

**ACUERDOS TOMADOS EN**  
**SESIÓN ORDINARIA 3028-2024**  
**CELEBRADA EL 04 DE JULIO DEL 2024**

ARTÍCULO IV-A, inciso 1)

**CONSIDERANDO:**

1. Que con oficio AL-DEST-OFI-095-024 el Departamento de Estudio, Referencias y Servicios Técnicos de la Asamblea Legislativa remite consulta a la Universidad sobre el texto de propuesta ciudadana del proyecto “Ley para la promoción de la Biblia como libro de formación integral” para solicitar autorización al TSE para recolección de firmas que se tramita en expediente N°152-2024 del Tribunal Supremo de Elecciones (REF: CU-661-2024).
2. Que el Consejo Universitario en la sesión 3027-2024 acordó solicitarle criterio a la Asesoría Jurídica y al Centro de investigación en Cultura y Desarrollo (CICDE).
3. Que se recibió el criterio conjunto de ambas instancias para analizar en la sesión del Consejo Universitario el tema en consulta. El criterio fue emitido por Nancy Arias Mora y Andrey Pineda Sancho.

**Criterio conjunto:**

La consulta que se recibe responde a lo que dispone el inciso c) del artículo 6 de la Ley 8492 Regulación del Referéndum. Para una mejor comprensión se transcribe literalmente lo que indica la norma:

*ARTÍCULO 6.- Solicitud de recolección de firmas*

*El trámite del referéndum de iniciativa ciudadana será el siguiente:*

- a) Cualquier interesado en la convocatoria a referéndum podrá solicitar, ante el TSE, autorización para recoger firmas.*
- b) La solicitud deberá indicar el texto por consultar en referéndum, las razones que justifican la propuesta, así como los nombres, los*

números de cédula y las calidades de ley de los interesados, y el lugar para recibir notificaciones

**c) El TSE remitirá el texto del proyecto normativo a la Asamblea Legislativa, a fin de que sea evaluado desde el punto de vista formal por el Departamento de Servicios Técnicos, el cual se pronunciará en un lapso de ocho días hábiles, luego de realizar las consultas obligatorias correspondientes. Si el texto contiene vicios formales, dicho Departamento los subsanará de oficio y devolverá el texto corregido al Tribunal.**

d) Una vez cumplido el trámite del inciso anterior, el TSE revisará, en un plazo no superior a diez días hábiles, si la iniciativa se encuentra entre las materias no sujetas a referéndum y decidirá si el asunto es susceptible de ser tramitado bajo esta modalidad. En caso de considerar que la iniciativa presenta posibles vicios de constitucionalidad, podrá remitirla a la Sala Constitucional para su respectivo examen. Cualquiera que sea la decisión del TSE deberá consignarse en resolución motivada.

e) Si el proyecto carece de vicios formales y constitucionales, el Tribunal ordenará su publicación en La Gaceta y el interesado procederá a recolectar las firmas de por lo menos un cinco por ciento (5%) de los ciudadanos inscritos en el padrón electoral en los formularios brindados por el Tribunal.

f) El interesado en la convocatoria a referéndum contará con un plazo hasta de nueve meses para recolectar las firmas a partir de la publicación indicada. De vencerse dicho plazo sin haber recolectado las firmas respectivas, el interesado podrá solicitar ante el Tribunal una prórroga hasta por un mes más. Expirado este plazo adicional, se denegará cualquier petición de prórroga adicional y la gestión se archivará sin más trámite. (El resaltado no es del original)

De conformidad con lo consultado emitimos observaciones las que planteamos analizando primero la viabilidad jurídica y constitucional del proyecto y posteriormente haremos algunas observaciones sobre el contenido del tema que se pretende someter a consulta, que resultan necesarias para la valoración que se realiza desde el Departamento de Servicios Técnicos de la Asamblea Legislativa.

El referéndum es una de las formas más representativas de la democracia porque le permite a la ciudadanía participar con su opinión sobre temas que se discuten a nivel nacional. Sin embargo, también en parte de la democracia, el contar con procesos claramente definidos para este tipo de consultas y su tramitación, siendo para ello el Tribunal Supremo de Elecciones, en encargado de preparar y realizar el mismo. Esa regulación es la que se incluyó en el texto de la Ley 8492 llamada Ley de Regulación del Referéndum, la cual dispone el proceso de referéndum de conformidad con los artículos 105, 124, 129 y 195 de nuestra Constitución Política.

Uno de los temas que se regulan en la ley es el relacionado con las materias que sí procede consultar y aquellas que no están sujetas a referéndum y que se describen en el artículo 2.

En lo que nos interesa el artículo 105 de la Constitución Política indica:

*“El pueblo también podrá ejercer esta potestad mediante el referéndum, para aprobar o derogar leyes y reformas parciales de la Constitución (...)*

*El referéndum no procederá si los proyectos son relativos a materia presupuestaria, tributaria, fiscal, monetaria, crediticia, de pensiones, seguridad, aprobación de empréstitos y contratos o actos de naturaleza administrativa. (...)”*

En el caso específico de la consulta que ahora se conoce, la materia que se incluye en consulta no se encuentra dentro de los temas excluidos por lo que, en principio procedería su tramitación.

Sin embargo, es importante hacer las siguientes precisiones de forma que resultan temas de revisión por parte del Departamento de Estudio, Referencias y Servicios Técnicos de la Asamblea Legislativa para determinar si el proyecto se encuentra ajustado a la legalidad y la constitucionalidad del referéndum.

• **El proyecto CONTRADICE DE FORMA GROSERA el texto de la Constitución Política**, según se detalla de seguido:

- La propuesta es contraria el artículo 1° en cuanto a que Costa Rica es una República democrática, libre, independiente, multiétnica y pluricultural.
- Contradice el contenido del artículo 28 de la Carta Magna en cuanto a la libertad de conciencia, pensamiento y opinión.
- Y contraría abiertamente la libertad de culto que está garantizada constitucionalmente en Costa Rica en el artículo 75.

En caso de ser una intención para reformar parcialmente la Constitución Política, el mismo no cumple con lo dispuesto en el artículo 195 constitucional por lo que no puede tampoco admitirse para su tramitación.

• **Sobre el mecanismo:**

Dado que el contenido de la propuesta de ley tiene repercusiones, directas o indirectas, sobre derechos humanos consagrados y derechos constitucionales vigentes, es posible que la iniciativa carezca de viabilidad, pues la misma Sala Constitucional ha establecido, en diversos fallos, que temas de derechos humanos no son susceptibles de ser sometidos al criterio y a la voluntad de las mayorías, sino que deben salvaguardarse en favor de los derechos inalienables de las minorías. En este caso, la propuesta puede ir en contra de los artículos 1, 2, 18, 19 y

26 de La Declaración Universal de los Derechos Humanos, y de los artículos 1, 33, y 79 de la Constitución Política de Costa Rica.

• **Sobre el fondo (directamente relacionado con el mecanismo):**

- El proyecto declara la Biblia como "el libro superior de la educación y formación integral", lo cual es incompatible con el principio de neutralidad religiosa al que se encuentra llamado a respetar el Estado en virtud del carácter republicano, democrático y pluralista de nuestra nación. Este favorece a una religión específica y deja por fuera a otras expresiones religiosas (y no religiosas) que también podrían ser fuente de enseñanzas morales y éticas.
- El proyecto obliga a la inclusión de la Biblia en el currículo educativo costarricense de todos los niveles, tanto en instituciones públicas como privadas, lo cual a todas luces va en contra del principio de neutralidad estatal en materia de creencias y consciencia, pues impone enseñanzas religiosas específicas a estudiantes de diversas creencias, violando la imparcialidad que debe mantener el sistema educativo público.
- La ley obligaría a educadores, y a la comunidad educativa en general, a participar activamente en la enseñanza de contenidos bíblicos, lo cual podría llevarlos a entrar en conflicto con sus propias creencias y con la libertad de conciencia que forma parte intrínseca de su naturaleza humana.
- La ley discrimina implícitamente a aquellos estudiantes y educadores que no profesan el cristianismo. Al imponer la Biblia como parte integral de la educación, se excluye a las personas de otras religiones o que son no creyentes, lo cual contravendría, como ya se ha dicho, el derecho que tenemos todas las personas a no ser discriminadas por motivos de religión o creencias.
- La ley le achacaría a los padres y tutores la responsabilidad de enseñar, en sus respectivas casas u hogares, valores cristianos según los contenidos de Biblia, lo cual, de aprobarse, socavaría la autonomía familiar y la libertad de los padres para educar a sus hijos conforme a sus propias convicciones y podría invadir el espacio privado de las personas al exigirles esta conducta.

Adicionalmente, los temas indicados en el proyecto de ley que se pretende someter a referéndum han sido analizados por la Sala Constitucional en varias oportunidades, por lo que, se puede prever que es posible que este tema no supere una consulta de constitucionalidad.

A modo de referencia, incluimos como referencia la resolución de la Sala Constitucional Voto No. 02700 del 02 de marzo de 2011 sobre el tema de la educación religiosa:

***“(…) IV.- ESTADO CONFESIONAL Y LIBERTAD RELIGIOSA. El artículo 75 de la Constitución Política establece lo siguiente: “La Religión Católica, Apostólica, Romana, es la del Estado, el cual***

*contribuye a su mantenimiento, sin impedir el libre ejercicio en la República de otros cultos que no se opongan a la moral universal ni a las buenas costumbres.”*

*A partir de este precepto constitucional es posible señalar que el Estado costarricense es de carácter confesional, en cuanto se declara que un credo religioso determinado es el del Estado y éste tiene el deber de contribuir a mantenerlo. Se le concede, en contra de las más modernas tendencias del Derecho constitucional comparado, un trato diferenciado a la Religión Católica, Apostólica y Romana. Este numeral constitucional impide concluir que el Estado costarricense, como la gran mayoría de los contemporáneos, tengan un carácter aconfesional o laico. El carácter confesional del Estado se agota en tener a la Religión Católica, Apostólica y Romana como la oficial y en el deber de aquél de contribuir a su mantenimiento, lo que no excluye que el Estado mantenga relaciones de colaboración positiva con otras confesiones o congregaciones religiosas. La cláusula del Estado confesional debe ser objeto de una interpretación y aplicación restrictiva, en cuanto, ineluctablemente, impacta la libertad religiosa en su más pura expresión. Empero, la propia norma constitucional, declara que el Estado no debe impedir el libre ejercicio de otros cultos o religiones que no se opongan a la moral o las buenas costumbres, con lo que, pese a la confesionalidad, se proclama la libertad religiosa y el deber estatal de colaborar positivamente con todas aquellas congregaciones, iglesias o confesiones que surjan en el contexto social y merezcan, por una serie de circunstancias objetivas, su aceptación y reconocimiento. Esta parte del artículo 75 constitucional debe ser concordado con el ordinal 28, párrafo 1°, en tanto garantiza la libertad de conciencia, pensamiento y opinión. A la luz del artículo 75 constitucional y, sobre todo, de su segunda parte, el libre ejercicio de la religión se transforma en un valor constitucional de gran relevancia. De otra parte, la libertad de culto indicada en el artículo 75 constitucional debe encontrarse, imperativamente, subordinada a la tolerancia que es consustancial al respeto de la dignidad humana (artículo 33 constitucional) que se erige en un valor supremo del sistema de los valores de los derechos fundamentales y humanos. En suma, la Constitución de 1949, armoniza el Estado confesional con la libertad religiosa, entendida como un valor constitucional preciado y de primer orden.*

**V.- PRINCIPIO DE LA SEPARACIÓN RELIGIÓN Y EDUCACIÓN.** Si se parte de una interpretación sistemática, armónica y contextual de la Constitución Política de 1949, resulta claro que el constituyente tuvo la intención y propósito de separar la esfera religiosa de la educativa. Así, basta constatar que la Constitución del 49 le dedica el Título VI, concretamente, el artículo 75 al carácter confesional del Estado y la libertad religiosa, en tanto el Título VIII –conformado por trece artículos del 76 al 89- regula, específica y separadamente, la

educación y la cultura. En los numerales 76 a 89 de la Constitución no se hace referencia alguna a contenidos religiosos de la educación pública o privada. El constituyente originario admite un sistema público y otro privado de educación, estableciéndose obligaciones claras a cargo del Estado de fiscalizar y fomentar la educación privada (artículos 79 y 80 de la Constitución). Esta regulación separada de las dos órbitas indicadas, permite concluir que **el Estado y sus poderes públicos, aunque tienen un carácter confesional, no pueden imponer, en el sistema de educación público o privado, determinados contenidos religiosos, por el contrario, deben procurar el pleno ejercicio y goce de la libertad y la tolerancia religiosa como valor constitucional fundamental que asegura una coexistencia pacífica y armónica del conglomerado social, más aún cuando la realidad muestra una gran diversidad y heterogeneidad religiosa que se ha ido incrementando desde la promulgación de la Constitución de 1949. En el terreno educativo, el Estado costarricense está llamado y obligado a respetar el principio de la neutralidad religiosa.**

**VI.- PRINCIPIO DE LA NEUTRALIDAD RELIGIOSA DEL ESTADO EN EL ÁMBITO EDUCATIVO.** A partir de la regulación separada de la religión y la educación en la norma fundamental, **resulta factible inducir el principio de la neutralidad religiosa del Estado en el ámbito educativo, de acuerdo con el cual los poderes públicos deben asumir una posición aconfesional en el terreno educativo para promover y fomentar la diversidad y libertad religiosa.** Tanto es así que, si bien el Estado debe supervisar y fiscalizar la educación privada, también, debe estimularla y fomentarla, con lo que pueden surgir, en ese contexto, centros de enseñanza fundados por determinadas congregaciones, iglesias o comunidades religiosas. Conforme al principio de la neutralidad religiosa, los poderes del Estado deben interpretar los conceptos constitucionales con fundamento en criterios de aplicación neutrales y que resulten válidos para todos, esto es, de manera no confesional o vinculada a una creencia religiosa en particular. **La proyección de la neutralidad religiosa del Estado en la programación, desarrollo y ejecución de políticas públicas surge de una serie de valores, principios y normas constitucionales.** Así, el artículo 1° de la Constitución Política, a partir de la proclamación del Estado costarricense como una “República”, supone la consagración del principio republicano al que es consustancial la secularización de la esfera pública –a la que pertenece el sector educativo- y, por consiguiente, el respeto de la libertad religiosa y de la neutralidad confesional del Estado en esa órbita. De otra parte, el artículo 33 de la Constitución Política, además de declarar el respeto del valor constitucional de la dignidad humana, de donde dimanen los derechos fundamentales y humanos, consagra el principio y derecho a la igualdad de toda persona, independientemente, de sus convicciones, creencias y concepciones religiosas. Es menester agregar que el constituyente originario, también, estableció una sociedad democrática (artículo 1° de la

**Constitución) y, por consiguiente, abierta, pluralista en lo ideológico y confesional y tolerante**, siendo que los poderes del Estado tienen la interdicción de promover, en el campo educativo, un solo credo religioso por aplicación directa del principio constitucional de la neutralidad religiosa. Finalmente, **cabe apuntar que en la Constitución de 1949 existen otras normas que marcan una clara tendencia laica y a consagrar el principio de la separación –por lo menos imperfecta- entre la esfera religiosa y el ámbito político**, administrativo, judicial y electoral, así, a manera de ejemplo, para ser Presidente o Vicepresidente de la República, Ministro de Gobierno, Magistrado de la Corte Suprema de Justicia o del Tribunal Supremo de Elecciones se precisa ser del estado seglar (artículos 131, inciso 2°, 142, inciso 3°, 159, inciso 3°, 100, párrafo 1°). Resulta especialmente llamativo el artículo 28, párrafo in fine, de la Constitución, al preceptuar que “No se podrá, sin embargo, hacer en forma alguna propaganda política por clérigos o seculares invocando motivos de religión o valiéndose, como medio, de creencias religiosas”, precepto constitucional que deja patente la intención del constituyente originario de separar la esfera política y administrativa de la órbita religiosa, evitando intersecciones inconvenientes que puedan frustrar el goce y ejercicio de ciertos derechos fundamentales y humanos de carácter básico.

**VII.- EDUCACIÓN PARA ACTUAR LA TOLERANCIA, LA DEMOCRACIA, LA PAZ Y LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y HUMANOS.** Pese al carácter confesional del Estado costarricense, la nítida separación entre la dimensión educativa y religiosa, la libertad religiosa, **los principios democráticos, republicano, de la neutralidad religiosa en el ámbito educativo, la dignidad de la persona y la igualdad, constituyen valores y principios constitucionales evidentes que imponen una educación confesionalmente neutra.** La afirmación de la Religión Católica, Apostólica y Romana como la del Estado o la oficial del artículo 75 constitucional, no puede suponer que cuando los poderes públicos y, particularmente, el Estado presta el servicio público de la educación debe incluir en el contenido curricular de los diversos ciclos de la preescolar, la general básica y la diversificada, una materia sobre la Religión Católica, Apostólica y Romana. **La declaratoria de oficial de la Religión Católica proclamada en la primera parte del artículo 75 constitucional no alcanza los contenidos de la educación pública primaria, secundaria o superior que deben ser, por principio, aconfesionales,** tanto desde la perspectiva del Derecho de la Constitución interno como del Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Así, **el artículo 78 constitucional que contempla el derecho a la educación, no dispone que dentro de sus contenidos debe existir una determinada religión,** aunque el Estado costarricense sea confesional. Debe tomarse en consideración que ante el fenómeno de la constitucionalización de los Derechos Humanos y al formar parte éstos del parámetro de constitucionalidad (artículo 48 de la Constitución Política), **la educación tiene por objeto, tal y como lo establece la**

**Declaración Universal de Derechos Humanos de la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas de 10 de diciembre de 1948 en su artículo 26, párrafo 2º, “el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales” y debe favorecer preponderantemente, como lo dispone, también, el numeral citado de la declaración “la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos”.** Casi en idénticos términos la Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza de 14 de diciembre de 1960 – Ley No. 3170 de 12 de agosto de 1963-, declara en su artículo 5, párrafo 1º, inciso a), que “la educación debe tender al pleno desenvolvimiento de la personalidad humana y a reforzar el respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, y que debe fomentar la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos raciales o religiosos (...)”. En similar sentido, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 19 de diciembre de 1966, en su artículo 13, párrafo 1º, establece que “(...) la educación debe orientarse al pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad, y debe fortalecer el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales (...) la educación debe capacitar a todas las personas para participar efectivamente en una sociedad libre, favorecer la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y entre todos los grupos raciales, étnicos o religiosos (...)”. Otro aspecto relevante en la relación religión-educación, que recogen los instrumentos del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, es la facultad de la persona de cambiar de creencias religiosas (así, los artículos 18 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 12, párrafo 1º, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos), de modo que **los contenidos educativos deben reforzar la posibilidad de ejercer esa facultad que forma parte del contenido esencial de la libertad religiosa, lo que solo se logra conociendo la diversidad de credos religiosos.** Por su parte, la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre de 5 de mayo de 1948, dispone en su artículo 12, párrafo 1º, que “Toda persona tiene derecho a la educación, la que debe estar inspirada en los principios de libertad, moralidad y solidaridad humanas”. La Convención sobre los Derechos del Niño de 26 de enero de 1990, en su artículo 29, párrafo 1º, preceptúa que la educación debe orientarse a desarrollar su personalidad hasta el máximo de sus posibilidades (inciso a), el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales (inciso b) y “Preparar al niño para asumir una vida responsable en una sociedad libre, con espíritu de comprensión, paz, tolerancia, igualdad de sexos y amistad entre todos los pueblos, grupos étnicos, nacionales y religiosos y personas de origen indígena”. Más recientemente, el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o “Protocolo de San



Salvador” de 17 de noviembre de 1988, en su numeral 13, párrafo 2°, indica que “la educación deberá orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad y deberá fortalecer el respeto por los derechos humanos, el pluralismo ideológico, las libertades fundamentales, la justicia y la paz (...) debe capacitar a todas las personas para participar efectivamente en una sociedad democrática y pluralista, lograr una subsistencia digna, favorecer la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos raciales, étnicos o religiosos y promover las actividades a favor del mantenimiento de la paz”. La Convención Iberoamericana de los Derechos de los Jóvenes de 11 de octubre de 2005, en su ordinal 22, párrafo 4°, señala que la educación fomentará “la interculturalidad, el respeto a las culturas étnicas (...) y promoverá en los educandos la vocación por la democracia, los derechos humanos, la paz, la solidaridad, la aceptación de la diversidad, la tolerancia (...)”. **Bajo esta inteligencia, por lo menos, la educación pública debe ser, eminentemente, laica para que se asegure el logro de los fines de ésta tales como la tolerancia, la comprensión y el entendimiento entre todos los grupos religiosos,** todo en aras de actuar el valor superior a la paz o la coexistencia pacífica de los pueblos y sus diversos grupos religiosos. Los contenidos curriculares de la educación pública, por consiguiente, deben ser fiel reflejo de tales objetivos que impone el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y el Derecho de la Constitución. **El carácter confesional del Estado no debe proyectarse o reflejarse en los contenidos de la educación pública que debe ser libre y pluralista.** El derecho de manifestar la religión o sus creencias, individual o colectivamente, a través de la enseñanza o de los padres o tutores legales de garantizar que los menores de edad reciban la educación religiosa que esté de acuerdo con sus convicciones (artículos 18, párrafo 4°, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y 12, párrafo 4°, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos), es garantizado a través de la educación privada, por cuanto, las confesiones, congregaciones o iglesias reconocidas pueden fundar y crear centros de enseñanza específicos, a tenor del texto constitucional (artículos 79 y 80) o bien a través de un contenido ecuménico o bien más elástico u optativo de la materia de religión en la educación pública. Sobre este aspecto, la Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza de 14 de diciembre de 1960 –Ley No. 3170 de 12 de agosto de 1963- estatuye en su artículo 5, párrafo 1°, inciso b), que los padres o tutores de los menores de edad tienen la libertad de “dar a sus hijos, según las modalidades de aplicación que determina la legislación de cada Estado, la educación religiosa y moral conforme a sus propias convicciones en que, además, no debe obligarse a ningún individuo o grupo a recibir instrucción religiosa incompatible con sus convicciones”. Cabe advertir que la circunstancia de no obligar a ciertas personas o grupos a recibir una instrucción religiosa sobre un credo determinado –como ha sido la tónica en el sistema educativo público del país al impartirse sólo la religión católica, apostólica y romana-, no resulta una garantía

*suficiente, pues es necesario, que el Estado procure que la reciban desde una perspectiva ecuménica o según el credo específico que profesan. Entender que en la educación pública la materia de religión debe versar, exclusivamente, sobre la católica, apostólica y romana, por el carácter confesional del Estado costarricense, lesiona, gravemente, valores y principios constitucionales y del Derecho Internacional de los Derechos Humanos como la igualdad, la dignidad humana, el libre y pleno desarrollo de la personalidad, el pluralismo ideológico y confesional, la aceptación de la diversidad, la tolerancia, la comprensión, el entendimiento, la amistad y coexistencia pacífica que debe imperar entre los grupos religiosos, la justicia y la propia libertad religiosa o de culto. (...)* (se suplen los subrayados)

Sobre el mismo tema ya se había referido la Sala Constitucional en el Voto No. 14292-2005 del 19 de octubre del 2005 en los siguientes términos:

*“No obstante las consideraciones dadas, se remite al accionante a lo señalado por este Tribunal en las sentencias número 1040-90; 3173-93, de las catorce horas con cincuenta y siete minutos del seis de julio de mil novecientos noventa y tres, 0958-98; 2001-4794, de las dieciséis horas con cuarenta y nueve minutos del cinco de junio del dos mil uno y 2003-06926, de las catorce horas cuarenta y cinco minutos del quince de julio del dos mil tres, en el sentido de que, al tenor del propio numeral 75 de la Constitución Política, toda persona tiene derecho a la libertad religiosa y de culto. Este derecho incluye la libertad de tener una religión o adoptar una filosofía de vida o cualquier convicción de su elección, así como la libertad de manifestar y propagar sus creencias individual o colectivamente, tanto en público como en privado, mediante el culto, la observancia, la práctica y la enseñanza **mientras no ofendan los valores sociales, ni pongan en peligro el orden público y la dignidad de las personas**. Con lo cual, se garantiza el “libre ejercicio en la República de otros cultos además del católico, que no se opongan a la moral universal, ni a las buenas costumbres” en igualdad de condiciones y sin discriminación alguna, actuando como únicos límites posibles los definidos en la propia norma constitucional.”* (Se suple el resaltado)

Sobre el tema de fondo; más allá de las posibles inconstitucionalidades señaladas y de los roces con artículos consagrados en instrumentos internacionales de protección a los Derechos Humanos suscritos por el Estado costarricense y dado que el proyecto aquí discutido amenaza derechos y libertades básicas (como las de pensamiento, religión y conciencia), creemos importante reivindicar a continuación, el principio de laicidad que debería prevalecer, en el marco de la institucionalidad pública, en una sociedad democrática, republicana, multiétnica y pluricultural como la nuestra:

## **1. Sobre la importancia y la razón de ser de la laicidad:**

- La laicidad del Estado es esencial para la convivencia pacífica y equitativa en sociedades democráticas, diversas y pluralistas como la nuestra.
  - La laicidad implica la separación entre las instituciones religiosas y el poder político (al menos en el plano estatal), ya que con eso se garantiza (o se busca garantizar) un espacio público neutral, en donde todas las creencias (religiosas y no religiosas) puedan coexistir (y ojalá convivir) en igualdad de condiciones.
- 
- La laicidad es crucial para la democracia en su faceta deliberativa, pues facilita la configuración de un debate público crítico y dialógico; esencialmente abierto a todas las ideas y creencias presentes en la sociedad, y no basado en una autoridad religiosa específica que limite o dirija, de forma privilegiada, este debate.
  - En un Estado laico, todas las personas, ciudadanos y ciudadanas, pueden participar, si así lo desean, en la vida pública de manera equitativa y sin discriminaciones de tipo alguno, independientemente de cuáles sean sus creencias y convicciones.
  - La laicidad es esencial para el reconocimiento y la gestión de la diversidad cultural y religiosa, ya que asegura, incluso a través de normas jurídicas, que ninguna religión o expresión religiosa particular tenga privilegios que la pongan en ventaja sobre otras.
  - En este sentido, el principio de laicidad facilita la aparición de una sociedad inclusiva, en la cual las distintas identidades religiosas y culturales son valoradas y respetadas por igual. La laicidad no limita ni busca limitar la libre expresión de las creencias y de las prácticas religiosas, sino más bien crear las condiciones para que esta se reproduzca.
  - El principio de laicidad busca proteger la libertad de conciencia y la autonomía individual, pues propicia y fomenta que cada persona viva conforme a sus convicciones más íntimas sin temor a la discriminación, a la persecución, o a la represión, ya sea de parte del Estado o de otras personas o grupos.
  - Precisamente, la laicidad surgió, en sus orígenes históricos, como una respuesta a conflictos religiosos intra e interestatales; como una forma de garantizar la paz social y de evitar la dominación de una religión o expresión religiosa particular sobre las demás (Véase: la Paz de Westfalia, 1648).
  - La separación entre la Iglesia y el Estado es esencial para la justicia social y la igualdad de derechos, ya que permite que todos los ciudadanos se sientan representados y respetados por el Estado.

## **2. Sobre la importancia y la razón de ser de la educación laica:**

- La laicidad en la educación asegura trato igualitario y acceso sin discriminación ni privilegios para todas las personas estudiantes, independientemente de cuáles sean sus creencias.
  - Un sistema educativo laico evita la dominancia de una religión o expresión religiosa particular, pues más bien fomenta la igualdad y previene la marginalización de cualquier grupo, especialmente de los grupos minoritarios dentro de la sociedad.
  - La educación laica protege la libertad de conciencia (y no solo la libertad religiosa) de las personas estudiantes, ya que permite que estas desarrollen, de forma crítica y reflexiva, sus propias creencias y valores sin imposiciones de tipo dogmático.
- 
- El principio de laicidad, por tanto, propicia la configuración de ambientes educativos afines al pensamiento crítico y a la autonomía intelectual, ambas condiciones necesarias para la formación de ciudadanas y ciudadanos libres, responsables e independientes.
  - Bien entendida, la educación laica propicia la cohesión social y el respeto activo por la diversidad que resulta tan propia de nuestras sociedades contemporáneas.
  - Proporciona un espacio neutral y libre en donde estudiantes de diferentes orígenes y creencias conviven, aprenden juntos y se respetan mutuamente, todo lo cual contribuye a conformar una identidad cívica común basada en valores como la igualdad, la justicia y el respeto activo por la dignidad y los derechos humanos.
  - A lo largo de la historia, el principio de laicidad en el ámbito educativo ha funcionado como una respuesta a conflictos religiosos y a la necesidad de establecer una base común para la convivencia pacífica en sociedades objetivamente diversas, como la nuestra.
  - La educación laica reconoce y respeta la diversidad cultural, religiosa y de pensamiento, pues fomenta la creación de entornos en donde todas las creencias, sin excepción, pueden ser entendidas y discutidas al margen de prejuicios y discriminaciones.

### **3. La laicidad en la Declaración Universal de los Derechos Humanos:**

- **“Artículo 1.** Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”. La laicidad garantiza que todas las personas ciudadanas, independientemente de su religión o creencias, sean tratados con igualdad y dignidad.
- **“Artículo 2.** Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”. La laicidad resulta esencial para prevenir la discriminación

fundada en criterios de índole religiosa, esto por un cuanto en un Estado laico las políticas y las leyes se formulan y aplican de manera equitativa a todas las personas, sin importar cuáles sean sus creencias religiosas, lo cual garantiza que nadie sea discriminado ni tampoco privilegiado por motivos religiosos.

• **“Artículo 18.** Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia”. El principio de laicidad busca proteger la libertad de pensamiento, conciencia y religión, de manera tal que cada persona pueda elegir y practicar su religión sin coerción alguna. Un Estado laico busca que las instituciones y políticas públicas, incluida la educación, no impongan expresión religiosa alguna, y más bien procura crear las condiciones para que cada quien ejerza su libertad de pensamiento, conciencia y religión en condiciones de plena libertad y autonomía.

• **“Artículo 19.** Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión”. El principio de laicidad facilita la configuración de entornos en los cuales la libertad de opinión y expresión pueden florecer sin mayores restricciones, pues al separar los asuntos religiosos particulares de los asuntos estatales, crea un espacio público en el que todas las opiniones, sean estas religiosas o no, pueden ser expresadas y debatidas libremente sin temor a represalias de índole alguna.

• **“Artículo 26.** 1. Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos. 2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz. 3. Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos”. El principio de laicidad busca que la enseñanza se centre en el desarrollo integral del ser humano, pues fomenta el respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales. Un sistema educativo laico fomenta la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todos los grupos religiosos

(también entre los grupos religiosos y los no religiosos) y étnicos, lo cual contribuye a la convivencia democrática y a la paz social.

#### **4. Laicidad en la Constitución Política de Costa Rica:**

**“Artículo 1.** Costa Rica es una República democrática, libre, independiente, multiétnica y pluricultural”. Este artículo se alinea con el principio de laicidad, pues enfatiza la pluralidad étnica y cultural del país, en donde también está incluido lo religioso.

**“Artículo 33.** Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”. Este artículo es coincidente con el principio de laicidad, ya que la laicidad busca garantizar la igualdad de todas las personas, independientemente de cuáles sean sus creencias religiosas o convicciones más personales, sean estas religiosas o no.

**“Artículo 79.** Se garantiza la libertad de enseñanza. No obstante, todo centro docente privado estará bajo la inspección del Estado”. La libertad de enseñanza es un principio clave en una sociedad laica, pues da lugar a que las personas, y los colectivos a los cuales estas pertenecen o con los que se identifican, puedan enseñar y aprender libremente.

#### **SE ACUERDA:**

**Dejamos así rendido el informe solicitado para que sirva de insumo a la revisión que realiza el Departamento de Estudio, Referencias y Servicios Técnicos de la Asamblea Legislativa con el fin de dar respuesta al Tribunal Supremo de Elecciones.**

#### **ACUERDO FIRME**

#### **ARTÍCULO IV-A, inciso 2)**

#### **CONSIDERANDO:**

**La nota de fecha 03 de julio de 2024 (REF: CU-695-2024), suscrito por la señora Marlene Víquez Salazar, miembro externo del Consejo Universitario, en el que envía solicitud al plenario para incluir en la agenda de la sesión 3028-2024 el dictamen CU.CAJ-2022-001 de fecha 19 de enero del 2022 de la Comisión de Asuntos Jurídicos. La misma, en lo que interesa, señala lo siguiente:**

“Al revisar las agendas del Consejo Universitario, se tiene que, el dictamen CU.CAJ-2022-001, de fecha 19 de enero del 2022, referente a una propuesta de “Reglamento para prevenir, investigar y

sancionar el acoso laboral en la Universidad Estatal a Distancia” (el cual siguió el procedimiento definido en el Reglamento del Consejo Universitario y sus Comisiones), constaté que dicho dictamen fue conocido en la sesión 2893-2022, Art. III, celebrada el 03 de febrero del 2022 de este órgano colegiado. En esa oportunidad, el Consejo acordó:

“Remitir a la Oficina Jurídica la propuesta de “Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral en la Universidad Estatal a Distancia”, planteada por la Comisión de Asuntos Jurídicos, mediante oficio CU.CAJ-2022-001, con el fin de que la analice en conjunto con el señor rector, Rodrigo Arias Camacho, y hagan llegar sus observaciones al Consejo Universitario, a más tardar el 15 de febrero del 2022.” (El subrayado no es del original).

Este acuerdo fue comunicado mediante el oficio CU-2022-040 (Ver adjunto).

Se tiene, además otro acuerdo del Consejo Universitario de la sesión 2933-2022, Art. IV-A, inciso 12), celebrada el 29 de setiembre del 2022 (CU-2022-543) en el que indica:

“SE ACUERDA:

1. Informar a la Junta de Relaciones Laborales que en sesión 2893-2022, Art. III del 3 de febrero del 2022, se remitió a la Oficina Jurídica y a la Rectoría, la propuesta de Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral en la Universidad Estatal a Distancia, dictaminada por la Comisión de Asuntos Jurídicos, con el fin de que hagan llegar sus observaciones al Consejo Universitario.

2. Solicitar a la Oficina Jurídica y a la Rectoría que, en el menor plazo posible, hagan llegar las observaciones a la propuesta de Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral en la Universidad Estatal a Distancia, dictaminada por la Comisión de Asuntos Jurídicos, y que fue remitida por el Consejo Universitario en sesión 2893-2022, Art. III del 3 de febrero de 2022.” (Ver adjunto)

A la fecha, cerca de **2 años y 5 meses** después, el Consejo Universitario **no ha recibido respuesta de ambos acuerdos**, mientras tanto sigue en vigencia el transitorio de los artículos 122 y 123 del Estatuto de Personal, el cual a la letra indica:

### **Transitorio para los artículos 122 y 123**

Hasta tanto el Consejo Universitario apruebe el Reglamento sobre Hostigamiento Psicológico y Laboral mencionado en el artículo 122, se establece que la denuncia en estos casos

deberá ser presentada directamente a la Rectoría. Le corresponde a esta instancia encargar a la Oficina Jurídica y a la Oficina de Recursos Humanos o a ambas, según corresponda, la realización de la investigación preliminar. Si la resolución producto de la investigación preliminar determina la necesidad de la apertura de la investigación administrativa, la Rectoría nombrará el órgano director. Este órgano director deberá estar conformado al menos por un funcionario de la Oficina Jurídica y un funcionario de la Oficina de Recursos Humanos. Le corresponde al Consejo Universitario atender las denuncias que en esta materia se presenten contra las personas que ostenten la Rectoría, las vicerrectorías, la Auditoría Interna o la Defensoría de los Estudiantes. **(Aprobado por el Consejo Universitario en sesión 2459, Art. II, inciso 2-b) de 3 de setiembre del 2015.)** (El subrayado no es del original)

Dada la situación anterior, en mi condición de coordinadora de la Comisión de Asuntos Jurídicos, de la manera más respetuosa, solicito a este Consejo incluir en la agenda de la sesión 3028-2024 el dictamen CU.CAJ-2022-001 citado, de fecha 19 de enero del 2022, de la Comisión de Asuntos Jurídicos, de lo contrario, seguirá en vigencia lo establecido en el transitorio de los artículos 122 y 123 del Estatuto de Personal; esto por cuanto, desde mi punto de vista, la administración no ha cumplido con los acuerdos del Consejo Universitario, y, **es un deber del Consejo Universitario por las funciones que le establece el artículo 25 del Estatuto Orgánico, que la UNED cuente con ese reglamento.**

#### **SE ACUERDA:**

**Incorporar en agenda del Consejo Universitario el dictamen CU.CAJ-2022-001 de fecha 19 de enero del 2022, de la Comisión de Asuntos Jurídicos, para que se realice la discusión correspondiente en una próxima sesión extraordinaria del Consejo Universitario.**

#### **ACUERDO FIRME**

#### **ARTÍCULO IV-A, inciso 3)**

#### **CONSIDERANDO:**

- 1. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión ordinaria 3023-2024, Art. III-A, inciso 39), celebrada el 06 de junio del 2024 (CU-2024-206), en el que se remite a la**



administración el correo electrónico de fecha 3 de junio de 2024 (REF: CU-602-2024), suscrito por el señor Cristian Rodríguez Jaén, con el fin de que pueda atender la preocupación manifestada por el señor Rodríguez Jaén, y que informe a este Consejo Universitario la respuesta que se le dio al mismo.

2. El oficio CR-2024-1299 de fecha 03 de julio de 2024 (REF: CU-690-2024), en el que se transcribe acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría, sesión ordinaria No. 2324-2024, Artículo III, inciso 1) celebrada el 01 de julio del 2024. Dicho oficio, en lo que interesa, señala lo siguiente:

“(…)

2. Informar al Consejo Universitario que, la vicerrectora de Vida Estudiantil, comunica que, las consultas presentada por el estudiante Cristian Rodríguez Jaén, ya han sido resueltas y actualmente está recibiendo atención por parte de la funcionaria Luz Morara Alpizar, trabajadora Social.”

#### **SE ACUERDA:**

Tomar nota de lo indicado en el oficio CR-2024-1299 del Consejo de Rectoría (REF: CU-690-2024).

#### **ACUERDO FIRME**

#### **ARTÍCULO IV-A, inciso 4)**

#### **CONSIDERANDO**

1. El dictamen de la Comisión de Asuntos Jurídicos, en la sesión extraordinaria 489-2024, Art. V, inciso 2), celebrada el 02 de julio del 2024 (CU.CAJ-2024-051), en el que remite detalle de acuerdos pendientes por parte de esa Comisión.
2. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión ordinaria 3023-2024, Art. III-A, inciso 32), celebrada el 06 de junio del 2024, en el que solicitan a las dependencias y comisiones permanentes del Consejo Universitario que tienen acuerdos pendientes de cumplimiento, presentar un informe, dirigido al Consejo Universitario, sobre el estado en que se encuentran estos acuerdos. En cada caso, brindar las

**justificaciones correspondientes por las cuales no se han podido cumplir dichos acuerdos.**

- 3. Lo analizado por la Comisión de Asuntos Jurídicos, en la sesión extraordinaria 489-2024, celebrada el 02 de julio del 2024, con respecto a los acuerdos que se encuentran en la agenda de esta Comisión y están pendientes de cumplimiento.**

**SE ACUERDA:**

**Tomar nota del estado en que se encuentran los acuerdos pendientes de la Comisión de Asuntos Jurídicos (CAJ), incluidos en el acuerdo de tomado en la sesión ordinaria del Consejo Universitario 3023-2024, Art. III-A, inciso 32), celebrada el 06 de junio del 2024 (CU-2024-199-G). Para ello, a continuación, se presenta una tabla con dos columnas. En la columna de la izquierda se indica la referencia del acuerdo y en la columna de la derecha la justificación solicitada:**

<b>Acuerdo</b>	<b>Justificación solicitada</b>
CU-2018-575	En sesión 2949-2023, Art. V-A, inciso 15), celebrada el 23 de febrero del 2023 (CU-2023-083) el Consejo Universitario acuerda dejar pendiente de cumplimiento los acuerdos indicados en la columna de la izquierda, los cuales fueron remitidos a la Comisión de Asuntos Jurídicos para el análisis respectivo. Todos estos acuerdos corresponden a modificaciones de artículos del Capítulo IV del Reglamento de Carrera Universitaria, hasta que el Consejo Nacional de Rectores (CONARE) remita al Consejo Universitario de la UNED, para el análisis correspondiente, la propuesta de Régimen Salarial unificado para el Sistema Universitario Estatal (RESU), producto del compromiso adquirido por las universidades públicas con la aprobación de la Ley Marco de Empleo Público. Es de esperar que con los dos acuerdos tomados por el Consejo Universitario referentes a los grados para cada régimen de la carrera universitaria y el significado de "mérito laboral en la UNED" y otros relacionados con el RESU, se requiere modificar de manera significativa el Reglamento de Carrera Universitaria de la UNED, lo mismo que el Estatuto de Personal.
CU-2020-422	
CU-2022-630	
CU-2023-247	
CU-2023-611	

<p>CU-2023-190</p> <p>CU-2023-091</p> <p>CU-2023-109</p> <p>(estos acuerdos se analizan en conjunto)</p>	<p>Estos tres acuerdos, corresponden a las modificaciones propuestas de varios artículos y reforma integral del “<i>Reglamento para prevenir, prohibir, investigar y sancionar el Hostigamiento sexual en la Universidad Estatal a Distancia</i>”, se encuentran actualmente, en análisis en la agenda de la Comisión. Dada la complejidad del tema en la en la sesión 481-2024, Art. V, inciso 1), celebrada el 30 de abril del 2024 de la Comisión, se conformó una subcomisión integrada por la señora Nancy Arias Mora asesora jurídica del Consejo Universitario, quien coordina, la señora Ana Lucía González, jefa a.i. de la Oficina Jurídica (o su representante), la señora Roxana Figueroa Flores, profesora – abogada del Instituto de Estudios de Género para que se realice un análisis de la propuesta de reforma integral autorizada por el Consejo Universitario, con el fin de llegar a puntos de consenso, dados los oficios O.J.2023-655 y AJCU-2023-146, de fecha 06 de octubre de 2023 (REF: CU-1083-2023), y el oficio IEG-054-2023 de fecha 07 de diciembre 2023 (REF: CU-1326-2023).</p> <p><b>El plenario otorgó prórroga mediante el acuerdo CU-2024-243 hasta el 26 de setiembre del 2024, para su cumplimiento.</b></p>
<p>CU-2023-034-B</p>	<p>Mediante este acuerdo el plenario del Consejo Universitario solicita a la Comisión de Asuntos Jurídicos que, con apoyo de la Oficina Jurídica, el Consejo de Becas Institucional (COBI) 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 (CU-2023-034-B). <u>Este acuerdo fue recibido en la CAJ hasta el día 6 de marzo de 2023</u>, y no ha sido posible atenderlo, porque se les ha dado prioridad a otros acuerdos del Consejo Universitario, por su carácter de urgencia.</p> <p>Es necesario indicar que, en el análisis que se realice se debe considerar el oficio emitido por la Oficina Jurídica (O.J.2022-579 de fecha 7 de octubre del 2022) a petición del COBI, cuando el COBI solicitó la modificación del artículo 12 del citado reglamento la cual fue aprobada por el Consejo Universitario en la sesión 2946-2023, Art. III-A, inciso 2), celebrada el 02 de febrero del 2023. <b>Se solicita prórroga para el cumplimiento de este acuerdo hasta el 30 de noviembre del 2024.</b></p>

CU-2021-360	No se ha podido analizar las observaciones enviadas mediante comentarios por las personas del TEUNED, por los continuos procesos electorales de la UNED. <b>Se solicita prórroga hasta 30 de noviembre, 2024.</b>
CU-2024-197	En las sesiones 489-2024 y 490-2024, celebradas ambas el 2 de julio, 2024, se analiza en presencia del director de la DTIC la propuesta de modificación del “Reglamento Uso Equipo Cómputo e internet en la UNED”; esto por cuanto, se trata de una reforma integral del reglamento vigente. <b>El dictamen correspondiente se debe entregar a más tardar el 30 de setiembre, 2024.</b>

## **ACUERDO FIRME**

### **ARTÍCULO IV-A, inciso 5)**

#### **CONSIDERANDO**

1. **El dictamen de la Comisión de Asuntos Jurídicos, en la sesión extraordinaria 489-2024, Art. III, inciso 2), celebrada el 02 de julio del 2024 (CU.CAJ-2024-052), 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, 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 (CU-2023-034-B).**
3. **La Comisión de Asuntos Jurídicos no ha podido atender el acuerdo mencionado en el considerando anterior, debido a que se les ha dado prioridad a otros acuerdos del Consejo Universitario, por su carácter de urgencia.**
4. **El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión en 2872-2021, Art. III-A, inciso 6) celebrada el 1 de setiembre de 2021, en el que envía al Tribunal Electoral Universitario el dictamen CU.CAJ-2019-122 de la Comisión de Asuntos Jurídicos, referente a la propuesta de reforma del Reglamento**

**Electoral de la UNED, con el fin de que hagan llegar sus observaciones a esa Comisión, a más tardar el 30 de setiembre del 2021. (CU-2021-360).**

- 5. La Comisión de Asuntos Jurídicos no ha podido atender las observaciones enviadas por el TEUNED, mediante el acuerdo citado en el considerando anterior, por los continuos procesos electorales de la UNED en los últimos dos años.**

**SE ACUERDA:**

**Conceder prórroga a la Comisión de Asuntos Jurídicos para el cumplimiento de los acuerdos CU-2023-034-B y CU-2021-360; para el 30 de noviembre del 2024.**

**ACUERDO FIRME**

**ARTÍCULO IV-A, inciso 6)**

**CONSIDERANDO:**

- 1. El dictamen de la Comisión Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, en sesión 850-2024, Art. V, inciso 1-A) celebrada el 03 de julio del 2024 (CU. CPDOyA-2024-031), referente al análisis del documento “Estudio Técnico Estructura Organizacional y funcional de la Dirección de Gestión de Talento Humano”**
- 2. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2771-2019, Art. IV, inciso 1) celebrada el 10 de octubre del 2019, que a la letra indica:**

**“CONSIDERANDO:**

- 1) La propuesta de acuerdo (REF. CU-695-2019), presentada por la señora Marlene Viquez Salazar, miembro externo del Consejo Universitario, en relación con la modernización de la Oficina de Recursos Humanos de la UNED.**
- 2) El Manual Organizacional vigente de la UNED indica en la página 107 que la Oficina de Recursos Humanos fue:**

**“Creada por la Junta Universitaria como Oficina de Personal, según el acta N° 10, acuerdo N° 2 del 19 de mayo de 1977. Por acuerdo de la Junta Universitaria cambia su nombre al de**

Oficina de Recursos Humanos, según el acta N° 196, artículo N° 2 del 4 de febrero de 1980. El Consejo Universitario le mantiene el rango jerárquico de Oficina por acuerdo de la sesión 1388-99, artículo IV, inciso 1) del 26 mayo de 1999 y de la sesión 1390-99, artículo II, inciso 1) del 7 de junio de 1999. Se le asigna nuevas funciones al suprimirse la Dirección Administrativa, por acuerdo del Consejo Universitario en la sesión 1605-2002, artículo IV, inciso 1), celebrada el 1 de noviembre del 2002.” (El subrayado no es del original)

- 3) El acuerdo de reestructuración de la Vicerrectoría Ejecutiva aprobado en la sesión 1388-1999, Artículo IV, celebrada el 26 de mayo de 1999, es el que mantiene el rango jerárquico de oficina, a la Oficina de Recursos Humanos aprobado por la Junta Universitaria en 1980. En el Artículo XIV de la citada sesión, se indica:

“ARTÍCULO XIV: Se mantiene la Oficina de Recursos Humanos con el rango jerárquico de Oficina, como dependencia de la Dirección Administrativa. Corresponde a la Oficina de Recursos Humanos cumplir con el siguiente objetivo y funciones:

OBJETIVO GENERAL Realizar una gestión integrada de los recursos humanos que permita desarrollar y orientar las competencias de los funcionarios hacia el logro de los objetivos de la Universidad.

#### FUNCIONES

- Integrar las funciones de Reclutamiento y Selección de Personal, evaluación del desempeño, diseño y evaluación de puestos de trabajo, remuneración, salud ocupacional, capacitación, desarrollo de competencias, valoración del potencial por medio de un sistema de Planificación de los Recursos Humanos.
- Vincular la planificación de los recursos humanos con la planificación institucional y la carrera universitaria.
- Seleccionar con instrumentos confiables y válidos al personal que necesita la Universidad, basándose en perfiles actualizados de competencias.
- Desarrollar la gestión estratégica de recursos humanos sobre la base de la valoración del potencial de las personas que laboran en la organización.
- Implementar un proceso de planificación y evaluación del desempeño que integre todas las iniciativas de recursos humanos y que sea la base para cumplir con la misión de la Universidad y que sirva para el cambio de la cultura organizacional.

- Realizar investigaciones que permitan a la Universidad mantener sistemas de remuneración justos y equitativos, y que contribuyan a aumentar la productividad del recurso humano.
  - Implementar programas que aumenten la motivación hacia el trabajo con el fin de mejorar la productividad de la organización.
  - Diseñar sistemas que permitan el desarrollo de las competencias que requieren los funcionarios para contribuir al mejoramiento continuo y al logro de los objetivos institucionales.
  - Desarrollar programas que mejoren la salud ocupacional de los trabajadores y su calidad de vida en el trabajo.
  - Desarrollar programas de prevención de accidentes en y del trabajo, con el objetivo de salvaguardar la integridad física del personal a través de la disminución de las conductas de riesgo y la adquisición de otras de carácter preventivo.”
- 4) El crecimiento que ha tenido la UNED en sus actividades sustantivas, en sus 42 años de existencia, en todo el territorio nacional.
- 5) La necesidad institucional de fortalecer, agilizar y digitalizar todos los procesos relacionados con el desarrollo del talento humano, con carácter prospectivo y de manera planificada. Todo con miras a formar los cuadros de reemplazo que requiere la universidad en las diversas actividades que lleva a cabo (académica, administrativa y de vida estudiantil), y con ello, consolidarla y preservarla como una institución que aspira y trabaja por la excelencia académica.
- 6) Asimismo, contar en el menor tiempo posible, con un sistema digitalizado de gestión para el desarrollo de personal, el cual se constituya como una de las principales fuentes de información confiable. La finalidad es mejorar y transparentar el desempeño de todos los procesos de la universidad en materia de reclutamiento, selección, contratación, remuneraciones y evaluación del personal, entre otros, así como la toma de decisiones estratégicas y operativas que se realizan en dicho ámbito.
- 7) Igualmente, la necesidad de renovar la gestión de la Oficina de Recursos Humanos, con el propósito de modernizar y transparentar todos sus procesos, en concordancia con lo indicado en los puntos anteriores.

#### SE ACUERDA

Solicitar a la Administración que presente al Consejo Universitario, para su conocimiento y análisis, a más tardar el 1 de marzo del 2020, una propuesta de reestructuración del área de recursos humanos, incluyendo la Oficina de Recursos Humanos, que responda a los

actuales requerimientos institucionales en materia de desarrollo del talento humano. La propuesta debe ser integral. En este sentido debe incluir la gestión, la organización, aspectos legales y presupuestarios, entre otros. / ACUERDO FIRME” (El destacado no es del original)

**3. El punto dos (2) del acuerdo del Consejo Universitario tomado en la sesión 2961-2023 Art. III-A, inciso 4), celebrada el 04 de mayo del 2023, que en lo que interesa indica:**

“2. Solicitar a la administración, y en particular a la Vicerrectoría Ejecutiva y Rectoría que, en un plazo de dos meses (4 de julio del 2023), presenten la propuesta de reestructuración de la Oficina de Recursos Humanos, de conformidad con lo solicitado por el Consejo Universitario en sesión 2771-2019, Art. IV, inciso 1) celebrada el 10 de octubre del 2019 (CU-2019-654), y lo planteado en el plan de trabajo del señor rector, Rodrigo Arias Camacho.” (El subrayado no es del original).

**4. El acuerdo del Consejo Universitario tomado en la sesión 2973-2023, Art. III-A, inciso 1), celebrada el 6 de julio del 2023, que a la letra indica:**

CONSIDERANDO:

1. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2961-2023, Art. III-A, inciso 4) celebrada el 04 de mayo del 2023 (CU-2023-206), el cual, en lo que interesa, se acuerda:

“2. Solicitar a la administración, y en particular a la Vicerrectoría Ejecutiva y Rectoría que, en un plazo de dos meses (4 de julio del 2023), presenten la propuesta de reestructuración de la Oficina de Recursos Humanos, de conformidad con lo solicitado por el Consejo Universitario en sesión 2771-2019, Art. IV, inciso 1) celebrada el 10 de octubre del 2019 (CU-2019-654), y lo planteado en el plan de trabajo del señor rector, Rodrigo Arias Camacho.”

2. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2771-2019, Art. IV, inciso 1) celebrada el 10 de octubre del 2019 (CU-2019-654), en el que, en lo que interesa, se indica:

“SE ACUERDA:

Solicitar a la Administración que presente al Consejo Universitario, para su conocimiento y análisis, a más tardar el 1 de marzo del 2020, una propuesta de reestructuración del área de recursos humanos, incluyendo la Oficina de Recursos Humanos, que responda a los actuales requerimientos



institucionales en materia de desarrollo del talento humano. La propuesta debe ser integral. En este sentido debe incluir la gestión, la organización, aspectos legales y presupuestarios, entre otros.”

3. El oficio VE-183-2023 de fecha 03 de julio del 2023 (REF. CU-664-2023), suscrito por la señora Laura Vargas Badilla, vicerrectora Ejecutiva, en el que en atención a los acuerdos citados en el considerando 1 y 2 del presente acuerdo, remite al Consejo Universitario una propuesta titulada “Marco orientador para la creación del sistema de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal a Distancia”.
4. La lectura y análisis de la propuesta “Marco orientador para la creación del sistema de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal a Distancia”, realizado en la presente sesión del Consejo Universitario, con los cambios solicitados por los miembros del Consejo Universitario (REF. CU-683-2023).

SE ACUERDA:

1. Acoger la propuesta titulada “Marco orientador para la creación del sistema de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal a Distancia”, presentada por la señora Laura Vargas Badilla, vicerrectora Ejecutiva, mediante oficio VE-183-2023 de fecha 03 de julio del 2023 (REF. CU-664-2023), incorporando los cambios solicitados por los miembros del Consejo Universitario en la presente sesión. (La propuesta con las inclusiones se anexa al acta de la sesión)
  2. Aprobar la creación del puesto de la Dirección de Gestión del Talento Humano en la Universidad Estatal a Distancia.
  3. Brindar un plazo de dos meses a la Vicerrectoría Ejecutiva, a la Oficina de Recursos Humanos y al Centro de Planificación y Programación Institucional (a más tardar el 15 de setiembre del 2023), para el cumplimiento de las diferentes etapas establecidas en la propuesta citada en el considerando 4 del presente acuerdo, de forma tal que remita lo correspondiente para conocimiento y aprobación del Consejo Universitario. / ACUERDO FIRME (El subrayado no es del original)
- 5. El acuerdo del Consejo Universitario tomado en la sesión 3024-2024, Art. III-A, inciso 11), celebrada el 13 de junio, 2024, que en lo que interesa indica:**
1. “Dar por recibido el oficio V-INVES/2024-147 (REF: CU-620-2024).

2. Trasladar a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, el oficio V-INVES/2024-147 (REF: CU-620-2024), en el que se incluye el documento “Estudio Técnico Estructura Organizacional y funcional de la Dirección de Gestión de Talento Humano”, para que con carácter de urgencia lo analice y brinde un dictamen al plenario, a más tardar el 11 de julio de 2024.
3. Recordarle a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo que, en caso que se recomiende la aprobación de dicho estudio, se debe considerar la modificación del Manual Organizacional de la UNED en lo que corresponde a las instancias que allí se señalan. /ACUERDO FIRME”

**6. El oficio V-INVES/2024-147 (REF: CU-620-2024), de fecha 10 de junio, 2024, suscrito por las señoras Laura Vargas Badilla, vicerrectora de Investigación y Jenipher Granados Gamboa, jefa ai del Centro de Planificación y Programación Institucional (CPPI), está dirigido a las personas miembros del Consejo Universitario, al señor Rector y al señor Edward Araya Rodríguez, vicerrector Ejecutivo, indica lo siguiente:**

“Estimadas señoras y estimados señores miembros del Consejo Universitario, saludos.

En respuesta a los acuerdos tomado por el Consejo Universitario: en sesión 2973-2023, Art. III-A, inciso 1), del 6 de julio del 2023, CU 2023-547 el 19 de octubre del 2023, se remite el documento “Estudio Técnico Estructura Organizacional y funcional de la Dirección de Gestión de Talento Humano” resultado del análisis y la discusión conjunta entre el equipo coordinador de la Vicerrectoría Ejecutiva, la dirección de la Oficina de Recursos Humanos y el equipo responsable del Centro de Planificación y Programación Institucional (CPPI).

Agradecemos el apoyo recibido por las autoridades universitarias y el arduo trabajo realizado para presentar este estudio de alto nivel de calidad y trabajo colaborativo, por parte de: la Mag. Ana Lorena Carvajal Perez, jefa a.i. de la Oficina de Recursos Humanos, y todo el personal de dicha oficina; del equipo de la Vicerrectoría Ejecutiva, el Dr. Pedro Bonilla Rodríguez y la Mag. Flora Vega Vega , del equipo del CPPI, la MSc. Rocío Arce Durán, Licda. Paula Martínez Sánchez, Licda. Juliette Abarca Masis, Licda. Maureen Barquero Fernández, Licda. Andrea Durán Flores y MSc. Erick Rodríguez Corrales; así como la respuesta de la comunidad universitaria a las consultas realizadas en el proceso de construcción.”

7. **La presentación del documento titulado “Estudio Técnico Estructura Organizacional y funcional de la Dirección de Gestión de Talento Humano” (REF: CU-620-2024), en la sesión 848-2024 de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional, celebrada el 19 de junio, 2024, por las señoras Laura Vargas Badilla, vicerrectora de Investigación, Jenipher Granados Gamboa, jefe a.i Centro de Planificación y Programación Institucional (CPPI), Flora Vega Vega, funcionaria Vicerrectoría Ejecutiva, Rocío Arce Durán, Juliette Abarca Masís, Maureen Barquero Fernández, Paula Martínez Sánchez y Andrea Durán Flores, funcionarias del CPPI y el señor Erick Rodríguez Corrales, funcionario del CPPI.**
  
8. **En el apartado 8 denominado Conclusiones del “Estudio Técnico Estructura Organizacional y funcional de la Dirección de Gestión de Talento Humano” (REF: CU-620-2024), se indica lo siguiente (páginas 72-75):**

**“8. Conclusiones**

La Universidad cuenta con un marco normativo político en torno gestión del talento humano, que determina las relaciones laborales de las personas funcionarias.

Con la aprobación de la Ley General del Empleo Público, la universidad requiere de una revisión continua de la normativa, para responder a las demandas nacionales y necesidades de la institución.

En la revisión de otras experiencias universitarias tanto nacionales e internacionales, se observa que se presentan diferentes enfoques y formas de abordaje en el área de talento humano.

La mayoría de las universidades investigadas, experimentaron un cambio en sus enfoques y estructuras organizacionales, considerando los requerimientos de su entorno y necesidades institucionales. Estos cambios, fueron posibles, según indicaron, a través del apoyo de sus autoridades respectivas.

Las instancias universitarias revisadas, comparten un enfoque dirigido hacia las personas, desde una mirada de planificación estratégica orientados hacia la excelencia académica y desempeño de sus instituciones.

De los actores institucionales consultados, se destaca la necesidad de un cambio estratégico en la gestión del talento humano de la universidad, en los siguientes puntos:

- Estandarización y actualización de los procesos vinculados a la gestión del talento humano que garantice la simplificación y mejora de los servicios ofrecidos.

- Un quehacer de la gestión del talento humano que trascienda a los procesos operativos.
- Optimizar la estructura interna, atendiendo los ámbitos de trabajo de cada una de las áreas de gestión de talento humano.
- Propiciar una gestión articulada tanto a lo interno de la dirección como con el resto de la universidad.
- Propiciar un accionar claro y transparente, mediante una comunicación efectiva y asertiva.
- Propiciar un cambio a corto y mediano plazo para la mejora continua de los procesos asociados a la gestión del talento humano.
- Fortalecer y empoderar al personal de la Dirección, fomentando el desarrollo de competencias y conocimiento especializado.

En cuanto a la valoración de los objetivos las personas funcionarias destacan que son pertinentes y relevantes en el contexto UNED, sin embargo, indican que se debe mejorar el cumplimiento de estos, y manifiestan la necesidad de:

- Mayor articulación entre las unidades de la O. RH y las diferentes instancias de la universidad.
- Gestionar eficientemente los procesos y servicios administrativos de manera oportuna, fortaleciendo la capacidad de respuesta para el desarrollo de la Gestión del Talento Humano.
- Una gestión del talento humano que vaya más allá de los procesos operativos.
- Actualizar la normativa institucional.
- Implementar un sistema informático que mejore el accionar de la GTH.
- Redistribuir las actividades en áreas especializadas para una mayor eficiencia de la estructura interna, enfocándose en las funciones específicas de GTH.

En cuanto a la valoración de los procesos y servicios que brinda la O. RH, las personas encuestadas destacan se requiere mejora en la comunicación, transparencia, gestión estratégica, liderazgo y una modernización de la mirada institucional sobre la GTH. Además, se visualiza una necesidad de atender la cultura organizacional y el clima laboral, esto debido a que el 71% fue calificado de regular a malo en los aspectos de desarrollo y seguimiento del talento humano en la universidad tales como: desarrollo del personal, incentivos, reclasificaciones, manual de puesto, evaluación del desempeño y el contar con un sistema informático o plataforma de servicios que mejore las condiciones del servicio.

La identificación de los factores críticos de cambio resalta la necesidad del plan sectorial para la gestión del talento humano tanto

a corto como a mediano plazo. Este plan debe considerar los recursos necesarios y contemplar acciones específicas para la transformación, incluyendo ajustes en la estructura organizativa, cambios normativos, un replanteamiento e implementación de enfoques estratégicos y sistémicos para el desarrollo y bienestar integral del personal. Además, es fundamental realizar un diagnóstico institucional exhaustivo y promover una mayor divulgación sobre la transformación de la gestión del talento humano en la universidad.

Una visión sistémica al abordar la gestión del talento humano es esencial para contribuir a una coordinación efectiva de los recursos humanos y al logro de los objetivos institucionales. La universidad debe adaptarse y evolucionar constantemente para satisfacer las necesidades cambiantes tanto de la institución como del personal, garantizando así una gestión efectiva del talento humano.

Para lograr esto, es crucial saber hacia dónde se dirige la gestión del talento humano, conocer las necesidades institucionales y satisfacción del personal, definir claramente los objetivos de la gestión, y contar con servicios ágiles y flexibles. También es importante simplificar los procesos a través de la sistematización, automatización y mejora continua de los trámites y servicios, además de promover el teletrabajo según lo dicta el Estatuto de Personal.

Los diferentes actores consultados coinciden en la necesidad de una Dirección de GTH que actúe como asesor, guía, acompañante y articulador de los ejes sustantivos de investigación, docencia, extensión y vida estudiantil. Además, se debe potenciar el desarrollo del personal mediante oportunidades formativas como capacitaciones y programas de estudio.

La consulta realizada rescata como fundamental un cambio en la GTH en la universidad capaz de adaptarse a los requerimientos nacionales y normativa vigente, para mejorar los servicios y la comunicación que se ofrece.

Para los actores institucionales y especialistas del área consultados, la transformación de la gestión del talento humano requiere de inversiones importantes en el fortalecimiento del personal de la ORH, cambios en los procesos y alcances de cada unidad y desarrollo de un sistema informático que reduzca el trabajo, y propicie una mayor interacción entre las unidades internas como al resto de las personas usuarias de la universidad.

Por otra parte, el 73% de las personas consultadas indican desconocer la propuesta estratégica de la transformación de la gestión del talento humano en la UNED, acogida por el CU-2023-323-A, acuerdo 1, pese a ello, se muestra un interés de estos a conocer y aportar en el fortalecimiento de la gestión del talento humano más allá de la definición de la estructura de la dependencia responsable.

De la revisión de la estructura funcional de la ORH y el mapeo del trabajo realizado por cada unidad se observa que los objetivos y sus funciones responden a una visión tradicional de la administración de los recursos humanos, que con la evolución que ha tenido el área, la universidad requiere un cambio hacia un enfoque de la GTH. Además, se concluye que la ORH desarrolla por medio de sus unidades actividades y funciones de acuerdo con lo estipulado por la institución.

Según los criterios emitidos por el Consejo de Salud Ocupacional, la unidad organizativa encargada de la salud ocupacional dependerá del nivel superior jerárquico o gerencial por lo que su ubicación actual en la estructura organizacional le permite cumplir con esta disposición.

Resultado de los espacios de reflexión propiciados por el marco orientador para la transformación de la GTH, los hallazgos del diagnóstico, los aportes de los talleres de la ORH y la mirada de personas especialistas en el área de recursos humanos de la ECA de la UNED, es que se define el quehacer de la Dirección de Talento Humano, desde un enfoque sistémico.

Este enfoque conlleva la interrelación y articulación de los subsistemas: planificación del talento humano, organización del trabajo, captación del talento humano, gestión de remuneración, capacitación y formación, gestión del desempeño institucional, servicios al personal y relaciones humanas y sociales. Cada subsistema aporta a la visión de una gestión del talento humano enfocado en las personas, transparente, dinámico, eficiente, eficaz, comunicativo, equitativo, articulador y en continua mejora para el cumplimiento de los objetivos de la universidad.” (El subrayado no es del original).

- 9. En el apartado 9 denominado Recomendaciones del “Estudio Técnico Estructura Organizacional y funcional de la Dirección de Gestión de Talento Humano” (REF: CU-620-2024), se indica lo siguiente (páginas 72-75):**

**“9. Recomendaciones**

Aprobación del sistema de GTH, el cual contempla los principios de efectividad, eficiencia, articulación, equidad, transparencia, comunicación y mejora continua. El sistema debe no solo permear el quehacer interno de la dirección sino también, la vinculación con el resto de las dependencias de la UNED.

Aprobación de la estructura organizacional y funcional de la Dirección GTH, desde el enfoque sistémico propuesto.

Paralelo a la estructura organizacional y funcional de la dirección, debe establecerse medidas de fortalecimiento de la GTH, tomando en cuenta los resultados del diagnóstico desarrollado por el CPPI:

- Revisión y actualización de la normativa y los procesos para cada área del subsistema.
- Optimización de la estructura interna considerando los alcances y tareas de cada una de las áreas que permita la autonomía y la toma de decisiones descentralizadas.
- Fortalecer al personal de la Dirección, fomentando el desarrollo de competencias y conocimiento especializado.
- Definir mecanismos de comunicación y articulación a lo interno de la dirección como con la universidad.
- Desarrollar mejoras en el clima organizacional de la institución.
- Fortalecer los servicios de la dirección propiciando una atención eficiente, flexible, ágil y en permanente mejora.
- Fortalecer la gestión del desempeño que permita una retroalimentación institucional en el desarrollo de las personas funcionarias, medición de resultados, procesos e identificación de acciones de mejora según las prioridades de la universidad.
- Implementar un sistema informático que integre el trabajo interno de la dirección y una plataforma de servicios a las personas usuarias.

El fortalecimiento de la gestión del talento humano debe partir del apoyo de las autoridades universitarias para generar impacto.

Fomentar una cultura de innovación y mejora continua dentro de la transformación de la GTH de la UNED, que promueva la búsqueda de soluciones creativas a los desafíos institucionales, al desarrollo del personal de la universidad mediante metodologías y enfoques estratégicos de gestión.

La Dirección de GTH debe tener una función de asesoría y acompañamiento con todos los ejes sustantivos de la universidad y acompañar a las personas funcionarias en todo el ciclo de la relación laboral.

Mantener el Centro de Salud Ocupacional como una unidad adscrita a la Vicerrectoría Ejecutiva, que articule con el sistema de GTH y la Dirección respectiva.

Retomar la recomendación realizada por el Centro de Planificación y Programación Institucional en el Estudio Análisis de la estructura funcional del Centro de Salud Ocupacional y Dirección de Tecnología de Información y Comunicación bajo la modalidad ordinaria de teletrabajo en la UNED, octubre del 2023, que indica:

“1. Tras el análisis técnico de la estructura funcional del Centro de Salud Ocupacional, se determina que es necesario realizar una actualización de los elementos que la componen (objetivos, funciones, productos y servicios) de la dependencia, para que respondan a su propósito de creación en el marco institucional”. (El subrayado no es del original)

**10. El análisis realizado en la sesión 848-2024, celebrada el 19 de junio, 2024, por las personas miembros de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional sobre el “Estudio Técnico Estructura Organizacional y funcional de la Dirección de Gestión de Talento Humano” (REF: CU-620-2024). Dado que no se concluyó con el análisis realizado del citado estudio, se decide invitar para la siguiente sesión 849-2024 de la Comisión a las mismas personas invitadas.**

**11. Del análisis realizado del documento titulado “Estudio Técnico Estructura Organizacional y funcional de la Dirección de Gestión de Talento Humano” (REF: CU-620-2024) en la sesión 849-2024 de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, celebrada el 26 de junio, 2024, sobre objetivos, servicios y productos de las seis (6) áreas propuestas en el mencionado estudio, la Comisión toma el siguiente acuerdo, el cual fue comunicado a las personas mediante el oficio CU.CPDOyA-2024-30 de fecha 28 de junio, 2024, el cual en lo que interesa indica:**

1. Solicitar respetuosamente a la señora Laura Vargas Badilla, vicerrectora de Investigación, que, en conjunto con señor Edward Araya Rodríguez, vicerrector Ejecutivo y el Centro de Planificación y Programación Institucional (CPPI), presenten, a más tardar, el martes 02 de julio de 2024, el estudio “Estudio Técnico Estructura Organizacional y funcional de la Dirección de Gestión de Talento Humano” (REF: CU-620-2024) actualizado, en el que se incorpora la ampliación solicitada por las personas miembros de la Comisión en la sesión 848-2024, con las observaciones indicadas en la presente sesión y la consulta solicitada por la Jefatura de Recursos Humanos, al señor Juan Carlos Aguilar Rodríguez, coordinador de la Unidad de Planillas de la Oficina de Recursos Humanos.

2. Solicitar a la señora Jenipher Granados Gamboa, jefa ai del CPPI, que presente a esta Comisión, a más tardar el 02 de julio, 2024, la propuesta de modificación del Manual Organizacional de la UNED, en la que se incorpore la figura de la Dirección de Gestión de Talento Humano, según las inclusiones indicadas en punto 1 anterior, con el fin de responder a lo establecido en el punto 3 del acuerdo del Consejo Universitario de la sesión ordinaria 3024-



2024, Art. III-A, inciso 11), celebrada el 13 de junio del 2024 (CU-2024-224), el cual, en lo que interesa, señala lo siguiente:

“SE ACUERDA:

(...)

3. Recordar a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo que, en caso de que se recomiende la aprobación de dicho estudio, se debe considerar la modificación del Manual Organizacional de la UNED en lo que corresponda para las instancias que se señalan.”

- 12. En la sesión 850-2024 de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, celebrada el 03 de julio, 2024, se recibe el oficio V-INVES/2024-173 (REF: CU-681-2024), suscrito por la señora Laura Vargas Badilla, vicerrectora de Investigación, señor Edward Araya Rodríguez, vicerrector Ejecutivo, señora Jenipher Granados Gamboa, jefa ai del Centro de Planificación y Programación Institucional (CPPI), que a la letra indica:**

“Estimados señores reciban cordial saludo.

En atención al acuerdo tomado por la Comisión Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, en sesión 849-2024, Art. V, inciso 5) celebrada el 26 de junio del 2024, que detalla:

*SE ACUERDA:*

*Solicitar respetuosamente a la señora Laura Vargas Badilla, vicerrectora de Investigación, que, en conjunto con señor Edward Araya Rodríguez, vicerrector Ejecutivo y el Centro de Planificación y Programación Institucional (CPPI), presenten, a más tardar, el martes 02 de julio de 2024, el estudio “Estudio Técnico Estructura Organizacional y funcional de la Dirección de Gestión de Talento Humano” (REF: CU- 620-2024) actualizado, en el que se incorpora la ampliación solicitada por las personas miembros de la Comisión en la sesión 848-2024, con las observaciones indicadas en la presente sesión y la consulta solicitada por la Jefatura de Recursos Humanos, al señor Juan Carlos Aguilar Rodríguez, coordinador de la Unidad de Planillas de la Oficina de Recursos Humanos.*

Se remite el estudio “Estudio Técnico Estructura Organizacional y funcional de la Dirección de Gestión de Talento Humano” (REF: CU-620-2024) actualizado, en el que se incorporó la ampliación solicitada

por las personas miembros de la Comisión en la sesión 848-2024, y las observaciones indicadas dicha sesión; así como la consulta solicitada por la Jefatura de Recursos Humanos, al señor Juan Carlos Aguilar Rodríguez, coordinador de la Unidad de Planillas de la Oficina de Recursos Humanos (incorporamos en el anexo 12 del estudio). / Cordialmente,” (El subrayado no es del original)

**13. En la misma sesión 850-2024 de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, celebrada el 02 de julio, 2024, se recibe el oficio CPPI-09-2024 de fecha 03 de julio, 2024 (REF: CU-684-2024), que a la letra indica:**

“Estimados señores(as), espero se encuentren bien.

En relación con el punto 2. del acuerdo tomado por la Comisión Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, en sesión 849-2024, Art. V, inciso 5) celebrada el 26 de junio del 2024 que señala:

2. Solicitar a la señora Jenipher Granados Gamboa, jefa a.i. del CPPI, que presente a esta Comisión, a más tardar el 02 de julio, 2024, la propuesta de modificación del Manual Organizacional de la UNED, en la que se incorpore la figura de la Dirección de Gestión de Talento Humano, según las inclusiones indicadas en punto 1 anterior, con el fin de responder a lo establecido en el punto 3 del acuerdo del Consejo Universitario de la sesión ordinaria 3024-2024, Art. III-A, inciso 11), celebrada el 13 de junio del 2024 (CU-2024-224), el cual, en lo que interesa, señala lo siguiente:

“SE ACUERDA:

(...)

3. Recordar a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo que, en caso de que se recomiende la aprobación de dicho estudio, se debe considerar la modificación del Manual Organizacional de la UNED en lo que corresponda para las instancias que se señalan.”

Se aclara que para la modificación del Manual Organizacional y organigrama institucional se requiere el respectivo acuerdo del Consejo Universitario en el que se aprueben los cambios determinados por este Consejo en la estructura organizacional de la Universidad. En cuanto contemos con el acuerdo con gusto se remitirá la actualización incluyendo también los cambios en la estructura funcional de otras dependencias que se relacionen con las modificaciones aprobadas.

Cualquier consulta o colaboración con gusto será atendida.” (El subrayado no es del original)

**Del anterior oficio CPPI-09-2024 de fecha 03 de julio, 2024 (REF: CU-684-2024), se interpreta que el Consejo Universitario debe aprobar previamente la creación de la Dirección de la Gestión del Talento Humano en los términos que se propone mediante el “Estudio Técnico Estructura Organizacional y funcional de la Dirección de Gestión de Talento Humano” actualizado remitido mediante el oficio V-INVES/2024-173 (REF: CU-681-2024), dado que a la fecha no existe un acuerdo sobre la creación de esta dirección.**

- 14. Lo discutido por las personas miembros de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo en la sesión 850-2024, celebrada el 03 de julio, 2024, y las personas invitadas, Laura Vargas Badilla, vicerrectora de Investigación, Jenipher Granados Gamboa, jefe a.i del CPPI y la señora Andrea Durán Flores, referente al documento “Estudio Técnico Estructura Organizacional y funcional de la Dirección de Gestión de Talento Humano”, adjunto al oficio V-INVES/2024-173 (REF: CU-681-2024).**

**SE ACUERDA:**

- 1. Aprobar la creación de la Dirección de Gestión del Talento Humano en los términos que se propone en el “Estudio Técnico Estructura Organizacional y funcional de la Dirección de Gestión de Talento Humano” actualizado y remitido mediante el oficio V-INVES/2024-173 (REF: CU-681-2024).**
- 2. Solicitar a la coordinadora general de la Secretaría del Consejo Universitario enviar copia del acuerdo anterior al Centro de Planificación y Programación Institucional (CPPI), para que procedan a la mayor brevedad posible a elaborar la modificación del Manual Organizacional de la UNED, en los términos que fue solicitado por la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional en la sesión 850-2024, celebrada el 03 de julio 2024, y lo expuesto en el oficio CPPI-09-2024 de fecha 03 de julio, 2024 (REF: CU-684-2024), para ser aprobado en la siguiente sesión del Consejo Universitario.**
- 3. Solicitar a la administración la inclusión en el POA Presupuesto para el Ejercicio Económico 2025 la inclusión del puesto del director de Gestión del Talento Humano, las plazas para las dos áreas nuevas que se incluyen en la estructura organizacional de esta dirección, así como, los recursos necesarios informáticos**

que requiere esta nueva dirección, con el fin de que sus procesos y servicios sean más expeditos.

4. Solicitar a la administración que, una vez aprobado el POA Presupuesto para el Ejercicio Económico 2025 por la Contraloría General de la República, proceda con las acciones pertinentes para la puesta en marcha de la Dirección de Gestión del Talento Humano, para lo cual deberá informar al Consejo Universitario, con el propósito de que este órgano colegiado proceda a suprimir de la estructura organizacional de la Universidad la Oficina de Recursos Humanos y el respetivo traslado de las personas que laboran en esta Oficina a la Dirección de Gestión del Talento Humano, siempre en resguardo de los derechos laborales y salariales que les corresponde por la normativa interna y nacional.

#### **ACUERDO FIRME**

#### **ARTÍCULO IV-A, inciso 7)**

#### **CONSIDERANDO:**

1. El oficio CCP.636.2024 de fecha 20 de junio de 2024 (REF. CU-662-2024) suscrito por el señor Francisco Mora Vicarioli, miembro de la Comisión de Carrera Profesional (CCP), en el que transcribe acuerdo tomado por la CCP de la Minuta 23, Art V, del martes 18 de junio del 2024, sesión ordinaria, en el que informa que la señora Ana Cristina Umaña Mata cumple con los requisitos establecidos en el Reglamento de Declaratoria de Catedrático en la UNED, para declararla catedrática.
2. El oficio ORH-USP-2023-7574 de la Oficina de Recursos Humanos, en el que se establece que la señora Ana Cristina Umaña Mata cumple con el requisito del artículo 3.B del Reglamento de Declaratoria de Catedrático ya que tiene 15 años de trabajar como docente UNED.
3. Los artículos 3 y 4 del Reglamento de Declaratoria de Catedrático en la UNED establecen lo siguiente:

“Artículo 3.- De los requisitos para ser Catedrático (Reglamento de Declaratoria de Catedrático en la UNED)

Para hacerse acreedor a la condición de Catedrático deberá cumplirse con los siguientes requisitos:

- a. Poseer la categoría de Profesional 5 de la Universidad Estatal a Distancia (UNED).
- b. Haber servido como mínimo quince años en una institución de educación superior universitaria de reconocido prestigio, con al menos un cuarto de tiempo en alguna de las siguientes actividades académicas universitarias: docencia, investigación, extensión o acción social, de los cuales, al menos diez años de dicha labor académica deben ser en la UNED.

Por el modelo educativo de la UNED, se incluye como parte de la docencia, los procesos que inician desde el planeamiento y diseño curricular, la producción de los materiales didácticos para la educación a distancia y la entrega de la docencia (tutoría).

Artículo 4.- Del órgano competente para hacer la declaratoria Corresponde al Consejo Universitario hacer la declaratoria de Catedrático, previo informe de la Comisión de Carrera Profesional en el cual se dará fe que el candidato cumple con los requisitos establecidos en el artículo anterior.”

#### **SE ACUERDA:**

- 1. Declarar a la funcionaria Ana Cristina Umaña Mata catedrática de la Universidad Estatal a Distancia.**
- 2. Felicitar a la señora Ana Cristina Umaña Mata, por el éxito alcanzado al haber obtenido la condición de catedrática de la UNED.**

#### **ARTÍCULO V, inciso 1-a)**

#### **CONSIDERANDO:**

- 1. El dictamen de la Comisión de Asuntos Jurídicos, sesión 465-2023, Art. V, inciso 2), celebrada el 21 de noviembre del 2023 (CU.CAJ-2023-0143), referente a Propuesta de modificación de los incisos b) y c) del artículo 43 bis del Estatuto de Personal de la UNED.**
- 2. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2984-2023, Art. III-A, inciso 2), celebrada el 13 de setiembre del 2023 (CU-2023-465), en el que remite a la Oficina de Recursos**

**Humanos la propuesta de modificación de los incisos b) y c) del artículo 43 bis del Estatuto de Personal de la UNED, elaborada por la Oficina Jurídica y comunicada mediante oficio OJ-2023-587 de fecha 11 de setiembre de 2023 (REF: CU-957-2023), para que emita, a más tardar en 10 días naturales, el criterio técnico correspondiente. Dicho criterio deberá ser enviado a la Comisión de Asuntos Jurídicos para su posterior análisis, trámite de consulta y dictamen respectivo al plenario.**

- 3. La propuesta de modificación de los incisos b) y c) del artículo 43 bis del Estatuto de Personal de la UNED elaborada por la Oficina Jurídica y comunicada mediante oficio OJ-2023-587 de fecha 11 de setiembre de 2023 (REF: CU-957-2023), fue recibido en la sesión 459-2023 de la Comisión de Asuntos de Jurídicos, celebrada el 19 de setiembre, 2023. Esta propuesta de modificación de los incisos b) y c) del artículo 43 bis del Estatuto de Personal indica:**

“Con ocasión de la revisión de un proyecto de ley, identificamos una oportunidad de mejora al artículo 43 bis del [Estatuto de Personal](#) que fue incorporado en la [sesión n°2922-2022](#), artículo VI, celebrada el 28 de julio del 2022 y modificado en la sesión [n°2972-2022](#), artículo III-A. inciso 14), celebrada el 29 de junio del 2023. / La propuesta de mejora se realiza específicamente en los incisos b) y c) del artículo 43 bis, los cuales actualmente indican:

***Artículo 43 bis: Licencia remunerada por maternidad y licencias especiales***

(...)

***b) A la parte no gestante de la pareja se le otorgará una licencia remunerada por un mes calendario posterior al día de nacimiento de su hijo o hija.***

***c) En el caso de muerte materna en el parto o durante la licencia, cuyo niño o niña haya sobrevivido, el padre biológico o la madre monoparental tendrá derecho a una licencia especial posparto, cuya beneficiaria era la madre fallecida. El padre del niño o niña recién nacido deberá comprometerse a hacerse cargo de la persona recién nacida; en ausencia del padre o que este no se comprometa a hacerse cargo de la persona menor de edad, se concederá esta licencia especial a la persona funcionaria que demuestre que se hará cargo del niño o la niña recién nacido. Para este último caso, la persona funcionaria que se va a hacer cargo de la persona recién nacida y así lo solicite, deberá aportar la resolución certificada que expide el Patronato Nacional de la Infancia. El pago del subsidio de la licencia se regirá por lo dispuesto por la CCSS.***

(...)

En cuanto al **inciso b)** recién transcrito, se propone un simple cambio en la redacción al inicio de la frase, específicamente en la sección que indica “*A la parte no gestante de la pareja...*”, de forma tal que en el futuro no se produzca confusión alguna. Aunque la redacción podría ser de distintas maneras, se propone una de ellas para valoración del Consejo Universitario:

***b) A la persona funcionaria no gestante pareja de la madre se le otorgará una licencia remunerada por un mes calendario posterior al día de nacimiento de su hijo o hija.***

Con esta propuesta de redacción se reitera que la persona no gestante objeto de la licencia especial debe ser funcionaria y, además, se hace -a criterio nuestro- una vinculación más clara entre la persona funcionaria no gestante y la madre del hijo o hija. / Por otro lado, en cuanto al **inciso c)**, el Consejo Universitario adicionó a la “madre monoparental” en la primera frase de dicho inciso, pero no la incluyó en las frases siguientes del mismo inciso. En razón de lo anterior, e intentando utilizar la misma terminología propuesta para el inciso b), se sugiere -sin perjuicio de otras redacciones posibles- la siguiente:

***c) En el caso de muerte materna en el parto o durante la licencia, cuyo niño o niña haya sobrevivido, la persona funcionaria no gestante pareja de la madre tendrá derecho a una licencia especial posparto, cuya beneficiaria era la madre fallecida. Esta persona funcionaria deberá comprometerse a hacerse cargo de la persona recién nacida. En ausencia de la pareja no gestante de la madre fallecida o que esta no se comprometa a hacerse cargo de la persona menor de edad, se concederá esta licencia especial a la persona funcionaria que demuestre que se hará cargo del niño o la niña recién nacido. Para este último caso, la persona funcionaria que se va a hacer cargo de la persona recién nacida y así lo solicite, deberá aportar la resolución certificada que expide el Patronato Nacional de la Infancia. El pago del subsidio de la licencia se registrará por lo dispuesto por la CCSS.***

Con esta propuesta de redacción se corrige en la primera frase el concepto de “madre monoparental” para utilizar la misma terminología sugerida en el inciso b) y se reitera en la primera y segunda frase que la persona no gestante objeto de la licencia especial debe ser funcionaria. En la tercera frase, no se especifica que la pareja no gestante deba ser una persona funcionaria porque más bien se trata del escenario en donde la persona funcionaria no es pareja de la madre fallecida, pero que se hará cargo del niño o niña recién nacido precisamente por ausencia de pareja no gestante de la madre fallecida o por que esta no se compromete a hacerse cargo.

A continuación, se presenta un cuadro comparativo del texto actual y la propuesta de redacción:

<b>TABLA COMPARATIVA DE LOS INCISOS B) Y C) DEL ARTÍCULO 43 BIS DEL ESTATUTO DE PERSONAL</b>	
<b>TEXTO VIGENTE</b>	<b>TEXTO PROPUESTO</b>
b) A la <del>parte</del> no gestante <del>de la</del> pareja se le otorgará una licencia remunerada por un mes calendario posterior al día de nacimiento de su hijo o hija.	b) A la <b>persona funcionaria</b> no gestante pareja <b>de la madre</b> se le otorgará una licencia remunerada por un mes calendario posterior al día de nacimiento de su hijo o hija.
c) En el caso de muerte materna en el parto o durante la licencia, cuyo niño o niña haya sobrevivido, <del>el padre biológico o la madre monoparental</del> tendrá derecho a una licencia especial posparto, cuya beneficiaria era la madre fallecida. <del>El padre del niño o niña recién nacido</del> deberá comprometerse a hacerse cargo de la persona recién nacida; <del>en ausencia del padre</del> o que <del>este</del> no se comprometa a hacerse cargo de la persona menor de edad, se concederá esta licencia especial a la persona funcionaria que demuestre que se hará cargo del niño o la niña recién nacido. Para este último caso, la persona funcionaria que se va a hacer cargo de la persona recién nacida y así lo solicite, deberá aportar la resolución certificada que expide el Patronato Nacional de la Infancia. El pago del subsidio de la licencia se regirá por lo dispuesto por la CCSS.	c) En el caso de muerte materna en el parto o durante la licencia, cuyo niño o niña haya sobrevivido, <b>la persona funcionaria no gestante pareja de la madre</b> tendrá derecho a una licencia especial posparto, cuya beneficiaria era la madre fallecida. <b>Esta persona funcionaria</b> deberá comprometerse a hacerse cargo de la persona recién nacida. <b>En ausencia de la pareja no gestante de la madre fallecida</b> o que <b>esta</b> no se comprometa a hacerse cargo de la persona menor de edad, se concederá esta licencia especial a la persona funcionaria que demuestre que se hará cargo del niño o la niña recién nacido. Para este último caso, la persona funcionaria que se va a hacer cargo de la persona recién nacida y así lo solicite, deberá aportar la resolución certificada que expide el Patronato Nacional de la Infancia. El pago del subsidio de la licencia se regirá por lo dispuesto por la CCSS.

4. **El oficio ORH.2023.139 de fecha 29 de setiembre, 2023, suscrito por la señora Ana Lorena Carvajal, jefa ai de la Oficina de Recursos Humanos, dirigido a la Comisión de Asuntos Jurídicos (CAJ) del Consejo Universitario. Este oficio fue conocido en la sesión 461-2023 de la Comisión, celebrada el 3 de octubre, 2023, y en lo que interesa indica:**

“En atención al acuerdo tomado por el Consejo Universitario, en sesión 2984-2023, artículo III-A, inciso 2), celebrada el 13 de setiembre y con base en lo que establece el artículo 170 del Estatuto de Personal, procedo a emitir criterio solicitado, relacionado con la modificación al artículo 43 BIS del Estatuto de Personal, manifestando lo siguiente:



- a) Sobre la primera modificación propuesta, es nuestro criterio que, es de forma, y que, tal y como lo indica la Licda. Ana Lucía Valencia en su propuesta, pretende aclarar no solo la relación laboral de la persona a la que se le otorga el permiso, sino además su vínculo con la madre de la hija o hijo, por lo que se considera positivo el cambio en la redacción, para que -a futuro- no permita interpretaciones.
- b) De igual forma, se considera que, la modificación propuesta para el inciso c), brinda mayor claridad a la aplicación de la licencia a la persona funcionaria, toda vez que detalla la posibilidad de otorgar la misma, tanto si es la pareja no gestante de la madre fallecida, o si es la persona que se hará cargo del niño o niña, lo cual es una protección a sus derechos.

Por lo anterior, en ambos casos, se brinda criterio positivo a la modificación propuesta por la Oficina Jurídica. / Quedo atenta a cualquier consulta.”

- 5. **En la sesión 461-2023 de la Comisión de Asuntos Jurídicos se consideró que la propuesta de los incisos b) y c) del artículo 43bis del Estatuto de Personal elaborada por la Oficina Jurídica y comunicada mediante oficio OJ-2023-587 de fecha 11 de setiembre de 2023 (REF: CU-957-2023) es pertinente por su carácter inclusivo. Además, cuenta con el criterio positivo de la jefatura de Recursos Humanos.**
- 6. **En la sesión 461-2023, Art. V, inciso 2), de la Comisión de Asuntos Jurídicos, celebrada el 03 de octubre del 2023, con fundamento en lo establecido en los artículos 57 y 60 del “Reglamento del Consejo Universitario y sus Comisiones”, la Comisión remitió a consulta de la comunidad universitaria la propuesta de modificación de los incisos b y c del artículo 43 bis del Estatuto de Personal, en la cual se realizó una modificación al inciso b) propuesto por la Oficina Jurídica mediante el oficio OJ-2023-587 de fecha 11 de setiembre de 2023 (REF: CU-957-2023).**
- 7. **El oficio SCU-2023-234 de fecha 20 de octubre, 2023, suscrito por la señora Paula Piedra Vásquez, coordinadora general de la Secretaría del Consejo Universitario (REF: CU-1157-2023), mediante el cual indica:**

“En atención al acuerdo tomado por la Comisión de Asuntos Jurídicos, sesión 461-2023, Art. V, inciso 2), celebrada el 03 de octubre del 2023, comunicado mediante oficio CU.CAJ-2023-0134, les informo que el 19 de octubre venció el plazo para recibir las observaciones por parte de la Comunidad Universitaria, referente a la

**propuesta de modificación de los incisos b) y c) del artículo 43 bis del Estatuto del Personal.** / Se adjuntan las observaciones que se recibieron por parte de la Comunidad Universitaria.” (El subrayado no es del original)

8. **El oficio SCU-2023-234 de fecha 20 de octubre, 2023, suscrito por la señora Paula Piedra Vásquez, coordinadora general de la Secretaría del Consejo Universitario (REF: CU-1157-2023), se conoció en la sesión 463-2023 de la Comisión de Asuntos Jurídicos, celebrada el 24 de octubre, 2023. Las únicas dos personas que hicieron observaciones fueron las señoras Ana Lucía Valencia González, jefa ai de la Oficina Jurídica, mediante el oficio O.J.2023-660 de fecha 9 de octubre, 2023 y la señora Karen Carranza Cambroner, asesora jurídica de la Rectoría. Después del análisis de las observaciones enviadas, se acogen las emitidas por la Oficina Jurídica.**
9. **En la sesión 463-2023 de la Comisión de Asuntos Jurídicos, Art. V, inciso 2, celebrada el 24 de octubre del 2023, con fundamento en lo establecido en el artículo 6, inciso d) del Reglamento del Consejo Universitario y sus Comisiones, se acuerda enviar a consulta de las personas miembros del Consejo Universitario la propuesta de modificación de los incisos b y c del artículo 43 del Estatuto de Personal, para que en el plazo de 10 días naturales hagan llegar sus observaciones a la Comisión.**
10. **El oficio SCU-2023-253 de fecha 08 de noviembre, 2023, suscrito por el señor Wainer Fallas Jiménez, asistente de la Comisión de Asuntos Jurídicos (REF: CU-1222-2023), en el cual indica lo siguiente:**

“En atención al acuerdo tomado por la Comisión de Asuntos Jurídicos, sesión 463-2023, Art. V, inciso 2), celebrada el 24 de octubre del 2023, comunicado mediante oficio CU.CAJ-2023-0140, les informo que el 04 de noviembre venció el plazo para recibir las observaciones por parte de los miembros del Consejo Universitario, referente a la **propuesta de modificación de los incisos b) y c) del artículo 43 bis del Estatuto de Personal.** / En este caso no se recibieron observaciones por parte de las personas miembros del Consejo Universitario. (El subrayado no es del original)

**SE ACUERDA:**

**Aprobar la modificación de los incisos b y c del artículo 43 bis del Estatuto de Personal, para que se lean de la siguiente manera:**

**b) A la persona funcionaria no gestante pareja de la madre, se le otorgará una licencia remunerada por un mes calendario posterior al día de nacimiento de su hijo o hija.**

**c) En el caso de muerte materna en el parto o durante la licencia, cuyo niño o niña haya sobrevivido, la persona funcionaria no gestante pareja de la madre tendrá derecho a una licencia especial posparto, cuya beneficiaria era la madre fallecida. Esta persona funcionaria deberá comprometerse a hacerse cargo de la persona recién nacida. En ausencia de la pareja no gestante de la madre fallecida o que esta no se comprometa a hacerse cargo de la persona menor de edad, se concederá esta licencia especial a la persona funcionaria que demuestre que se hará cargo del niño o la niña recién nacido. Para este último caso, la persona funcionaria que se va a hacer cargo de la persona recién nacida y así lo solicite, deberá aportar la resolución certificada que expide el Patronato Nacional de la Infancia. El pago del subsidio de la licencia se regirá por lo dispuesto por la CCSS.**

\*ppv