UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

80-2026
Año L
28 de octubre de 2026

ALCANCE A
LA GACETA UNIVERSITARIA

ÓRGANO OFICIAL DE COMUNICACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

Consejo Universitario

En consulta

Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario. Propuesta de modificación al artículo 50 2

Reglamento de orden y disciplina de los estudiantes de la Universidad de Costa Rica. Modificación al inciso f) del artículo 5 4

EN CONSULTA

REGLAMENTO PARA LA GESTIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL UNIVERSITARIO. PROPUESTA DE MODIFICACIÓN AL ARTÍCULO 50

Acuerdo firme de la sesión n.° 7037, artículo 9, del 22 de octubre de 2026

El Consejo Universitario, **CONSIDERANDO QUE:**

1. El *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, en su artículo 30, inciso k), establece que es competencia del Consejo Universitario, aprobar o promulgar los reglamentos generales para el funcionamiento de la Universidad de Costa Rica, después de transcurridos al menos 30 días hábiles de la publicación del proyecto en *La Gaceta Universitaria*.

2. El *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario* fue aprobado por el Consejo Universitario en la sesión extraordinaria n.° 6766, artículo 1, del 11 de diciembre de 2023. De conformidad con lo establecido en su artículo 1, este cuerpo normativo regula el proceso de gestión del desempeño laboral en la Institución y establece las funciones de los órganos que intervienen, las obligaciones tanto de las personas trabajadoras como de quienes ejercen funciones de evaluación, así como los propósitos, requisitos y procedimientos generales que orientan dicha materia.

3. El Consejo Universitario, en la sesión n.° 6915, artículo 10, del 31 de julio de 2025, acordó que la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional analizará la conveniencia, razonabilidad y proporcionalidad del periodo concedido, en el artículo 50 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, para proceder a desvincular institucionalmente a una persona que de manera constante, a pesar de los planes de mejora desarrollados, mantiene un desempeño deficiente en el puesto de trabajo.

4. De conformidad con el artículo 50 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*, el despido sin responsabilidad patronal por rendimiento deficiente se constituye cuando una persona trabajadora obtiene una calificación final en firme menor a 70 puntos en tres ocasiones dentro de un periodo de cinco años. Para proceder con el trámite, la persona superior jerárquica debe comunicar formalmente esta causal a la persona rectora y remitirle toda la documentación correspondiente:

   Artículo 50. Despido sin responsabilidad patronal

   Cuando una persona trabajadora obtenga una calificación final en firme inferior a 70 puntos ***en tres ocasiones, en el periodo de cinco años****, esto constituirá una causal de despido sin responsabilidad patronal.*

   La persona superior jerárquica respectiva comunicará este tipo de causal, junto con la documentación correspondiente, a la persona rectora para que se proceda con el proceso administrativo tendiente al despido sin responsabilidad patronal. En todo el proceso, se observará el debido proceso y se garantizará el derecho de defensa que le asiste a la persona trabajadora.

   La persona trabajadora que no haya sido evaluada por causales legalmente válidas, que generen una suspensión temporal de labores mayor al periodo mínimo de evaluación, quedará exenta de la aplicación de lo dispuesto en este artículo hasta tanto pueda evaluarse nuevamente como corresponde. [énfasis añadido].

5. Tanto el artículo 21 como el 27 de la *Ley Marco de Empleo Público* (Ley n.° 10.159) confieren a la Universidad de Costa Rica la potestad de definir los criterios aplicables para la evaluación del desempeño del personal universitario, así como los parámetros relacionados con el ejercicio de la potestad disciplinaria. Si bien es cierto, el artículo 21 de Ley n.° 10.159 establece que la obtención de dos calificaciones consecutivas inferiores a una calificación del setenta por ciento (70 %) que se encuentre en firme constituye causal de despido sin responsabilidad patronal. No obstante, dicha disposición no resulta de acatamiento obligatorio para la Universidad de Costa Rica, en la medida en que el propio artículo reconoce que la determinación de estas medidas está reservada a la normativa interna de la Institución. Al respecto, la Oficina Jurídica, mediante el Dictamen OJ-308-2023, del 12 de mayo de 2023, manifestó lo siguiente:

   (…) *Si bien, el artículo 21 de la Ley Marco de Empleo Público establece como una causal de despido, obtener dos evaluaciones del desempeño consecutivas inferiores a una calificación del setenta por ciento (70%), lo cierto es que en el último párrafo de esta disposición se reconoce la autonomía de algunas instituciones, entre ellas, la Universidad de Costa Rica, de aplicar el "proceso de despido de acuerdo con su normativa interna, sus propias leyes o estatutos, según sea el caso".*
   2
   En virtud de lo anterior, no es obligatorio para la Universidad de Costa Rica aplicar la causal de despido establecida en el

artículo 21 de la Ley Marco de Empleo Público, ni tampoco aplicar el parámetro de las "dos evaluaciones del desempeño consecutivas" como condición sine qua non para proceder al despido (…). (p. 16).

6. La redacción vigente del artículo 50 del *Reglamento para la gestión del desempeño del personal universitario* exige la obtención de una calificación final en firme inferior a 70 puntos en tres oportunidades durante un periodo de cinco años para que proceda la desvinculación sin responsabilidad patronal, aun después de haberse implementado los correspondientes planes de mejora y acompañamiento institucional. Bajo esta lógica, una persona trabajadora podría mantenerse en la Universidad durante un plazo de hasta cinco años pese a presentar deficiencias reiteradas en su desempeño, lo que podría afectar la continuidad, calidad y oportunidad de los servicios prestados por la Institución.

7. Si bien resulta legítimo y necesario garantizar a las personas trabajadoras oportunidades razonables para corregir deficiencias mediante mecanismos de evaluación, seguimiento y mejora continua, tales garantías deben armonizarse con la obligación institucional de asegurar la consecución eficiente de sus fines y propósitos, así como la prestación efectiva de los servicios que brinda la Universidad. En consecuencia, un plazo tan extenso podría provocar una desproporción entre la protección otorgada a la estabilidad laboral y la necesidad de la Institución de adoptar medidas oportunas frente a situaciones persistentes de bajo rendimiento.

8. La reducción del plazo de cinco a cuatro años durante el cual se considerarán las tres calificaciones deficientes previstas en el reglamento, ya sea de manera consecutiva o alterna, responde a la necesidad de fortalecer los mecanismos de gestión del desempeño. Esta modificación permitirá identificar y atender de manera más oportuna las deficiencias laborales, así como adoptar las medidas correspondientes respecto de las personas trabajadoras que mantengan un rendimiento insatisfactorio. Lo anterior procura conciliar la eficiencia en la gestión institucional con el respeto irrestricto de las garantías fundamentales que amparan a la persona trabajadora, particularmente el debido proceso y el derecho de defensa.

9. La modificación planteada contribuye a resguardar de manera más efectiva los intereses institucionales, al tiempo que favorece una administración más ágil y orientada a resultados. De este modo, se propicia un equilibrio razonable entre la tutela de los derechos laborales y la observancia de los principios de eficiencia, eficacia, razonabilidad y buena administración que deben regir la actuación de toda entidad pública.

ACUERDA

Publicar, de conformidad con el artículo 30, inciso k), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, la siguiente propuesta de modificación al artículo 50 del *Reglamento para la gestión del desempeño laboral del personal universitario*:

Texto vigente	Texto propuesto
Artículo 50. Despido sin responsabilidad patronal Cuando una persona trabajadora obtenga una calificación final en firme inferior a 70 puntos en tres ocasiones, en el periodo de cinco años, esto constituirá una causal de despido sin responsabilidad patronal. La persona superior jerárquica respectiva comunicará este tipo de causal, junto con la documentación correspondiente, a la persona rectora para que se proceda con el proceso administrativo tendiente al despido sin responsabilidad patronal. En todo el proceso, se observará el debido proceso y se garantizará el derecho de defensa que le asiste a la persona trabajadora. La persona trabajadora que no haya sido evaluada por causales legalmente válidas, que generen una suspensión temporal de labores mayor al periodo mínimo de evaluación, quedará exenta de la aplicación de lo dispuesto en este artículo hasta tanto pueda evaluarse nuevamente como corresponde.	**Artículo 50. Despido sin responsabilidad patronal** Cuando una persona trabajadora obtenga una calificación final en firme inferior a 70 puntos en tres ocasiones **consecutivas o alternas**, en el periodo de **cuatro** ~~cinco~~ años, esto constituirá una causal de despido sin responsabilidad patronal. La persona superior jerárquica respectiva comunicará este tipo de causal, junto con la documentación correspondiente, a la persona rectora para que se proceda con el proceso administrativo tendiente al despido sin responsabilidad patronal. En todo el proceso, se observará el debido proceso y se garantizará el derecho de defensa que le asiste a la persona trabajadora. La persona trabajadora que no haya sido evaluada por causales legalmente válidas, que generen una suspensión temporal de labores mayor al periodo mínimo de evaluación, quedará exenta de la aplicación de lo dispuesto en este artículo hasta tanto pueda evaluarse nuevamente como corresponde.

ACUERDO FIRME.

EN CONSULTA

Reglamento de orden y disciplina de los estudiantes de la Universidad de Costa Rica. Modificación al inciso f) del artículo 5

Acuerdo firme de la sesión n.° 7037, artículo 12, del 22 de octubre de 2026

El Consejo Universitario, **CONSIDERANDO QUE:**

1. El Consejo Universitario, en la sesión n.° 6854, artículo 7, del 14 de noviembre de 2024, acordó hacer un pase a la Comisión de Asuntos Estudiantiles para que analice la pertinencia de modificación al inciso f) del artículo 5 del *Reglamento de orden y disciplina de los estudiantes de la Universidad de Costa Rica*.

2. La Dirección del Consejo Universitario trasladó el caso a la Comisión de Asuntos Estudiantiles con el Pase CU-113-2024, del 19 de noviembre de 2024.

3. La propuesta de reforma tiene por objeto actualizar el *Reglamento de orden y disciplina de los estudiantes de la Universidad de Costa Rica*, a fin de incorporar expresamente dentro de su ámbito de aplicación aquellas conductas realizadas mediante medios digitales, plataformas virtuales, redes sociales y demás tecnologías de información y comunicación.

4. Mediante el Dictamen OJ-214-2025[1], la Oficina Jurídica concluyó que la reforma propuesta resulta compatible con el ordenamiento jurídico vigente y con los principios que orientan el ejercicio de la potestad disciplinaria universitaria, siempre que su aplicación respete las garantías propias del debido proceso y la adecuada acreditación de los hechos denunciados.

5. Las dinámicas de interacción académica y social de la comunidad universitaria se desarrollan cada vez con mayor frecuencia mediante entornos digitales y plataformas tecnológicas de comunicación, lo que hace necesario que la normativa institucional responda adecuadamente a dichas formas de convivencia.

6. La protección de la dignidad, la honra, la integridad y el respeto mutuo entre las personas integrantes de la comunidad universitaria constituye un principio esencial para la convivencia, el bienestar y el desarrollo de las actividades universitarias.

7. La regulación de conductas realizadas mediante medios digitales debe garantizar un equilibrio adecuado entre la protección de los derechos de las personas afectadas y el respeto de la libertad de expresión, el debido proceso y la seguridad jurídica, así como delimitar claramente el ejercicio de la potestad disciplinaria universitaria a conductas vinculadas objetivamente con la actividad universitaria o derivadas de esta.

8. La Comisión de Asuntos Estudiantiles estima conveniente someter la propuesta de reforma a consulta de la comunidad universitaria, con el propósito de recabar observaciones, enriquecer su contenido y fortalecer el texto que eventualmente sea conocido por el Consejo Universitario.

ACUERDA

Publicar en consulta, de conformidad con el artículo 30, inciso k), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, la modificación al inciso f) del artículo 5 del *Reglamento de orden y disciplina de los estudiantes de la Universidad de Costa*, tal como se presenta a continuación: (Véase en la página siguiente).

1. De fecha 25 de abril de 2025.

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
ARTÍCULO 5. Son faltas graves: (…) f) Lesionar la integridad moral de una persona, mediante injurias calumnias, difamación o agresión verbal, durante el desarrollo de actividades académicas e institucionales, o con ocasión de ellas, dentro y fuera de las instalaciones de la Universidad y sus dependencias. Para que esta falta se configure debe existir una denuncia oral o escrita por parte del afectado. (…)	**ARTÍCULO 5**. Son faltas graves: (…) f) Lesionar **la dignidad, la honra o** la integridad ~~moral~~ de una persona **integrante de la comunidad universitaria** mediante injurias, calumnias, difamación o ~~agresión verbal~~, **actos de violencia escrita o verbal, emocional o psicológica**, **realizados** durante el desarrollo de actividades académicas e institucionales, o con ocasión de ~~ellas~~ **estas**, dentro ~~y~~ **o** fuera de las instalaciones ~~de la Universidad y sus dependencias~~ **universitarias, incluyendo aquellas efectuadas por medios digitales, plataformas virtuales, redes sociales u otros medios tecnológicos de comunicación.** **La conducta deberá guardar una relación objetiva con la actividad universitaria o derivarse de esta.** Para que ~~esta~~ **la** falta se configure**,** debe**rá** existir una denuncia oral o escrita por parte ~~del afectado~~ **de la persona presuntamente afectada.** (…)

ACUERDO FIRME.

IMPORTANTE

La Gaceta Universitaria es el órgano oficial de comunicación de la Universidad de Costa Rica, por lo tanto, al menos un ejemplar, debe estar a disposición de la comunidad universitaria en las unidades académicas y en las oficinas administrativas de la Institución.

Todo asunto relacionado con el contenido de *La Gaceta Universitaria* o su distribución será resuelto por el Centro de Información y Servicios Técnicos del Consejo Universitario.

De conformidad con el artículo 35 del *Estatuto Orgánico*, todo acuerdo del Consejo Universitario, es de acatamiento obligatorio: "Artículo 35: Las decisiones del Consejo Universitario y su ejecución y cumplimiento serán obligatorias para el Rector, los Vicerrectores y para todos los miembros de la comunidad universitaria".