



Acuerdo del Consejo Universitario

31 de agosto de 2023
Comunicado R-229-2023

Señoras y señores:

Vicerrectoras(es)

Decanas(os) de Facultad

Decana 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):

Reciban un cordial saludo. Les comunico el acuerdo tomado en el Consejo Universitario, sesión n.º 6723, artículo 6, celebrada el 15 de agosto de 2023.

Análisis de los artículos 13 y 15 del Reglamento de la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica, con base en el oficio JD-JAP-N.º 011-2022, para consulta.

Por lo tanto, el Consejo Universitario, **CONSIDERANDO QUE:**

1. El artículo 13 del *Reglamento de la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica* (en adelante *Reglamento de la JAFAP*), en relación con la Gerencia, establece:

Le corresponderá al Consejo Universitario nombrar a la persona que ocupe la Gerencia de la JAFAP, de una terna propuesta por la Junta Directiva, previo concurso de antecedentes.

El periodo de nombramiento será de cuatro años, renovable previa evaluación positiva de los resultados de la gestión por parte de la Junta Directiva.

El Consejo Universitario podrá remover a la persona que ocupe la Gerencia en cualquier momento, por causa debidamente justificada o cuando la evaluación anual no sea satisfactoria, según las metas previamente definidas.

2. El artículo 15 del *Reglamento de la JAFAP*, en relación con la ausencia de la persona que ocupe la Gerencia, dispone:



Las ausencias de la persona que ocupe la Gerencia, por plazos menores a 60 días, serán autorizadas por la Junta Directiva y deberán informarse al Consejo Universitario. En este caso, el cargo será asumido en forma interina por la persona que la Junta Directiva designe, quien deberá laborar en la JAFAP y cumplir con los requisitos indicados para el cargo de Gerencia.

En caso de jubilación, renuncia o muerte de la persona que ocupe la Gerencia, la Junta Directiva hará una propuesta de nombramiento temporal al Consejo Universitario, el cual podrá autorizarla. Esta persona asumirá el cargo mientras se realiza el respectivo concurso y el nombramiento correspondiente por el Consejo Universitario.

3. La Junta Directiva de la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo (JAFAP) remitió al Consejo Universitario el oficio JD-JAP-N.º 011-2022, del 13 de junio de 2022, en el cual plantea interrogantes y propuestas en relación con el concurso para el nombramiento de la persona que ocupe la Gerencia, según lo dispuesto en los artículos 13 y 15 del *Reglamento de la JAFAP*.
4. La Dirección del Consejo Universitario trasladó el caso a la Comisión de Coordinadores de Comisiones Permanentes¹ (en adelante Comisión de Coordinadores) para el respectivo análisis y dictamen.
5. El asunto tiene como propósito analizar los escenarios planteados en el oficio JD-JAP-N.º 011-2022, del 13 de junio de 2022, y determinar la pertinencia de incluir modificaciones en los artículos 13 y 15 del *Reglamento de la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica* (en adelante *Reglamento de la JAFAP*, según se requiera).
6. Las propuestas de modificación a los artículos 13 y 15 del *Reglamento de la JAFAP* se consultaron a la Oficina Jurídica², principalmente lo referente a las posibles implicaciones de adoptar uno u otro escenario. Específicamente se consultó:

Si la redacción del artículo 13 del reglamento vigente es clara en cuanto a la finalización del nombramiento, y que se entiende por “renovable previa evaluación positiva de los resultados de la gestión por parte de la Junta Directiva”

Ventajas e implicaciones jurídicas del nombramiento de acoger el escenario 1 (plazo definido) o el escenario 2 (plazo indefinido). En caso del escenario 1 ¿procede hacer renovaciones sujetas a resultados? Sin que se configure una relación a plazo indefinido.

¹Pase CU-67-2022, del 19 de julio de 2022.

²CCCP-1-2022, del 29 de septiembre de 2022.



Una recomendación de redacción de los artículos 13 y 15 considerando las propuestas remitidas.

7. La Oficina Jurídica mediante el oficio OJ-1122-2022, del 1.º de diciembre de 2022, remitió su criterio en el que, además de establecer un marco jurídico conceptual sobre la naturaleza de la JAFAP, analiza cada uno de los escenarios (propuestas) remitidos por la Comisión de Coordinadores. Una vez estudiadas las propuestas, esta oficina recomendó:

Analizados los escenarios, esta Asesoría considera que la norma vigente es la más favorable a los intereses institucionales y mantiene el criterio rendido en el dictamen OJ-990-2022³, en cuanto a que es clara respecto del nombramiento del Gerente de la JAFAP y, en forma particular, en lo relacionado con la necesidad de efectuar un nuevo concurso de antecedentes, sólo en aquellos casos en los cuales no se decida prorrogar el nombramiento. Esto es así, porque, tal y como se observa en el artículo 8, la Junta Directiva, como superior jerárquico del Gerente, es el órgano encargado de valorar su desempeño y, en la medida en que este sea satisfactorio, podrá prorrogarse el nombramiento.

El plazo de nombramiento del Gerente es definido, por cuatro años, lo que no impide que pueda ser prorrogado; previa evaluación favorable de su gestión, la cual deberá ser efectuada por su superior jerárquico, que es la Junta Directiva. En este caso, se sugiere atender a lo dispuesto en el artículo 27 del Código de Trabajo que pone el tope de cinco años al plazo de vigencia de los contratos por tiempo definido; transcurridos los cuales, en caso de prórroga, expresa o tácita, se convierte en uno de plazo indefinido, sin desnaturalizarse su condición de trabajador de derecho común.

Respecto de la conveniencia de mantener el plazo de nombramiento, aumentarlo o disminuirlo, esta Oficina omite decantarse por alguna de las posibilidades, toda vez que esas consideraciones son propias de la gestión de la JAFAP y escapan al análisis técnico jurídico encomendado a esta Asesoría; lo mismo que la posibilidad de establecer prórrogas y su periodicidad.

8. Los artículos 26 y 27 del Código de Trabajo, sobre el contrato de trabajo, establecen:

³Respecto del dictamen OJ-990-2022, la presente jefatura procede a eliminar la última oración (a saber, la que dice: “**sin embargo una vez que se haya recibido una evaluación positiva; este nombramiento será renovable de conformidad con la aplicación del párrafo segundo del artículo de marras.**”) En lo demás, se ratifica el dictamen en todos sus términos.



ARTÍCULO 26.- El contrato de trabajo sólo podrá estipularse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Si vencido su término subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se tendrá como contrato por tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador, aquel en que es permanente la naturaleza de los trabajos.

ARTÍCULO 27.- No puede estipularse el contrato de trabajo por más de un año en perjuicio del trabajador; pero si se tratare de servicios que requieran preparación técnica especial, la duración podrá ser, en las mismas condiciones, hasta de cinco años (el subrayado no es del original).

No obstante, todo contrato por tiempo fijo es susceptible de prórroga, expresa o tácita. Lo será de esta última manera por el hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios con conocimiento del patrono (el subrayado no es del original).

9. La JAFAP es un ente instrumental de la Universidad de Costa Rica que se concibe como una administración personalizada⁴, por lo que sus labores y personal están cubiertos por la legislación común y no pública. En este sentido, la Oficina Jurídica señaló: aunque los miembros de la Junta Directiva sean funcionarios universitarios, las labores encomendadas a ese órgano se rigen por el derecho común; lo que resulta extensivo a las funciones de los trabajadores sujetos a su potestad jerárquica⁵ (el subrayado no es del original).
10. Las reformas incorporadas son concordantes con el *Código de Trabajo*⁶, el cual establece que los contratos de trabajo pueden ser a tiempo definido y hasta un periodo de cinco años, siempre y cuando *resulten de la naturaleza del servicio que se va a prestar* (artículo 26); igualmente, cuando se trate de *servicios que requieran preparación técnica especial, la duración podrá ser, en las mismas condiciones, hasta de cinco años* (artículo 27).
11. Se consultó al abogado laboralista Osvaldo Madriz sobre la viabilidad de establecer reglamentariamente plazos definidos de 4 años y que estos,

⁴El artículo 1 de la *Ley de la JAFAP* establece: *Otórgase personalidad jurídica propia a la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica (...).*

⁵OJ-1122-2022, del 1.º de diciembre de 2022.

⁶Véase punto a) del marco jurídico de este dictamen.



mediante prórroga, superen los 5 años, sin que ello eventualmente genere una responsabilidad. Al respecto indicó:

No es posible lo que plantean. Ningún contrato por tiempo definido debería ser de más de un año. Y esa figura (contratos por tiempo definido) son absolutamente es (sic) excepcionales. La regla es que el contrato sea por tiempo indefinido. La posibilidad de que se extienda a 5 años es una excepción aún mayor (es por decirlo así, una excepción a la excepción). Los contratos por tiempo definido son muy específicos, y los determina la naturaleza de las funciones a realizar (no la voluntad de las partes). Pero la extensión de 5 años, además de estar delimitado por la naturaleza de la función, se caracteriza por el nivel de especialización específica de esas funciones, y la imposibilidad de que, lo que se requiera, se pueda realizar en un año o menos. Pero, en cualquier caso, es legalmente inviable que se extienda más de 5 años (el subrayado no es del original).

12. La Comisión de Coordinadores estima que el texto vigente del artículo 13 del *Reglamento de la JAFAP* es claro al definir cuatro años como periodo de nombramiento del gerente o de la gerente. Asimismo, la definición de este periodo es congruente con las características y el nivel de especialización específica de las funciones del puesto de Gerencia. Además, lo dispuesto es favorable a los intereses institucionales de las personas afiliadas al posibilitar finalizar el contrato luego de ese periodo si no se obtienen los resultados esperados por parte de la Gerencia, según las metas propuestas y definidas previamente⁷. Por lo anterior, es pertinente mantener en cuatro años el periodo de nombramiento de la persona que ocupe la Gerencia de la JAFAP.
13. Se estima conveniente realizar un concurso de antecedentes previo al nombramiento de la persona que ocupe la Gerencia. Este concurso estaría a cargo de la Junta Directiva de la JAFAP, la cual presentará una terna al Consejo Universitario. Este Órgano Colegiado, de conformidad con lo dispuesto en la ley⁸ y el *Reglamento de la JAFAP* (artículo 13), elegirá de esa terna a la persona que ocupe la Gerencia de la JAFAP⁹.

⁷Es función de la Junta Directiva, evaluar la gestión gerencial anualmente, de conformidad con el plan operativo, las políticas y las metas definidas, y comunicarlo al Consejo Universitario (artículo 8, inciso i) del *Reglamento de la JAFAP*).

⁸“(2) Competerá a la Junta: a) Dirigir y administrar el Fondo de Ahorro y Préstamo, conforme a la reglamentación que al efecto establezca el Consejo Universitario; (...) g) Realizar todas aquellas funciones y actividades que, para el buen



14. La propuesta de modificación elimina el término “renovable”, ya que no habrá continuidad del nombramiento de la persona que ocupa la Gerencia de la JAFAP luego de terminados los cuatro años, sino que su continuidad (reelección) finalizado el periodo de nombramiento será posible siempre que la persona participe en el concurso de antecedentes, posea una evaluación positiva de su gestión previo al concurso realizado por la Junta Directiva y sea finalmente elegida. En este sentido, si la persona tiene una evaluación negativa, de conformidad con lo establecido en el artículo 8, inciso i), del *Reglamento de la JAFAP*, no podría considerarse para una posible reelección consecutiva. Ahora bien, de presentarse la reelección, esta aplicará en forma consecutiva solo por una vez.
15. Se estimó conveniente eliminar en el artículo 13 el texto correspondiente a la “evaluación positiva de los resultados de la gestión por parte de la Junta Directiva” (segundo párrafo) y “según las metas previamente definidas” (tercer párrafo); esto, en relación con la evaluación realizada a la persona que ocupe la Gerencia, ya que ello es una función de la Junta Directiva. Asimismo, según lo establecido en el artículo 16 del *Reglamento de la JAFAP*, la Gerencia tiene como una de sus funciones presentar anualmente un informe que incluye los estados financieros y el grado de cumplimiento de los objetivos, de acuerdo con el plan de trabajo y presupuesto establecidos; por lo tanto, mantener dicho texto en este artículo resulta repetitivo.
16. Es conveniente incluir en el artículo 15 lo correspondiente a la finalización del contrato y despido, pues son situaciones que se pueden presentar y que no están contempladas en el reglamento.

ACUERDA

Publicar en consulta, de conformidad con el artículo 30, inciso k), del *Estatuto Orgánico*, la modificación de los artículos 13 y 15 del *Reglamento de la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica*, tal como aparece a continuación:

cumplimiento de los fines señalados, le encomiende el Consejo Universitario” (artículo 1, punto de 2, *Ley de la JAFAP*).

⁹Le corresponderá al Consejo Universitario nombrar a la persona que ocupe la Gerencia de la JAFAP, de una terna propuesta por la Junta Directiva, previo concurso de antecedentes (artículo 13).



Texto vigente	Propuesta de modificación
<p>ARTÍCULO 13. La Gerencia</p> <p>Le corresponderá al Consejo Universitario nombrar a la persona que ocupe la Gerencia de la JAFAP, de una terna propuesta por la Junta Directiva, previo concurso de antecedentes.</p> <p>El periodo de nombramiento será de cuatro años, renovable previa evaluación positiva de los resultados de la gestión por parte de la Junta Directiva.</p> <p>El Consejo Universitario podrá remover a la persona que ocupe la Gerencia en cualquier momento, por causa debidamente justificada o cuando la evaluación anual no sea satisfactoria, según las metas previamente definidas.</p>	<p>ARTÍCULO 13. La Gerencia</p> <p>Le corresponderá al Consejo Universitario nombrar a la persona que ocupe la Gerencia de la JAFAP <u>por un periodo de cuatro años</u>, de una terna propuesta por la Junta Directiva, previo concurso de antecedentes. <u>La persona que ocupe la gerencia podrá participar en el concurso y ser reelegida por una sola vez en forma consecutiva.</u></p> <p>El periodo de nombramiento será de cuatro años, renovable previa evaluación positiva de los resultados de la gestión por parte de la Junta Directiva.</p> <p>El Consejo Universitario podrá remover a la persona que ocupe la Gerencia en cualquier momento, por causa debidamente justificada o cuando la evaluación anual no sea satisfactoria, según las metas previamente definidas.</p>
<p>ARTÍCULO 15. Ausencia de la persona que ocupa la Gerencia</p> <p>Las ausencias de la persona que ocupe la Gerencia, por plazos menores a 60</p>	<p>ARTÍCULO 15. Ausencia de la persona que ocupa la Gerencia</p> <p>Las ausencias de la persona que ocupe la Gerencia, por plazos menores a 60</p>



Comunicado R-229-2023

Página 8 de 8

Texto vigente	Propuesta de modificación
<p>días, serán autorizadas por la Junta Directiva y deberán informarse al Consejo Universitario. En este caso, el cargo será asumido en forma interina por la persona que la Junta Directiva designe, quien deberá laborar en la JAFAP y cumplir con los requisitos indicados para el cargo de Gerencia.</p>	<p>días, serán autorizadas por la Junta Directiva y deberán informarse al Consejo Universitario. En este caso, el cargo será asumido en forma interina por la persona que la Junta Directiva designe, quien deberá laborar en la JAFAP y cumplir con los requisitos indicados para el cargo de Gerencia.</p>
<p>En caso de jubilación, renuncia o muerte de la persona que ocupe la Gerencia, la Junta Directiva hará una propuesta de nombramiento temporal al Consejo Universitario, el cual podrá autorizarla. Esta persona asumirá el cargo mientras se realiza el respectivo concurso y el nombramiento correspondiente por el Consejo Universitario.</p>	<p>En caso de jubilación, <u>finalización del contrato, despido,</u> renuncia o muerte de la persona que ocupe la Gerencia, la Junta Directiva hará una propuesta de nombramiento temporal al Consejo Universitario, el cual podrá autorizarla. Esta persona asumirá el cargo mientras se realiza el respectivo concurso y el nombramiento correspondiente por el Consejo Universitario.</p>

ACUERDO FIRME.

Atentamente,

 Firmado digitalmente

Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta
Rector

SVZM

C: M.Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, directora, Consejo Universitario
Archivo