



Acuerdo del Consejo Universitario

6 de mayo de 2024

Comunicado R-110-2024

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 los acuerdos tomados en el Consejo Universitario, sesión n.º 6799, artículo 9, celebrada el 02 de mayo de 2024.

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.

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 propuestas de reforma a los artículos antes citados 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 JAFAP*, según se requiera.

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



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. De manera específica, se consultó:

“Si la redacción del artículo 13 del reglamento vigente es clara en cuanto a la finalización del nombramiento, y qué 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.

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

7. La Oficina Jurídica mediante el oficio OJ-1122-2023, 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 estudiados, la Oficina Jurídica 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

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

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.



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 la periodicidad de las mismas”.

8. El Consejo Universitario, en la sesión n.º 6723, artículo 6, del 15 de agosto de 2023, acordó publicar en consulta la modificación de los artículos 13 y 15 del *Reglamento de la JAFAP*. La propuesta se publicó en *La Gaceta Universitaria* n.º 47-2023, del 21 de agosto de 2023. El periodo de consulta venció el 2 de octubre de 2023. Finalizado este plazo, se recibieron observaciones por parte de la comunidad universitaria, las cuales fueron analizadas por la Comisión de Coordinadores.
9. La Dirección del Consejo Universitario, mediante el oficio CCCP-21-2023, del 23 de octubre de 2023 consultó a la Oficina Jurídica sobre las modificaciones propuestas y si, de aprobarse las reformas, estas serían de aplicación a la persona nombrada en este momento en la gerencia de la JAFAP al finalizar su periodo.
10. La Sala Constitucional, por medio de la Resolución n.º 218-2009, del 13 de enero 2009, en relación con lo consultado en el oficio CCCP-21-2023, ha señalado:



“Los conceptos de ‘derecho adquirido’ y ‘situación jurídica consolidada’ aparecen estrechamente relacionados en la doctrina constitucionalista. Es dable afirmar que, en términos generales, el primero denota a aquella circunstancia consumada en la que una cosa —material o inmaterial, trátese de un bien previamente ajeno o de un derecho antes inexistente— ha ingresado en (o incidido sobre) la esfera patrimonial de la persona, de manera que ésta experimenta una ventaja o beneficio constatable. Por su parte, la ‘situación jurídica consolidada’ representa no tanto un plus patrimonial, sino un estado de cosas definido plenamente en cuanto a sus características jurídicas y a sus efectos, aun cuando éstos no se hayan extinguido aún”.

11. La Procuraduría General de la República, mediante el Dictamen C-053-2011, del 3 de marzo del 2011, sobre el tema en estudio, ha mencionado:

“Para determinar si una disposición es retroactiva, e incluso para clarificar el concepto de situación consolidada, debe tomarse en cuenta el carácter subjetivo u objetivo de la situación jurídica concreta. Ello nos permite, en efecto, determinar si una ley o reglamento es objeto de una aplicación retroactiva o bien, si simplemente el problema que se plantea es el de la eficacia temporal hacia el futuro con modificaciones del régimen jurídico establecido, propio de toda norma posterior que regule la misma materia (...)

De la cita realizada se desprende sin mayor dificultad que el principio de irretroactividad de las normas refiere a la imposibilidad jurídica de cercenarle al administrado un derecho que ya ha adquirido, tomando como base para tal eliminación una ley que se ha publicado con posterioridad a la adquisición del mismo”. (El subrayado no es del original).

12. La Oficina Jurídica remitió su criterio legal (OJ-1096-2023, del 3 de noviembre de 2023), respecto a lo solicitado en el oficio CCCP-21-2023, en el cual efectuó un análisis sobre los conceptos “derecho adquirido” y “situación jurídica



consolidada”, incorporando lo señalado por la Sala Constitucional⁴ y la Procuraduría General de la República⁵ en esta materia. Al respecto, la Oficina Jurídica señaló:

“El artículo 13 regula la forma en que se elegirá a la persona que ocupe el cargo de gerente y limita la posibilidad de renovar el nombramiento a “una sola vez en forma consecutiva”.

Este artículo establece un límite a la renovación sucesiva de los nombramientos, pero no limita la posibilidad de participar como oferente en el concurso y tampoco la posibilidad de ser reelecto; solamente que, de manera consecutiva puede serlo una única vez.

En criterio de esta Asesoría, la persona que ocupa la gerencia no tiene un derecho adquirido sobre la forma en que debe ser nombrado ni sobre su periodicidad; salvo los cuatro años, que se mantienen, siempre sujetos a los resultados de la evaluación anual y a la justa causa comprobada.

También subsiste su expectativa de permanecer en el cargo, siempre que cumpla con los objetivos encomendados y conserva la posibilidad de ser reelecto, si resulta escogido de entre los candidatos que integren la terna propuesta.

Por su parte, el artículo 15 no contiene modificaciones que afecten a la persona que ejerce el cargo de gerente; más bien complementa las circunstancias de hecho que pueden habilitar a la Junta Directiva para proponer al Consejo Universitario el nombramiento temporal de una persona que ocupe ese cargo, mientras se tramita el concurso correspondiente y se adjudica el puesto.

3. - Con base en lo anterior, esta Oficina concluye que, en caso de aprobarse las reformas propuestas, sí sería posible aplicarlas a la persona que se encuentre ejerciendo el cargo de gerente al momento de su publicación”.

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

⁴Resolución n.º 218-2009, del 13 de enero 2009.

⁵Dictamen C- 053-2011, del 3 de marzo del 2011.



“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, aquél 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”.

14. Las reformas incorporadas concuerdan 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).
15. Se consultó al abogado laboralista Osvaldo Madriz sobre la viabilidad de establecer reglamentariamente plazos definidos de 4 años y que estos, 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

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



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).

16. 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 de la JAFAP y 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.
17. Se considera conveniente realizar un nuevo 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*, elegirá de esa terna a la persona que ocupe la gerencia de la JAFAP⁹.
18. 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), una vez concluido el periodo de nombramiento, será posible siempre que la persona participe en el concurso de antecedentes, posea una

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*).

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

⁹ Artículo 13: *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.*



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 de forma consecutiva solo por una vez.

19. 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), respecto a 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 a la Junta Directiva un informe que incluye los estados financieros y el grado de cumplimiento de los objetivos, de acuerdo con el plan de trabajo y el presupuesto establecidos; por lo tanto, mantener dicho texto en este artículo resulta repetitivo.
20. Es pertinente incluir en el artículo 15 lo correspondiente a la finalización del contrato y el despido, pues son situaciones que se pueden presentar y no están contempladas en el reglamento.

ACUERDA

1. Aprobar 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:

ARTÍCULO 13. La Gerencia

Le corresponderá al Consejo Universitario nombrar a la persona que ocupe la Gerencia de la JAFAP por un periodo de cuatro años, de una terna propuesta por la Junta Directiva, previo concurso de antecedentes. La persona que ocupe la Gerencia podrá participar en un nuevo concurso y ser reelegida por una sola vez en forma consecutiva.

El Consejo Universitario podrá remover a la persona que ocupe la Gerencia en cualquier momento, por causa debidamente justificada o cuando la evaluación anual



Comunicado R-110-2024

Página 10 de 10

no sea satisfactoria, según las metas previamente definidas.

ARTÍCULO 15. Ausencia de la persona que ocupa la Gerencia

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, finalización del contrato, despido, 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.

ACUERDO FIRME.

Atentamente,

 Firmado
digitalmente

Dr. Gustavo Gutiérrez Espeleta
Rector

SVZM

C: Ph. D. Jaime Alonso Caravaca Morera, director, Consejo Universitario
MBA Gonzalo Valverde Calvo, gerente general, Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo
Archivo