación de servicios corporativos para ser más productivos y eficientes que la competencia, y con ello hacerse acreedores de una jornada laboral excepcional. Con solo este primer artículo se violentan gravemente el Convenio 1 de la Organización Internacional del Trabajo. Lo anterior, solo por mencionar un ejemplo, pues el proyecto de ley, en todos sus artículos, y por su puesto en el espíritu de la norma, resulta abusivo y trasgrede derechos laborales de corte fundamental.

El proyecto convierte la jornada extraordinaria a jornada ordinaria, permitiendo la implementación de jornadas ordinarias de 12 horas y provocando con ello que se pierda el pago obligatorio de horas extra pues ahora hasta las 12 horas, todas serán ordinarias. Solo se pagarían horas extraordinarias cuando se labore en los días libres, donde se pagaría un 50% adicional al salario jornada excepcional ampliada, pero con algunas otras limitaciones (Art. 2 respecto al art. 145.d CT). Con esta propuesta, es evidente que se causa un beneficio económico al sector patronal, que con más horas laborales y menor salario requerirá menos personas trabajadoras y violentando los derechos a un salario digno de la población trabajadora. Esto implica que este proyecto empobrece a la clase trabajadora.

De los inicios de la lucha feminista, se evidenció el derecho fundamental y la necesidad económica y social de que las mujeres accedieran a la educación con miras a realizar una labor que brindara remuneración al hogar y a ellas mismas en igualdad de condiciones frente a la fuerza de trabajo masculina. Los diferentes movimientos sociales lograron visibilizar las desigualdades laborales que afectaba a las mujeres (aún en nuestros días). Esta desigualdad laboral se identifica en el recargo de funciones, la crianza de los y las hijas, cuidado de personas adultas mayores, invisibilización del trabajo doméstico (y por ende una doble jornada laboral sin retribución económica) así como las múltiples formas en que se excluye a la mujer del mercado laboral. Con el proyecto en análisis, se retrocede casi dos siglos de avance en materia de igualdad laboral y no discriminación. Aún y cuando el proyecto establece un “principio de voluntariedad” (adiciona el artículo 145 bis del Código de Trabajo) para la persona trabajadora, es evidente que se preferirá la contratación de personas que puedan laborar en esa jornada que es, reiteramos, la que más ingresos le genera a la persona trabajadora. Por ende, este proyecto provocará la exclusión de las mujeres y de personas que tienen labores de cuidado recargadas. Aunque el proyecto en análisis establece en su articulado la posibilidad de que las empresas patronales ofrezcan “facilitar servicio de cuidado gratuito, dentro o fuera del centro de trabajo, de personas menores de edad para las personas trabajadoras con responsabilidades familiares”, si se observa este “beneficio debe ser de “común acuerdo” y además no será contabilizado como salario en especie, cuando en realidad esa es su naturaleza jurídica. Pretender que haya un mutuo acuerdo entre la empresa patronal y las personas empleadas es una forma de desconocer el desbalance de poder y esconde la realidad del mercado laboral: las empresas contratarán a quién le resulte más económico.

Por otro lado, el proyecto provoca una gravísima afectación en la vida familiar de las personas trabajadoras. Aun y cuando se cuente con centros de cuidado, la realidad es que cada persona trabajadora se ausentará durante 3 o 4 días consecutivos, afectando las necesidades afectivas de todos los miembros de la familia, principalmente las personas dependientes como ancianos y niños. En el caso de los lactantes: “las jornadas extendidas generan períodos importantes de separación entre la madre y el bebé que pueden afectar la salud física y hasta mental del lactante” (Entrevista a la Licda Broitman Trooper <https://www.ucr.ac.cr/noticias/2023/8/16/podrian-las-jornadas-4x3-afectar-la-lactancia-materna-cuatro-expertas-opinan-que-si.html>)

Es importante señalar que el proyecto de ley en análisis, perjudica los derechos de las personas trabajadoras, porque aun y cuando establece la responsabilidad de la parte patronal de velar por la salud ocupacional de la persona trabajadora, la realidad es que hay afectaciones a mediano y largo plazo que no pueden ser conocidas en una evaluación semestral. Largas jornadas de trabajo provocan afecciones cardiovasculares, enfermedades y trastornos mentales, depresión, problemas físicos, entre muchas otras formas de afección. El proyecto en este sentido, atenta contra el derecho a la salud de las personas trabajadoras, lo cual ha sido advertido por el Colegio de Profesionales en Psicología (*Seminario Universidad, 15 de mayo del 2024, recuperado de <https://semanariouniversidad.com/pais/nuevo-proyecto-de-jornadas-de-12-horas-reduce-pago-por-trabajar-en-dia-libre/>*)

En virtud de lo expuesto, el Instituto de Estudios de Género se permite expresar su rechazo total con el proyecto consultado y se recomienda hacer manifiesta la inconformidad por el gravísimo retroceso y la grosera violación de derechos que se hace en este proyecto.

#### Criterio de la Oficina de Recursos Humanos

El Proyecto de Ley plantea una serie de reformas al Código de Trabajo, específicamente a los artículos 142, 144, 274, para incorporar dentro de las jornadas laborales, la “*jornada excepcional*”, con fundamento en los siguientes supuestos:

- a. La oportunidad para los empleadores de contar con mano de obra las 24 horas para sus procesos productivos, por factores de productividad, competitividad, “racionalización de costos” y aprovechamiento de infraestructura.
- b. Indica el Proyecto de Ley que es una forma de armonizar las jornadas con los tiempos para compartir con su familia, estudios, entre otros.

En relación con el primer supuesto, no se encuentra razón para la incorporación de jornadas laborales excepcionales para poder atender procesos productivos de 24 horas, toda vez que, desde la normativa actual, con jornadas máximas de 8 horas en el día y 6 horas en la noche, no existe impedimento para que las personas empleadoras contraten diferentes turnos que satisfagan las necesidades de procesos continuos, de manera que no es un argumento de peso en que se pueda fundamentar tal cambio en nuestra normativa laboral. Ahora bien, dentro de la justificación del proyecto, se indica como criterio para la modificación de la norma la “racionalización de costos”. En este sentido es importante indicar que el salario de las personas trabajadoras, desde la política de globalización económica (visión que se le quiere dar en el proyecto), se considera un costo fijo por cuanto, representa “un gasto” que no guarda relación con la producción o ventas de las empresas. Siendo que el tiempo extraordinario es parte del salario, significa que, lamentablemente, de la propuesta de cambio normativo, se puede deducir que esa reducción de costos que pretende el proyecto, no es otra cosa más que un favorecimiento al sector empresarial, dado que, el monto por hora adicional pasaría de un del 1.5 por hora extra, a un 1.17 o máximo 1.25 por hora. En cuanto a lo señalado en el punto b), relacionado con el segundo supuesto en que se basa la propuesta de modificación del Código de Trabajo, que indica que es una forma de armonizar la vida personal (familiar, educativa, recreativa, entre otros) con las jornadas laborales, es importante recalcar lo siguiente:

1. Se menciona que lo indicado se basa en una encuesta realizada por Borges & Asociados, aplicada a 323 personas trabajadoras que, para el año 2022, laboraban en jornadas 4X3. Para ese año, la población laboral de Costa Rica se estimaba en 2.6 millones de personas, por lo que queda la duda si, del dato reflejado en la encuesta, se pueden extraer conclusiones que se puedan generalizar al total de la población, sobre todo por cuanto significa una muestra muy pequeña y, por lo tanto, poco representativa, lo que podría implicar un margen de error muy amplio. Por otra

parte, no se describe el perfil y la diversidad de la población participante en el estudio, en términos de edad, género, ubicación geográfica u otros, que permitan ver la posible afectación que un proyecto de esta naturaleza pueda tener sobre la vida de las personas y de sus familias, correlacionada de manera específica sobre la tipificación de nuestra fuerza laboral; por ejemplo, el efecto que podría tener sobre el cuidado de niños, niñas y personas adolescentes, sobre su rendimiento académico o bien en personas adultas mayores, así como la posibilidad del desarrollo de la carrera laboral, el tiempo para esparcimiento y recreación y en general sobre el bienestar personal y laboral de las personas trabajadoras, entre otros.

2. La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha reconocido los efectos negativos que tienen las jornadas extensas en la salud de las personas. Entre ellos se mencionan los siguientes:
  - ❖ Enfermedades cardiovasculares.
  - ❖ Impacto en la salud mental, producto de estrés y ansiedad.
  - ❖ Fatiga y agotamiento, que puede aumentar el riesgo de enfermedades y accidentes laborales, afectando el bienestar integral de la clase trabajadora.
  - ❖ Trastornos de sueño.
  - ❖ Deterioro de las relaciones personas. Por lo anterior, la OMS de manera reiterada ha realizado recomendaciones para que se establezcan políticas gubernamentales que promuevan un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, lo que incluye períodos de descanso y recreación, para proteger la salud de las personas trabajadoras.

Adicionalmente, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE), en su informe sobre la evolución de la productividad en España, remitido a la Vicepresidenta Segunda y Ministra de Trabajo de ese país, Yolanda Díaz, insta a promover el consenso entre patronos y empresarios, con el fin de lograr la reducción de la jornada laboral, con miras a promover el bienestar laboral, a través de la implementación de jornadas que permitan el equilibrio entre la vida laboral y la personal, sin menoscabo de los resultados y desempeños que las empresas requieren para su normal funcionamiento.

**CONCLUSIÓN:** Sin duda la actual legislación costarricense, en lo que respecta a las jornadas laborales, ha sido visionaria al establecer límites orientados al equilibrio sano entre el tiempo dedicado a las actividades laborales y el que se destina a la vida personal. Esta visión que tuvieron quienes promovieron las reformas a nuestra legislación laboral, entre ellas, el Código de Trabajo, generan claridad en que debemos tener conciencia de que las personas somos el centro de todo el sistema productivo de un país, y que, por lo tanto, es necesario dirigir las políticas y decisiones para promover, fortalecer, proteger y asegurar los derechos laborales, entre ellos, el derecho a la salud y a tener la posibilidad de combinar la responsabilidad laboral, con el bienestar personal y familiar, lo que podría significar una mejora en la

calidad de vida de las personas trabajadoras, reduciendo el estrés y generando un aumento en la satisfacción laboral, lo que redundaría en una mejora de la productividad en general. En conclusión, la reforma planteada puede tener impacto negativo en la salud física y mental de las personas trabajadoras, incidir de manera directa en su productividad y eficiencia y, por lo tanto, producir altas rotaciones de personal en las empresas, por temas de incapacidades, renuncias y despidos; lo que, a la postre, no solo representa un problema serio para las personas trabajadoras, sino también para sus empleadores. Cada vez debe existir mayor conciencia en que las políticas laborales juegan un papel crucial para garantizar condiciones laborales justas y seguras promoviendo la calidad de vida de la clase trabajadora.

**RECOMENDACIÓN:** Se recomienda dictaminar negativamente el Proyecto de Ley Establecimiento de las Jornadas Laborales Excepcionales para Casos Determinados que sean Excepcionales y Muy Calificados, tramitados bajo el expediente número 24.290.

#### Criterio del Laboratorio de Innovación Jurídica

##### Comentarios Preliminares:

En la exposición de motivos del citado proyecto se realizan afirmaciones carentes de sustento suficiente que, desde el inicio, no contribuyen a la solidez de la propuesta. En este sentido, debe recordarse que la exposición de motivos da las consideraciones jurídicas, políticas, sociales y económicas que justifican una iniciativa de ley o decreto y en las que se deberían encontrar las razones técnicas que lo impulsan.

Así, encuestar 396 personas trabajadoras que actualmente se desempeñan en modalidad “4x3”, como se afirma en la exposición en cuestión, no sólo es poco representativo, respecto de la población económicamente activa, sino que es muy poco significativo, desde la falta de rigurosidad metodológica y la carencia total de información acerca de la procedencia de ese número<sup>6</sup>. Por demás, se cita a una empresa privada en la proporción de la data, en un trabajo de hace dos años y sin mayor desglose de perfiles básicos de las personas participantes o las organizaciones en las que se aplicó. Partiendo de lo anterior, las afirmaciones que se realizan sobre las bondades y razonamientos productivos que se dan son ya cuestionables.

Ahora: otro punto que llama la atención es la continua referencia (y copia literal) al Convenio N.1 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), instrumento legal que data del año 1919. Como su título lo indica, busca la regulación del trabajo en la industria (“Convenio sobre las horas de trabajo (industria)”), no en todos los sectores o en cualquier sector. Entró en vigencia en el año 1921 y si bien Costa Rica, como país miembro de la OIT se obliga a ratificar o a acoger los instrumentos convencionales, también es cierto que se han emitido convenios posteriormente que buscan acompasar a la evolución

---

<sup>6</sup> La fuerza de trabajo 1/ para el segundo trimestre 2024 fue 2,36 millones de personas y la tasa neta de participación laboral 2/ fue 56,2 %. Ambos indicadores no presentaron variación significativa con respecto al mismo trimestre del año anterior. <https://inec.cr/estadisticas-fuentes/encuestas/encuesta-continua-empleo>

de los tiempos y de las relaciones laborales, las realidades que van surgiendo. Así, un convenio OIT no puede verse desarticulado de todo el conjunto de normas que esa entidad emite ni interpretarse según un único interés. Sobre el proyecto de ley en general Si bien la propuesta de jornada laboral ampliada excepcional y eventualmente permanente que se pretende instaurar pareciera tener sustento en el artículo 58 de la Constitución Política y 143 del Código de Trabajo, no menos cierto es que las condiciones en que se procura hacerlo no son las apropiadas. Así:

- 1) Varios de los supuestos cambios que proponen ya se encuentran vigentes en el actual Código, como la obligación pago de horas extraordinarias, los registros de las personas trabajadoras, los temas de salario en especie, las condiciones de insalubridad o peligrosidad, la obligación patronal de velar por la salud ocupacional, transporte y eventualmente, alimentación de la persona trabajadoras. Dicho sea de paso, la propuesta en ningún momento menciona el Convenio N.155 “Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo”, de 1983, por ejemplo.
- 2) Los sectores a los que se amplía la aplicación de la jornada intentada no tienen relación con el Convenio N.1 OIT, por ejemplo, los “servicios corporativos” que se mencionan en el artículo 143.d), para citar alguno.
- 3) Para el artículo 145 bis formulado no se encuentra una razón, que debería estar en la exposición de motivos, que indique por qué se establecen esos porcentajes de pago de horas extraordinarias ni si los porcentajes son la mejor opción pudiéndose, por ejemplo, utilizarse la fórmula tradicional de “salario y medio”.
- 4) Mucha de la efectividad (o el éxito) de lo que se impulsa está siendo derivado al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, específicamente a la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo y al Consejo de Salud Ocupacional, ratificando las competencias que ya de por sí tienen por ley o ampliándolas. Esa cartera ha visto reducida, en mucho, su capacidad de actuar, no sólo por las disminuciones en su presupuesto, sino también por numerosos cambios en su personal y alta rotatividad de sus mandos medios, que implica curvas de aprendizaje, todo lo cual hace mella en su capacidad operativa. Así, existe una duda razonable para el cumplimiento de lo que se pide a la Cartera Ministerial.

#### Consideraciones adicionales:

Desde 1935 existe el denominado “Convenio N.47 Convenio sobre las 40 horas” de la OIT, que precisamente busca topar a esas horas semanales las jornadas. En varios países, bajo el esquema “4x3” la tendencia es a la reducción de las jornadas por debajo de las 40 horas, no a aumentarlas o llevarlas al tope. Es una propensión general, que sí busca lograr una adecuada conciliación entre la vida familiar (o personal) y la laboral, la equidad de género y el impulso del empleo joven o de personas mayores de 40 años, con calidad. Una acción coordinada eventualmente permitiría, para la mayor cantidad de personas trabajadoras, las ventajas que en la exposición de motivos del proyecto 24.290 se mencionan y, eventualmente, los resultados en la productividad que la representación patronal busca.

Entonces, más que impulsar reformas legislativas que pareciera no tener mayor impacto ni beneficio para las personas trabajadoras, además de que la “4x3” ya es una realidad que viven un porcentaje de ellas y respecto de la que no ha habido, hasta ahora, mayor necesidad de regulación, los esfuerzos parlamentarios y de política pública deberían dirigirse a insertar a Costa Rica en la lista de países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE) con menor jornada y mayor desarrollo humano<sup>7</sup>.

Finalmente, se indica que se coincide con la posición de la Procuraduría General de la República, según Opinión Jurídica PGR-OJ-074-2024 de 24 de junio del año en curso, respecto de:

*“Por otro lado, no podemos dejar de lado que, en cumplimiento del Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47) y la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116), ambos de la OIT, en la corriente legislativa se está conociendo el proyecto de ley “REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 89, 105, 136, 138, 140, 143, 145, 177, 205, 273, 274, 278, 281, 283, 284, 288, 301, 310 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N°2 DEL 27 DE AGOSTO DE 1943, LEY PARA LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA ORDINARIA”, Expediente N° 23.905; iniciativa que pretende una reforma del Código de Trabajo para reducir el tiempo de trabajo sin afectación salarial y establecer nuevos límites a la jornada laboral, tanto diaria como semanal, de modo que la jornada ordinaria diurna sea de 7 horas diarias y hasta 40 semanales, la jornada nocturna de 5 horas diarias y 30 semanales, y la mixta no podrá exceder las 6 horas diarias y 40 semanales. Además, se reduce a 6 horas diarias y 30 semanales para personas con edades entre 15 y 18 años. Reducción de jornada que será gradual en un periodo de 8 años o en un plazo menor, por convenio colectivo. Proyecto de Ley que fue dictaminado por nosotros mediante pronunciamiento no vinculante PGR-OJ-046-2024, op. cit.”*

*De modo que se aconseja valorar la necesidad de conciliar o armonizar la presente iniciativa con aquella otra, al menos en lo que al límite máximo de jornadas laborales semanales se refiere, ya que este proyecto está basado en la normativa laboral vigente, y en el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) de la OIT, cuyo límite es mayor a aquél otro propuesto”<sup>8</sup>*

SE ACUERDA:

Comunicar a la Asamblea Legislativa que la UNED manifiesta su total oposición al proyecto venido en consulta, por las razones expuestas por las instancias externas y por las clara implicaciones sociales que tendría la aprobación del mismo.

Enviar a la Asamblea Legislativa los documentos emitidos por Asociación de Profesores de la UNED (APROFUNED) y Sindicato Unitario de la UNED (SIUNED) sobre el tema para su consideración.

---

<sup>7</sup> Países como Islandia y Francia tienen 35 horas; Reino Unido y España, 32 horas. Costa Rica es del segundo país de la OCDE con más horas laborales al año, únicamente superada por México.

<sup>8</sup> [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Pronunciamiento/pro\\_ficha.aspx?param1=PRD&param6=1&nDictamen=24484&strTipM=T](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Pronunciamiento/pro_ficha.aspx?param1=PRD&param6=1&nDictamen=24484&strTipM=T)

## ACUERDO FIRME”

Ahí están adjuntas las dos notas de ellos también, que enviaron para remitir con el criterio de la UNED.

RODRIGO ARIAS: Entonces ¿no son criterios del Consejo?

NANCY ARIAS: No, no son criterios del Consejo.

RODRIGO ARIAS: Yo creo que hay que verlo separado, no deberíamos de mezclar cosas, me parece a mí.

NANCY ARIAS: Bueno, yo lo puse como un segundo acuerdo de enviarlos, pero puede ser que los envíen ellos directamente.

RODRIGO ARIAS: Sí claro, tienen toda la libertad de hacerlo.

Primero que todo, se nos cumplen las 3 horas, entonces una moción de orden para que podamos seguir sesionando. Estamos de acuerdo de extender la sesión.

[Se aprueba la moción de orden y se extiende la sesión]

JOSÉ MARÍA VILLALTA: Yo quiero agradecerle a doña Nancy por este criterio tan completo que nos ha leído, lo apoyo, lo avalo en todos sus extremos, únicamente como una sugerencia en la argumentación jurídica, cuando se citan los convenios internacionales, en materia de Derechos Humanos, hay una norma muy importante en el Protocolo de San Salvador, el Protocolo de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Convención Americana de Derechos Humanos, que establece que la jornada de trabajo nocturna, no puede exceder en ningún caso las 10 horas, entonces también el proyecto de ley contraviene, de forma directa, este instrumento internacional de Derechos Humanos.

Me parece que es un punto adicional, que sugeriría que se agregara, que es una cosa como muy concreta y muy clara y eso sería, podríamos argumentar mucho, pero creo que sería redundar sobre el excelente razonamiento y toda la fundamentación que trae la propuesta de pronunciamiento, así que nada más expresar mi reconocimiento y mi apoyo al dictamen, a la propuesta.

RODRIGO ARIAS: Muchas gracias don José María. ¿Alguien más con el uso de la palabra?

VLADIMIR DE LA CRUZ: Me parece que quedó muy bien el dictamen presentado, creo que es muy rico, nada más, igual que José María, asumo que el Convenio número 1 de la OIT relacionado con la jornada de trabajo de 8 horas, establece de manera clara y contundente, que cualquier modificación a esa jornada tiene que ser resultado de una participación de los trabajadores con sus sindicatos por la vía

de la Convención, y creo que esta es una cosa muy importante que no se ha cumplido en la Asamblea Legislativa, que son los sindicatos los que tienen que negociar eso por vía de compensación, por supuesto que eso significa fortalecer los sindicatos y en el sector privado nadie está de acuerdo. Nadie no, en el gobierno, ni en algunos sectores están de acuerdo en fortalecer eso, pero eso es obligado también, pero me parece muy bien el pronunciamiento como fue recogido.

RODRIGO ARIAS: Muchas gracias don Vladimir. ¿Alguien más?

ANABELLE CASTILLO: Rápidamente, agradecer a doña Nancy por el excelente trabajo, totalmente de acuerdo, lo avalo en todos sus extremos, me parece que esta es una propuesta extraña, no sé este proyecto de dónde sale y cómo lo justifican, es rarísimo porque incluso inicia diciendo que 3 horas, 3 días y porque se requieren trabajos continuos, ¿qué será?, que las empresas los otros 3 días van a cerrar, van a hacer todo su trabajo en primeras horas y después ya cierran, ¿será? O sea, todo suena muy, muy extraño y además muy peligroso para ciertas áreas, imagínese, y yo sé que eso pasa, que muchas veces se abusan, pero ya darle ley al abuso, por ejemplo, un chofer de bus, pone en peligro a un montón de gente y que se acojan a este tipo de planteamientos, no. Darle las gracias a doña Nancy por el trabajo.

RODRIGO ARIAS: Muchas gracias Anabelle. Doña Catalina.

CATALINA MONTENEGRO: Gracias don Rodrigo. Bueno, agradecerles a las instancias que emitieron criterio, desde tan diversas perspectivas, creo que nosotros tomamos acuerdos y a veces colocamos que se difundan. Yo creo que realmente este criterio debería ser difundido por todos los medios de la UNED posible, porque es una reflexión de un contexto que es fundamental que la ciudadanía costarricense entienda cuál es la trampa en romper con logros, como bien lo decía también don Vladimir, me encantan las frases que se usan, como cotidianos acuerdos en partes desiguales.

Las personas trabajadoras están perdiendo derechos y tenemos una situación de desempleo terrible, tremenda, hay también proyecciones para el 2025 sin empleo, creo que deberíamos divulgar este criterio, no solo enviárselo a la Asamblea, sino que sea un insumo para generar debate, mesa redonda, conversaciones, posturas, creo que la UNED está empezando a tener una voz muy importante en la defensa de las personas que más lo necesitan, esa es la garantía, por eso es que los proyectos de ley se consultan a las universidades, porque no somos empresas, no somos gobierno de turno, velamos por los derechos de las personas en nuestro país y por eso este criterio es tan fundamental y yo sugeriría que tomáramos un acuerdo de divulgarlo.

Además, creo que hay criterios que lo merecen, que el trabajo que hacen las instancias para hacerlos es muy grande y a veces solo se manda la Asamblea y la

comunidad universitaria no lo conoce, incluso el CU podría empezar a enviar correos con los criterios, creo que son guías también de abordaje y de análisis y son construcciones colectivas muy valiosas que tienen la voz de muchos expertos, de personas que están investigando, de personas que están problematizando las situaciones de nuestro país desde muy diversas aristas y creo que no, no es suficiente con emitirlo, enviarlo para cumplir, digamos, con lo que establece el 88 de la Constitución, sino que también somos una institución educativa y estos son insumos para hacer trabajos, por ejemplo, en ciertas materias pueden ser temas, insumos para las personas estudiantes, también para la reflexión.

De verdad, en realidad nacional les ponemos temas de investigación del contexto nacional, es que deberíamos de articular en mucho el trabajo que se hace y creo que deberíamos de reconocer el trabajo de la gente que realiza estos criterios, el aporte que dan y además de manera desinteresada, porque ahí no hay nombres de personas, es como un texto plural y hecho con una diversidad de aportes que habría que capitalizar, aprovechar y difundir.

RODRIGO ARIAS: Muchas gracias Catalina.

De mi parte reiterar el agradecimiento al Laboratorio de Innovación Jurídica, Oficina de Recursos Humanos, Instituto de Estudios de Género, y al Centro de Investigación en Cultura y Desarrollo (CICDE), además, de la asesoría jurídica del Consejo Universitario por el trabajo realizado, agregando doña Nancy, los comentarios o las observaciones que hicieron don José María y don Vladimir, para que podamos incorporarlo y manifestarnos en contra de que se apruebe este proyecto que nos enviaron en consulta, creo que hay justificaciones de sobra muy sólidamente desarrolladas por estas dependencias y que enriquece la discusión pública al enviarlo la UNED a la comisión correspondiente.

¿Algo más?, si no, sometemos a votación el criterio que doña Nancy nos leyó. Queda aprobado y le damos firmeza. Aprobado y aprobado en firme. Muchas gracias.

Al respecto se toma el siguiente acuerdo:

#### **ARTÍCULO V-B, inciso 1)**

##### **CONSIDERANDO:**

- 1. Que con oficio AL-CPJUR-2224-2024 de fecha 22 de mayo de 2024 (REF: CU-558-2024) la Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa remite en consulta a la Universidad el texto del Expediente Legislativo N° 24.290 ESTABLECIMIENTO DE JORNADAS LABORALES EXCEPCIONALES PARA CASOS DETERMINADOS QUE SEAN EXCEPCIONALES Y MUY CALIFICADOS.**

2. **El proyecto de ley fue revisado por las siguientes instancias de la Universidad:**

- **Asesora Jurídica del Consejo Universitario.**
- **Centro de Investigación en Cultura y Desarrollo (CICDE)**
- **Instituto de Estudios de Género**
- **Oficina de Recursos Humanos**
- **Laboratorio de Innovación Jurídica**

**De los criterios recibidos se tienen las siguientes consideraciones:**

**Síntesis del proyecto de ley:**

El proyecto de ley presentado el 24 de abril de 2024 y actualmente se encuentra en trámite en la Comisión de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa. Cuenta con un Informe Técnico Integrado número AL-DEST-IIN-020-2024 elaborado por el Departamento de Estudios, Referencias y Servicios Técnicos de la Asamblea Legislativa de fecha 24 de junio de 2024.

En la exposición de motivos se plantea en resumen la siguiente justificación:

*“(…) Nuestro sistema actual de jornada no se adapta a las circunstancias actuales y ya explicadas. Sobre todo, empresas que se han venido estableciendo y que tienen procesos productivos continuos, con personal calificado, por lo que han visto en el sistema de jornada actual, una limitación para establecerse en nuestro país. De allí que parece muy importante indicar que esta reforma o este tipo de jornada, se aplicaría por vía de excepción; es decir, sería un evento extraordinario que así lo justifique de acuerdo con lo establecido en la Carta Política.*

*También es de vital importancia dejar claro que, de ningún modo, se pretende dejar sin efecto o invalidar la jornada ordinaria de cuarenta y ocho horas semanales y de treinta y seis en jornada nocturna. La jornada ordinaria constituye un derecho constitucional que debe mantenerse y protegerse. No obstante, mediante este proyecto de ley no se modifica la jornada ordinaria, sino que **se establecen los casos muy calificados en los que ésta no es aplicable, en virtud de las excepciones del artículo 58 de la Constitución Política y el Convenio 1 de la OIT, a la vez que se establecen las regulaciones necesarias para que las jornadas aplicables a estos casos excepcionales y muy calificados sean en apego a las garantías y derechos laborales y sociales de las personas trabajadoras, así como adecuadas***

***a los límites constitucionales y debidamente fiscalizadas.  
(....)”***

## **ANÁLISIS**

Puntualmente sobre el contenido del texto se hacen las siguientes observaciones:

### **Criterio de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario**

El proyecto de ley está en trámite y ha estado recibiendo criterios de instituciones consultadas, así como expertos que han sido llamados a la comisión para externar su posición al respecto.

Este proyecto plantea modificar los artículos 142, 144, 205 y al inciso b) del artículo 274 y agregar dos artículos nuevos.

La propuesta del cambio de Jornadas a 4x3 como se conoció popularmente, contenía una modificación muy similar a la que ahora nos ocupa como puede verse en el título que indicaba: Proyecto de Ley No. 21.182 REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 142, 144, 205 E INCISO B) DEL ARTÍCULO 274 Y ADICIÓN DEL ARTÍCULO 145 BIS A LA LEY 2, CÓDIGO DE TRABAJO, DE 27 DE AGOSTO DE 1943, PARA ACTUALIZAR LAS JORNADAS DE TRABAJO EXCEPCIONALES Y RESGUARDAR LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

En el actual proyecto se incluye un artículo nuevo adicional que es el 143 bis y el texto del artículo 145 bis fue modificado, por lo demás, el texto es el mismo que contenía el proyecto que se tramitó bajo el expediente citado anteriormente, con lo cual, además se deben considerar todas las observaciones y oposiciones que tuvo el mismo, contando incluso con un dictamen negativo de minoría que fue remitido al plenario legislativo.

El artículo 143 bis, que se incluye en esta propuesta, está la lista de los casos de excepción muy calificados en los que se aplicará la jornada excepcional ampliada, así como los supuestos en los cuales no se podrá aplicar dicha jornada. Sin embargo, pese a que se trata de una lista que a primera lectura podría parecer de “*numerus clausus*”, es decir, una lista taxativa o cerrada, lo cierto es que cada ítem incluido permite una amplia interpretación de lo que se puede calificar como casos de excepción.

A modo de ejemplo se cita:

*“(…) Los casos de excepción muy calificados en los que se aplicará la jornada excepcional ampliada serán, únicamente, los siguientes:*

*a) Personas trabajadoras esenciales y estrictamente requeridas para el adecuado funcionamiento de procesos continuos e ininterrumpidos de veinticuatro horas de trabajo, por equipos sucesivos, para garantizar la operación productiva de la Manufactura tecnificada, siempre que estos procesos requieren maquinaria para su producción.*

*b) Personas trabajadoras esenciales y estrictamente requeridas para el adecuado funcionamiento de procesos continuos e ininterrumpidos de veinticuatro horas para garantizar la operación productiva en la industria de implementos médicos en ciencias de la vida humana y animal.*

*c) Personas trabajadoras esenciales y estrictamente requeridas para que laboren jornadas excepcionales ampliadas brindando servicios de apoyo que resultan necesarios para atender las actividades dispuestas en los incisos a) y b) del presente artículo.*

*d) Personas trabajadoras esenciales y estrictamente requeridas para la operación de servicios corporativos a realizarse en diferentes zonas horarias geográficas y que por ello requieren de procesos continuos e ininterrumpidos de veinticuatro horas de labor para su adecuado funcionamiento.”*

Además, deja sujeta la aprobación de estas actividades a un reglamento del Poder Ejecutivo previo criterio del Ministerio de Trabajo el cual deberá acreditar que los trabajos de la lista son realmente de naturaleza continua.

Del texto se puede deducir con claridad que no se requieren criterios de orden humano ni social, que consideren a las personas, los criterios técnicos que se solicitan solo ocupan justificar que la maquinaria debe operar 24 horas y que la industria lo necesita.

Estos criterios son únicamente objetivos y amparan, tutelan y protegen los intereses de los empresarios o patronos, pero no toma en consideración los posibles impactos negativos en las personas, lo que, una vez más deja sin visibilizar las afectaciones a los sectores de trabajadores de esas industrias que, en algunos casos, obedecerán también coincidentemente, a sectores de mayor vulnerabilidad.

Parece importante citar algunos artículos de la **Constitución Política** en lo que nos interesa sobre este tema, como sigue:

**ARTÍCULO 50.- El Estado procurará el mayor bienestar a todos los habitantes del país, organizando y estimulando la producción y el más adecuado reparto de la riqueza. (...)**

ARTÍCULO 56.- *El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, **e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía.** El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.*

ARTÍCULO 57.- ***Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna.** El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia. Todo lo relativo a fijación de salarios mínimos estará a cargo del organismo técnico que la ley determine.*

ARTÍCULO 58.- ***La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana.** El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los **casos de excepción muy calificados**, que determine la ley.*

Todos los resaltados se han suplido para destacar la obligación que nuestro Estado tiene en relación no solo con el trabajo, sino con un trabajo digno, con la protección y tutela de las personas trabajadoras y en general con su dignidad.

El texto evidencia una clara violación constitucional porque lo dispuesto en el proyecto transgrede lo que nuestra Constitución Política establece como una garantía de las personas trabajadoras, su bienestar y existencia digna.

La dignidad humana también tiene tutela desde la **Convención Americana de Derechos Humanos** y ha sido reiterada la obligación de los Estados de tutelar y garantizar el respeto de estos derechos mediante sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). Han sido también reiterados en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos que desde su preámbulo indica:

*“Considerando que, conforme a los principios enunciados en la Carta de las Naciones Unidas, la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana y de sus derechos iguales e inalienables,*

*Reconociendo que estos derechos se derivan de la dignidad inherente a la persona humana,  
Reconociendo que, con arreglo a la Declaración Universal de Derechos Humanos, no puede realizarse el ideal del ser humano libre en el disfrute de las libertades civiles y políticas y liberado del temor y de la miseria, a menos que se creen condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos civiles y políticos, tanto como de sus derechos económicos, sociales y culturales ...”*

De manera concreta, el artículo 8 del Pacto indica lo siguiente:

*“Artículo 8*

*1. Nadie estará sometido a esclavitud. La esclavitud y la trata de esclavos estarán prohibidas en todas sus formas.*

*2. Nadie estará sometido a servidumbre.*

*3. a) Nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio;*

*b) El inciso precedente no podrá ser interpretado en el sentido de que prohíbe, en los países en los cuales ciertos delitos pueden ser castigados con la pena de prisión acompañada de trabajos forzados, el cumplimiento de una pena de trabajos forzados impuesta por un tribunal competente;*

*c) No se considerarán como "trabajo forzoso u obligatorio", a los efectos de este párrafo:*

*i) Los trabajos o servicios que, aparte de los mencionados en el inciso b), se exijan normalmente de una persona presa en virtud de una decisión judicial legalmente dictada, o de una persona que habiendo sido presa en virtud de tal decisión se encuentre en libertad condicional;*

*ii) El servicio de carácter militar y, en los países donde se admite la exención por razones de conciencia, el servicio nacional que deben prestar conforme a la ley quienes se opongan al servicio militar por razones de conciencia.*

*iii) El servicio impuesto en casos de peligro o calamidad que amenace la vida o el bienestar de la comunidad;*

*iv) El trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales.”*

Finalmente, Costa Rica ha adoptado el **Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia De Derechos Económicos, Sociales y Culturales** "Protocolo De San Salvador" que en lo que respecta al trabajo indica en los artículos 6 y 7 en lo que interesa, lo siguiente:

***“Artículo 6 Derecho al Trabajo***

*1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.*

2. Los Estados parte se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados parte se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

### **Artículo 7 Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo**

Los Estados parte en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

a. una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;

(...)

g. la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos; (...)"

Las posibles violaciones de este proyecto son por eventuales roces de constitucionalidad, pero también por violación a las Convenciones Internacionales, lo cual se puede traducir en reclamos al Estado que lleguen a conocimiento de la Corte IDH y evidencien las violaciones de Costa Rica a sus trabajadores.

Sobre este tema indica el señor Consejal **Vladimir De la Cruz De Lemos**:

*“El proyecto de ley que se quiere establecer de jornadas de 12 horas es absolutamente irrazonable, ilegal e inconstitucional. Irrazonable por cuanto afecta la humanidad y la calidad de vida real del trabajador y su familia, ilegal e inconstitucional porque por un fraude de ley, como se está camuflando este proyecto de ley, se viola la Constitución Política modificando artículos del Código de Trabajo, justificando para ello que el Artículo 58 de la Constitución se permite, excepcionalmente, en caso “muy calificados” se puedan dar otras modalidades de jornadas ordinarias de trabajo, “que no podrán exceder de ocho horas diarias de trabajo”.*

*La trampa del proyecto de ley está también en que la Constitución Política establece jornadas semanales máximas de 48 horas para*

*trabajos diurnos y de 36 para nocturnos, y que el proyecto de ley de las jornadas de 12 horas, señala la jornada de 48 horas y de 36 concentradas en las doce horas, de trabajo diurno como de nocturno respectivamente.*

*Por eso, para avanzar en esta discusión, si eso se quiere aprobar, se debe precisar cuáles son las jornadas laborales excepcionales, para los casos de trabajos que sean excepcionales y muy calificados. Qué se digan cuáles son.”*

Otro aspecto sobre el que necesariamente hay que referirse es la voluntariedad de las personas trabajadoras para aceptar este tipo de jornadas. Ya desde el proyecto anterior, el dictamen de minoría indicó lo siguiente:

*“Como puede apreciarse (y en otras palabras), se ha dibujado un escenario idealizado de “comunes acuerdos” cotidianos entre partes desiguales, pero en todo caso advertimos que se trata de una proyección carente de estudios técnicos suficientemente prospectivos, con lo que se corre el riesgo de caer en una falacia de generalización apresurada, habida cuenta que se sostiene un listado de declaraciones de buenas intenciones, o sin pruebas suficientes de que en el futuro se vaya a garantizar los derechos o beneficios laborales prometidos, digamos que una vez en ejecución los referidos contratos de “común acuerdo”, razón por la cual se hace esencial tener un Departamento de Inspección Laboral fortalecido que pueda apoyar y respaldar a las personas trabajadoras, en caso de necesitarlo, lo cual no es la realidad en la actualidad.*

*Este expediente no contiene ese elemento esperado para ampliar las capacidades coercitivas y logísticas del Departamento de Inspección Laboral, que permita a su vez aumentar los niveles de cumplimiento de esta nueva legislación laboral en ciernes, que pareciera dejar a la libre disposición de las partes, salvo prueba en contrario. Este fortalecimiento institucional, lo plantea el expediente N° 21.706 “Fortalecimiento de la Inspección General del Trabajo”, iniciativa presentada desde el 20 de noviembre de 2019 y que es complementaria a este e indispensable antes de la aprobación de esta, la cual aún se encuentra en la Comisión de Asuntos Jurídicos y no se ha sido dictaminada ni ha contado con un apoyo decidido por parte de la mayoría de las fracciones que conforman la comisión.”<sup>9</sup>*

La posibilidad de fortalecer la Inspección General del Trabajo dejó de existir porque el proyecto de ley citado fue archivado el 24 de

---

<sup>9</sup> Dictamen negativo de minoría de fecha 21 de setiembre del 2021 Expediente N° 21.182

noviembre de 2023 porque se venció el plazo cuatrienal, por lo tanto, ya ni siquiera está en trámite esa opción.

Ciertamente, no se puede hablar de voluntariedad o acuerdos porque las personas trabajadoras están -evidentemente- en una posición de desventaja con su patrono, reiteradamente hemos visto en nuestro país, acciones similares que disponen la voluntariedad de aceptar los cambios o de lo contrario procede el despido. Esta no es claramente una voluntariedad porque se pone a la persona trabajadora en posición de perder su trabajo, lo cual, sumado a la complicada situación de colocarse en otro trabajo, obliga a aceptar una situación a pesar de que no sea su voluntad.

Nuevamente se están violentando derechos fundamentales de las personas trabajadoras y se deja también en evidencia la falta de garantía y protección del Estado costarricense.

Finalmente vale la pena mencionar que el tema de las jornadas de trabajo también está regulado en el Convenio C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) de la Organización Internacional del Trabajo OIT, del cual resalto lo consignado en el artículo 6 al indicar:

*“Artículo 6.1. La autoridad pública determinará, por medio de reglamentos de industrias o profesiones:*

*(a) las excepciones permanentes que puedan admitirse para los trabajos preparatorios o complementarios que deben ejecutarse necesariamente fuera del límite asignado al trabajo general del establecimiento, o para ciertas clases de personas cuyo trabajo sea especialmente intermitente;*

*(b) las excepciones temporales que puedan admitirse para permitir que las empresas hagan frente a aumentos extraordinarios de trabajo.*

*2. Dichos reglamentos deberán dictarse **previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores**, cuando dichas organizaciones existan, y deberán determinar el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser autorizadas en cada caso. La tasa del salario de dichas horas extraordinarias será aumentada, por lo menos, en un 25 por ciento con relación al salario normal.” (se suple el resaltado)*

De esta norma queda claro que se debe contar con la participación de las organizaciones gremiales, lo que en este proceso no se ha respetado.

En términos generales, el proyecto es casi igual al que anteriormente se había tramitado y al que se le han advertido graves implicaciones

sociales y personales para nuestra clase laboral. Se evidencian severos roces de constitucionalidad y violaciones a las Convenciones Internacionales, por lo que, claramente no es posible apoyar este proyecto.

### **Criterio del Centro de Investigación en Cultura y Desarrollo (CICDE)**

Se presenta a continuación, algunas observaciones al proyecto de ley “Establecimiento de jornadas laborales excepcionales para casos determinados que sean excepcionales y muy calificados” (expediente legislativo 24 290).

Para facilitar el análisis general, se formularon algunas preguntas que se responderán en el desarrollo del documento, estas interrogantes son ¿Cuántos trabajadores potencialmente pueden ser sujetos o alcanzados con este proyecto de Ley? ¿Qué beneficios y/o riesgos directos se identifican para las personas trabajadoras? Y, ¿Qué beneficios y/o riesgos sociales se identifican con este proyecto de ley?

De manera general, la interrogante central que hay que formularse es si esta iniciativa contribuye a una mejora real de las condiciones laborales de las personas trabajadoras en el país.

Es necesario tener presente que esta iniciativa de ley se ubica dentro de una corriente más amplia, impulsada globalmente desde hace varias décadas para promover la *flexibilización laboral*, entendiéndose por tal, la adaptación de las condiciones laborales a la reestructuración productiva de las empresas nacionales y transnacionales con el fin de mejorar, la eficiencia, la competitividad y rentabilidad, todo ello en medio de los procesos de desregulación global de la economía. Valga señalar que, tales adaptaciones, frecuentemente, se convierten en “dispositivos de disciplinamiento” para las personas trabajadoras, como bien ha señalado Aravena (2016).

En lo que sigue, se responderá a las preguntas enunciadas en el primer párrafo de esta página y se finalizará estableciendo algunas conclusiones específicas.

1. *¿A quiénes va dirigida prioritariamente la iniciativa y cuántas personas trabajadoras pueden ser alcanzadas con este proyecto de ley?*

De acuerdo con lo que se enuncia en la exposición de motivos, esta iniciativa busca modernizar la normativa laboral “para compatibilizar con las nuevas realidades de búsqueda de empleo de las personas

trabajadoras y de la mejora de la productividad y la competitividad de las industrias exportadoras y los servicios continuos” (párrafo segundo, página 1). La iniciativa va dirigida a crear condiciones más favorables para las empresas transnacionales y nacionales exportadoras que operen con servicios continuos de producción.<sup>10</sup>

¿Cuántas personas trabajadoras pueden ser potencialmente alcanzadas con esta propuesta? Para dar una respuesta a ello, se toman únicamente como referencia comparativa, los datos estimados sobre generación de empleo de las empresas instaladas en Zonas Francas en Costa Rica. Esto debido a que, el proyecto en análisis se dirige a modificar condiciones laborales de personas que laboran en empresas exportadoras “de alta sofisticación tecnológica o, de producción de bienes y servicios de alta demanda mundial” ubicadas comúnmente en el país bajo este régimen de incentivos.

De acuerdo con datos de la Promotora de Comercio Exterior de Costa Rica (PROCOMER, 2024), para el año 2022, las empresas en Zona Franca generaron un total de 184 035 empleos directos. Esto sería equivalente al 9 por ciento de la población ocupada del país durante ese mismo año.<sup>11</sup> Cabe destacar que, de acuerdo con PROCOMER, el 44 por ciento de los empleos generados lo realizan mujeres; asimismo, generaron 63 906 empleos indirectos ese mismo año. Señalado lo anterior, puede concluirse que, la propuesta de ley puede alcanzar a la totalidad de personas contratadas directamente por las empresas en régimen de Zona franca.

## 2. ¿Qué beneficios y/o riesgos directos se identifican para las personas trabajadoras?

La reforma, establecida en el artículo 2 del Proyecto de Ley (adición del artículo 145 bis al Código de Trabajo) se dirige a modificar la jornada laboral, para crear una *jornada excepcional ampliada diurna y nocturna*. La primera con una duración de hasta doce horas diarias con máximo de cuatro días continuos de trabajo y, la segunda, con una duración de hasta doce horas diarias con máximo de tres días continuos de trabajo (artículo 145 bis, inciso a). El texto señala que, la implementación de estas medidas será voluntaria, no podrá ser obligatoria y habrá un período de prueba para valorar la conveniencia del cambio de jornada.

---

<sup>10</sup> En la exposición de motivos, se afirma que: “Datos de un sondeo a empresas de inversión extranjera, ubicadas en el país, realizado al 70% de las empresas de inversión extranjera estarían dispuestas a aplicar este tipo de jornadas creando mayores oportunidades de empleo” (párrafo segundo, página 1).

<sup>11</sup> Cálculos propios a partir de los datos de los cuatro trimestres del 2022 registrados por la Encuesta Continua de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC).

Según sus proponentes, dicha reforma, beneficiará a las personas trabajadoras:

“La economía de nuestro país se ha diversificado y los cambios constantes han llevado a la necesidad inminente de emprender reformas que se ajusten no solo a los procesos dinámicos del sector productivo, sino también a las necesidades actuales de las personas trabajadoras que necesitan más tiempo para compartir con su familia y mayor capacitación para desempeñarse mejor en su trabajo. Para ello, se requieren reformas laborales que armonicen las jornadas laborales y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Con una legislación más flexible se beneficiaría tanto al sector productivo nacional como a las personas trabajadoras (párrafo 1, página 1). Asimismo, se señala más adelante que, con esta reforma, las personas trabajadoras pueden tener “mayor tiempo libre para descansar, estudiar y capacitarse... poseerán mayor tiempo libre para disfrutar con su familia” (exposición de motivos del proyecto, último párrafo, página 6).

Según se entiende, el beneficio que se anuncia es que las personas contarán con mayor tiempo para los propósitos que ahí se indican.

De acuerdo con las estadísticas laborales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el promedio anual de horas efectivamente trabajadas por cada persona trabajadora en Costa Rica durante el 2022 fue de 2 149 horas.<sup>12</sup> El promedio anual de los países de la OCDE para dicho año fue de 1 752 horas. Es decir, en nuestro país, las personas trabajaron anualmente 397 horas más que el promedio de la OCDE.

Ahora bien, si se toma como referencia la propuesta en análisis, y se descuentan dos semanas de vacaciones y once días de feriados oficiales anuales (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 2024), cada persona alcanzada por esta propuesta trabajará un total de 2 340 horas al año en jornada diurna. Esto representa 191 horas más cada año que el promedio para Costa Rica que registra la OCDE y esto se convierte en la práctica en 15.9 días laborales más, anualmente si se sigue la propuesta de jornadas de 12 horas diarias.

Un riesgo adicional, tiene que ver con la desaparición del pago de horas extras. Al modificarse la jornada ordinaria (que es de ocho horas diarias en jornada diurna y seis horas diarias en jornada nocturna) que pasan a

---

<sup>12</sup> OECD 2024. Hours worked (indicator). Disponible en: <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>

ser jornadas excepcionales ampliadas de doce horas (diurnas con un máximo de cuatro días consecutivos de trabajo y, nocturnas con un máximo de tres días consecutivos de trabajo), desaparece la posibilidad del pago de horas extras a las personas trabajadoras, remuneración que es de un cincuenta por ciento más de los salarios ordinarios.

Las tendencias laborales de países miembros de la OCDE se dirigen a incrementar la productividad por hora trabajada y complementariamente, a disminuir la cantidad de horas semanales que laboran las personas. El proyecto de ley en análisis prescinde de la discusión de acciones estratégicas complementarias que contribuyan a incrementar la productividad -o, en todo caso, las visualiza como responsabilidad de cada persona-, y, en dirección contraria a la tendencia de los países de la OCDE, la propuesta promueve el incremento de las horas de trabajo de las personas sujetas a esta ley. En este orden de ideas, los aparentes beneficios que sugiere el texto del proyecto desaparecen, especialmente, que las personas trabajadoras podrán disponer de más tiempo libre para diversos usos, y se transforman en el riesgo de incrementar la cantidad anual de horas laboradas.

Previamente se mencionó que, el 44 por ciento de las personas que laboran directamente en empresas de Zonas Francas son mujeres. Un riesgo adicional que se identifica es que, la ampliación de las jornadas excepcionales ampliadas contribuya a profundizar las labores culturalmente asignadas por género, en especial, las relacionadas a los trabajos de cuidados y al trabajo doméstico no remunerado.

La Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT 2022), del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), evidenció que, en el año 2022, las mujeres dedicaron en promedio por semana 32:04 (treinta y dos horas y cuatro minutos) al trabajo doméstico no remunerado. En contraste, los hombres destinaron 15:44 (quince horas y cuarenta y cuatro minutos) por semana (INEC 2023, 47), es decir, menos de la mitad del tiempo dedicado a este trabajo por las mujeres.

En cuanto a trabajos de cuidados “de menores de 12 años y en el de personas adultas mayores (65 años y más) las mujeres dedican en promedio 60 % más del tiempo que dedican los hombres” (INEC 2023, 57). Estas desigualdades pueden acentuarse y afectar profundamente la vida de las mujeres que estén sujetas a jornadas diarias de doce horas. Todo ello, mientras las condiciones de igualdad y equidad en el trabajo doméstico no remunerado y los trabajos de cuidados, no se reviertan en el país.

3. *¿Qué beneficios y/o riesgos sociales se identifican con este proyecto de ley?*

Una idea presente en la exposición de motivos es que, la aplicación de estas jornadas incentivará la atracción de Inversión Extranjera Directa (IED) lo cual será de beneficio porque se incrementará la cantidad de empleos disponibles en Costa Rica. Los datos del Banco Central indican que, el país pasó de recibir U\$ 2 812.3 millones en 2019 a U\$ 3 788.3 millones en el 2023.<sup>13</sup> Con excepción del año 2020 (primero de la pandemia de la COVID-19), anualmente se ha incrementado la llegada de IED y esto ha sido así en los últimos quince años. El 69 por ciento de la IED que llegó en el último quinquenio al país, se instaló en régimen de zona franca, con lo cual, los dueños de estas inversiones obtuvieron beneficios fiscales y cuasi fiscales

Los datos sugieren que, sin necesidad de este tipo de reformas laborales que benefician a las empresas exportadoras (especialmente las instaladas en Zonas Francas), el país tiene otros atractivos para la atracción de esta inversión. Contar con una importante oferta de mano de obra calificada, el dominio de un segundo idioma o, la estabilidad democrática e institucional, son poderosos factores que estimulan la atracción de la IED en el país. Esto lleva a plantear la interrogante acerca de si es financieramente viable y socialmente deseable seguir brindando mayores incentivos al capital transnacional para que se instale en el país.

Cabe enfatizar que, lo que, impulsa esta iniciativa de ley, es la búsqueda de la maximización en el uso de los factores de producción, en este caso específico, el trabajo humano. A partir de esto, se puede afirmar que, más que la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras (que daría lugar a beneficios individuales y sociales), estamos frente a una iniciativa que, pone en riesgo conquistas laborales garantizadas constitucionalmente, por ejemplo, la establecida en el artículo 58 que define la duración de las jornadas ordinarias y extraordinarias.

4. *Conclusiones.*

El texto del proyecto de ley “Establecimiento de jornadas laborales excepcionales para casos determinados que sean excepcionales y muy calificados” está dirigida claramente a mejorar el entorno de las empresas, especialmente transnacionales que requiera ciclos continuos o ininterrumpidos de producción. Si bien se enuncia que las personas

---

<sup>13</sup> Banco Central de Costa Rica 2024. Indicadores económicos, Inversión directa. Disponible en: <https://gee.bccr.fi.cr/indicadoreseconomicos/Cuadros/fmVerCatCuadro.aspx?idioma=1&CodCuadro=%202183>

trabajadoras dispondrán de mayores beneficios que se traducen en mayor tiempo para dedicarse a su familia, al estudio, la capacitación o, al ocio, lo cierto es que, el proyecto, plantea los siguientes riesgos para las personas alcanzadas con la propuesta:

- Potencial incremento promedio de la cantidad de horas laboradas. Aproximadamente 191 horas más cada año que el promedio para Costa Rica que registra la OCDE y lo aleja aún más del promedio de horas laboradas de los países que integran este organismo. Complementariamente, esto puede convertirse en 15.9 días laborales más, anualmente si se sigue la propuesta de jornadas de 12 horas diarias. Potencialmente, ello afectaría a un nueve por ciento de la población ocupada del país.
- Para las mujeres que trabajen en estas empresas, el cambio de horas en la jornada puede contribuir a incrementar la cantidad de horas semanales dedicadas al trabajo doméstico no remunerado y los trabajos de cuidados en perjuicio de su salud y tiempo de cuidado para sí mismas.
- Desaparición de las horas extraordinarias que, actualmente ganan miles de trabajadores y que repercute en sus ingresos mensuales y en el cálculo del aguinaldo.

La propuesta introduce, asimismo, una reorganización de los tiempos de trabajo y descanso de las personas trabajadoras que favorece más a las empresas. En este sentido, conviene recordar con Antunes (2005) que, “una vida desprovista de sentido en el trabajo es incompatible con una vida llena de sentido fuera del trabajo” (2005, 170)

En perspectiva, la eventual aprobación de este proyecto puede poner en riesgo las condiciones de trabajo, especialmente, los derechos laborales relacionados a la duración de las jornadas ordinarias de trabajo y al pago de horas extras de los trabajadores que laboran en empresas de Zonas Francas, derechos que se encuentran tutelados por la Constitución Política, los tratados internacionales en la materia y el Código de Trabajo costarricense. Ello da pie para afirmar que la propuesta no contribuye a una mejora real de las condiciones laborales de las personas trabajadoras en el país. En virtud de lo anterior, se recomienda su no aprobación.

#### Referencias utilizadas

Antunes, Ricardo. *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y negación del trabajo*. Buenos Aires: Ediciones Herramienta, 2005.

Aravena, Antonio. «La recuperación de los estudios laborales en Chile (1990-2014).» En *Los estudios laborales en América Latina. Orígenes, desarrollo y perspectivas*, de Enrique de la Garza, 103-126. México: Siglo XXI Editores, 2016.

INEC. «Encuesta Continua de Empleo. Varios trimestres.» 2022. <http://sistemas.inec.cr:8080/bininec/RpWebEngine.exe/Portal?BASE=ECE&lang=esp>.

—. «Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2022.» 2023. <https://inec.cr/estadisticas-fuentes/encuestas/encuesta-nacional-uso-del-tiempo?documentTypes=publication>.

MTSS. «Oficio OFP-MTSS-DAJ-AER-369-2024 Actualización de la circular de los feriados 2024.» 2024. [https://www.mtss.go.cr/temas-laborales/feriados/feriados\\_calendario\\_2024.pdf](https://www.mtss.go.cr/temas-laborales/feriados/feriados_calendario_2024.pdf).

OECD. «OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market.» 2023. <https://doi.org/10.1787/08785bba-en>.

PROCOMER. «Balance de Zona Franca. Costa Rica 2018-2022.» 2024. <https://www.procomer.com/inicio/documentos/>.

### **Criterio del Instituto de Estudios de Género**

La sociedad ha estado organizada tradicionalmente desde sus inicios sobre la base de estereotipos masculinos y femeninos, ejercicio abusivo del poder, separación de roles, limitación de acceso a espacios, imposición de valores, distribución grosera de cargas laborales, familiares, sociales, económicas, entre muchas otras formas de mantener la subordinación de los grupos más vulnerables entre ellos por supuesto, la subordinación de la mujer. Sin duda, los movimientos sociales, han tenido una repercusión fundamental en el desarrollo de la historia mundial y por supuesto el reconocimiento de los derechos humanos en la gran mayoría de las esferas de la vida.

Han sido responsables de cambios en todas las áreas del desarrollo humano, desde cambios sociales hasta cambios ecológicos. Este Instituto ha sido contundente en que la evolución y reconocimiento de los derechos humanos debe ser un tema de constante protección y vigilancia, colaborando para que proyectos, como el que nos ocupa, no se aprueben. Es obligación de la academia, y en general de la sociedad civil, velar porque los derechos ya consagrados puedan, no solo alcanzarse a plenitud sino resguardarse de actitudes mezquinas, abusivas, violentas y esclavistas.

El principio de progresividad de los derechos humanos exige a todos los Estados asegurar las condiciones que permitan el avance constante, gradual, coherente y garantista, para el debido disfrute y desarrollo de estos derechos. El proyecto en estudio, violenta el principio de progresividad de los derechos humanos, al implicar un retroceso en derechos fundamentales ya reconocidos como se detalla en adelante. Anteriormente se había conocido una iniciativa similar, por no indicar que idéntica, bajo el expediente n° 21.182, “Ley para actualizar las jornadas de trabajo excepcionales y resguardar los derechos de las

personas trabajadoras”. En ese momento este Instituto había emitido un pronunciamiento, que sea adjunta para su mejor comprensión.

Este proyecto intenta justificar la modificación de las jornadas laborales, en las necesidades económicas y productivas de “algunos sectores”. En realidad, aunque señala que sería de aplicación en casos determinados que sean excepcionales y muy calificados, sin embargo, no se encuentra una definición clara de qué será considerado como excepcional y muy calificado, limitándose a señalar en el artículo primero y en el artículo segundo, que esto será aplicado a las personas empleadoras que, por y para su giro comercial de su actividad empresarial, deban utilizar mano de obra “continuamente o por más tiempo” (Art. 1 que reforma al art. 142 del CT). En un mercado de producción como el nuestro, todas las empresas podrían perfectamente requerir jornadas más amplias para el desarrollo de sus funciones, desde la industria hasta el comercio. Todas las empresas podrían justificar sus necesidades de producción, de atención y de operación de servicios corporativos para ser más productivos y eficientes que la competencia, y con ello hacerse acreedores de una jornada laboral excepcional. Con solo este primer artículo se violentan gravemente el Convenio 1 de la Organización Internacional del Trabajo. Lo anterior, solo por mencionar un ejemplo, pues el proyecto de ley, en todos sus artículos, y por su puesto en el espíritu de la norma, resulta abusivo y trasgrede derechos laborales de corte fundamental.

El proyecto convierte la jornada extraordinaria a jornada ordinaria, permitiendo la implementación de jornadas ordinarias de 12 horas y provocando con ello que se pierda el pago obligatorio de horas extra pues ahora hasta las 12 horas, todas serán ordinarias. Solo se pagarían horas extraordinarias cuando se labore en los días libres, donde se pagaría un 50% adicional al salario jornada excepcional ampliada, pero con algunas otras limitaciones (Art. 2 respecto al art. 145.d CT). Con esta propuesta, es evidente que se causa un beneficio económico al sector patronal, que con más horas laborales y menor salario requerirá menos personas trabajadoras y violentando los derechos a un salario digno de la población trabajadora. Esto implica que este proyecto empobrece a la clase trabajadora.

De los inicios de la lucha feminista, se evidenció el derecho fundamental y la necesidad económica y social de que las mujeres accedieran a la educación con miras a realizar una labor que brindara remuneración al hogar y a ellas mismas en igualdad de condiciones frente a la fuerza de trabajo masculina. Los diferentes movimientos sociales lograron visibilizar las desigualdades laborales que afectaba las mujeres (aún en nuestros días). Esta desigualdad laboral se identifica en el recargo de funciones, la crianza de los y las hijas, cuidado

de personas adultas mayores, invisibilización del trabajo doméstico (y por ende una doble jornada laboral sin retribución económica) así como las múltiples formas en que se excluye a la mujer del mercado laboral. Con el proyecto en análisis, se retrocede casi dos siglos de avance en materia de igualdad laboral y no discriminación. Aún y cuando el proyecto establece un “principio de voluntariedad” (adiciona el artículo 145 bis del Código de Trabajo) para la persona trabajadora, es evidente que se preferirá la contratación de personas que puedan laborar en esa jornada que es, reiteramos, la que más ingresos le genera a la persona trabajadora. Por ende, este proyecto provocará la exclusión de las mujeres y de personas que tienen labores de cuidado recargadas. Aunque el proyecto en análisis establece en su articulado la posibilidad de que las empresas patronales ofrezcan “facilitar servicio de cuidado gratuito, dentro o fuera del centro de trabajo, de personas menores de edad para las personas trabajadoras con responsabilidades familiares”, si se observa este “beneficio debe ser de “común acuerdo” y además no será contabilizado como salario en especie, cuando en realidad esa es su naturaleza jurídica. Pretender que haya un mutuo acuerdo entre la empresa patronal y las personas empleadas es una forma de desconocer el desbalance de poder y esconde la realidad del mercado laboral: las empresas contratarán a quién le resulte más económico.

Por otro lado, el proyecto provoca una gravísima afectación en la vida familiar de las personas trabajadoras. Aun y cuando se cuente con centros de cuidado, la realidad es que cada persona trabajadora se ausentará durante 3 o 4 días consecutivos, afectando las necesidades afectivas de todos los miembros de la familia, principalmente las personas dependientes como ancianos y niños. En el caso de los lactantes: “las jornadas extendidas generan períodos importantes de separación entre la madre y el bebé que pueden afectar la salud física y hasta mental del lactante” (Entrevista a la Licda Broitman Trooper <https://www.ucr.ac.cr/noticias/2023/8/16/podrian-las-jornadas-4x3-afectar-la-lactancia-materna-cuatro-expertas-opinan-que-si.html>)

Es importante señalar que el proyecto de ley en análisis, perjudica los derechos de las personas trabajadoras, porque aun y cuando establece la responsabilidad de la parte patronal de velar por la salud ocupacional de la persona trabajadora, la realidad es que hay afectaciones a mediano y largo plazo que no pueden ser conocidas en una evaluación semestral. Largas jornadas de trabajo provocan afecciones cardiovasculares, enfermedades y trastornos mentales, depresión, problemas físicos, entre muchas otras formas de afección. El proyecto en este sentido, atenta contra el derecho a la salud de las personas trabajadoras, lo cual ha sido advertido por el Colegio de Profesionales en Psicología (*Seminario Universidad, 15 de mayo del 2024,*

recuperado de <https://semanariouniversidad.com/pais/nuevo-proyecto-de-jornadas-de-12-horas-reduce-pago-por-trabajar-en-dia-libre/>

En virtud de lo expuesto, el Instituto de Estudios de Género se permite expresar su rechazo total con el proyecto consultado y se recomienda hacer manifiesta la inconformidad por el gravísimo retroceso y la grosera violación de derechos que se hace en este proyecto.

### **Criterio de la Oficina de Recursos Humanos**

El Proyecto de Ley plantea una serie de reformas al Código de Trabajo, específicamente a los artículos 142, 144, 274, para incorporar dentro de las jornadas laborales, la “*jornada excepcional*”, con fundamento en los siguientes supuestos:

- a. La oportunidad para los empleadores de contar con mano de obra las 24 horas para sus procesos productivos, por factores de productividad, competitividad, “racionalización de costos” y aprovechamiento de infraestructura.
- b. Indica el Proyecto de Ley que es una forma de armonizar las jornadas con los tiempos para compartir con su familia, estudios, entre otros.

En relación con el primer supuesto, no se encuentra razón para la incorporación de jornadas laborales excepcionales para poder atender procesos productivos de 24 horas, toda vez que, desde la normativa actual, con jornadas máximas de 8 horas en el día y 6 horas en la noche, no existe impedimento para que las personas empleadoras contraten diferentes turnos que satisfagan las necesidades de procesos continuos, de manera que no es un argumento de peso en que se pueda fundamentar tal cambio en nuestra normativa laboral. Ahora bien, dentro de la justificación del proyecto, se indica como criterio para la modificación de la norma la “racionalización de costos”. En este sentido es importante indicar que el salario de las personas trabajadoras, desde la política de globalización económica (visión que se le quiere dar en el proyecto), se considera un costo fijo por cuanto, representa “un gasto” que no guarda relación con la producción o ventas de las empresas. Siendo que el tiempo extraordinario es parte del salario, significa que, lamentablemente, de la propuesta de cambio normativo, se puede deducir que esa reducción de costos que pretende el proyecto, no es otra cosa más que un favorecimiento al sector empresarial, dado que, el monto por hora adicional pasaría de un del 1.5 por hora extra, a un 1.17 o máximo 1.25 por hora. En cuanto a lo señalado en el punto b), relacionado con el segundo supuesto en que se basa la propuesta de modificación del Código de Trabajo, que indica que es una forma de armonizar la vida personal (familiar, educativa,

recreativa, entre otros) con las jornadas laborales, es importante recalcar lo siguiente:

2. Se menciona que lo indicado se basa en una encuesta realizada por Borges & Asociados, aplicada a 323 personas trabajadoras que, para el año 2022, laboraban en jornadas 4X3. Para ese año, la población laboral de Costa Rica se estimaba en 2.6 millones de personas, por lo que queda la duda si, del dato reflejado en la encuesta, se pueden extraer conclusiones que se puedan generalizar al total de la población, sobre todo por cuanto significa una muestra muy pequeña y, por lo tanto, poco representativa, lo que podría implicar un margen de error muy amplio. Por otra parte, no se describe el perfil y la diversidad de la población participante en el estudio, en términos de edad, género, ubicación geográfica u otros, que permitan ver la posible afectación que un proyecto de esta naturaleza pueda tener sobre la vida de las personas y de sus familias, correlacionada de manera específica sobre la tipificación de nuestra fuerza laboral; por ejemplo, el efecto que podría tener sobre el cuidado de niños, niñas y personas adolescentes, sobre su rendimiento académico o bien en personas adultas mayores, así como la posibilidad del desarrollo de la carrera laboral, el tiempo para esparcimiento y recreación y en general sobre el bienestar personal y laboral de las personas trabajadoras, entre otros.
3. La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha reconocido los efectos negativos que tienen las jornadas extensas en la salud de las personas. Entre ellos se mencionan los siguientes:
  - ❖ Enfermedades cardiovasculares.
  - ❖ Impacto en la salud mental, producto de estrés y ansiedad.
  - ❖ Fatiga y agotamiento, que puede aumentar el riesgo de enfermedades y accidentes laborales, afectando el bienestar integral de la clase trabajadora.
  - ❖ Trastornos de sueño.
  - ❖ Deterioro de las relaciones personas. Por lo anterior, la OMS de manera reiterada ha realizado recomendaciones para que se establezcan políticas gubernamentales que promuevan un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, lo que incluye períodos de descanso y recreación, para proteger la salud de las personas trabajadoras.

Adicionalmente, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE), en su informe sobre la evolución de la productividad en España, remitido a la Vicepresidenta Segunda y Ministra de Trabajo de

ese país, Yolanda Díaz, insta a promover el consenso entre patronos y empresarios, con el fin de lograr la reducción de la jornada laboral, con miras a promover el bienestar laboral, a través de la implementación de jornadas que permitan el equilibrio entre la vida laboral y la personal, sin menoscabo de los resultados y desempeños que las empresas requieren para su normal funcionamiento.

**CONCLUSIÓN:** Sin duda la actual legislación costarricense, en lo que respecta a las jornadas laborales, ha sido visionaria al establecer límites orientados al equilibrio sano entre el tiempo dedicado a las actividades laborales y el que se destina a la vida personal. Esta visión que tuvieron quienes promovieron las reformas a nuestra legislación laboral, entre ellas, el Código de Trabajo, generan claridad en que debemos tener conciencia de que las personas somos el centro de todo el sistema productivo de un país, y que, por lo tanto, es necesario dirigir las políticas y decisiones para promover, fortalecer, proteger y asegurar los derechos laborales, entre ellos, el derecho a la salud y a tener la posibilidad de combinar la responsabilidad laboral, con el bienestar personal y familiar, lo que podría significar una mejora en la calidad de vida de las personas trabajadoras, reduciendo el estrés y generando un aumento en la satisfacción laboral, lo que redundaría en una mejora de la productividad en general. En conclusión, la reforma planteada puede tener impacto negativo en la salud física y mental de las personas trabajadoras, incidir de manera directa en su productividad y eficiencia y, por lo tanto, producir altas rotaciones de personal en las empresas, por temas de incapacidades, renuncias y despidos; lo que, a la postre, no solo representa un problema serio para las personas trabajadoras, sino también para sus empleadores. Cada vez debe existir mayor conciencia en que las políticas laborales juegan un papel crucial para garantizar condiciones laborales justas y seguras promoviendo la calidad de vida de la clase trabajadora.

**RECOMENDACIÓN:** Se recomienda dictaminar negativamente el Proyecto de Ley Establecimiento de las Jornadas Laborales Excepcionales para Casos Determinados que sean Excepcionales y Muy Calificados, tramitados bajo el expediente número 24.290.

### **Criterio del Laboratorio de Innovación Jurídica**

#### **Comentarios Preliminares:**

En la exposición de motivos del citado proyecto se realizan afirmaciones carentes de sustento suficiente que, desde el inicio, no contribuyen a la solidez de la propuesta. En este sentido, debe recordarse que la exposición de motivos da las consideraciones jurídicas, políticas, sociales y económicas que justifican una iniciativa de

ley o decreto y en las que se deberían encontrar las razones técnicas que lo impulsan.

Así, encuestar 396 personas trabajadoras que actualmente se desempeñan en modalidad “4x3”, como se afirma en la exposición en cuestión, no sólo es poco representativo, respecto de la población económicamente activa, sino que es muy poco significativo, desde la falta de rigurosidad metodológica y la carencia total de información acerca de la procedencia de ese número<sup>14</sup>. Por demás, se cita a una empresa privada en la proporción de la data, en un trabajo de hace dos años y sin mayor desglose de perfiles básicos de las personas participantes o las organizaciones en las que se aplicó. Partiendo de lo anterior, las afirmaciones que se realizan sobre las bondades y razonamientos productivos que se dan son ya cuestionables.

Ahora: otro punto que llama la atención es la continua referencia (y copia literal) al Convenio N.1 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), instrumento legal que data del año 1919. Como su título lo indica, busca la regulación del trabajo en la industria (“Convenio sobre las horas de trabajo (industria)”), no en todos los sectores o en cualquier sector. Entró en vigencia en el año 1921 y si bien Costa Rica, como país miembro de la OIT se obliga a ratificar o a acoger los instrumentos convencionales, también es cierto que se han emitido convenios posteriormente que buscan acompasar a la evolución de los tiempos y de las relaciones laborales, las realidades que van surgiendo. Así, un convenio OIT no puede verse desarticulado de todo el conjunto de normas que esa entidad emite ni interpretarse según un único interés. Sobre el proyecto de ley en general Si bien la propuesta de jornada laboral ampliada excepcional y eventualmente permanente que se pretende instaurar pareciera tener sustento en el artículo 58 de la Constitución Política y 143 del Código de Trabajo, no menos cierto es que las condiciones en que se procura hacerlo no son las apropiadas. Así:

- 5) Varios de los supuestos cambios que proponen ya se encuentran vigentes en el actual Código, como la obligación pago de horas extraordinarias, los registros de las personas trabajadoras, los temas de salario en especie, las condiciones de insalubridad o peligrosidad, la obligación patronal de velar por la salud ocupacional, transporte y eventualmente, alimentación de la persona trabajadoras. Dicho sea de paso, la propuesta en ningún

---

<sup>14</sup> La fuerza de trabajo 1/ para el segundo trimestre 2024 fue 2,36 millones de personas y la tasa neta de participación laboral 2/ fue 56,2 %. Ambos indicadores no presentaron variación significativa con respecto al mismo trimestre del año anterior. <https://inec.cr/estadisticas-fuentes/encuestas/encuesta-continua-empleo>

momento menciona el Convenio N.155 “Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo”, de 1983, por ejemplo.

- 6) Los sectores a los que se amplía la aplicación de la jornada intentada no tienen relación con el Convenio N.1 OIT, por ejemplo, los “servicios corporativos” que se mencionan en el artículo 143.d), para citar alguno.
- 7) Para el artículo 145 bis formulado no se encuentra una razón, que debería estar en la exposición de motivos, que indique por qué se establecen esos porcentajes de pago de horas extraordinarias ni si los porcentajes son la mejor opción pudiéndose, por ejemplo, utilizarse la fórmula tradicional de “salario y medio”.
- 8) Mucha de la efectividad (o el éxito) de lo que se impulsa está siendo derivado al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, específicamente a la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo y al Consejo de Salud Ocupacional, ratificando las competencias que ya de por sí tienen por ley o ampliándolas. Esa cartera ha visto reducida, en mucho, su capacidad de actuar, no sólo por las disminuciones en su presupuesto, sino también por numerosos cambios en su personal y alta rotatividad de sus mandos medios, que implica curvas de aprendizaje, todo lo cual hace mella en su capacidad operativa. Así, existe una duda razonable para el cumplimiento de lo que se pide a la Cartera Ministerial.

### **Consideraciones adicionales:**

Desde 1935 existe el denominado “Convenio N.47 Convenio sobre las 40 horas” de la OIT, que precisamente busca topar a esas horas semanales las jornadas. En varios países, bajo el esquema “4x3” la tendencia es a la reducción de las jornadas por debajo de las 40 horas, no a aumentarlas o llevarlas al tope. Es una propensión general, que sí busca lograr una adecuada conciliación entre la vida familiar (o personal) y la laboral, la equidad de género y el impulso del empleo joven o de personas mayores de 40 años, con calidad. Una acción coordinada eventualmente permitiría, para la mayor cantidad de personas trabajadoras, las ventajas que en la exposición de motivos del proyecto 24.290 se mencionan y, eventualmente, los resultados en la productividad que la representación patronal busca.

Entonces, más que impulsar reformas legislativas que pareciera no tener mayor impacto ni beneficio para las personas trabajadoras, además de que la “4x3” ya es una realidad que viven un porcentaje de ellas y respecto de la que no ha habido, hasta ahora, mayor necesidad de regulación, los esfuerzos parlamentarios y de política pública

deberían dirigirse a insertar a Costa Rica en la lista de países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE) con menor jornada y mayor desarrollo humano<sup>15</sup>.

Finalmente, se indica que se coincide con la posición de la Procuraduría General de la República, según Opinión Jurídica PGR-OJ-074-2024 de 24 de junio del año en curso, respecto de:

*“Por otro lado, no podemos dejar de lado que, en cumplimiento del Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47) y la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116), ambos de la OIT, en la corriente legislativa se está conociendo el proyecto de ley “REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 89, 105, 136, 138, 140, 143, 145, 177, 205, 273, 274, 278, 281, 283, 284, 288, 301, 310 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N° 2 DEL 27 DE AGOSTO DE 1943, LEY PARA LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA ORDINARIA”, Expediente N° 23.905; iniciativa que pretende una reforma del Código de Trabajo para reducir el tiempo de trabajo sin afectación salarial y establecer nuevos límites a la jornada laboral, tanto diaria como semanal, de modo que la jornada ordinaria diurna sea de 7 horas diarias y hasta 40 semanales, la jornada nocturna de 5 horas diarias y 30 semanales, y la mixta no podrá exceder las 6 horas diarias y 40 semanales. Además, se reduce a 6 horas diarias y 30 semanales para personas con edades entre 15 y 18 años. Reducción de jornada que será gradual en un periodo de 8 años o en un plazo menor, por convenio colectivo. Proyecto de Ley que fue dictaminado por nosotros mediante pronunciamiento no vinculante PGR-OJ-046-2024, op. cit.”*

*De modo que se aconseja valorar la necesidad de conciliar o armonizar la presente iniciativa con aquella otra, al menos en lo que al límite máximo de jornadas laborales semanales se refiere, ya que este proyecto está basado en la normativa laboral vigente, y en el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) de la OIT, cuyo límite es mayor a aquél otro propuesto”<sup>16</sup>*

## **SE ACUERDA:**

- 1. Comunicar a la Asamblea Legislativa que la UNED manifiesta su total oposición al proyecto venido en consulta, por las razones expuestas y por las claras implicaciones sociales negativas que tendría la aprobación del mismo.**

---

<sup>15</sup> Países como Islandia y Francia tienen 35 horas; Reino Unido y España, 32 horas. Costa Rica es del segundo país de la OCDE con más horas laborales al año, únicamente superada por México.

<sup>16</sup> [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Pronunciamiento/pro\\_ficha.aspx?param1=PRD&param6=1&nDictamen=24484&strTipM=T](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Pronunciamiento/pro_ficha.aspx?param1=PRD&param6=1&nDictamen=24484&strTipM=T)

2. **Solicitar a la Oficina Institucional de Mercadeo y Comunicación que divulgue ampliamente este criterio a toda la comunidad universitaria.**

### **ACUERDO FIRME**

RODRIGO ARIAS: Ya es muy tarde, creo que hay compromisos en la tarde.

CATALINA MONTENEGRO: Les esperamos en la Comisión de Asuntos Estudiantiles.

RODRIGO ARIAS: Hoy no puedo asistir yo Catalina.

VLADIMIR DE LA CRUZ: Y también en la noche los esperamos.

CATALINA MONTENEGRO: A las 6 es la entrega de libros.

RODRIGO ARIAS: Pasamos a informes tengo dos rapiditos creo.

### **VI. INFORMES DEL RECTOR Y DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO UNIVERSITARIO.**

1. **Informe del señor Rodrigo Arias Camacho, rector, en relación a la entrega anual de libros el día de hoy en el Paraninfo Daniel Oduber, a las 6 pm.**

RODRIGO ARIAS: Uno es precisamente la actividad de la entrega anual de obras de la Editorial de la UNED, como decía ahora don Vladimir, la Editorial más grande, más productiva de la región centroamericana y eso es un orgullo para nuestra institución y se manifiesta con las actividades de entrega anual de libros que se realiza siempre alrededor de la tercera semana de noviembre, como sucede ahora.

Este año se están entregando 50 títulos, 37 de línea editorial y 3 de línea didáctica, enriqueciendo ambos aspectos del acervo literario y educativo del país, con una función permanente a lo largo de 45 años de la Editorial, hace poco celebrábamos esos 45 años de fundada la Editorial y recordábamos las primeras publicaciones de entonces, y cómo ha evolucionado y ha crecido a lo largo del tiempo. Ojalá que muchas personas nos puedan acompañar en esta actividad en el Paraninfo a las 6 de la tarde el día de hoy.

**2. Informe del señor Rodrigo Arias Camacho, rector, referente a la campaña “UNED Solidaria” que se impulsa desde el Consejo de Rectoría, para recoger víveres y otros, para las personas afectadas por las lluvias de las últimas semanas.**

RODRIGO ARIAS: Y también como la comunidad universitaria se ha dado cuenta desde el Consejo de Rectoría, se impulsó una campaña denominada UNED Solidaria, para recoger alimentos no perecederos, ropa, artículos de primera necesidad que puedan repartirse luego a las personas afectadas por las intensas lluvias de las últimas semanas.

Es una campaña que ya hemos hecho en otras oportunidades ante situaciones similares, que ha dado muy buenos resultados y se están enviando comunicaciones a todas las personas de la UNED con el propósito de que podamos aportar los materiales correspondientes, que hay diferentes puntos de recepción, de acopio desde las sedes de la UNED, algunas dependencias de aquí en el área central de la universidad, más un simpe móvil habilitado.

En la solicitud que le pedimos a FUNDEPREDI, la vez pasada también fue muy efectivo en ese sentido, para que podamos hacer donaciones en dinero en efectivo, que luego se cotizan por parte de la comisión entre diferentes supermercados, a ver cuáles nos dan mejores opciones, la vez pasada fueron, no sé cuántos, pero muchísimos los paquetes que se lograron adquirir de esa manera.

Entonces, motivar a la comunidad universitaria a atender este llamado, que se gestionó por parte de la administración. Lo vimos en CONRE y se le pidió ayuda a la FEUNED, que entusiastamente se incorpora, se le pidió ayuda a FUNDEPREDI, se le pide colaboración a las sedes y a muchas dependencias de la universidad, así que motivar a que todas las personas podamos dar nuestras colaboraciones.

La campaña es como por tres semanas, ahí está en la invitación que se está dando, con el propósito de que sea la mayor y lo mejor posible en esas circunstancias, ayudarle a tantas personas que necesitan, estudiantes de la UNED, comunidad en general, no sé si habrá alguna persona funcionaria afectada, de momento no tengo ninguno reportado, pero de igual manera podría darse el caso, así que a colaborar con la campaña UNED Solidaria.

Muchas gracias por la atención, que pasen muy buenas tardes.

Se levanta la sesión al ser las doce horas con treinta dos minutos.

RODRIGO ARIAS CAMACHO  
PRESIDENTE  
CONSEJO UNIVERSITARIO

IA / KM / MR / WM / YR \*\*\*