
ACUERDOS TOMADOS EN
SESIÓN ORDINARIA 3082-2025
CELEBRADA EL 24 DE JULIO DEL 2025

ARTÍCULO III, inciso 1)

CONSIDERANDO:

El oficio AJCU-2025-114 de fecha 21 de julio de 2025 (REF: CU-835-2025), suscrito por la señora Nancy Arias Mora, asesora jurídica del Consejo Universitario, en el que detalla los proyectos de ley que ingresaron en consulta de la Universidad al 21 de julio de 2025.

SE ACUERDA:

Dar por conocido el oficio AJCU-2025-114 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario (REF: CU-835-2025) y se traslada a la Comisión Permanente del Consejo Universitario, encargada del análisis y elaboración de criterios sobre los proyectos de ley que ingresan en consulta a la Universidad, para lo que corresponda.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III, inciso 2)

CONSIDERANDO:

- 1. El dictamen de la Comisión de Proyectos de Ley en sesión ordinaria 020-2025, Art. V, inciso 1), celebrada el 21 de julio del 2025 (CU.CPL-2025-081), referente a criterio sobre el Proyecto de Ley N° 24.877 “LEY PARA OTORGAR PODER LIBERATORIO AL DÓLAR DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA PARA TRANSACCIONES CON EL ESTADO”.**
- 2. Que, la señora Nancy Vílchez Obando, jefa Área de Comisiones Legislativas V, Departamento de Comisiones Legislativas,**

adjunta texto base consultado, referente al Proyecto de Ley N° 24.877 “LEY PARA OTORGAR PODER LIBERATORIO AL DÓLAR DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA PARA TRANSACCIONES CON EL ESTADO”, (REF: CU-656-2025).

- 3. El oficio AJCU-2025-109 del 07 de julio, 2025, (REF: CU-798-2025), suscrito por la señora Nancy Arias Mora, asesora jurídica del Consejo Universitario, en el que, emite criterio técnico.**
- 4. El oficio ECA-2025-405 del 04 de julio, 2025, (REF: CU-781-2025), suscrito por el señor Federico Quesada Chaves, director Escuela de Ciencias de la Administración, en el que, emite criterio técnico.**
- 5. El oficio DF 292-2025 del 17 de julio, 2025, (REF.CU-825-2025), suscrito por el señor Delio Mora Campos, director Financiero, en el que, emite criterio técnico.**
- 6. El análisis realizado por las personas integrantes de la Comisión de Proyectos de Ley en sesión 020-2025 celebrada el 21 de julio, 2025.**

SE ACUERDA:

Indicar al Área de Comisiones Legislativas V, Departamento de Comisiones Legislativas de la Asamblea Legislativa, que la Universidad Estatal a Distancia (UNED), no apoya el Proyecto de Ley Expediente N° 24.877 “LEY PARA OTORGAR PODER LIBERATORIO AL DÓLAR DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA PARA TRANSACCIONES CON EL ESTADO”, justificado en los siguientes criterios técnicos:

Asesoría Jurídica del Consejo Universitario:

“(…)

Síntesis del proyecto de ley:

El proyecto de ley fue presentado por Daniel Gerardo Vargas Quirós, Waldo Agüero Sanabria, Ada Acuña Castro, Paola Nájera Abarca y María Marta Padilla Bonilla, el 04 de marzo de 2025 y actualmente se tramita en la Comisión de Económicos

En la exposición de motivos se plantea lo siguiente:

“... De manera más concreta, los agentes económicos que reciben sus ingresos y mantienen sus ahorros en dólares se ven obligados a incurrir, todos los meses, en elevados

costos de transacción relacionados con el cambio de moneda. Ese cambio de moneda no agrega ningún valor a la sociedad y, simplemente, se traduce en una injusta e innecesaria transferencia de riqueza de parte de quienes la generaron con su trabajo hacia quienes se dedican al cambio de moneda como negocio, bancos y casas de cambio, y a quien injustificadamente lucra de ello, el Banco Central de Costa Rica (BCCR), quien se lleva el 25% como cargo al margen cambiario.¹

De acuerdo con los últimos estados financieros auditados del BCCR, en el año 2023 los ingresos por concepto de cargo al margen cambiario de instituciones financieras representaron casi 60 mil millones de colones, unos 110 millones de dólares. Entonces, los ingresos de las instituciones financieras para ese mismo año habrían sido de aproximadamente 240 mil millones de colones, unos 440 millones de dólares, antes de transferirle su tajada al ente emisor.

Aparte de los costos de transacción por cambio de moneda, ya de por sí importantes e innecesarios, el obligar a los agentes económicos a cambiar de dólares a colones para pagar sus obligaciones introduce distorsiones adicionales que afectan el nivel del tipo de cambio y el funcionamiento del mercado cambiario costarricense.

(...)

Es claro, también, que si no existiera la obligación de cambiar dólares a colones para realizar pagos al Estado y sus instituciones, la oferta de dólares que se llevaría al mercado cambiario sería distinta. Al eliminar esa obligación, como propone el presente proyecto, el tipo de cambio pasará a reflejar mejor la preferencia de los agentes económicos por las distintas monedas en el país y servirá, al mismo tiempo, para enviar señales más claras a los mismos agentes para que las incorporen a la hora de tomar sus decisiones. En otras palabras, mejorará el cálculo económico de los participantes en el mercado cambiario.

(...)

De manera similar, la CCSS, instituciones autónomas, empresas públicas y municipalidades, entre otras, se beneficiarán con la aprobación de este proyecto, ya que contar con ingresos en dólares les permitirá hacer frente a compras de insumos y equipos y otras obligaciones denominadas en esa moneda, sin necesidad de verse obligados a cambiar de colones a dólares. (...)

Resumen de la normativa propuesta:

1- **Ámbito de aplicación:** se utiliza la definición de la Ley General de Administración Pública, Ley N.º 6227, y sus reformas.

A saber, como mínimo, este ámbito de aplicación cubriría:

¹ Es importante mencionar que [Costa Rica es el único país de la OCDE en donde se aplica un cobro de esa naturaleza](#), denominado por el Fondo Monetario Internacional como “impuesto al cambio de moneda” (exchange tax, en inglés).

- Los Poderes de la República (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), sus órganos auxiliares y adscritos, y el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE).
- El sector público descentralizado institucional conformado por: las instituciones autónomas y sus órganos adscritos, incluyendo universidades estatales, la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), instituciones semiautónomas y sus órganos adscritos, y las empresas públicas estatales.
- El sector público descentralizado territorial conformado por las municipalidades, las ligas de municipalidades, los concejos municipales de distrito y sus empresas.

El Mideplan actualiza con frecuencia el organigrama del Estado y el listado de órganos y entidades del Estado. (...)

Análisis de proyecto de ley

Como se puede ver en la transcripción parcial que se hizo de la exposición de motivos se pretende que este proyecto sea de aplicación obligatoria para toda la administración pública y se indica -en la exposición de motivos- la inclusión expresa de las universidades.

Del texto que se incluye en el proyecto de ley, no se puede deducir con facilidad que vaya a causar algún perjuicio a la universidad, lo que se considera es necesario reiterar la autonomía universitaria que se ha otorgado desde la Constitución Política por lo que, definir si se autoriza que las personas puedan realizar pagos a la universidad en una moneda distinta al colón sería una potestad administrativa interna de la universidad.

Resulta necesario mencionar que el artículo 84 de la Constitución Política establece que:

“Artículo 84.- La Universidad de Costa Rica es una institución de cultura superior que goza de independencia para el desempeño de sus funciones y de plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y gobierno propios. Las demás instituciones de educación superior universitaria del Estado tendrán la misma independencia funcional e igual capacidad jurídica que la Universidad de Costa Rica. El Estado las dotará de patrimonio propio y colaborará en su financiación.”

Esta autonomía ha sido sometida a conocimiento de la Sala Constitucional y ha ratificado la autonomía antes citadas con el siguiente texto:

“Conforme lo dispone el artículo 84 de la Constitución Política, las Universidades del Estado están dotadas de independencia para el desempeño de sus funciones y de capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y

*gobierno propios. Esa autonomía, que ha sido clasificada como especial, es completa y por esto, distinta de la del resto de los entes descentralizados en nuestro ordenamiento jurídico (regulados principalmente en otra parte de la Carta Política: artículos 188 y 190), y significa, para empezar con una parte de sus aspectos más importantes, que aquéllas están fuera de la dirección del Poder Ejecutivo y de su jerarquía, que **cuentan con todas las facultades y poderes administrativos necesarios para llevar adelante el fin especial que legítimamente se les ha encomendado; que pueden autodeterminarse, en el sentido de que están posibilitadas para establecer sus planes, programas, presupuestos, organización interna y estructurar su gobierno propio.(...)**” (los resaltado no son del original) (Véase el Voto 1313-93 trece horas cincuenta y cuatro minutos del veintiséis de marzo de mil novecientos noventa y tres de la Sala Constitucional)*

Claramente, las universidades públicas tienen capacidad para determinar su propio gobierno interno, por lo que, al incluir esta propuesta que será de aplicación “obligatoria” para las universidades su aprobación resultaría inconstitucional.

De manera específica sobre las disposiciones del proyecto parece importante mencionar que actualmente la Ley Orgánica del Banco Central de Costa Rica Ley N° 7558 dispone en los artículos 42 y siguientes, la normativa relacionada con la moneda en nuestro país, por lo que, se debe verificar si esta propuesta, que no deroga ni modifica la ley 7558, entraría en contradicción con esta y se generaría un conflicto normativo.

Los siguientes artículos de la Ley 7558 son relevantes para esta discusión:

“Artículo 42.- Unidad monetaria. La unidad monetaria de la República de Costa Rica será el colón, que se dividirá en cien partes iguales llamadas céntimos. El símbolo del colón será la letra C, cruzada por dos líneas paralelas verticales.”

Artículo 43.- Medio de pago legal. El medio de pago legal de la República estará constituido por los billetes y las monedas emitidos y puestos en circulación por el Banco Central de Costa Rica.

Artículo 49.- Pagos en moneda extranjera. Como excepción de lo dispuesto en el artículo anterior, podrán pactarse en moneda extranjera y, en tales casos, deberán pagarse en ella:

- a) Las obligaciones y los contratos que deban ser pagados desde Costa Rica en el extranjero y viceversa.*
- b) Las operaciones y obligaciones directamente relacionadas con las transacciones de importación y de exportaciones nacionales.*

- c) Las operaciones y obligaciones efectuadas en moneda extranjera con recursos provenientes del extranjero.*
- d) Los avales y las garantías de pago de préstamos de dinero, desembolsados en monedas extranjeras, con recursos provenientes del extranjero.*
- e) Las remuneraciones y los gastos de los agentes diplomáticos y cónsules de carrera acreditados en Costa Rica y de los miembros de agencias de gobiernos extranjeros o instituciones establecidas en el país.*
- f) Las remuneraciones y los gastos que deban pagarse a personas o entidades domiciliadas en el extranjero, por concepto de servicios prestados a personas o entidades del país.*
- g) Las obligaciones contraídas en favor de personas jurídicas de derecho público que, por leyes especiales, deban ser pagadas en especie o en moneda extranjera.*
- h) Los títulos de crédito o valores que se emitiesen por el Estado, el Banco Central de Costa Rica y las entidades sujetas a la Superintendencia General de Entidades Financieras.*
- i) Las captaciones en moneda extranjera, constituidas en las entidades sujetas a la fiscalización de la Superintendencia General de Entidades Financieras.*
- j) Los préstamos desembolsados en moneda extranjera, por las instituciones supervisadas por la Superintendencia General de Entidades Financieras, con los recursos provenientes de las operaciones mencionadas en los incisos c), h) e i) de este artículo.”*

Con la transcripción de estas normas se genera una confusión sobre cuál es el propósito del proyecto que ahora se analiza, por lo que, además de resultar inconstitucional, no estando claro el objetivo, no resulta un texto que sea viable para que la universidad lo apoye. Por el contrario, se sugiere que se hagan llegar a la comisión legislativa las observaciones aquí indicadas.”

Escuela de Ciencias de la Administración:

“(…)

1. Análisis general del contenido del proyecto.

El análisis técnico de la propuesta legislativa identifica una serie de posibles efectos adversos sobre la economía costarricense que conviene considerar en el proceso de deliberación y eventual aprobación por parte de la Asamblea Legislativa. Estos efectos no constituyen objeciones insuperables al proyecto; no obstante, representan advertencias sobre riesgos macroeconómicos y distributivos cuya mitigación requerirá la adopción de medidas complementarias por parte del Estado y que pueden ser incluidas en el proyecto.

Incremento en la dolarización de facto y pérdida de autonomía monetaria

El reconocimiento del dólar estadounidense como moneda con poder liberatorio en las transacciones entre los administrados y el Estado tendería a profundizar la dolarización de facto de la economía, reduciendo la relevancia del colón como instrumento de transacción y reserva de valor. Esta mayor dolarización podría incrementar la dependencia de las condiciones monetarias y financieras externas, especialmente aquellas determinadas por la política de la Reserva Federal de los Estados Unidos (FED, por sus siglas en inglés), lo que limitaría la capacidad del Banco Central de Costa Rica (BCCR) para ejecutar una política monetaria autónoma y contracíclica ajustada a las necesidades internas del país.

En atención a este riesgo, se recomienda incorporar al proyecto una cláusula de seguimiento periódico, mediante la cual el Banco Central de Costa Rica rinda un informe semestral a la Asamblea Legislativa sobre la evolución de la dolarización financiera y su impacto en la capacidad de la política monetaria, con el propósito de habilitar eventuales ajustes normativos en caso de que los efectos adversos se intensifiquen.

Posible contracción de la liquidez doméstica en colones y sus efectos conexos

La implementación de la norma propuesta por el proyecto proyecta una eventual reducción en la demanda de colones, tanto en efectivo como en depósitos bancarios, derivada de la mayor preferencia de los agentes económicos por mantener sus saldos en dólares. Estos efectos sobre la demanda de dinero y la base monetaria en colones podrían afectar la liquidez del sistema financiero si no es compensada oportunamente por el BCCR mediante operaciones de esterilización o cambios de liquidez.

Las variaciones no previstas en las tasas de interés domésticas pueden afectar el crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) y el empleo en el corto plazo. Asimismo, los cambios no previstos en las tasas de interés podrían desincentivar las entradas netas de capital, añadiendo presiones adicionales sobre el tipo de cambio.

Para identificar este riesgo, se recomienda solicitar al BCCR un informe sobre las consecuencias sobre el mercado monetario y financiero que podría generar la aprobación del proyecto de ley en discusión. Asimismo, en caso de aprobación del proyecto, se recomienda instruir al BCCR y al Ministerio de Hacienda la elaboración de un plan integral de gestión de la liquidez, que contemple mecanismos de esterilización monetaria y provisión de colones al sistema bancario, con el objetivo de evitar tensiones indebidas en el mercado de crédito.

Mayor vulnerabilidad ante choques externos

Un mayor grado de dolarización financiera incrementa la sensibilidad de la economía costarricense frente a choques externos, tales como incrementos abruptos en las tasas de interés internacionales o apreciaciones sostenidas del dólar estadounidense a nivel global. Este tipo de eventos podría generar repercusiones adversas sobre la estabilidad del sistema financiero, el endeudamiento privado denominado en dólares y la competitividad de las exportaciones nacionales.

Por tanto, para contar con una base técnica que permita dimensionar de manera más precisa los posibles impactos, se recomienda solicitar al BCCR la elaboración y remisión de un informe sobre las potenciales consecuencias que la aprobación del proyecto de ley podría generar sobre el mercado monetario y financiero nacional, en particular en lo relativo a la exposición a choques externos y la estabilidad del sistema financiero.

Redistribución del riesgo cambiario

El riesgo cambiario no desaparece como consecuencia de la reforma, sino que cambia de titularidad. En la situación actual, dicho riesgo es soportado principalmente por los contribuyentes, quienes convierten sus dólares a colones para cumplir con sus obligaciones fiscales al tipo de cambio vigente. Con la implementación del proyecto, este riesgo se traslada parcialmente al Estado, que recibiría ingresos en dólares cuya conversión a colones dependería de las condiciones del mercado cambiario en cada momento. En ausencia de una gestión adecuada de la posición neta en dólares del sector público, este riesgo podría traducirse en volatilidad presupuestaria o en mayores déficits fiscales en escenarios de apreciación del colón.

En consecuencia, se recomienda incluir en el proyecto un artículo transitorio que ordene al Ministerio de Hacienda la elaboración de un plan de gestión de caja bimonetario, el cual contemple la posibilidad de utilizar instrumentos de cobertura cambiaria para protegerse de movimientos adversos en el tipo de cambio. Este plan tendría como objetivo armonizar la recepción de ingresos en dólares con la programación de pagos en colones, garantizando la liquidez presupuestaria y evitando cuellos de botella en la ejecución del gasto público.

Efectos distributivos

El impacto de la reforma no será uniforme entre los distintos sectores económicos. Se prevé que los principales beneficiarios sean los sectores formalizados y dolarizados, tales como las empresas exportadoras, el turismo y los profesionales que perciben sus ingresos en moneda extranjera. Por el contrario, los sectores

dependientes del colón podrían experimentar beneficios limitados. Esta asimetría distributiva podría profundizar desigualdades ya existentes entre sectores económicos y entre regiones del país.

Ante esta situación, se recomienda incluir en la exposición de motivos del proyecto la necesidad de que el Poder Ejecutivo diseñe políticas compensatorias dirigidas a los sectores más dependientes del colón y de la economía informal, por ejemplo, mediante programas de inclusión financiera, educación en gestión cambiaria y acceso a instrumentos de cobertura básicos.

Impacto sobre intermediarios cambiarios

La implementación de la reforma afectaría negativamente los ingresos de los bancos, casas de cambio y otras instituciones financieras que actualmente perciben márgenes por las operaciones de conversión entre colones y dólares. Esta reducción de ingresos podría reflejarse en ajustes al alza en el costo de otros servicios financieros o en una disminución del empleo en dichos sectores.

Por esta razón, se recomienda que en la exposición de motivos del proyecto se incluya un llamado a los intermediarios financieros a diversificar sus servicios para adaptarse a la realidad monetaria que podría propiciar la operación de la nueva ley; así como a explorar mecanismos para reducir los costos de transición para estos agentes económicos y minimizar los impactos laborales y de competencia en el sector.

Legitimación de capitales

La implementación de la normativa propuesta, al permitir el pago de obligaciones públicas en dólares, introduce un canal potencial para que personas o grupos inescrupulosos introduzcan moneda extranjera de origen dudoso o ilícito en el circuito económico formal a través del propio Estado.

En este sentido, la posibilidad de que personas físicas o jurídicas paguen directamente en dólares, sin la existencia de salvaguardias adecuadas, podría facilitar que fondos provenientes de actividades ilícitas —como narcotráfico, contrabando, corrupción o fraude fiscal— sean depositados en las arcas públicas y posteriormente reinsertados en la economía con apariencia de legalidad. Este riesgo es particularmente relevante cuando los pagos en dólares se realizan en efectivo o por medios sin trazabilidad suficiente.

Así mismo, es necesario investigar el posible impacto que podría tener la reforma en el funcionariado público responsable de las gestiones en moneda extranjera en las diversas instituciones que se verían afectadas por esta ley, ya que tendría una mayor exposición al riesgo de corrupción por parte de estos grupos

inescrupulosos que pretendan introducir estos medios de pago en forma ilícita.

Para fortalecer la integridad de la reforma y evitar que la ley sea utilizada con fines contrarios al interés público, se recomienda incorporar cláusulas preventivas en el proyecto, o en su defecto, promover las reformas respectivas en la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito (N.º 8422) y en la Ley sobre Estupefacientes, Sustancias Psicotrópicas, Drogas de Uso No Autorizado, Legitimación de Capitales y Actividades Conexas (N.º 8204). Entre las medidas recomendadas, se destacan las siguientes:

- Incluir en el proyecto una disposición que obligue a las instituciones públicas receptoras de pagos en dólares a cumplir con las obligaciones de reporte establecidas por la Unidad de Inteligencia Financiera del Instituto Costarricense sobre Drogas, en los términos de la Ley N.º 8204, y a establecer procedimientos internos para la identificación de operaciones inusuales o sospechosas.

- Establecer un umbral para pagos en dólares (por ejemplo, \$10.000 o su equivalente), a partir del cual dichos pagos deban realizarse obligatoriamente por transferencia bancaria desde una cuenta a nombre del contribuyente, a fin de garantizar la trazabilidad de los fondos.

- Incluir una directriz dirigida al Ministerio de Hacienda y al Instituto Costarricense sobre Drogas (ICD), para que capaciten al personal de las instituciones recaudadoras en técnicas de detección de operaciones sospechosas y en el adecuado cumplimiento de las obligaciones de reporte a las autoridades competentes. También se recomienda que la Procuraduría de la Ética Pública realice una serie de capacitaciones al personal de las instituciones recaudadoras en materia de ética pública y prevención de la corrupción.

Estas medidas resultan indispensables para asegurar que la implementación de la ley no debilite los mecanismos nacionales de prevención y control de la legitimación de capitales y de financiamiento a actividades ilícitas.

2. Análisis del articulado del proyecto.

Este apartado presenta un análisis detallado del articulado del proyecto de ley con el objetivo de identificar oportunidades de mejora en cada disposición normativa para con la finalidad de optimizar la coherencia técnica y la viabilidad práctica del texto.

Artículo	Comentario
----------	------------

<p>ARTÍCULO 1. Ámbito de aplicación. Las disposiciones de la presente ley son aplicables a toda la Administración Pública, según la Ley General del Administración Pública, Ley N.º 6227, y sus reformas.</p>	<p>La referencia genérica a “toda la Administración Pública” puede generar dudas prácticas sobre la inclusión de entidades con regímenes especiales o mixtos. Por tanto, existe riesgo de conflictos de interpretación sobre qué órganos o entidades están efectivamente cubiertos.</p>
<p>ARTÍCULO 2. El dólar de los Estados Unidos de América tiene poder liberatorio para todo tipo de transacciones que involucre a los administrados y las entidades enunciadas en el ámbito de aplicación de esta ley.</p>	<p>No establece límites ni salvaguardas para prevenir un desplazamiento excesivo del colón como medio de pago, induciendo a un incremento en la dolarización de facto con lo cual se limita la capacidad del Banco Central para gestionar la política monetaria.</p> <p>No se establecen mecanismos para monitorear o ajustar el grado de dolarización resultante de su aplicación. Además, se expone al Estado a una mayor dependencia de las condiciones financieras internacionales y a posibles choques externos asociados al dólar.</p>
<p>ARTÍCULO 3. Los administrados tienen el derecho de cumplir con sus obligaciones de pago con el Estado utilizando dólares de los Estados Unidos de América.</p>	<p>No establece un marco para regular la coexistencia de flujos en colones y dólares en el presupuesto estatal, lo que podría generar desbalances operativos.</p>
<p>ARTÍCULO 4. La Administración pública tiene la obligación de cobrar tributos, servicios, cargas, tasas, gravámenes y contribuciones en moneda nacional y en dólares de los Estados Unidos de América. Para todas las transacciones se tomará como referencia el tipo de cambio</p>	<p>La obligación del Estado de aceptar dólares en toda la Administración puede generar complejidades operativas y costos administrativos para entidades con limitada capacidad tecnológica.</p> <p>Se crea un riesgo de desbalances presupuestarios para las instituciones si los</p>

ponderado del Monex de la sesión anterior.	ingresos en dólares no coinciden temporalmente con las necesidades de gasto en colones. Asimismo, una posible apreciación del tipo de cambio podría reducir el valor en colones de los ingresos de las instituciones percibidos en dólares, impactando la programación presupuestaria y fiscal en cada caso.
TRANSITORIO I. Según el ámbito de aplicación de esta Ley, las entidades tendrán un plazo de hasta 6 meses para implementar los cambios necesarios para que las obligaciones puedan ser pagadas en dólares de los Estados Unidos de América.	El plazo de 6 meses puede ser insuficiente para entidades con mayores limitaciones técnicas o administrativas, lo que podría derivar en incumplimientos parciales. Asimismo, no se contempla un cronograma escalonado o mecanismos de asistencia técnica para asegurar una implementación homogénea en todas las instituciones.

3. Conclusión

En virtud de lo expuesto en los apartados anteriores, la Escuela de Ciencias de la Administración (ECA) manifiesta su disconformidad con el proyecto analizado, por los motivos ya expuestos, y otros más que no se han visibilizado debido a la ausencia de estudios técnicos para determinar el impacto de esta medida en el mercado costarricense.

Sin perjuicio de lo anterior, se han identificado aspectos susceptibles de mejora relacionados con los riesgos macroeconómicos, la vulnerabilidad frente a choques externos, la gestión del riesgo cambiario, la equidad distributiva y la integridad del sistema financiero, entre otros. Por ello, respetuosamente se sugiere solicitar a las señoras y señores diputados considerar las observaciones técnicas consignadas en este documento, con el propósito de fortalecer los fundamentos económicos y sociales, así como la implementación responsable de esta política pública.

Sin otro particular, se agradece la confianza depositada para la emisión de este criterio técnico y se hace propicia la ocasión para reiterar las muestras de la más alta consideración y estima.”

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO IV, inciso 1)

CONSIDERANDO:

El oficio R-1131-2025 de fecha 22 de julio de 2025 (REF: CU-840-2025), suscrito por el señor Rodrigo Arias Camacho, rector, en el que solicita la modificación de los artículos 2 y 4 del Reglamento para la suscripción de contratos y convenios, e informa que la propuesta adjunta se realizó en coordinación con la jefatura de la Oficina Jurídica y la participación de la jefatura de la Oficina de Contratación y Suministros, dentro del marco normativo establecido por el Estatuto Orgánico de la Universidad.

SE ACUERDA:

Remitir a la Comisión de Asuntos Jurídicos la propuesta de modificación de los artículos 2 y 4 del Reglamento para la suscripción de contratos y convenios, enviada por la Rectoría mediante oficio R-1131-2025 (REF: CU-840-2025), con el fin de que la analice y brinde un dictamen al plenario, a más tardar el 31 de octubre de 2025.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO IV, inciso 2)

CONSIDERANDO:

El oficio OPES-OF-099-2025-DPI del 22 de julio del 2025 (REF: CU-841-2025), suscrito por el señor Ronald Alvarado Cordero, director a.i. de OPES, en el que remite a los consejos universitarios e institucional de las universidades, el Plan Nacional de la Educación Superior Universitaria (PLANES) 2026-2030, aprobado por el Consejo Nacional de Rectores (CONARE) en sesión No. 36-2025, celebrada el 30 de junio del 2025.

SE ACUERDA:

Remitir a la Comisión Plan Presupuesto y a la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico el Plan Nacional de la Educación Superior Universitaria (PLANES) 2026-2030, aprobado por el Consejo Nacional de Rectores (CONARE), con el fin de que lo analicen y en lo que corresponde, hagan llegar sus observaciones al plenario, a más tardar el 20 de agosto del 2025.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO IV, inciso 3)

CONSIDERANDO

- 1. El dictamen de la Comisión de Asuntos Jurídicos, en la sesión extraordinaria 538-2025, Art. II, inciso 1) celebrada el 18 de julio del 2025 (CU.CAJ-2025-079), referente al análisis sobre solicitud de derogación del Artículo 23 del Reglamento de Becas para la Formación y la Capacitación del Personal de la Universidad Estatal a Distancia (UNED).**
- 2. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión ordinaria 3068-2025, Art. III, inciso 9), celebrada el 10 de abril del 2025 en el que remite a la Comisión de Asuntos Jurídicos, la solicitud de derogación del Artículo 23 del Reglamento de Becas para la Formación y la Capacitación del Personal de la Universidad Estatal a Distancia (UNED), planteada en el oficio SIUNED-058-2025 (REF: CU-357-2025), con el fin de que la analice y brinde un dictamen al plenario (CU-2025-135).**
- 3. En la sesión ordinaria 525-2025, celebrada el 22 de abril del 2025, la Comisión de Asuntos Jurídicos, una vez efectuado el análisis correspondiente a la gestión indicada en el considerando anterior, estimó procedente recabar criterios de diversas instancias institucionales, con el propósito de contar con un panorama más amplio en torno a la solicitud de derogación del Artículo 23 del Reglamento de Becas para la Formación y la Capacitación del Personal de la Universidad Estatal a Distancia (UNED), planteada en el oficio SIUNED-058-2025 (REF: CU-357-2025). Al respecto se tomó el siguiente acuerdo:**

“SE ACUERDA:

Solicitar respetuosamente al Consejo de Becas Institucional (COBI), a la Dirección de Gestión del Talento Humano y a la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, que brinden a esta Comisión de Asuntos Jurídicos, un criterio con su posición con respecto a la solicitud de derogación del Artículo 23 del Reglamento de Becas para la Formación y la Capacitación del Personal de la Universidad Estatal a Distancia (UNED), planteada en el oficio SIUNED-058-2025 (REF: CU-357-2025).

Se solicita de manera respetuosa, remitir a esta Comisión, el criterio solicitado a más tardar el lunes 12 de mayo del 2025.”

ACUERDO FIRME”

4. **Que, a la fecha de elaboración del presente acuerdo, la Comisión de Asuntos Jurídicos no recibió respuesta por parte del Consejo de Becas Institucional (COBI), ni de la Dirección de Gestión del Talento Humano (DGTH), en relación con la solicitud de criterio solicitado mediante el acuerdo tomado en sesión ordinaria 525-2025 (CU.CAJ-2025-043).**
5. **En la sesión ordinaria 532-2025, celebrada el 10 de junio del 2025, se recibió el criterio jurídico por parte de la señora Nancy Arias Mora, asesora jurídica del Consejo Universitario, sobre la solicitud de derogación del Artículo 23 del Reglamento de Becas para la Formación y la Capacitación del Personal de la Universidad Estatal a Distancia (UNED) (REF: CU-685-2025).**
6. **En la sesión extraordinaria 538-2025, celebrada el 18 de julio del 2025, la Comisión de Asuntos Jurídicos realizó un análisis del criterio jurídico realizado por la señora Nancy Arias Mora y se consideró que la solicitud de derogación del Artículo 23 del Reglamento de Becas para la Formación y la Capacitación del Personal de la Universidad Estatal a Distancia (UNED), planteada por el SIUNED, no es viable para la institución por las siguientes consideraciones:**
7. **La Comisión de Asuntos Jurídicos, luego del análisis relativo a la supuesta incompatibilidad con el derecho internacional, pone de manifiesto lo siguiente:**

“Incompatibilidad con el Derecho Internacional: la norma podría vulnerar el Convenio N°29 de la OIT sobre trabajo forzoso y el principio de salario justo consagrado en la Declaración Universal de Derechos Humanos. En otros países, regulaciones similares han sido consideradas violatorias de derechos laborales.”

Lo que indica el sindicato sobre la regulación internacional en relación con el artículo 23 del Reglamento de Becas del COBI se resume en los siguientes extractos:

“La Organización Internacional del Trabajo (OIT) prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio. El Convenio N°29 de 1930, ratificado por Costa Rica, define como trabajo forzoso “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”.

En el caso del artículo 23 de la UNED, la “amenaza” implícita es que si la persona becaria no realiza las horas ad honorem deberá reembolsar el costo de la beca (e incluso podría enfrentar sanciones laborales). Esto podría encuadrar en trabajo forzoso, pues se trabaja bajo coacción económica. Además, la OIT establece el derecho a una remuneración justa. No existe un convenio específico que permita exigir a una persona trabajadora horas adicionales no pagadas como “reintegro” de una beca; por el contrario, los estándares internacionales abogan por que todo

trabajo realizado sea remunerado de manera justa. Obligar a labores gratuitas podría contravenir principios fundamentales de la OIT sobre pago de salarios y condiciones de trabajo dignas.

(...)

En síntesis, el derecho internacional tiende a garantizar que el trabajo sea libre y remunerado, lo que choca con la figura del trabajo ad honorem obligatorio por contrato. (...)

Sobre este punto en particular solo voy a indicar que me resulta incomprensible que una agrupación sindical intente igualar el trabajo forzoso en los términos del Convenio N° 29 de la OIT que refiere a trabajos bajo amenaza u obligatorios que tanto daña a poblaciones que son víctimas de vejaciones como la expuesta.

En relación con el tema la OIT indica:

"Según la estimación global más reciente de la OIT, en el mundo de hoy existen al menos 20,9 millones de víctimas del trabajo forzoso, la trata y la esclavitud. Alrededor del 90 por ciento del trabajo forzoso de hoy se desarrolla en la economía privada, sobre todo en las industrias con uso intensivo de mano de obra (...)

El trabajo forzoso afecta a las personas más vulnerables y menos protegidas, lo que perpetúa el círculo vicioso de la pobreza y la dependencia. Mujeres, trabajadores migrantes poco calificados, niños, pueblos indígenas y otros grupos que sufren discriminación por diferentes motivos se ven desproporcionadamente afectados.

La estrategia de la OIT busca abordar las causas profundas del trabajo forzoso, tanto mediante el empoderamiento de las personas vulnerables para resistir la coacción en el trabajo, como abordando los factores que permiten a los empleadores sin escrúpulos beneficiarse de la explotación" (<https://libguides.ilo.org/forced-labour-es>)

En el caso del artículo 23 del Reglamento de cita, lo que estamos analizando es el contenido de un contrato que suscribe la persona becaria con la universidad que paga sus estudios en virtud de ese contrato, el cual no solo es voluntario, sino que responde a una gestión de la persona solicitante que, conociendo el reglamento y los términos del otorgamiento de becas de la UNED, la solicita.

No hay una sola razón por la cual esta cláusula contractual pueda compararse con el concepto de trabajo forzoso que a nivel internacional se trata y analiza como una violación a los derechos humanos.

8. La Comisión de Asuntos Jurídicos, luego del análisis relativo a la supuesta inconstitucionalidad, expone lo siguiente:

El argumento de una supuesta inconstitucionalidad del artículo 23 mencionado por ser violatorio de los artículos 56, 57 y 58 de la Constitución Política.

"... La Constitución Política de la República de Costa Rica consagra el derecho al salario. El artículo 57 establece que "todo trabajador tendrá

derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna”.

Este salario mínimo es por jornada normal de trabajo. En el caso del artículo 23, se exige a la persona funcionaria becada laborar adicionalmente hasta 1/4 de tiempo (es decir, unas 10 horas semanales extra) sin ninguna remuneración. Esto implica que durante esas horas adicionales la persona trabajadora percibe CERO salario, lo que parece violar el mandato constitucional de salario mínimo por jornada. Aún si la persona trabajadora recibe su salario normal por su jornada original, las horas sobre jornada no son pagadas, contrariando también el principio de “igual salario por trabajo igual” contenido en el art. 57 (mismo empleador, mismas tareas institucionales, pero no pagadas). (...)

El artículo 56 constitucional señala que “el trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad”, agregando que el Estado debe procurar que sea “honestamente remunerado” e impedir condiciones que menoscaben la libertad o la dignidad de la persona trabajadora. (...)”

Este argumento tiene varias contradicciones en su planteamiento porque apunta a que las personas dejan de percibir su salario por la jornada normal de trabajo, lo cual no tiene ninguna relación con el artículo 23 del reglamento de becas ni con alguna gestión de la UNED para eliminar o disminuir el pago salarial a las personas funcionarias.

Cuando se hace trabajo ad honorem de cualquier forma, esto no afecta la obligación del pago del salario mínimo y completo por la jornada laboral ordinaria.

Las personas becarias que a la terminación de su periodo de beca se incorporan al trabajo perciben su salario de manera normal y en total apego a lo que dispone la Constitución Política y los Estatutos Orgánico y de Personal de la UNED.

Lo que se plantea como una condición contractual para hacer un aporte académico a la UNED como parte del contrato de beca suscrito voluntariamente por la persona becaria con la UNED (artículo 23 del Reglamento de Becas) no tiene ninguna relación ni con el trabajo por horas extraordinarias ni con la jornada normal y el pago que se realiza por ella pues son compromisos de naturaleza jurídica distinta, por lo que, claramente, este argumento carece de sentido.

9. La Comisión de Asuntos Jurídicos, en relación con el principio de libre elección, pone de manifiesto lo siguiente:

En este aspecto indica el oficio:

“Asimismo, el derecho de libre elección de trabajo garantizado en ese artículo se ve limitado: la persona funcionaria no es libre de elegir si realiza o no esas tareas adicionales, pues las asumió obligatoriamente al firmar el contrato de beca. Si bien hubo un consentimiento inicial, podría alegarse que este fue viciado al imponer una renuncia de derechos laborales como condición (ver principio de irrenunciabilidad más abajo).”

Este argumento conlleva la suposición de que la voluntad de las personas becarias no existió o fue viciada lo cual debe ser probado, porque se trata de personas funcionarias de la universidad que **libremente** eligen solicitar una beca en la UNED, que **conocen** el reglamento, que **conocen** las condiciones, que **reciben un contrato** para su revisión, verificación y firma y que **de manera voluntaria eligen suscribirlo**. Si se quisiera determinar si existió algún vicio en la voluntad de las personas becarias se requiere una investigación específica que verifique uno a uno los casos para poder afirmar o negar esta situación.

Se trata de un contrato que suscribe la persona becaria y no es, desde ninguna perspectiva, una imposición ni conlleva la violación de ningún derecho de las personas solicitantes.

10. La Comisión de Asuntos Jurídicos, respecto al pago de horas extraordinarias, señala lo siguiente:

Sobre este tema no se realizará una mayor exposición porque como se indicó supra, no se trata de laborar horas extraordinarias, las que están reguladas en el artículo 25 del Estatuto de Personal y en el Código de Trabajo, sino de un acuerdo contractual entre las personas becarias y la UNED.

Dentro de esta argumentación incluyeron la valoración sobre la necesidad de esta cláusula contractual, pero eso excede el análisis jurídico que se hace en este documento.

El apartado de constitucionalidad lo cierran con lo siguiente:

“Si bien no se ha identificado (hasta ahora) un caso específico resuelto por la Sala Constitucional sobre una obligación de trabajo ad honorem por becas, sí existe jurisprudencia análoga sobre la protección del salario y la dignidad de la persona trabajadora. La Sala Constitucional ha reiterado que el salario es elemento esencial y tutela efectiva del artículo 57, por ejemplo, declarando inconstitucionales normas que pretendían pagar por debajo del mínimo o en formas no dinerarias. (...). En resumen, desde la óptica constitucional, sobran elementos para cuestionar la legitimidad del artículo 23: vulnera el derecho al salario, excede jornadas máximas sin pago, impone condiciones irrazonables y fuerza la renuncia de derechos inderogables.”

En resumen, el argumento de inconstitucionalidad no tiene sustento tampoco porque claramente no se está dando una violación al salario y la dignidad de la persona trabajadora pagando por debajo del salario mínimo ni excediendo jornadas máximas sin pago ni imponiendo condición alguna a las personas trabajadoras por medio de esta cláusula contractual libremente aceptada por las partes.

11. La Comisión de Asuntos Jurídicos, en cuanto a la normativa interna de la Universidad Estatal a Distancia (UNED), presenta lo siguiente:

Indican en la gestión planteada que el artículo 23 en análisis tiene una incongruencia con el Estatuto de Personal según los siguientes argumentos:

*“En esencia, la norma interna configura una “deuda de trabajo”: una parte del beneficio recibido debe pagarse trabajando gratis para la institución.
(...)”*

La UNED cuenta con un Estatuto de Personal, normativa interna de rango superior. El artículo 104 de dicho Estatuto define al funcionario “ad honorem” como “aquel que colabora en forma permanente, sin recibir remuneración, en algunos de los cargos de la UNED”, debiendo ser nombrado por la Rectoría para tal fin. (...)”

Además, forzar un nombramiento ad honorem choca con la naturaleza voluntaria que suele tener esta designación. El Estatuto no dice expresamente que deba ser voluntario, pero dado que es sin remuneración, se sobreentiende que es una colaboración aceptada libremente (por ejemplo, miembros honorarios de cuerpos colegiados, etc.). En cambio, bajo el art.23, la persona funcionaria no está ofreciendo voluntariamente esa colaboración, sino que la brinda por obligación contractual. Esto podría interpretarse como una aplicación indebida de la figura ad honorem, retorciendo su espíritu. (...)”

En resumen, existe una disonancia normativa interna: el Reglamento de Becas crea una obligación de servicio gratuito que no encaja cómodamente en las categorías de personal existentes en el Estatuto, generando incertidumbre jurídica sobre la situación laboral de esas horas (¿son parte de la jornada? ¿son un segundo “puesto” ad honorem? ¿cuentan para antigüedad, riesgos laborales, etc.?). Esta contradicción interna refuerza la idea de que el artículo 23 está mal calibrado y podría considerarse ultra vires (más allá de las facultades) respecto al marco general del personal.”

Este alegato no resulta de recibo desde el punto de vista jurídico porque desde el Estatuto de Personal en el artículo 71 se estableció la posibilidad para las personas funcionarias de acceder a becas para realizar estudios, en el que claramente se indica que las becas se otorgarán en los términos que regule el reglamento específico de la materia, reglamento que es precisamente en el que se encuentra el artículo 23 en análisis.

El artículo 71 del Estatuto de Personal indica lo siguiente:

“Artículo 71: Becas. Los funcionarios que gocen del permiso correspondiente para realizar estudios en instituciones nacionales o extranjeras podrán acogerse a los beneficios de beca y ayuda para estudiar, de acuerdo con lo que establece el reglamento respectivo.”

Ahora bien, ciertamente el artículo 104 del Estatuto de Personal regula las personas funcionarias ad honorem en los siguientes términos:

“Artículo 104: “Ad-honorem”

El funcionario "ad-honorem" es aquel que colabora en forma permanente, sin recibir remuneración, en algunos de los cargos de la UNED. (...)"

La gran diferencia es que se trata de una colaboración permanente a diferencia de la condición contractual que se establece para una beca, que es una condición temporal y con otros límites y descripciones según haya sido la beca y el contrato específico.

No se considera que con esta condición contractual se esté dando una situación de ultra vires, que es un "Principio jurídico que considera nulos los actos de las entidades públicas o privadas que rebasan el límite de la ley, y cuyo objetivo es prevenir que una autoridad administrativa o entidad de derecho privado o público actúe más allá de su competencia o autoridad."²

El artículo 23 tiene su origen en el Estatuto de Personal en el artículo 71 y en la autonomía universitaria que le da sustento a las acciones y decisiones de la universidad. No excede las competencias del Consejo Universitario que dictó ambas normas de acuerdo con el mandato de la Asamblea Universitaria.

Ahora bien, distinto es que por razones de conveniencia o de oportunidad el Consejo Universitario revise las condiciones de las becas que otorga a las personas funcionarias y redefina, si así lo considera, las condiciones del Reglamento de Becas para la Formación y Capacitación del Personal de la UNED.

12. La Comisión de Asuntos Jurídicos, sobre los vacíos y contradicciones adicionales detectados, reproduce lo siguiente:

En este apartado alegan lo siguiente:

"mediante un contrato, la UNED limita derechos laborales"

"un reglamento inferior (Becas) permite quitar temporalmente derechos que el Estatuto de Personal y la ley laboral reconocen a la persona trabajadora."

"Obligar a alguien a realizar trabajo extra no contemplado en su puesto original podría incluso entrar en conflicto con normas de descripción de puestos y jornada del Estatuto."

"En síntesis, el artículo 23 pareciera no armonizar con la normativa interna: crea una obligación atípica..."

Sobre estos temas reitero que, tal y como se indicó anteriormente, el contrato que suscribe una persona becaria no limita los derechos laborales de ninguna forma ni temporal ni permanentemente. La jornada laboral de las personas, su salario y demás derechos están garantizados en el Estatuto de Personal y no le son limitados de ninguna forma cuando regresa de haber disfrutado una beca de estudios y se reincorpora al trabajo. Llama la atención que estos argumentos expuestos por la representación sindical podrían no ser coincidentes con la voluntad de las

² <https://dpej.rae.es/lema/ultra-vires>

personas que solicitan becas porque al solicitar las becas conocen los requisitos y condiciones en que la UNED otorga las becas.

El artículo 25 del Reglamento de Becas literalmente indica lo siguiente:

“Artículo 25: Continuidad de la relación laboral. El becario, independientemente del tipo de beca que se le haya concedido, conservará su condición jurídica de funcionario de la UNED, así como los derechos laborales y legales en general derivados de dicha condición. Queda a salvo lo que indique el acuerdo del COBI por medio del cual se le concedió la beca y lo estipulado en el respectivo contrato.” (se suple el resaltado)

Lo importante de mencionar de esta norma es que las personas becarias mantienen su condición como personas funcionarias de la universidad y no hay ninguna forma de que pueda derivarse de esta norma que se autorice o pretenda violentar sus derechos como lo indican los gestionantes. Dejar a salvo lo que se establezca en el contrato de beca, como indica la norma citada, desde mi perspectiva jurídica significa dejar constancia de que se pueden establecer derechos y obligaciones adicionales o diferentes a las que corresponden a la relación propiamente dicha, derivadas del contrato de beca.

13. La Comisión de Asuntos Jurídicos, en lo relativo a la proporcionalidad de la carga versus la ayuda recibida, extrae lo siguiente:

En este argumento indican:

“El reglamento dice que la labor será “proporcional a la beca obtenida”, pero no detalla cómo.” (...) Durante esos años, la institución se beneficia de sus conocimientos, productividad incrementada y proyectos que impulse con su nueva formación. ¿Es necesario, además, un “pago en trabajo” extra? Es razonable considerar que la retribución natural de la inversión en capacitación es una persona trabajadora más calificada, que aporta a la Universidad en su puesto. Exigir horas adicionales podría verse como un enriquecimiento sin justa causa por parte de la institución, obteniendo trabajo adicional sin costo. (...) Aunque la institución recupera valor, todo el peso del reintegro recae sobre la persona, lo cual plantea una desproporción.”

Efectivamente el Reglamento no indica la proporción en que se calcula lo dispuesto en el artículo 23 pero tal y como se indicó anteriormente por parte del Consejo Universitario en el acuerdo sesión 2893-2022, Art. IV-A, inciso 7) celebrada el 03 de febrero del 2022, el COBI puede definir la metodología para ese cálculo.

En consulta hecha a las personas que actualmente integran el COBI sobre este cálculo se indicó que tienen una fórmula que aplican mediante Excel con el que se define lo que corresponde a cada persona becaria según el artículo 23. Esta fórmula incluye los siguientes aspectos:

- a) *Beneficio*
- b) *Peso del beneficio*
- c) *"Recibió el beneficio (0=No, 1=Si)"*
- d) *"Grado en que lo recibió (en cuanto al máximo que tendría"*
- e) *derecho, valor porcentual)"*
- f) *Ponderación por ese grado en que lo recibió*

Este cuadro resume los beneficios y el peso que tiene cada beneficio que es lo que se toma en cuenta para la determinación del artículo 23. Sobre los detalles de la fórmula y aplicación, se puede solicitar ampliación al COBI para un mejor detalle:

Permiso con goce de salario	2
Pago de matrícula y/o exoneración de asignaturas (UNED)	4
Pago de matrícula y/o asignaturas (externas a UNED)	10
Trabajo final de graduación	3
Pasajes (boleto aéreo)	5
Pasajes (traslados internos)	3
Hospedaje	5
Viáticos	3
Libros	3
Examen de candidatura	3
Otro: trámites migratorios	3
Otro: traslado de libros	3
Otro: actividades académicas complementarias	4
Otro: adendas complementarias	4
Manutención de pareja	11
Manutención de hijo 1	11
Manutención de hijo 2	11
Manutención de otros hijos	12
Sumatoria de pesos	100

Ahora bien, en cuanto a un eventual enriquecimiento sin causa o el beneficio que tiene la universidad de las personas funcionarias, es un tema que no requiere análisis jurídico más allá de que se trata de un contrato entre las partes y que evidentemente la universidad debe tener un beneficio con la inversión de capacitar a sus personas funcionarias porque de lo contrario no se podría disponer de fondos públicos para el rubro de becas. Sin embargo, también es importante mencionar que el crecimiento profesional es individual y es por ello que resulta relevante que, de manera contractual se defina con claridad cómo se verán los beneficios a percibir para la universidad y la sociedad en general.

14. La Comisión de Asuntos Jurídicos, respecto al impacto en los derechos laborales de las personas becarias, expone lo siguiente:

Refiere el documento en análisis que se dan impactos negativos en los derechos laborales para las personas becarias enunciando que se perjudican los siguientes:

- i. Jornada y tiempo de descanso
- ii. Remuneración global
- iii. Horas extra no pagadas
- iv. Posibles problemas de salud y rendimiento
- v. Limitación de movilidad laboral

Lo que se ha dispuesto para dar cumplimiento al artículo 23 es máximo $\frac{1}{4}$ de tiempo, que es un tiempo similar a lo que se regula en otras opciones del Estatuto de Personal (artículos 32 bis o 49) que permiten que las personas funcionarias puedan participar de la docencia, investigación y extensión, por lo que, jurídicamente es viable.

Se desconoce si existen estudios de afectación médica o de otros aspectos, que de existir, deberán utilizarse para verificar su impacto no solo en relación con este artículo sino también con los demás “beneficios” que actualmente se regulan en el Estatuto de Personal.

En relación con la movilidad laboral que manifiestan los gestionantes es un tema que resulta contradictorio porque claramente la universidad dispone un sistema de beca para personas que regresen o se reincorporen con los conocimientos adquiridos en las becas para beneficio en las labores que prestan a la universidad, resultaría inaceptable (jurídicamente) que se invierta en una beca para una persona que vaya a poner a disposición sus conocimientos en beneficio de otro patrono.

15. La Comisión de Asuntos Jurídicos, en comparación con otras universidades, pone de manifiesto lo siguiente:

Este apartado no contiene elementos jurídicos que deban analizarse, solo recordar que la autonomía universitaria consagrada en los artículos 84, 85 y 86 de la Constitución Política es individual para cada centro de estudios por lo que, aunque el comparativo puede resultar un insumo para su valoración en las decisiones, lo cierto es que jurídicamente resulta viable disponer normativa y acuerdos contractuales distintos para cada universidad.

En el oficio indican lo siguiente:

“En conclusión, la carga impuesta por el artículo 23 no parece ni equitativa ni razonable en relación con la ayuda recibida. Más bien configura una situación de potencial abuso laboral, donde la institución se beneficia excesivamente a expensas de la persona trabajadora. Esto no solo

vulnera derechos individuales, sino que puede generar un clima organizacional negativo (malestar, desmotivación, sensación de injusticia) entre las personas trabajadoras becarias y sus compañeras.”

Sobre este alegato concluyo que jurídicamente esta disposición no es inequitativa ni irrazonable porque tiene una fórmula que valora los beneficios y los pondera para determinar la aplicación del compromiso.

Desde el análisis jurídico no parece constituir un abuso laboral porque responde a un contrato suscrito entre ambas partes y claramente es en beneficio de la universidad que es quien otorgó la beca, lo cual resulta jurídicamente viable y en el caso de la UNED se encuentra además regulado normativamente, lo cual es conocido por las personas que solicitan el beneficio y voluntariamente lo aceptan.

El compromiso de prestar servicios ad honorem por máximo $\frac{1}{4}$ de tiempo, desde un análisis estrictamente jurídico no parece constituir un abuso laboral porque es un compromiso acordado contractualmente y porque además es un tiempo usual para otros compromisos del Estatuto de Personal como el 32 bis y el artículo 49 así como la facultad que se otorga a las personas funcionarias para la docencia cuando se trata de personas con contrato de dedicación exclusiva (Reglamento de Dedicación Exclusiva de la UNED)

Desconozco si existen y no se aportan pruebas de que esta disposición contractual esté causando “malestar, desmotivación, sensación de injusticia” en las personas becarias o en el resto de las personas funcionarias de la UNED porque no se aportan elementos que así lo comprueben. En caso de que esto esté ocurriendo, sugiero que se realice una valoración porque esa es una afirmación relevante pero que no compete estrictamente a un análisis jurídico.

16. La Comisión de Asuntos Jurídicos, para las consideraciones finales, señala lo siguiente:

Este análisis se realiza desde el punto de vista jurídico únicamente. Se pueden derivar de él otros aspectos -no jurídicos- que pueden revisarse si así lo desea la comisión.

- Lo que regula el artículo 23 (*Deber de reintegrar, en forma parcial, la beca recibida*) es distinto a lo que se dispone en el artículo 22, lo que permite al Consejo Universitario hacer una valoración independiente sobre la oportunidad y conveniencia del deber impuesto a las personas becarias si lo considera necesario.
- La devolución parcial de la beca es una posibilidad siempre que se acuerde en el contrato de beca y resulta de absoluta valoración de la universidad.
- Los alegatos utilizados para desmeritar la aplicación del compromiso de devolución de becas que hacen los gestionantes (como la limitación

de su tiempo para el descanso, el desarrollo profesional o actividades familiares), también son aplicables a otras opciones normativas de la UNED (como los contenidos en los artículos 32 bis y 49 del Estatuto de Personal) por lo que, si se revisa la viabilidad de esta opción, se recomienda considerar todas las otras opciones que tiene la universidad en situaciones similares o cercanas para no llevar el tema a una contradicción.”

17. **En la sesión extraordinaria 538-2025, celebrada el 18 de julio del 2025, la Comisión de Asuntos Jurídicos, dio por recibida la información verbal brindada por la señora Laura Vargas Badilla, vicerrectora de Investigación y actual miembro de esta comisión, en la cual informó que la administración se encuentra en la preparación de una propuesta de reforma integral al Reglamento de Becas para la Formación y la Capacitación del Personal de la Universidad Estatal a Distancia (UNED), la cual será presentada ante el Consejo Universitario en el corto plazo.**

SE ACUERDA

1. **Rechazar la solicitud de derogación del Artículo 23 del Reglamento de Becas para la Formación y la Capacitación del Personal de la Universidad Estatal a Distancia (UNED), planteada en el oficio SIUNED-058-2025 (REF: CU-357-2025), debido a que la norma citada no es contraria a derecho y no se considera conveniente para la institución dicha derogatoria.**
2. **Informar a la Comunidad Universitaria que el Reglamento de Becas para la Formación y la Capacitación del Personal de la Universidad Estatal a Distancia (UNED) se encuentra en análisis de una reforma integral por parte de la Administración y que será remitida próximamente al Consejo Universitario para el trámite correspondiente.**

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO IV, inciso 4)

CONSIDERANDO

1. **El dictamen de la Comisión de Asuntos Jurídicos, en la sesión extraordinaria 538-2025, Art. II, inciso 2) celebrada el 18 de julio del 2025 (CU.CAJ-2025-080), referente al análisis sobre solicitud de modificación del artículo 56, inciso 1) del Estatuto de Personal.**

2. **El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en la sesión ordinaria 3049-2024, Art. IV-A, inciso 5), celebrada el 14 de noviembre del 2024. (CU-2024-474), en el que remite a la Comisión de Asuntos Jurídicos el oficio SIUNED-044-2024 (REF: CU-1174-2024), en el que se solicita la modificación del artículo 56, inciso 1) del Estatuto de Personal, con el fin de que lo analice y brinde un dictamen al plenario.**
3. **En el oficio SIUNED-044-2024 (REF: CU-1174-2024), en lo que interesa, establece lo siguiente:**

“(…)

Propuesta de reforma al artículo 56, del Estatuto de Personal

Siendo que el actual artículo 56 del Estatuto de Personal de alguna forma limita la libertad sindical y la organización autónoma del sindicato, en aras de continuar con la mejora de las relaciones obrero-patronales, y al tomar en cuenta los elementos antes indicados, desde el SIUNED solicitamos se reforme el artículo 56 del Estatuto de Personal, esencialmente el inciso 1, quedando los acápites 2 y 3 sin cambios, para que, a partir de su aprobación, se lea de la siguiente forma:

Artículo 56: Tiempo para desempeño de funciones organizativas.

De acuerdo con lo que establece el artículo 54 de este Estatuto, gozarán de tiempo para el desempeño de sus funciones tal como se indica a continuación:

1. Tiempo para el desempeño de labores sindicales
 - a. Junta Directiva del Sindicato: Hasta cuatro tiempos completos remunerados para ser distribuidos entre las personas que conforman la Junta Directiva del Sindicato, dentro de las jornadas laborales y de conformidad a los criterios y objetivos que establezca la propia Junta Directiva.
 - b. Junta Directiva de Seccional: Permiso de cuatro horas semanales para el ejercicio de las labores sindicales, dentro de la jornada laboral, para las personas que conforman la Junta Directiva de Seccional.

La Junta Directiva del Sindicato y la Junta Directiva de Seccional, según corresponda, deben informar a la Jefatura inmediata la distribución del tiempo sindical por persona y cargo, indicando el periodo de nombramiento. En ningún caso la jornada laboral

asignada por la Junta Directiva del Sindicato podrá ser superior a la jornada laboral para la cual fue nombrada la persona funcionaria. La lista vigente de las personas que conforman estos órganos colegiados debe ser actualizada ante la Rectoría, toda vez que se produzca un cambio en la composición de la Junta Directiva del Sindicato o la Junta Directiva de Seccional.

2. Las personas miembros de la Junta Directiva y del Órgano de Fiscalía de la Asociación Solidarista de Empleados de la UNED (ASEUNED), dispondrán dentro de su jornada laboral, hasta un máximo de 8 horas semanales para el desempeño de sus funciones, cuando se requiera.

3. Las personas miembros de las Juntas Directivas de la Asociación del Personal Docente Profesional de la Universidad Estatal a Distancia (UNED-PRO), de la Asociación de Funcionarios Administrativos (AFAUNED) y la Asociación de Profesores de la UNED (APROFUNED), dispondrán dentro de su jornada laboral, de un máximo de cuatro horas semanales para el desempeño de sus funciones.”

4. **En la sesión ordinaria 508-2024, celebrada el 19 de noviembre del 2024, la Comisión de Asuntos Jurídicos, una vez efectuado el análisis correspondiente a la gestión indicada en el considerando anterior, estimó procedente recabar criterios de diversas instancias institucionales, con el propósito de contar con un panorama más amplio en torno a la solicitud de modificación del artículo 56, inciso 1) del Estatuto de Personal, realizada por el sindicato SIUNED (REF: CU-1174-2024). Al respecto se tomó el siguiente acuerdo:**

“SE ACUERDA:

Solicitar respetuosamente a la Oficina de Recursos Humanos, a la asesoría Jurídica del Consejo Universitario, a la Rectoría, al sindicato UNE UNED y a las asociaciones gremiales (APROFUNED, AFAUNED y UNEDPRO), un criterio con su posición con respecto a la solicitud de modificación del artículo 56, inciso 1) del Estatuto de Personal, realizada por el sindicato SIUNED (REF: CU-1174-2024). Para lo anterior cuenta con plazo hasta el 09 de diciembre del 2024.

ACUERDO FIRME”

5. **El correo electrónico de fecha 02 de junio del 2025, remitido por la señora Laura Vargas Badilla (REF: CU-659-2025), en el que brinda el estado de avance de los puntos que están en la agenda de la Comisión de Asuntos Jurídicos y están pendientes de análisis, por estar sujetos a respuesta por parte de la administración y de los cuales se debe de brindar respuesta a la**

encargada de seguimiento de acuerdos del Consejo Universitario. En lo que interesa, y sobre el artículo 56, inciso 1) del Estatuto de Personal, solicitado por el SIUNED; informa que la respuesta se estará enviando a finales del mes de junio 2025; siendo esta negativa, por cuanto la administración considera inviable crear tantos códigos a tiempo completo, para el movimiento sindical.

- 6. En la sesión extraordinaria 538-2025, celebrada el 18 de julio del 2025, la Comisión de Asuntos Jurídicos, dio por recibida la información verbal brindada por la señora Laura Vargas Badilla, vicerrectora de Investigación y actual integrante de esta Comisión, en la cual manifestó que la administración remitirá el criterio solicitado; no obstante, adelantó que el contenido se orienta al rechazo de la modificación solicitada por el SIUNED.**
- 7. En la sesión extraordinaria 538-2025, la Comisión de Asuntos Jurídicos también procedió con el análisis de los criterios recibidos en relación con la solicitud de modificación del artículo 56, inciso 1), del Estatuto de Personal; de los cuales se estima pertinente extraer las consideraciones del oficio DGTH.2025.051 por parte de la Dirección de Gestión del Talento Humano (REF: CU-072-2025) y las recomendaciones citadas en el oficio AJCU-2024-126 de la Asesoría Jurídica del Consejo Universitario, las cuales se citan a continuación:**

“(…)

- a. Un primer aspecto que debe tenerse claro es que, la solicitud que plantea el Sindicato conlleva a la creación de plazas, en virtud de que las personas que se incorporarían a la actividad sindical a tiempo completo, dejarían sus funciones dentro de los procesos institucionales en que laboran, lo cual se traduciría en una necesidad de creación de la plaza en dichas dependencias.**
- b. Producto de lo anterior y en virtud de que las personas que ocupan cargos dentro de la Junta Directiva del Sindicato no son designadas de manera permanente, entonces de igual forma cada vez que haya un cambio de persona, se produciría una necesidad de creación de plaza.**
- c. No se pueden crear plazas directamente para el Sindicato (lo cual sería otra opción), por cuanto no existe forma de determinar la clasificación (ubicación dentro de la estructura ocupacional, lo cual incluye -entre otros factores- naturaleza, responsabilidades y requisitos) y la valoración (determinación de la remuneración) en la cual deben crearse.**

- d. El artículo 54 del Estatuto de Personal establece cuáles son las organizaciones sindicales y asociaciones formalmente constituidas (falta actualizarlo con la inclusión del SIUNED). Asimismo, el artículo 56 del mismo Estatuto, establece que todas ellas disfrutarán de tiempos para su actividad, de manera que, al no hacer excepción, cualquier decisión que se tome con respecto a la solicitud presentada, afectará necesariamente a todas las organizaciones sindicales y asociaciones, generando un efecto multiplicador a lo indicado en los puntos a), b) y c) de este documento.
- e. El artículo 6, inciso c) del *Reglamento para la creación de plazas nuevas, consolidación de plazas e incremento de jornada mediante la subpartida presupuestaria de cargos fijos y la creación de plazas temporales mediante la subpartida presupuestaria por servicios especiales*, establece que el estudio técnico que realiza la Oficina de Recursos Humanos debe estar alineado con el Manual Organizacional de la Universidad y la clasificación ocupacional, de conformidad con lo establecido en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos, análisis que para este caso no podría realizarse.

Conclusión:

Por los puntos mencionados anteriormente, no nos es factible determinar la viabilidad de creación de plazas, para atender la solicitud del SIUNED.”

Recomendaciones.

“(…)

- Sugiero verificar el posible impacto que puede tener lo solicitado en el servicio que presta la UNED.
- Sugiero verificar las licencias sindicales en ambos sindicatos para tener un conocimiento real del total de licencias que estaría otorgando la UNED.
- Sugiero verificar cuántas personas integran la seccional del Sindicato SIUNED y si el otro sindicato cuanta también con seccionales y con ambos verificar si tienen algún proyecto de abrir otras seccionales en el futuro. Esto para tener al menos una visión de cuántas personas podrían solicitar una licencia sindical.
- Hay que recordar que, los derechos sindicales no son irrestrictos ni forzosamente se debe acceder a todo lo solicitado, pero también recordar que, de conformidad con el respeto a los derechos de libertad sindical que se garantizan en nuestro país, la denegatoria total o parcial de una solicitud como la que ahora se analiza debe estar debidamente justificada.”

SE ACUERDA:

Rechazar la solicitud del SIUNED de modificación del artículo 56, inciso 1) del Estatuto de Personal, planteada mediante oficio SIUNED-044-2024 (REF: CU-1174-2024). Esta recomendación se encuentra fundamentada en el criterio técnico emitido por la Dirección de Gestión del Talento Humano porque la universidad no cuenta en este momento con los recursos para la creación de plazas, de conformidad con la solicitud que plantea el SIUNED. Las razones señaladas se reiteran a continuación:

- a. La solicitud que plantea el Sindicato conlleva a la creación de plazas, en virtud de que las personas que se incorporarían a la actividad sindical a tiempo completo, dejarían sus funciones dentro de los procesos institucionales en que laboran, lo cual se traduciría en una necesidad de creación de la plaza en dichas dependencias.**
- b. Producto de lo anterior y en virtud de que las personas que ocupan cargos dentro de la Junta Directiva del Sindicato no son designadas de manera permanente, entonces de igual forma cada vez que haya un cambio de persona, se produciría una necesidad de creación de plaza.**
- c. No se pueden crear plazas directamente para el Sindicato (lo cual sería otra opción), por cuanto no existe forma de determinar la clasificación (ubicación dentro de la estructura ocupacional, lo cual incluye -entre otros factores- naturaleza, responsabilidades y requisitos) y la valoración (determinación de la remuneración) en la cual deben crearse.**
- d. El artículo 54 del Estatuto de Personal establece cuáles son las organizaciones sindicales y asociaciones formalmente constituidas (falta actualizarlo con la inclusión del SIUNED). Asimismo, el artículo 56 del mismo Estatuto, establece que todas ellas disfrutarán de tiempos para su actividad, de manera que, al no hacer excepción, cualquier decisión que se tome con respecto a la solicitud presentada, afectará necesariamente a todas las organizaciones sindicales y asociaciones, generando un efecto multiplicador a lo indicado en los puntos a), b) y c) anteriores.**
- e. El artículo 6, inciso c) del *Reglamento para la creación de plazas nuevas, consolidación de plazas e incremento de jornada mediante la subpartida presupuestaria de cargos fijos y la creación de plazas temporales mediante la subpartida presupuestaria por servicios especiales*, establece que el estudio técnico que realiza la Oficina de Recursos Humanos debe estar**

alineado con el Manual Organizacional de la Universidad y la clasificación ocupacional, de conformidad con lo establecido en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos, análisis que para este caso no podría realizarse.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO IV, inciso 5)

CONSIDERANDO:

1. El dictamen de la Comisión Plan Presupuesto en sesión ordinaria 682-2025, Art. V, inciso 1), celebrada el 23 de julio del 2025 (CU.CPP-2025-025), referente a análisis del Informe de Liquidación Presupuestaria al 30 de junio del 2025.
2. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 3081-2025, Art. IV, inciso 5), celebrada el 17 de julio, 2025, (CU-2025-273), en el que, remite a la Comisión Plan Presupuesto el oficio OCP-2025-092 del 16 de julio del 2025 (REF: CU-824-2025), suscrito por el señor Roberto Ocampo Rojas, jefe de la Oficina de Control de Presupuesto, referente al Informe de Liquidación Presupuestaria al 30 de junio del 2025.
3. El oficio OCP-2025-092 del 16 de julio del 2025 (REF: CU-824-2025), suscrito por el señor Roberto Ocampo Rojas, jefe de la Oficina de Control de Presupuesto, está conformado por:
 - Comentarios sobre Aspectos Relevantes de la Ejecución del Presupuesto.
 - Informe de Ingresos por Partida.
 - Informe de Egresos por Partida
 - Informe de Egresos por Programa.
 - Informe de Egresos por Actividad.
 - Resumen de Informe de Ejecución Presupuestaria.
4. El documento titulado: “COMENTARIOS SOBRE ASPECTOS RELEVANTES DE LA EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA AL 30 DE JUNIO, 2025”, adjunto al oficio OCP-2025-092 del 16 de julio del 2025 (REF: CU-824-2025), el cual, en lo que interesa indica:

“INGRESOS:

La estimación a nivel global, se ajustó a las expectativas, ya que de un Total Presupuestado de ₡69.736.337.232,00, se recibieron

ingresos reales por la suma de ¢35.960.681.827,53, lo que representa un 52% de lo presupuestado.

(...)

El Ingreso real total con respecto al Presupuesto fue de un 52%, superando las expectativas del periodo.

Con respecto a los Ingresos por Transferencias del Gobierno, propiamente el FEES y la Ley N°9635, antigua Ley N°8457, se han recibido la totalidad correspondiente a la fecha, mostrando un crecimiento satisfactorio al finalizar el trimestre de un 51%, en relación al Timbre de Educación y Cultura, su estimación fue de un 101%, superando lo estimado con respecto al periodo. Por otra parte, los Ingresos por Transferencias de Capital representó un 81% con respecto al periodo. En lo que respecta a los restantes ingresos los mismos se encuentran en un nivel satisfactorio, tal y como se evidencia en la Venta de Otros Bienes Manufacturados que alcanzó un 50%, los Derechos Administrativos a Otros Servicios Públicos alcanzando un 63%, Otras Rentas de Activos Financieros cuya captación fue de un 10%, lo anterior obedece al rendimiento que se obtiene por parte del sistema bancario nacional, finalmente Otros Ingresos no Tributarios que obtuvo un 43%.

Finalmente se obtuvo un 100% producto de las Transferencias Corrientes del Sector Privado (FUNDEPREDI).

Por otra parte, lo correspondiente el Superávit Libre y Específico, el mismo se ha venido registrando mensualmente conforme se realice la ejecución.

EGRESOS:

De los Egresos Totales Presupuestados, ¢69.736.337.232,00, se ejecutaron ¢40.110.659.255,61 que equivalen a un 58% de ejecución.

(...)

Con respecto a la Ejecución Presupuestaria a nivel de partida se evidencia, que el porcentaje correspondiente a la partida 0 de Remuneraciones representó un 59%, manteniéndose dentro de un parámetro razonable, considerando para tal efecto el pago del Salario por Reajuste que fue cancelado en el mes de junio. Por otra parte, las partidas 1 de Servicios, y la partida 2, de Materiales y Suministros representan una ejecución del 60% y 57% respectivamente, durante el periodo. Con respecto a la ejecución de la partida 5, Bienes Duraderos, la cual presentó una ejecución razonable de acuerdo a lo estimado de un 43%, lo anterior por cuanto se adjudicaron algunos de los procesos de compra, y otros que están por definirse.

Finalmente, la partida 6 de Transferencias Corrientes, cuyo porcentaje

refleja una ejecución razonable a lo estimado para el periodo, y que representó un 53%.

(...)

A nivel de Programa, la Ejecución se mantuvo por encima de lo razonable para el trimestre, con excepción del Programa 6 que mantuvo un porcentaje del 45%, y del Programa 8 con un 39%, tomando en consideración que faltan por adjudicarse algunos procesos de compra.”

5. **La visita realizada a la Comisión Plan Presupuesto en sesión 682-2025, celebrada el 23 de julio, 2025, por el señor Roberto Ocampo Rojas, jefe de la Oficina de Control de Presupuesto, en la que, presentó a las personas integrantes de esta Comisión el Informe de Liquidación Presupuestaria al 30 de junio del 2025.**
6. **El análisis realizado por las personas integrantes de la Comisión Plan Presupuesto en sesión 682-2025, celebrada el 23 de julio, 2025, referente al Informe de Liquidación Presupuestaria al 30 de junio del 2025.**

SE ACUERDA:

Dar por recibido el Informe de Liquidación Presupuestaria al 30 de junio del 2025, en los términos remitidos por la Oficina de Control de Presupuesto, mediante oficio OCP-2025-092 del 16 de julio, 2025, (REF: CU-824-2025).

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO IV, inciso 6)

CONSIDERANDO:

1. **El oficio DGTH.2025.0811 de fecha 04 de junio de 2025 (REF: CU-674-2025), suscrito por la señora Ana Lorena Carvajal Pérez, directora a.i. de Gestión de Talento Humano, en el que envía solicitud de criterio con respecto a la aplicación de cargos de autoridad y el Manual Organizacional de la UNED.**
2. **Que en la sesión 3081-2025, Artículo IV, inciso 15), celebrada el 17 de julio de 2025, el Consejo Universitario remitió para análisis a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, el oficio CR-2025-737 del Consejo de Rectoría**

(REF: CU-757-2025), referente a los cambios y/o actualizaciones que se realizaron al Manual Organizacional de la UNED 2024.

SE ACUERDA:

Remitir a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo el oficio DGTH.2025.0811 de la Dirección de Gestión del Talento Humano (REF: CU-674-2025), con el fin de que lo analice y brinde un dictamen al plenario a más tardar el 31 de octubre de 2025.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO IV, inciso 7)

CONSIDERANDO:

- 1. El dictamen de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, en la sesión ordinaria 881-2025, Art. V, inciso 1), celebrada el 02 de abril del 2025 (CU.CPDOyA-2025-024), referente al análisis de los Informes de Control Interno 2024, enviados por la Comisión Institucional de Control Interno.**
- 2. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión ordinaria 3055-2025, Art. III, inciso 11), celebrada el 16 de enero del 2025, en cual informa a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo que analice y brinde un dictamen al plenario, a más tardar el 31 de marzo de 2025 referente a los Informes de Control Interno 2024, enviados por la Comisión Institucional de Control Interno. (REF. CU-2025-012).**
- 3. El oficio CICI-001-2024 del 11 de diciembre del 2024 (REF: CU-1265-2024), suscrito por la señora Luz Adriana Martínez Vargas, coordinadora de la Comisión Institucional de Control Interno (CICI), en el que transcribe el acuerdo tomado en reunión No. 096-2024 celebrada el 05 de diciembre del 2024, en el que remite los siguientes informes:**
 - a. Informe del estado del sistema de control interno de la Universidad Estatal a Distancia (Periodo autoevaluado 2024).**
 - b. Informe de valoración de riesgos de la UNED 2024.**
 - c. Informe de seguimiento a la ejecución de los planes de acción producto de las autoevaluaciones del sistema de control interno y de los planes de administración del riesgo UNED 2024.**
 - d. Informe de seguimiento a la implementación de las recomendaciones de auditoría interna 2024.**

- e. Informe de seguimiento a la implementación de las recomendaciones de auditoría externa 2024.
- f. Informe de aplicación del modelo de madurez del SCI de la UNED en el año 2024.

Además, se informa que, los informes de seguimiento de la implementación de las recomendaciones de auditoría interna y externa 2024, se da respuesta a lo solicitado por el Consejo Universitario en el acuerdo número 4, tomado en la sesión ordinaria 3042-2024, Art. IV, inciso 1-a), celebrada el 03 de octubre de 2024.

4. El análisis realizado por los miembros de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo en la sesión ordinaria 872-2025, celebrada el 22 de enero del 2025, con respecto al interés de la comisión por conocer los informes de Control Interno 2024. Por lo tanto, la comisión toma el siguiente acuerdo:

“Invitar a la señora Luz Adriana Martínez Vargas, coordinadora del Programa de Control Interno a la sesión de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, a celebrarse el 26 de febrero del 2025 a las 8:15 a.m., para la debida presentación de los informes de control interno correspondientes al año 2024, enviados por la Comisión Institucional de Control Interno.”

5. El correo electrónico de fecha 05 de marzo del 2025, remitido por la señora Luz Adriana Martínez Vargas, coordinadora del PROCI, en el que adjunta las presentaciones de los informes de seguimiento de Control Interno 2024 (REF: CU-293-2025).
6. Las visitas recibidas a las sesiones 877-2025 y 878-2025, celebradas el 26 de febrero y 05 de marzo del 2025, de las señoras Luz Adriana Martínez Vargas, coordinadora del Programa de Control Interno (PROCI), María Gabriela Romero Valverde y Vivian Chavarría Jiménez, funcionarias de PROCI, en la cual realizaron la presentación de los Informes de Control Interno 2024 (REF: CU-2025-012).
7. Las conclusiones y recomendaciones del informe de valoración del riesgo 2024 adjunto al oficio CICI-001-2024 del 11 de diciembre del 2024 (REF: CU-1265-2025), a nivel general indican lo siguiente:

Conclusiones Generales

- Como se ha mencionado en periodos anteriores, es notorio como ha crecido la cultura de gestión del riesgo en la UNED, muestra

de esto es el interés que han presentado las personas funcionarias y la mayor cobertura de la valoración de riesgos ya que actualmente se aplica en planes, procesos, y proyectos diversos, según lo solicitado en la legislación nacional.

- Asimismo, de manera general se denota la disminución de riesgos críticos y altos, y un aumento de riesgos en el nivel medio y bajo. Sin embargo, esto no se ve permeado en toda la institución.
- A pesar de esta disminución, es necesario continuar con un trabajo de acompañamiento periódico y continuo de monitoreo y revisión de los riesgos, ya que si estos se llegan a materializar pueden implicar un alto impacto o consecuencia para la universidad. Es por este motivo que se requiere prestarles la debida atención para su oportuna y adecuada mitigación.
- En el caso de los riesgos identificados en los POA's de las dependencias para este periodo se acepta el 58% de los riesgos identificados y el 42% deben ser administrados, y de este porcentaje se debe poner mayor atención al 28% que corresponde a los riesgos altos y críticos.

Por estructura del riesgo

Gestión Institucional:

- Buscar estrategias para mejorar los procesos de contratación con el objetivo de que las dependencias, logren cumplir con su planificación y ejecución del presupuesto.

Recursos Humanos:

- Realizar un análisis de la capacidad que tiene la institución para poder atender de manera oportuna y de calidad a la comunidad universitaria.

Desastres:

- Considerar las necesidades actuales de mejora en la infraestructura y atenderlas de manera oportuna con el fin de velar por la continuidad del servicio.

Tecnología de Información:

- Establecer un plan para la actualización y adquisición de sistemas de información que apoyen los procesos universitarios que lo requieran.

Recomendaciones a las autoridades

- Continuar con el apoyo en la asignación de los recursos que requieran las diferentes dependencias, proyectos y planes para la ejecución de las medidas de administración del riesgo, según la prioridad y disponibilidad institucional, en caso de que sean

necesario y las medidas no se puedan ejecutar con los recursos actuales. De no contar con los recursos buscar alternativas para mitigar el riesgo.

- Valorar y respaldar lo antes posible las medidas de administración para mitigar los riesgos altos y críticos planteadas por las personas responsables.
- Continuar apoyando las acciones que realice el PROCI con el fin de seguir creando una cultura de gestión del riesgo que apoye la consecución de los objetivos institucionales. De la mano con el acatamiento de la legislación vigente.

Recomendaciones a las dependencias:

- Incluir en la planificación de las dependencias la ejecución de las medidas de administración del riesgo, si es necesario en el POA y si no, en sus respectivos planes de trabajo, y buscar los recursos necesarios para su ejecución, en el caso de no contar con ellos.
- Seguir trabajando para incentivar a que todas las personas funcionarias refuercen su capacidad de identificar y gestionar riesgos, y lo consideren un proceso prioritario de su planificación.
- Cumplir con los planes de administración del riesgo generados, con el fin de mitigar los riesgos en cada dependencia.
- Seguir participando en las valoraciones del riesgo que asesore el PROCI con la actitud de identificar toda clase de eventos que puedan afectarlos y que puedan ser mitigados.
- A las personas Vicerrectoras y Directoras, revisar las valoraciones del riesgo realizadas por las dependencias a su cargo para verificar que realmente incluyen todo lo que pueda llegar a afectar a las dependencias a su cargo.

8. Las conclusiones de la autoevaluación del SCI 2024, adjunto al oficio CICI-001-2024 del 11 de diciembre del 2024 (REF: CU-1265-2024), indican lo siguiente:

Conclusiones por componentes funcional:

- *Ambiente de control*
 - Mayor grado de cumplimiento.
 - Compromiso: aumentó un 16%, se centró en el curso de ICI.
 - Fortalecimiento de la ética: aumentó un 9%, se mantuvieron las preguntas sobre controles para mitigar riesgos de corrupción y conocimiento del código de ética.
 - Personal: Disminución del 13%. Se mantuvieron preguntas sobre ciberseguridad y nuevas consultas sobre transformación digital y divulgación.
- *Valoración del riesgo*
 - Leve aumento (2%).
 - Cultura de riesgos: Los porcentajes de implementación denotan la necesidad de seguir trabajando en estos aspectos, que ayudan a

controlar riesgos, reforzando sobre todo asuntos relacionados con la identificación de riesgos de ciberseguridad, seguridad de la información y corrupción entre otros.

- Conocimiento de los riesgos que los afectan, y protocolos de continuidad académica.

▪ *Actividades de control*

- Aumento leve (3%).
- Formalidad de las actividades de control: conocimiento de normativa y directrices. Mejoró, pero se debe trabajar.
- Debido al bajo cumplimiento en el periodo anterior, se mantuvieron las siguientes preguntas: Política y Objetivos Institucionales de Calidad, Política Ambiental para la UNED, entre otras.
- Garantía de eficiencia y eficacia de las operaciones: mantiene la documentación de procesos y controles y su evaluación. Nuevas preguntas sobre la planificación y presupuestación, además de la socialización con el personal docente sobre normativa y políticas institucionales.
- Protección y conservación del patrimonio: bajó con respecto al periodo anterior. Se consultó sobre la protección intelectual de los productos de las investigaciones, lo cual debe trabajarse pues presenta un nivel de cumplimiento bajo.

▪ **Sistemas de información**

- Bajó un 12% con respecto al año anterior.
- Alcance de los sistemas de información: Este criterio, mantiene bajo nivel de implementación a nivel general.
Se incluyen preguntas sobre si el uso de los sistemas se ajusta a las necesidades de las dependencias en cuanto a su uso y a la información que generan, además sobre la utilización del SIATDGI.
- Control de la información: Este criterio disminuyó en un 7%.
Se incluyeron preguntas relacionadas con la salvaguarda y recuperación de la información y controles de acceso a la información.
- En este criterio se debe trabajar de igual manera en las diferentes áreas ya que todas presentan resultados diferentes.

▪ **Seguimiento del SCI**

- Este componente disminuyó en un 6%.
- Contribución del seguimiento a la mejora del SCI:
- Se retomó la pregunta sobre la comunicación de las deficiencias de control interno para todos los cuestionarios y la de atención de recomendaciones de auditorías
- Es necesario trabajar de igual forma sobre todos los aspectos valorados y dependiendo las debilidades detectadas en cada dependencia

Recomendaciones.

Responsables dependencias:

- Incluir en sus planes de trabajo la ejecución de las acciones de mejora generadas en los reportes de autoevaluación y si es necesario incluirlas en el POA.
- Ejecutar las actividades que se requieran para lograr cumplir con las acciones que deben ser llevadas a cabo por otras dependencias. Esto con el fin de implementar las normas de control interno y mejorar la gestión de la instancia.
- Realizar las autoevaluaciones anuales del SCI de manera analítica, reflexiva y completa, siguiendo todas las indicaciones e instructivos elaborados por el PROCI. Esto con el fin de que se puedan identificar deficiencias del SCI e implementar acciones de mejora para su fortalecimiento.
- A las dependencias responsables de controles específicos valorados en esta autoevaluación, identificar las posibles causas de las debilidades detectadas en las dependencias que deben aplicarlos y realizar las acciones para superarlas.
- Vicerrectorías, Direcciones, entre otras, revisar la aplicación y los resultados de la autoevaluación y los planes de acción formulados.

Autoridades:

- Respalda la ejecución de los planes de mejora de las dependencias autoevaluadas y en caso de ser necesario aportar los recursos necesarios para la ejecución de dichas acciones, de acuerdo con las prioridades y disponibilidad de los estos.
- Instar a las jefaturas para que los funcionarios conozcan oportunamente la normativa.
- Ejecutar las acciones pertinentes para identificar las debilidades y necesidades en los sistemas de información, de manera que estos se ajusten a los requerimientos de las dependencias y se puedan atacar estas debilidades.
- Fomentar en todas las jefaturas la importancia de aplicar la autoevaluación en tiempo y forma, realizando un análisis reflexivos y real de todo lo valorado en esta, y generando acciones de mejora que sean ejecutadas y que efectivamente mejoren la gestión y el sistema de control interno institucional.

9. Las conclusiones del informe a la ejecución de los planes de acción producto de las autoevaluaciones del Sistema de Control Interno y de los planes de administración del riesgo UNED 2024, adjunto al oficio CICI-001-2024 del 11 de diciembre del 2024 (REF: CU-1265-2024), en lo que interesa indican:

Resultados seguimiento planes de mejora

Indicador de seguimiento de la implementación de acciones de mejora producto de la autoevaluación del SCI.

Se obtuvo un 48% de eficacia en la implementación de acciones de mejora producto de la autoevaluación del SCI en el 2024. Es importante realizar una comparación de este indicador con los últimos tres seguimientos.

**Tabla No. 25
Comparación del indicador PROCI-SCI_01**

Año	Indicador PROCI-SCI-01
2022	50%
2023	54%
2024	48%

Fuente: Informe de seguimiento, 2022, 2023 y 2024

Es decir, el nivel de ejecución de las mejoras disminuyó un 6% con respecto al año anterior.

Resultados seguimiento planes de administración del riesgo:

Valoración del riesgo

- 63 dependencias
- 5 Planes Estratégicos
- 18 Procesos
- 9 Proyectos
- Es importante recalcar que el cumplimiento y calidad de las acciones y medidas ejecutadas en cada dependencia es responsabilidad de la jefatura, por lo que el PROCI no solicita evidencias, solo su descripción.

Resultados seguimiento planes de administración del riesgo

Tabla No. 24 Resumen de Seguimiento 2024 planes de administración del riesgo							
	Ejecutado	En proceso	No ejecutado	Total	% Ejecutado	% En proceso	% No ejecutado
POA'S	124	125	48	297	42%	42%	16%
PE	7	3	8	18	39%	17%	44%
Procesos	101	22	14	137	74%	16%	10%
Proyectos	22	37	27	86	26%	43%	31%

PDI	101	142	57	300	34%	47%	19%
Plan plurianual presupuesto	0	9	0	9	0%	100%	0%
NICSP	2	9	0	11	18%	82%	0%
Sistema de Información	0	7	9	16	0%	44%	56%
PTTI	8	6	0	14	57%	43%	0%
Total	365	360	163	888	41%	41%	18%

En la tabla 24, se destaca el cumplimiento en un 41% de las medidas planteadas; es decir, 365 ejecutadas de un total de 888, seguido por el mismo porcentaje (360 medidas de administración) en proceso y no ejecutadas el 18%, es decir 163 medidas.

Indicador de seguimiento de la implementación de medidas de administración del riesgo

Para este año se obtuvo un 61% de eficacia en la implementación de las medidas de administración de riesgo.

Es importante realizar una comparación de este indicador con los obtenidos en los últimos tres seguimientos. Tabla No. 26.

Tabla No. 26
Comparación del indicador PROCI-SEVRI-01

Año	Indicador PROCI-SEVRI-01
2022	53%
2023	52%
2024	61%

Fuente: Informe de seguimiento, 2022, 2023 y 2024.

Según el comportamiento de los datos de los indicadores históricos, se puede observar que la ejecución de las medidas de administración aumentó un 9% con respecto al año anterior.

Conclusiones

- En este periodo en el caso de las acciones de mejora generadas a partir de la autoevaluación y valoración del riesgo se presentó una disminución. La ejecución de las medidas de administración se mantuvo casi igual.
- De igual manera se resalta un alto porcentaje en proceso en los dos casos (37% y 41% respectivamente), lo cual quiere decir que las acciones están avanzadas y se espera su finalización en el corto plazo.
- Es importante centrar esfuerzos en el inicio de la ejecución de las acciones que ya están vencidas y que no se ha iniciado su ejecución, que en el caso de las acciones producto de la autoevaluación son 292 acciones y en el caso de medidas de administración son 46, esto debido a que cada año se generan nuevas acciones y al no ejecutarse en tiempo y forma se van acumulando más, lo que puede generar por un lado mayores necesidades de recursos y tiempo para su ejecución como también puede incrementar los riesgos o las debilidades que se espera estas mitiguen.
- Se espera continuar con mejores niveles de implementación en los siguientes años, esto gracias a que poco a poco se ha ido interiorizando y consolidando una cultura de control interno en la institución.

Recomendaciones

- Para las autoridades apoyar, en la medida de las posibilidades, las medidas pendientes.
- Para las Vicerrectorías y Direcciones supervisar el seguimiento de la ejecución de los planes y las evidencias que están incluyendo.
- Para las personas responsables de las dependencias, incluir las medidas en su planificación, para su ejecución en tiempo y forma.
- En el caso de que les sea imposible la ejecución de alguna de las acciones definidas, se debe replantear la misma por una acción que supere la debilidad detectada pero que sea ejecutable.
- Archivar y custodiar las evidencias de las acciones ejecutadas, para futuras revisiones.

10. Los resultados del último informe de seguimiento a la implementación de las recomendaciones de auditoría externa, a marzo 2023 y septiembre 2024, adjunto al oficio CICI-001-2024 del 11 de diciembre del 2024 (REF: CU-1265-2024), son los siguientes:

Población objeto de estudio:

Durante el periodo en mención, fueron objeto de consulta todas aquellas dependencias que tenían, a marzo del año 2024, recomendaciones de auditoría externa pendientes o en proceso de

implementación. Para lo cual se enviaron oficios directamente a las personas encargadas de las dependencias que fueron designadas como responsables de la implementación de tales recomendaciones.

Total de recomendaciones de Auditoría Externa con fechas de implementación vencidas y sin vencer a marzo y septiembre 2024

Condición de las Recomendaciones	Recomendaciones con fecha de cumplimiento sin vencer a marzo 2024		Recomendaciones con fecha de cumplimiento vencida a marzo 2024		Recomendaciones con fecha de cumplimiento sin vencer a septiembre 2024		Recomendaciones con fecha de cumplimiento vencida a septiembre 2024	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
En proceso de implementación	26	74.2%	9	56.2%	33	40.2%	7	63.6%
Pendientes de implementación	6	17.1%	0	0%	36	43.9%	0	0%
Implementadas	3	8.5%	7	43.7%	13	15.8%	4	36.3%
Total	35	100%	16	100%	82	100%	11	100%
Total de recomendaciones vencidas y sin vencer	51				93			

Recomendaciones:

- Continuar realizando un trabajo cercano con las dependencias de la UNED para lograr mayores porcentajes de implementación de las recomendaciones de Auditoría Externa.
- Insistir en el cumplimiento oportuno de las recomendaciones, por parte de las dependencias de la UNED definidas como responsables de estas.

11. Los resultados del último informe de seguimiento a la implementación de las recomendaciones de auditoría interna, a marzo 2024 y septiembre 2024, adjunto al oficio CICI-001-2024 del 11 de diciembre del 2024 (REF: CU-1265-2024), son los siguientes:

Población objeto de estudio:

Fueron objeto de consulta todas aquellas dependencias que tenían, recomendaciones de auditoría interna pendientes de implementación a marzo del presente año. Para lo cual se enviaron oficios directamente a las personas encargadas de las

dependencias que fueron designadas como responsables de la atención de las recomendaciones.

Total de recomendaciones de Auditoría Interna con fechas de implementación vencidas y sin vencer a marzo y septiembre 2024.

Condición de las Recomendaciones	Recomendaciones con fecha de cumplimiento sin vencer a marzo 2024		Recomendaciones con fecha de cumplimiento vencida a marzo 2024		Recomendaciones con fecha de cumplimiento sin vencer a septiembre 2024		Recomendaciones con fecha de cumplimiento vencida a septiembre 2024	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
En proceso de implementación	33	64.7%	39	41.05%	50	64.9%	29	55.7%
Implementadas	7	13.72%	31	32.6%	15	19.4%	16	30.7%
Pendientes de implementación	11	21.5%	25	26.3%	12	15.5%	7	13.4%
No aplica	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	51	100%	95	100%	77	100%	52	100%
Total de recomendaciones vencidas y sin vencer	146				129			

Recomendaciones

Con respecto al próximo seguimiento

De conformidad con los resultados obtenidos se recomienda realizar un seguimiento más detallado de las recomendaciones pendientes o en proceso de implementación, cuya situación así lo amerite, con el objetivo de profundizar en torno a las acciones realizadas para su implementación y evitar que las respuestas sean únicamente para cumplir con la respuesta de los oficios que se envían para el seguimiento. Por lo que se recomienda la coordinación previa con las personas funcionarias que por dependencia han sido designadas como responsables del seguimiento de las recomendaciones de auditoría interna.

Realizar un análisis de las recomendaciones más antiguas para definir qué tan riesgosa es su no implementación, ya que llevan mucho tiempo pendientes, y realizar sugerencias a las dependencias sobre la aplicación de estas.

- Los resultados del último informe de aplicación del Modelo de Madurez al SCI de la UNED en el año 2024, adjunto al oficio CICI-001-2024 del 11 de diciembre del 2024 (REF: CU-1265-2024), son los siguientes:**

Resultados generales

De la aplicación de la herramienta se obtuvo el índice de madurez del sistema de control interno de la UNED, el cual es un promedio de las respuestas recibidas según la percepción de todos los participantes. Adicionalmente, se obtuvieron los promedios de madurez de cada uno de los componentes funcionales y de cada uno de los atributos que caracteriza cada componente funcional. Estos datos se traducen en uno de los cinco rangos definidos por la CGR.

Para este 2024, de las 106 personas que dieron respuestas, se obtuvo un promedio del índice de madurez del sistema de control interno de la UNED de 63, comparando este resultado con la última aplicación (2021 que se obtuvo 62) se nota un mínimo aumento de 1 punto; manteniéndose en promedio en un estado de madurez competente.

En el gráfico No. 2 se detallan los promedios de cada uno de los componentes funcionales.

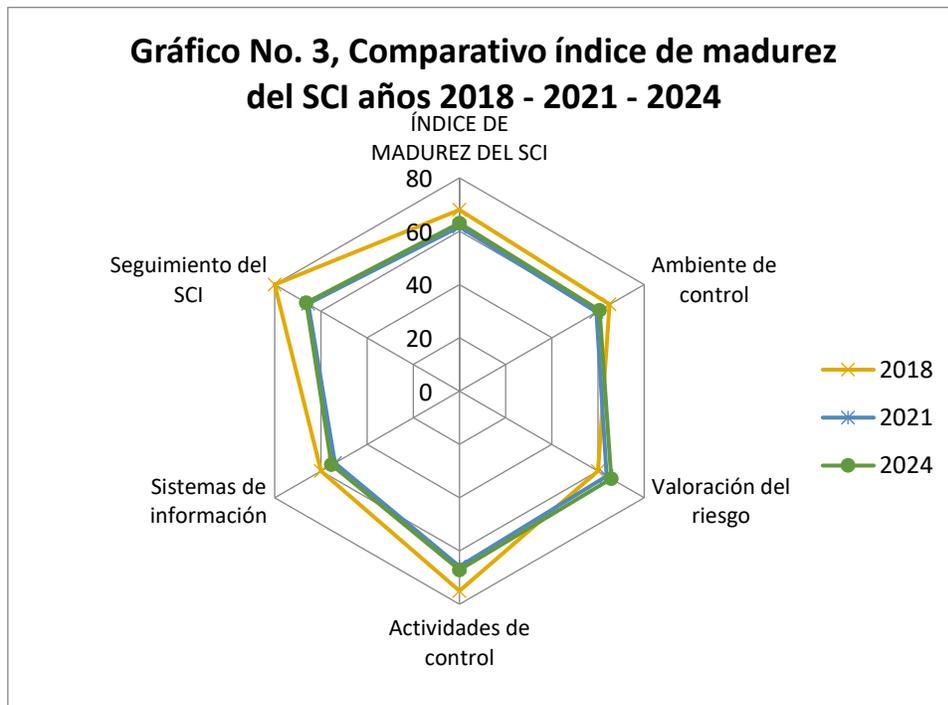


Fuente: Modelo de Madurez del Sistema de Control Interno, 2024.

Como se aprecia en el gráfico anterior todos los componentes se encuentran en el estado competente; sin embargo, los componentes sistemas de información y ambiente de control son los que tienen un índice más bajo.

Comparación de resultados

A continuación, se muestra de forma comparativa los resultados obtenidos en el 2018, 2021 y 2024. Considerando el índice de madurez en su totalidad, como en cada uno de los componentes funcionales (Gráfico No. 3). En el Anexo 3 se presentan los datos exactos de los resultados de estos años.



Fuente: Modelo de Madurez del Sistema de Control Interno, 2018, 2021 y 2024.

En este gráfico se observa como el índice de madurez del SCI de la UNED, se ha mantenido casi igual entre la medición del 2021 y el 2024, los cuales son menores a la medición del 2018. Esta relación se ve tanto en el índice general como en cada uno de sus componentes.

Conclusiones

De acuerdo con el puntaje promedio obtenido para este año, al ubicarse todos los criterios en el rango de *“Competente”* su atención es *“Media”*, la intención es elevar estos criterios al siguiente nivel es decir al *“Diestro”*.

Al analizar los resultados se destaca que no hay una mejoría en la percepción que tienen las jefaturas con respecto al sistema de control interno, indicando esto que se debe trabajar a nivel institucional en todos los componentes de este sistema de igual manera para poder observar una mejora en la próxima medición.

De los cinco componentes funcionales el que obtuvo una mejor calificación es el de actividades de control con un promedio de 67.

Los siguientes componentes con mejor calificación son los de valoración del riesgo y seguimiento del SCI, y finalmente los dos componentes con menor calificación son ambiente de control y sistemas de información, este último con la calificación más baja y

congruente con el criterio más bajo obtenido en la autoevaluación del SCI del 2024.

Recomendaciones

Como se indicó en la metodología, la herramienta aportada por la CGR para este diagnóstico proporciona un detalle en cuanto al estado actual en cada uno de los atributos, como las acciones que se deben emprender para alcanzar el siguiente estado, esta información (tomada de este instrumento) se incluye en el Cuadro No 1. Adicionalmente, se incluye en este cuadro una columna que especifica las acciones a seguir por parte de la administración de la UNED, para mejorar el estado de madurez del sistema, estas acciones son propuestas por PROCI como recomendaciones y se espera el apoyo de las autoridades para la adecuada implementación, a quien le compete, de manera que sirvan para fortalecer el SCI de la institución.

Acciones importantes por considerar:

- Dar continuidad a la divulgación sobre el sistema de control interno y el reglamento para la operación y mantenimiento del sistema de control interno de la UNED.
- Continuar con las actividades de divulgación, sensibilización, socialización y capacitación en materia de ética, organizadas por la Comisión institucional de Ética y Valores de la Institución.
- Continuar con la periódica capacitación de los funcionarios en los temas atinentes a sus funciones.
- Implementación de las mejoras propuestas en la nueva Dirección de Recursos Humanos.
- Continuar con las evaluaciones y mejoras en la estructura organizacional de la Universidad.
- Continuar con la aplicación de las valoraciones de riesgo en los planes, proyectos y procesos de la universidad, y con la participación de las jefaturas y otros funcionarios en el proceso.
- Generar mayor compromiso en las jefaturas para la identificación y gestión de los riesgos de los procesos a su cargo.
- Analizar la existencia o no de actividades de control en los procesos y en el caso de no existir establecerlas e implementarlas.
- Identificar los sistemas de información que requieren mejoras y actualización, de acuerdo con las necesidades de las dependencias, y trabajar sobre estos.
- Mejorar y actualizar los sistemas de información de acuerdo con las necesidades de las dependencias.

13. Lo establecido en el artículo 34 inciso q), del Estatuto de Personal, que se transcriben a continuación:

ARTÍCULO 34: Deberes de los funcionarios
Sin perjuicio de los consignados en otras normas aplicables, son deberes de los funcionarios de la UNED los siguientes:
(...)

- q) Cumplir en lo que corresponda, con las actividades que lleve a cabo la Universidad, derivadas del sistema de control interno.

14. Lo establecido en el CAPITULO II artículo 7 de la Ley General de Control Interno, que se transcribe a continuación:

El sistema de control interno

Artículo 7º—Obligatoriedad de disponer de un sistema de control interno. Los entes y órganos sujetos a esta Ley dispondrán de sistemas de control interno, los cuales deberán ser aplicables, completos, razonables, integrados y congruentes con sus competencias y atribuciones institucionales. Además, deberán proporcionar seguridad en el cumplimiento de esas atribuciones y competencias; todo conforme al primer párrafo del artículo 3 de la presente Ley.

15. Lo discutido por las personas integrantes de la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, en las sesiones 872-2025, 877-2025 y 878-2025, celebradas respectivamente el 22 de enero, 26 de febrero y 05 de marzo del 2025, referente a los informes adjuntos al oficio CICI-001-2024 del 11 de diciembre del 2024 (REF: CU-1265-2024).

SE ACUERDA:

- 1. Agradecer a las señoras Luz Adriana Martínez Vargas, coordinadora del Programa de Control Interno (PROCI), a María Gabriela Romero Valverde y a Vivian Chavarría Jiménez, funcionarias del PROCI, por la presentación de los Informes de Control Interno 2024, enviados por la Comisión Institucional de Control Interno.**
- 2. Acoger las recomendaciones incluidas en los informes de control interno del 2024, que aparecen en los informes enviados a la administración mediante el oficio CICI-001-2024, de fecha 11 de diciembre del 2024 (REF. CU-1265-2024), suscrito por la**

señora Luz Adriana Martínez Vargas, coordinadora de la Comisión Institucional de Control Interno (CICI).

- 3. Remitir a la Auditoría Interna de la UNED los Informes de Control Interno 2024, para lo que corresponda.**

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO IV, inciso 8)

CONSIDERANDO:

El oficio CCAAd.2025.123 de fecha 13 de junio de 2025 (REF: CU-722-2025), en el que se transcribe acuerdo tomado por la Comisión de Carrera Administrativa, en sesión ordinaria N°09-2025, artículo IX, celebrada el veintiocho de mayo del dos mil veinticinco y ratificado en sesión ordinaria N°10-2025, celebrada el once de junio del año en curso. El mismo, indica lo siguiente:

Artículo IX. Informe Coordinación periodo 2024-2025.

Considerando;

a. La Sra. Lucrecia Córdoba presenta el informe correspondiente a la coordinación periodo 2024-2025.

ACUERDO 123-2025-----

1. Aprobar el informe presentado por la Sra. Lucrecia Córdoba, correspondiente a la coordinación periodo 2024-2025.
2. Enviar dicho informe a las autoridades correspondientes.

APROBADO. Consignado 4 votos a favor-----

SE ACUERDA:

Remitir a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo el informe de la coordinación de la Comisión de Carrera Administrativa correspondiente al periodo 2024-2025 (REF: CU-722-2025), con el fin de que lo analice y brinde un dictamen al plenario, a más tardar el 31 de octubre de 2025.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO IV, inciso 9)

CONSIDERANDO:

- 1. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2974-2023, Art. IV-A, inciso 10), celebrada el 13 de julio del 2023 (CU-2023-351), en el que, en el punto 2, se acuerda lo siguiente:**

“2. Solicitar a la administración, en particular a la Dirección Financiera que en conjunto con la Oficina de Control de Presupuesto establecer mecanismos de control en la ejecución del POA-Presupuesto del Ejercicio Económico 2022, que permitan realizar de manera periódica el monitoreo y análisis del comportamiento de ejecución de los gastos corrientes, en relación con la ejecución presupuestaria durante el 2022. Asimismo, que ambas dependencias, con el Informe de Liquidación Presupuestaria trimestral, informen al Consejo Universitario sobre los efectos de tales mecanismos de control en los gastos corrientes; esto por las afectaciones que origina la regla fiscal en la ejecución de los gastos corrientes en los futuros presupuestos institucionales.

ACUERDO FIRME”

- 2. El oficio OCP-2025-069 de fecha 12 de junio de 2025 (REF: CU-782-2025), suscrito por los señores Delio Mora Campos, director financiero y el señor Roberto Ocampo Rojas, jefe de la Oficina de Control de Presupuesto, en el que envían el Informe de la aplicación de la Regla fiscal 2021-2024, establecida por la Ley N.º 9635 (Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas).**

SE ACUERDA:

Remitir a la Comisión Plan Presupuesto el oficio OCP-2025-069, de la Dirección Financiera y la Oficina de Control de Presupuesto, referente al envío del Informe de la aplicación de la Regla fiscal 2021-2024 (REF: CU-782-2025), con el fin de que lo analice y brinde un dictamen al plenario, a más tardar el 31 de agosto de 2025.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO IV, inciso 10)

CONSIDERANDO:

1. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión 2950-2023, Art. IV-A, inciso 4), celebrada el 02 de marzo del 2023 (CU-2023-092), en el que se solicita al CPPI realizar un estudio técnico sobre la estructura organizacional actual del Programa de Apoyo Curricular y Evaluación de los Aprendizajes y de considerar necesaria su actualización, presente una propuesta al Consejo Universitario.
2. El oficio CPPI-097-2025 de fecha 20 de junio de 2025 y enviado el 14 de julio de 2025 (REF: CU-803-2025), suscrito por la señora Jenipher Granados Gamboa, jefa a.i. del Centro de Planificación y Programación Institucional, con el visto bueno del señor José Eduardo Gutiérrez Durán, vicerrector de Planificación, en el que, en atención al acuerdo citado en el considerando anterior, remite el “Estudio de Estructura Organizacional del Programa de Apoyo Curricular y Evaluación de los Aprendizajes”.

SE ACUERDA:

Remitir a la Comisión de Políticas de Desarrollo Organizacional y Administrativo, el “Estudio de Estructura Organizacional del Programa de Apoyo Curricular y Evaluación de los Aprendizajes”, enviado mediante oficio CPPI-097-2025 (REF: CU-803-2025), con el fin de que lo analice y brinde un dictamen al plenario, a más tardar el 30 de noviembre de 2025.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO IV, inciso 11)

CONSIDERANDO:

1. El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión ordinaria 3067-2025, Artículo IV, inciso 2), celebrada el 03 de abril del 2025 (CU-2025-124), en el que, en el punto 3 se acuerda solicitar al Centro de Investigación y Evaluación Institucional (CIEI) que realice un análisis actualizado de los datos planteados por la Vicerrectoría de Docencia mediante oficio ViD 082-2025 (REF: CU-419-2025) sobre el informe con el abordaje de las consultas realizadas por Personas Adscritas al Sistema Penitenciario Nacional (PASPN).
2. El oficio CIEI-103-2025 de fecha 14 de julio de 2025 (REF: CU-804-2025), suscrito por el señor Leonardo Picado Rojas, coordinador

de la Unidad de Información y Análisis Estadístico del Centro de Investigación y Evaluación Institucional, en el que, en atención al considerando anterior, señala lo siguiente:

“(…)

Producto de la necesidad de actualización constante de la información concerniente a las personas privadas de libertad, se consideró prioritario por este centro, la construcción de un Dashboard de Información, con la data concerniente al estudio citado por el acuerdo del Consejo Universitario.

Es así que, mediante este Dashboard, se podrá tener información anualizada sobre esta población, supeditada a dos grandes variables; matrícula y rendimiento académico.

(…)”

SE ACUERDA:

- 1. Dar por cumplido el punto 3 del acuerdo citado en el considerando 1 anterior, y agradecer al CIEI la información suministrada.**
- 2. Remitir a la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias el oficio CIEI-103-2025 (REF: CU-804-2025), con el fin de que lo utilice como insumo en el análisis que realiza sobre este tema.**

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO IV, inciso 12)

CONSIDERANDO:

El oficio OPRE 468-2025 de fecha 16 de julio de 2025 (REF: CU-820-2025), suscrito por la señora Yelitza Fong Jiménez, jefa de la Oficina de Presupuesto y la señora Jenipher Granados Gamboa, jefa a.i. del Centro de Planificación y Programación Institucional, en el que remiten el Informe de Modificaciones Presupuestarias del II Trimestre 2025.

SE ACUERDA:

Remitir a la Comisión Plan Presupuesto el oficio OPRE-468-2025 de la Oficina de Presupuesto y el Centro de Planificación y Programación Institucional, con el fin de que analice el Informe de Modificaciones Presupuestarias del II Trimestre del 2025, y brinde un dictamen al plenario, a más tardar el 15 de agosto del 2025.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO IV, inciso 13)

CONSIDERANDO:

El oficio JRL-008-2025 de fecha 17 de julio de 2025 (REF: CU-821-2025), enviado por la Junta de Relaciones Laborales, en el que solicita al Consejo Universitario la revisión de la propuesta de reforma integral al Reglamento de la Junta de Relaciones Laborales, con el fin de fortalecer la operatividad y adecuarlo a las condiciones actuales.

SE ACUERDA:

Remitir a la Comisión de Asuntos Jurídicos la propuesta de reforma integral al Reglamento de la Junta de Relaciones Laborales, remitida mediante oficio JRL-008-2025 de dicha junta (REF: CU-821-2025), con el fin de que la analice y brinde un dictamen al plenario, a más tardar, el 30 de noviembre de 2025.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO IV, inciso 14)

CONSIDERANDO:

El oficio CR-2025-566 de fecha 18 de julio de 2025 (REF: CU-826-2025), en el que se comunica acuerdo tomado por el Consejo de Rectoría, sesión ordinaria No. 2372-2025, Artículo VIII, celebrada el 28 de abril del 2025, en el que, en lo que interesa, se establece lo siguiente:

“SE ACUERDA:

(...)

- 2. Avalar el cambio de nombre del “Proyecto Piloto Instituto de Investigación para la Paz UNED” a “Instituto Costarricense de**

Estudios para la Paz (ICEP)", como paso inicial para su formalización dentro de la estructura universitaria.

3. Brindar el respaldo del Consejo de Rectoría al proceso de formalización del ICEP, reconociendo su pertinencia académica, social y estratégica, y recomendando su consolidación como una instancia formal en la estructura universitaria de la UNED.
4. Remitir el presente acuerdo, junto con los antecedentes e insumos respectivos, al Consejo Universitario para continuar con el proceso de formalización del Instituto Costarricense de Estudios para la Paz (ICEP), cuyo desarrollo y trayectoria como proyecto piloto desde el año 2020 reflejan la importancia de su consolidación a partir de la pertinencia de sus productos y resultados en respaldo del compromiso sostenido de la UNED con la construcción de una cultura de paz en el país.

ACUERDO FIRME"

SE ACUERDA:

Remitir a la Comisión de Políticas de Desarrollo Académico el oficio CR-2025-566 del Consejo de Rectoría (REF: CU-826-2025) referente a la formalización del "Instituto Costarricense de Estudios para la Paz (ICEP)", con el fin de que lo analice y brinde un dictamen al plenario, a más tardar al 30 noviembre de 2025.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO IV, inciso 15)

CONSIDERANDO:

1. **El acuerdo tomado por el Consejo Universitario en sesión ordinaria 3067-2025, Artículo IV, inciso 2), celebrada el 03 de abril del 2025 (CU-2025-124), en el que, en el punto 5 se acuerda solicitar un informe a la Defensoría Estudiantil sobre la atención a las personas estudiantes en general y, en particular, sobre la atención de las personas estudiantes adscritas al Sistema Penitenciario Nacional.**
2. **El oficio UNED-DEFE-091-2025 de fecha 18 de julio de 2025 (REF: CU-828-2025), suscrito por la señora Lucía Arce Ovares, defensora Estudiantil, en el que, en atención al acuerdo citado anteriormente, remite al Consejo Universitario informe sobre la**

atención a las personas estudiantes en general y en particular de estudiantes dentro del Sistema Penitenciario Nacional.

SE ACUERDA:

Remitir a la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias, el oficio UNED-DEFE-091-2025 de la Defensoría Estudiantil (REF: CU-828-2025), con el fin de que lo considere en el análisis que realiza sobre este tema.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO IV, inciso 16)

CONSIDERANDO:

El oficio VIVE-ORAE 089-2025 de fecha 18 de julio del 2025 (REF: CU-830-2025) suscrito por la señora Cinthya Vega Álvarez, jefa de la Oficina de Registro y Administración Estudiantil, en el que remite la lista de graduandos y graduandas de la II promoción 2025.

SE ACUERDA:

1. Dar por recibida la información enviada por la Oficina de Registro y Administración Estudiantil.
2. Felicitar a las personas estudiantes y funcionarias de la Universidad que se graduaron en la II promoción del 2025.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO IV, inciso 17)

CONSIDERANDO:

El oficio OF-DPI-235-2025 de fecha 21 de julio de 2025 (REF: CU-837-2025), suscrito por el señor Olman Madrigal Solórzano, jefe de la División de Planificación Interuniversitaria del Consejo Nacional de Rectores (CONARE), en el que informa que ya se encuentra publicado el repositorio institucional sobre documentos del Estudio prospectivo

de la educación superior universitaria estatal en Costa Rica al año 2050, realizado en el 2024.

SE ACUERDA:

1. Agradecer el envío y dar por recibido el oficio OF-DPI-235-2025 de la División de Planificación Interuniversitaria del Consejo Nacional de Rectores (REF: CU-837-2025).
2. Remitir a la Administración y a las comisiones permanentes del Consejo Universitario el oficio OF-DPI-235-2025 de CONARE (REF: CU-837-2025), con información del repositorio citado, con el fin de que lo consideren en el ámbito de sus competencias.
3. Divulgar a la comunidad universitaria el repositorio institucional sobre documentos del Estudio prospectivo de la educación superior universitaria estatal en Costa Rica al año 2050, realizado en el 2024 por la División de Planificación Interuniversitaria del Consejo Nacional de Rectores, y comunicado mediante oficio OF-DPI-235-2025 (REF: CU-837-2025).

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO IV, inciso 18)

CONSIDERANDO:

1. El dictamen de Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias, en sesión 682-2025 Art. III, inciso 1), celebrada el 17 de julio del 2025 (CU.CPDEySU-2025-023), referente al nombramiento de persona coordinadora de la Comisión.
2. El acuerdo tomado por la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias, en sesión 652-2024, celebrada el 11 de julio del 2024 (CU. CPDEySU-2024-024), en el cual, informa al Consejo Universitario que la coordinadora de la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias para el periodo que va del 20 de julio del 2024 al 19 de julio del 2025, es la señora Ana Catalina Montenegro Granados.
3. Lo establecido en el artículo 43 del Reglamento del Consejo Universitario y sus Comisiones, que a lo que interesa indica:

“(…)

La persona coordinadora que preside cada comisión permanente, será nombrada por los integrantes de la misma, y debe corresponder a uno de los miembros del Consejo Universitario. (…)”

4. Además, lo establecido en el artículo 44 del Reglamento del Consejo Universitario y sus Comisiones, que a lo que interesa indica:

“El Coordinador de la Comisión permanente durará en sus funciones un año y podrá ser reelegido por períodos iguales mientras funja como miembro del Consejo Universitario.”

5. Lo analizado por los miembros de la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias en sesión 682-2025, celebrada el 17 de julio, 2025, referente a la pertinencia de nombrar a la señora Ana Catalina Montenegro Granados en la coordinación de la Comisión, debido a su amplio conocimiento en los temas que atiende esta Comisión.

SE ACUERDA:

Tomar nota que se nombra a la señora Ana Catalina Montenegro Granados, como coordinadora de la Comisión de Políticas de Desarrollo Estudiantil y Sedes Universitarias, para el periodo comprendido del 20 de julio de 2025 al 19 de julio de 2026.

ACUERDO FIRME

*ppv