



Acuerdo del Consejo Universitario

24 de noviembre de 2020
Comunicado R-314-2020

Señoras y señores:

Vicerrectoras (es)

Decanas (os) de Facultad

Decano del Sistema de Estudios de Posgrado

Directoras (es) de Escuelas

Directoras (es) de Sedes y Recintos Universitarios

Directoras (es) de Centros e Institutos de Investigación y Estaciones

Experimentales

Directoras (es) de Programas de Posgrados

Jefaturas de Oficinas Administrativas

Estimadas (os) señoras (es):

Para su información, les comunicamos el acuerdo tomado en el Consejo Universitario, sesión N.º 6443, artículo 13, celebrada el 19 de noviembre de 2020.

Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

1. Desde el año 1992, distintas autoridades administrativas y judiciales (Sala Constitucional, Sala Segunda, Procuraduría General de la República y Contraloría General de la República) han coincidido y consolidado un criterio sobre la necesidad de excluir a las altas autoridades de las diversas instituciones públicas del uso y disfrute de los beneficios que otorgan las convenciones colectivas, con el propósito de procurar una mayor objetividad y el resguardo de los fondos públicos que se negocian.
2. La Procuraduría General de la República, mediante el dictamen N.º C-029-2004, describió a quienes conforman la “serie gerencial” como aquellos en que (...) *radica realmente la capacidad de configurar y expresar la voluntad de la Administración frente a los demás empleados, valga decir, puesto que ellos son quienes detentan directamente o influyen de modo determinante en las decisiones que la Administración tome en la negociación con sus empleados, la exclusión se impone al sentido común como objetiva, razonable y por ende no discriminatoria (...) la situación de hecho de esta categoría de funcionarios autoriza un trato jurídico distinto del resto de los empleados a quienes la convención es aplicable (...).*



3. Con base en los votos 1696-92 y 4453-2000 de la Sala Constitucional y el pronunciamiento C-044-1999 de la Procuraduría General de la República, la Oficina de Contraloría Universitaria, mediante el oficio OCU-R-003-2005, del 5 de enero del 2005, manifestó que se ha dado un cambio en el conjunto de funcionarios que pueden ser beneficiados con las convenciones colectivas, por lo que le solicitó a la Rectoría analizar y precisar los alcances de la *Convención Colectiva*, especialmente en los puestos en que se enmarcan los servidores públicos, que, por sus funciones, asumen labores de dirección superior del ente público.
4. La Rectoría le consultó sobre este tema a la Oficina Jurídica, la cual, mediante oficio OJ-0498-2005, manifestó que la naturaleza jurídica y el alto rango jurídico con el que cuenta la Universidad no la ubican dentro de este régimen, en razón de lo cual no es necesario realizar modificaciones a las regulaciones institucionales.
5. A falta de acciones sustantivas y producto de nuevos pronunciamientos¹, la Oficina de Contraloría Universitaria elaboró un segundo dictamen, con el fin de exteriorizar, a la Rectoría y al Consejo Universitario, la necesidad e importancia de establecer un criterio institucional con respecto al otorgamiento actual de beneficios establecidos en la *Convención Colectiva* a las autoridades universitarias superiores (oficio OCU-R-115-A-2013, del 24 de setiembre de 2013).
6. En atención a lo señalado en el oficio OCU-R-115-A-2013, del 24 de setiembre de 2013, la Dirección de este Órgano Colegiado, en la sesión N.º 5896, artículo 5, del 7 de mayo de 2015, propuso al plenario conformar una comisión para que dictaminara sobre la temática. Al respecto, el Consejo Universitario acordó:

Solicitar a la Comisión de Asuntos Jurídicos que dictamine sobre la

-
- 1
 - Sala Constitucional (votos números 4325-96, 4453-2000, y 12953-2001).
 - Sala Segunda (Resolución N.º 000018-2012, hace referencia al artículo 48.- *Legislación o administración en provecho propio*, de la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, N.º 8422, del 6 de octubre de 2004).
 - Procuraduría General de la República (Dictamen N.º 004, del 16 de enero de 2003 y Dictamen C-029-2004, del 26 de enero de 2004).
 - Contraloría General de la República (oficio PA-016-2002, del 5 de setiembre de 2002, FOE-FEC-161 (N.º 2918), del 17 de marzo de 2004 y FOE-SM-491 (N.º 2778), del 20 de marzo de 2003).



conveniencia institucional de contar con una “serie gerencial” en la Universidad de Costa Rica y proponga si fuera del caso, la normativa correspondiente. Para tal efecto, esta Comisión contará con la colaboración de, al menos, las siguientes personas: dos representantes de la Administración Superior, designados por el señor rector, y el contralor o su representante.

Si bien es cierto el encargo propone analizar la conveniencia de crear una “serie gerencial”, y su eventual normativa. Cabe aclarar que el fin último que busca este acuerdo es crear una regulación institucional para excluir de los beneficios de la *Convención Colectiva* a los funcionarios que ocupan los puestos de la Dirección Superior Universitaria, a las autoridades de fiscalización superior y a quien ejerza la dirección de la asesoría jurídica; por tanto, nunca se trató de crear una serie gerencial, sino de regular una situación particular de las altas autoridades universitarias.

7. La Oficina de Contraloría Universitaria, mediante el oficio OCU-R-180-A-2016, del 7 de diciembre de 2016², reiteró la necesidad de clarificar la posición institucional respecto de separar a las autoridades de dirección superior, de fiscalización superior y a quien ocupe el puesto de la asesoría jurídica institucional de los beneficios de la *Convención Colectiva*.
8. El 23 de marzo de 2017, en la sesión N.º 6067, artículo 1, el Consejo Universitario conoció el dictamen elaborado por la Comisión de Asuntos Jurídicos. En esta oportunidad, el Órgano Colegiado acordó:

2. Solicitar a la Administración que presente al Consejo Universitario, a más tardar el 31 de julio de 2017, una propuesta de reglamento que regule los beneficios patrimoniales de todos aquellos funcionarios que deban ser excluidos, en forma permanente o temporal, de los beneficios patrimoniales contemplados en la Convención Colectiva u otro instrumento normativo sobre esta materia.

9. Con la entrada en vigencia de la *Reforma Procesal Laboral*, Ley N.º 9343, del 14 de diciembre de 2015, publicada en el Alcance del diario oficial *La Gaceta* N.º 16, del 25 de enero de 2015, la cual rige desde el mes de julio

² En este criterio incorpora nuevos pronunciamientos a saber: Sala Constitucional (Sentencia 3001-2006, del 9 de marzo de 2006), Sala Segunda (Resolución 2015-30, del 9 de enero de 2015 y Sentencia 399-2015, del 14 de abril de 2015), Procuraduría General de la República (Dictámenes C-097-2014, del 21 de marzo de 2014 y C-167-2014, del 28 de mayo de 2014), Contraloría General de la República (oficios 17000 DAGJ-1974-2006, del 8 de diciembre de 2006 y 17002 DAGJ-1976-2006, del 8 de diciembre de 2006).



de 2017, la Institución tendrá que adoptar ciertas medidas para dar cumplimiento esta ley. El principal cambio será crear una normativa institucional que venga a proteger, en sus derechos patrimoniales, a ciertos funcionarios que, por la naturaleza del cargo, o por su participación en la negociación de la *Convención Colectiva*, no pueden obtener beneficios patrimoniales producto de la negociación, a la vez, cumplir con lo preceptuado en la *Ley contra la corrupción y el enriquecimiento ilícito en la función pública*, N.º 8422.

10. La Vicerrectoría de Administración (VRA), en atención al acuerdo adoptado en la sesión N.º 6067, artículo 1, del 23 de marzo de 2017, envió a la Rectoría la propuesta de *Reglamento que regula la prestación del servicio de los funcionarios universitarios de la administración superior que participan de la gestión pública* (oficio VRA-4060-2018, del 1.º de agosto de 2018). Por su parte, la Rectoría elevó esta propuesta al Consejo Universitario, mediante el oficio R-7266-2018, del 18 de octubre de 2018.
11. Mediante el oficio CU-AL-18-12-045, del 13 de diciembre de 2018, la asesoría jurídica de este Órgano Colegiado emitió su criterio con respecto al caso.
12. La Dirección del Consejo Universitario le solicitó a la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional dictaminar sobre la propuesta de *Reglamento que regula la prestación del servicio de personas funcionarias de la Administración Superior de la Universidad de Costa Rica* (CAUCO-P-18-011, del 18 de diciembre de 2018).
13. Producto del análisis de la propuesta de reglamento en estudio, la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional presentó al Órgano Colegiado el Dictamen CAUCO-2-2019 (sesión N.º 6190, artículo 6, del 31 de mayo de 2019). En esta oportunidad se discutió la propuesta de reglamento y se realizaron los cambios pertinentes, tanto de forma como de contenido, incluido la variación al título de la norma. Por lo tanto, el Consejo Universitario acordó publicar en consulta la propuesta de *Reglamento que regula la prestación del servicio de las autoridades de Administración Superior, asesoramiento jurídico institucional y fiscalización de la Universidad de Costa Rica*.
14. Esta propuesta de modificación reglamentaria se publicó en en el alcance a



La Gaceta Universitaria N.º 12-2019, del 7 de junio de 2019, y el periodo de consulta abarcó del 12 de junio al 23 de julio de 2019.

15. Durante el periodo de consulta, el Lic. Gerardo Fonseca Sanabria, de la Unidad de Estudios de este Consejo Universitario, y la Oficina de Contraloría, mediante el oficio OCU-R-101-2019, del 23 de julio de 2019, exteriorizaron sus observaciones con respecto a la propuesta. El Lic. Fonseca se refirió a los artículos 1, 5, 6, 7, 11, 15, 27 y al transitorio; además solicitó analizar la opción de modificar el título del capítulo III. Por su parte, la Oficina de Contraloría Universitaria se pronunció con respecto a los artículos 4, 7, 10, 11, 12, 15, 17, 23, 24, 25 y 26.
16. Las modificaciones o sugerencias tratan sobre los siguientes temas: la necesidad de precisar la naturaleza del reglamento, analizar la opción de ampliar el alcance de la norma, incorporar lo referente al régimen disciplinario, revisar la normativa institucional referenciada, precisar el método de ajuste salarial, determinar los porcentajes correspondientes a la dedicación plena, exclusiva y prohibición, analizar la pertinencia de incluir en el reglamento lo concerniente al permiso de estudio y capacitación, revisar la conveniencia de utilizar el término detención al que hace referencia el artículo 17, revisar la fórmula de cálculo para el pago de incapacidades, anualidades, y cesantía, así como la necesidad de precisar términos.
17. La Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional analizó cada una de las observaciones y sugerencias y desestimó algunas por no ser procedentes o porque la temática está contemplada en la Ley N.º 9635 *Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*. Sin embargo, consideró pertinente aceptar las siguientes:

- ⑩ **Artículo 7. Nombramiento y remoción de jefes de oficina administrativas, Asesoramiento jurídico y Fiscalización:** con el fin de que no se dé confusión en cuanto a la norma aplicable a cada uno de estos puestos, se agregó al final del artículo la frase: **según corresponda.**
- ⑩ **Título III:** se cambió el orden del enunciado para guardar congruencia con el articulado, por lo que se renombró de la siguiente manera: **De los permisos, licencias, jornadas de trabajo y feriados.**



- ⑩ **Artículo 11. Ajustes salariales:** debido a que este tema está contemplado en el Título III de la Ley N.º 9635 de *Fortalecimiento de las finanzas públicas* y con el fin de que la propuesta de artículo se mantenga vigente, independientemente de la resolución del contencioso administrativo, se agregó la siguiente frase al final de artículo: como compensación al aumento en el costo de la vida y la inflación **se determinará, cuando proceda, según la normativa respectiva.**
- ⑩ **Artículo 17. Permiso por detención:** La CAUCO analizó la recomendación de determinar cuál termino jurídico aplica a este caso (detención o aprehensión) y, debido a que se pueden presentar ambos, consideró prudente utilizar la palabra **arresto**, ya que contempla un determinado plazo.

18. La CAUCO revisó la propuesta de manera integral y, además de las variaciones realizadas en atención a las sugerencias de la comunidad universitaria, consideró necesario aplicar otras modificaciones, las cuales se detallan a continuación:

- ⑩ **Título:** Se sustituye el término “Administración Superior” por “Dirección Superior”. Es un cambio de forma ya que los dos conceptos hacen referencia a las autoridades de jerarquía superior de la Universidad. Se hace el cambio en la totalidad del articulado para homogeneizar la redacción.
- ⑩ **Artículo 3. Jefaturas de oficinas administrativas, Asesoramiento Jurídico y Fiscalización:** En el título se cambia la palabra “jefe” por “jefaturas”, de conformidad con el lenguaje inclusivo de género; además, se eliminó el término “control” ya que es equivalente a “fiscalización”. Asimismo, se amplió el alcance de la norma, ya que se incluye al subjefatura de la Oficina Jurídica, por analogía con el puesto de subcontralor.
- ⑩ **Artículo 7. Nombramiento y remoción de jefaturas de oficinas administrativas, Asesoramiento jurídico y Fiscalización:** En el título se cambia la palabra “jefe” por “jefaturas”, de conformidad con el lenguaje inclusivo de género; además, para homogeneizar la norma con el nuevo alcance, se incluye en la redacción del artículo a la subjefatura de la Oficina Jurídica.
- ⑩ **Artículo 11. Ajustes salariales:** Con el fin de guardar congruencia con la totalidad de la propuesta reglamentaria, se suprime el término



“control” y se agrega asesoramiento jurídico.

- ⑩ **Artículo 15. Permisos con goce de salario:** La CAUCO estimó pertinente agregar un párrafo final aclaratorio de que cada permiso se deberá solicitar al superior jerárquico que corresponda. Asimismo, debido a que los incisos c) y d) hacían referencia a autoridades ante las cuales se debía gestionar la solicitud, se les aplicó modificaciones para homogeneizar la redacción de todos los incisos.
- ⑩ **Artículo 29:** Otras regulaciones. Debido a que muchos temas contemplados en esta propuesta también son parte de la Ley N.º 9635, *Fortalecimiento de las finanzas públicas* y considerando que está pendiente de resolución el proceso judicial (contencioso administrativo), interpuesto por el CONARE contra el Título III de esta ley, la CAUCO estimó necesario incluir un artículo final en el título de disposiciones finales para aclarar que los aspectos normados en este reglamento se mantendrán hasta que se indique lo contrario mediante resolución judicial; por tanto, se adiciona el artículo 29.

Cabe señalar que todas las variaciones descritas en los considerandos 17 y 18 constan en la propuesta de acuerdo de este dictamen.

19. El objetivo de la propuesta definitiva del *Reglamento que regula la prestación del servicio de las autoridades de Dirección Superior, asesoramiento jurídico institucional y fiscalización de la Universidad de Costa Rica* es establecer una normativa institucional aplicable a los cargos de autoridades universitarias superiores que tienen la responsabilidad de negociar y suscribir convenciones colectivas, u ocupan la dirección de los servicios de asesoría jurídica o fiscalización, así como a las personas que ocupen las jefaturas de la Oficina de Administración Financiera, de Recursos Humanos y la Oficina de Planificación Universitaria; esto, con el fin de atender los criterios unívocos y reiterativos expuestos por la Sala Constitucional, la Sala Segunda, la Procuraduría General de la República y la Contraloría General de la República, referentes a la necesidad de excluir a las autoridades de la Dirección Superior Universitaria, a las de fiscalización superior y a quien ocupe la jefatura y subjeftura de la Oficina Jurídica de los beneficios que proporciona la *Convención Colectiva*, y de esta manera procurar una mayor objetividad y resguardo de los fondos públicos que se negocian.



Comunicado R-314-2020
Página 8 de 18

Asimismo, esta propuesta atiende lo establecido en el artículo 48 de la *Ley contra la corrupción y el enriquecimiento ilícito en la función pública*, Ley N.º 8422, y la *Reforma Procesal Laboral*, Ley N.º 9343, del 14 de diciembre de 2015, publicada en el Alcance N.º 6 del diario oficial *La Gaceta* N.º 16, del 25 de enero de 2016, y vigente a partir del mes de julio de 2017.

ACUERDA

Aprobar el *Reglamento que regula la prestación del servicio de las autoridades de Dirección Superior, asesoramiento jurídico institucional y fiscalización de la Universidad de Costa Rica*, de conformidad con el artículo 30, inciso k), del *Estatuto Orgánico*, para que se lea de la siguiente manera:

TÍTULO I CONSIDERACIONES GENERALES

CAPÍTULO I

De la naturaleza jurídica y los alcances normativos del presente reglamento

Artículo 1. Naturaleza y alcance

El presente reglamento es de naturaleza estatutaria y regula la especial relación de empleo público de las autoridades de la Dirección Superior de la Universidad de Costa Rica que participan de la gestión pública universitaria bajo los principios del Derecho Público. Las autoridades de Dirección Superior serán quienes conduzcan y dirijan la continuidad del servicio de la administración universitaria.

De igual forma, participarán de la gestión pública universitaria y quedarán cubiertas por este reglamento aquellas jefaturas que, en razón de su competencia y función, ejerzan potestades de asesoramiento jurídico institucional y fiscalización, así como las jefaturas de oficinas administrativa incluidas en el presente reglamento.

Artículo 2. Autoridades de Dirección Superior

Se consideran autoridades de la Dirección Superior las personas que dirigen la Rectoría, las vicerrectorías y las personas miembros del Consejo Universitario.

Artículo 3. Jefaturas de oficinas administrativas, Asesoramiento Jurídico y



Comunicado R-314-2020
Página 9 de 18

Fiscalización

Serán consideradas jefaturas de asesoramiento jurídico y fiscalización las personas que ocupen la jefatura y subjefatura de la Oficina Jurídica, así como la Contraloría y Subcontraloría de la Oficina de Contraloría Universitaria.

Además, para los efectos de este reglamento, estarán incluidas las personas que ocupen las jefaturas de la Oficina de Administración Financiera, la Oficina de Recursos Humanos y la Oficina de Planificación Universitaria.

Artículo 4. Personal universitario ordinario

Para efectos del presente reglamento, se entenderá por personal universitario ordinario las personas que:

- a) laboren para la Universidad de Costa Rica al momento de ser nombradas como autoridades universitarias, ya sea en el sector académico o administrativo.
- b) estén en régimen académico o estén en un cargo administrativo en propiedad a plazo indefinido, al cual puedan regresar en el momento en que concluya su gestión como autoridad de Dirección Superior.

Artículo 5. Incompatibilidad de derechos y exclusión de beneficios de la Convención Colectiva y la legislación común

Las funciones de las personas cubiertas por este reglamento se encuentran reguladas por un régimen de derecho público; en consecuencia, se encuentran excluidas, en su relación con la Universidad de Costa Rica, de los beneficios de la *Convención Colectiva de Trabajo* mientras ocupen puestos de Dirección Superior, de asesoramiento jurídico institucional, de fiscalización y las jefaturas de oficinas administrativas incluidas en este reglamento.

No obstante lo anterior, para interpretar, resolver conflictos y situaciones no previstas por este reglamento, se podrá recurrir a la normativa universitaria, reglas básicas del Código de Trabajo y a los principios generales del Derecho del Trabajo y la jurisprudencia constitucional que regulan las prácticas administrativas y las situaciones jurídicas consolidadas.

Artículo 6. Nombramiento, designación y remoción de las autoridades de



Comunicado R-314-2020
Página 10 de 18

Dirección Superior

El *Estatuto Orgánico* de la Universidad de Costa Rica, en concordancia con otras normas internas universitarias, regula lo correspondiente a la elección, el nombramiento, la revocación y la sustitución de las autoridades de Dirección Superior Universitaria.

Artículo 7. Nombramiento y remoción de jefaturas de oficinas administrativas, Asesoramiento Jurídico y Fiscalización

Las personas que ocupen la jefatura de la Oficina de Administración Financiera, la Oficina de Recursos Humanos y la Oficina de Planificación Universitaria serán nombradas y removidas de conformidad con la reglamentación universitaria y el *Estatuto Orgánico*.

Las personas que ocupen el puesto de contralor y subcontralor y de jefe y subjefe de la Oficina Jurídica serán nombradas y removidas de sus cargos según lo dispuesto en el *Reglamento Organizativo de la Oficina de Contraloría Universitaria*, el *Reglamento de la Oficina Jurídica* y la *Ley General de Control Interno*, según corresponda.

Artículo 8. Desempeño

Las personas cubiertas por el presente reglamento ejercerán su función con el máximo desempeño requerido, según la naturaleza de su cargo, en provecho de la Institución y atendiendo, dentro del respeto a los derechos e intereses de la persona, el interés público exigido.

Artículo 9. Competencia orgánica

La competencia de las personas cubiertas por el presente reglamento dependerá no solo de la materia o de los asuntos que gestionen en razón de su objeto y contenido, sino, también, de su ubicación en la estructura orgánica institucional previamente definida en el *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica* y en otras normas internas universitarias.

TÍTULO II GARANTÍAS PATRIMONIALES



CAPÍTULO I Del régimen salarial

Artículo 10. Régimen salarial

El régimen salarial de las personas cubiertas por el presente reglamento se determina mediante la aplicación de la reglamentación universitaria correspondiente a su contratación.

Artículo 11. Ajustes salariales

El cálculo para los ajustes salariales mínimos que la Universidad otorgará a las autoridades de Dirección Superior, Fiscalización, Asesoramiento jurídico y jefaturas de oficinas administrativas como compensación al aumento en el costo de la vida y la inflación se determinará, cuando proceda, según la normativa respectiva.

Artículo 12. Dedicación, plena, exclusiva y prohibición

El sobresueldo por concepto de dedicación plena o exclusiva se reconocerá de conformidad con las condiciones y el pago regulado en la reglamentación universitaria respectiva.

El sobresueldo por concepto de prohibición se pagará únicamente a aquellos cargos de fiscalización cuando exista una norma de rango legal que así lo indique.

CAPÍTULO II Pago por horas extras y viáticos

Artículo 13. Improcedencia de pago por horas extras

Las personas cubiertas por el presente reglamento no devengarán pagos por horas extras y, por el contrario, quedarán sujetas, en cuanto a horario y jornadas, a lo dispuesto por el artículo 143 del *Código de Trabajo*, por lo cual deberán estar disponibles para atender situaciones de conveniencia, urgencia o necesidad institucional después de su horario ordinario de trabajo.

Artículo 14. Pago de viáticos



Comunicado R-314-2020
Página 12 de 18

Para efectos de cubrir los gastos de viaje, transporte y alimentación de las personas cubiertas por el presente reglamento, en el ejercicio de sus funciones, se deberá aplicar lo dispuesto por el *Reglamento de gastos de viaje y de transporte para funcionarios públicos*.

CAPÍTULO III De los permisos, licencias, jornadas de trabajo y feriados

Artículo 15. Permisos con goce de salario

La Universidad concederá permisos con goce de salario a las personas cubiertas por este reglamento en los siguientes casos:

- a) Por nacimiento de una hija o un hijo, se le podrá conferir a la madre un permiso con goce de salario por treinta y cinco días naturales, adicionales a los contemplados en la licencia por maternidad. Este permiso puede ser disfrutado únicamente después del parto. La trabajadora que adopte a una persona menor de edad gozará igual de este permiso.
- b) Con motivo del nacimiento de una hija o un hijo, se le podrá conceder al padre un permiso con goce de salario el día del parto y catorce días naturales después del parto. El mismo permiso disfrutará el trabajador que adopte a una persona menor de edad, a partir del día en que sea recibida la persona menor de edad.
- c) Cuando medie enfermedad de una hija o un hijo bajo su dependencia, de cónyuge, de madre o padre adulto mayor, de la pareja en unión de hecho del mismo o de diferente sexo, que requiera internamiento médico o tratamiento especializado en el hogar, de acuerdo con constancia extendida por un médico de la Caja Costarricense de Seguro Social o de una entidad privada, se otorgará un permiso con goce de salario hasta un máximo de ocho días hábiles.
- d) La Universidad otorgará un permiso con goce de salario por un mes a las personas trabajadoras incluidas en este reglamento que les sea asignada la custodia temporal de una persona o varias personas menores de edad, por decisión de un tribunal o del Patronato Nacional de la Infancia. Este permiso regirá desde el día en que reciba a la persona o las personas menores en custodia. Para gozar de este permiso, deberá presentar, ante su superior jerárquico, según corresponda, una nota donde informe sobre la situación, acompañada de la resolución respectiva.



Comunicado R-314-2020
Página 13 de 18

e) De requerir acompañar a sus hijas o hijos menores o con discapacidad, cónyuge, madre o padre adulto mayor, pareja en unión de hecho del mismo o de diferente sexo, a citas con personas profesionales de la salud, ya sea de una institución pública o privada. La persona respectiva presentará el comprobante de asistencia ante su superior jerárquico, en un plazo no mayor a dos días hábiles después de la cita médica.

f) Por fallecimiento de cualquiera de sus progenitores, de la hermana o hermano, del cónyuge, o pareja de hecho del mismo o diferente sexo o de persona con la que haya tenido una relación parental análoga, se concederá un permiso con goce salarial por cinco días hábiles posteriores al fallecimiento si el deceso ocurrió dentro del país y por diez días hábiles si el hecho acaeció fuera del país.

En caso de fallecimiento de una hija o un hijo, fuera o dentro del país, el permiso será de quince días hábiles.

g) Cuando contraiga matrimonio, el permiso salarial será de siete días naturales. El permiso correrá a partir del día posterior de contraer matrimonio.

Estos permisos deberán gestionarse ante el superior jerárquico respectivo.

Artículo 16. Permisos sin goce de salario

La Universidad podrá conceder el permiso sin goce de salario de hasta tres meses, el cual podrá prorrogarse por un periodo igual a las personas cubiertas por este reglamento en los siguientes casos: cuando sobrevengan asuntos familiares graves, tratamiento médico o convalecencias prolongadas que no puedan considerarse como periodo de incapacidad por enfermedad.

Artículo 17. Permiso por arresto

En caso de que una de las personas cubiertas por el presente reglamento sufre arresto policial o judicial, la Universidad podrá concederle un permiso sin goce de salario por todo el plazo que dure la medida y mientras no exista sentencia condenatoria firme. El permiso cesará una vez que alcance firmeza la sentencia. En caso de ser absolutoria, la persona trabajadora deberá reintegrarse a sus labores en la Universidad; en el evento de que sea condenatoria, la Universidad podrá despedirla sin responsabilidad patronal.



Comunicado R-314-2020
Página 14 de 18

Artículo 18. Permiso por cambio de domicilio

La Universidad concederá a las personas cubiertas por este reglamento un día de permiso con goce de salario en caso de que cambien de domicilio, como máximo una vez al año. La solicitud de permiso deberá ser tramitada por escrito, con al menos tres días de anticipación, salvo casos extraordinarios.

Artículo 19. Licencia por maternidad

Las funcionarias que se encuentren en estado de embarazo o que hayan dado a luz, disfrutarán obligatoriamente de una licencia por maternidad de cuatro meses, según las fechas que establezcan las boletas de incapacidad de la Caja Costarricense de Seguro Social.

En caso de adelanto del nacimiento, la Universidad otorgará un permiso con goce de salario hasta completar el mes de licencia preparto. Los días de atraso del nacimiento serán reconocidos como un permiso con goce de salario adicional, que complementará los tres meses de licencia posparto, de acuerdo con la constancia de nacimiento.

En caso de partos prematuros, debidamente certificados por una persona profesional en Medicina, la Universidad otorgará un permiso con goce de salario por dos meses adicionales a la licencia por maternidad establecida por Ley.

En caso de embarazo interrumpido, la madre disfrutará de un permiso con goce de salario por dos meses, los cuales serán adicionales al periodo de incapacidad que otorgue la Caja Costarricense de Seguro Social. La trabajadora podrá optar por no acogerse a esta licencia, o hacerlo de forma parcial o total, según la recomendación médica.

En aquellos casos en que la persona menor nazca con alguna discapacidad, se otorgará a la madre dos meses de permiso con goce de salario adicional a la licencia de maternidad que otorgue la Caja Costarricense de Seguro Social.

En caso de partos múltiples, la madre gozará de un permiso con goce de salario adicional a la licencia de maternidad que otorgue la Caja Costarricense de Seguro Social. Este permiso se extenderá un mes por cada persona recién nacida viva.



Comunicado R-314-2020
Página 15 de 18

Artículo 20. Periodo de lactancia

La Universidad otorgará a toda madre en periodo de lactancia un permiso con goce de salario de una hora diaria para amamantar a su bebé. Esta hora podrá disfrutarse al inicio, mitad o al final de la jornada laboral.

En el caso de parto doble, el permiso será de dos horas diarias, y para partos de tres o más menores, la Rectoría evaluará la posibilidad de otorgar un permiso adicional.

La duración de esta licencia podrá ser de hasta dos años, periodo que podrá ser prorrogado si continúan amamantándolos, contra la presentación de constancia emitida por la Caja Costarricense de Seguro Social o de una entidad privada, de acuerdo con lo establecido en la normativa que rige esta materia. Para la prórroga de este permiso, el certificado deberá presentarse cada seis meses.

Cuando la lactancia deba ser artificial, el permiso se ajustará a la normativa de lactancia materna y podrá ser disfrutado por el padre o la madre.

Artículo 21. Jornadas de Trabajo

Las personas cubiertas por este reglamento estarán sujetas, en cuanto a horario y jornada, a lo dispuesto en el artículo 143 del Código de Trabajo; no obstante, deberán cumplir estrictamente con las funciones del cargo y estar disponibles permanentemente para atender situaciones de emergencia, aun después del horario ordinario de la Universidad de Costa Rica.

Artículo 22. De los feriados y asuetos

Sin perjuicio de lo señalado en el artículo anterior sobre disponibilidad permanente, las personas cubiertas por este reglamento disfrutarán de los feriados que establezca el Código de Trabajo y los decretos del Poder Ejecutivo. En cuanto a los asuetos, serán los que establezca el decreto ejecutivo respectivo o que disponga la Rectoría debidamente justificados.

CAPÍTULO IV De las incapacidades

Artículo 23. Pago de incapacidades



Comunicado R-314-2020
Página 16 de 18

La Universidad pagará a las personas cubiertas por el presente reglamento un subsidio equivalente al monto de su salario total durante los primeros tres días de incapacidad continua, otorgada por la Caja Costarricense de Seguro Social.

En las incapacidades mayores a tres días, adicionalmente del subsidio que le corresponde pagar a la Caja Costarricense de Seguro Social, la Universidad pagará el subsidio que complete el monto correspondiente al salario total de las personas trabajadoras de la Institución.

Además del subsidio que le corresponde pagar al Instituto Nacional de Seguros, la Universidad pagará un subsidio que complete el monto correspondiente al salario total de las personas cubiertas por este reglamento que se incapaciten como consecuencia de enfermedades laborales, accidentes u otros amparados por la póliza de riesgos del trabajo del Instituto Nacional de Seguros.

La Universidad pagará el aguinaldo completo a las personas cubiertas por este reglamento que se incapaciten, sin que los rebajos por motivo de incapacidad afecten el cálculo del monto total del aguinaldo del periodo correspondiente.

La Universidad completará el monto del salario escolar, considerando el pago que la Caja Costarricense de Seguro Social y el Instituto Nacional de Seguros realicen por este concepto.

TÍTULO III EXTREMOS LABORALES DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIO

CAPÍTULO I De las anualidades, el auxilio de cesantía y vacaciones

Artículo 24. Anualidades

El pago por anualidades es una retribución que reconoce la permanencia y la experiencia en la función, obtenida por los años de servicio a la Universidad de Costa Rica u otras entidades estatales. El porcentaje a reconocer por concepto de este rubro, así como la fórmula de cálculo serán de conformidad con la normativa que aplique.



Comunicado R-314-2020
Página 17 de 18

Para el reconocimiento de anualidades a personas provenientes de otras entidades estatales, la Universidad reconocerá el porcentaje y tiempo que se defina en la normativa respectiva.

Artículo 25. Auxilio de cesantía

La Universidad de Costa Rica pagará a las personas cubiertas por este reglamento el monto que corresponda por concepto de auxilio de cesantía, en las mismas condiciones que se le reconoce al resto de las personas funcionarias de la Universidad de Costa Rica.

Artículo 26. Vacaciones

A las personas cubiertas por este reglamento les será aplicable el *Reglamento de vacaciones de la Universidad de Costa Rica*.

TÍTULO IV DISPOSICIONES FINALES

Artículo 27. Reincorporación a los puestos ordinarios

Al concluir el periodo de nombramiento de las personas cubiertas por este reglamento, estas se reintegrarán a sus puestos de procedencia y se incorporarán nuevamente al régimen laboral correspondiente, con reconocimiento de su antigüedad y de todos los demás componentes de pago inherentes al puesto que, conforme a la normativa laboral, puedan corresponderles.

Artículo 28. Vigencia

Este reglamento entrará en vigencia a partir de su publicación en *La Gaceta Universitaria*.

Artículo 29. Otras regulaciones

Las regulaciones que se establecen en este reglamento y que también están contempladas en la Ley N.º 9635, *Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*, se mantendrán hasta que exista una regulación judicial que indique lo contrario.

TRANSITORIO ÚNICO



Comunicado R-314-2020
Página 18 de 18

Al entrar en vigencia este reglamento, la Universidad de Costa Rica respetará los derechos adquiridos, las prácticas institucionales y las situaciones jurídicas consolidadas que actualmente disfruta el personal universitario que ocupa los cargos regulados en este reglamento; en tal condición, salvo situaciones expresamente resueltas por la presente normativa, no se les podrá desmejorar su condición laboral y profesional en la Institución.

ACUERDO FIRME.

Atentamente,

Este documento está firmado digitalmente 

Dr. Carlos Araya Leandro
Rector

KCM

C. Prof. Cat. Madeline Howard Mora, Directora, Consejo Universitario
Archivo