



Acuerdo del Consejo Universitario

27 de mayo de 2025

Comunicado R-175-2025

Señoras y señores:

Vicerrectoras(es)

Decanas(os) de Facultad

Decana del Sistema de Estudios de Posgrado

Directoras(es) de Escuelas

Directoras(es) de Sedes y Recintos Universitarios

Directoras(es) de Centros e Institutos de Investigación y Estaciones

Experimentales

Directoras(es) de Programas de Posgrados

Jefaturas de Oficinas Administrativas

Estimadas (os) señoras (es):

Reciban un cordial saludo. Les comunico los acuerdos tomados en el Consejo Universitario, sesión nº 6900, artículo 14, celebrada el 22 de mayo de 2025.

Modificación del artículo 12 del Reglamento interno de trabajo de la Universidad de Costa Rica para que se respeten los límites relacionados con el nombramiento de personas parientes hasta en tercer grado de consanguinidad dentro de las diferentes unidades de la Universidad. Además, analizar la medida cautelar solicitada en el oficio JDC-SINDEU-308- 2024 y plantear su resolución al plenario, para consulta.

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

1. En el oficio JDC-SINDEU-308-2024, del 18 de julio de 2024, el Bach. Harold Chavarría Vásquez, en calidad de secretario general del Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica, le solicitó al director del Órgano Colegiado lo siguiente:
 - a) La modificación del artículo 12 del *Reglamento interno de trabajo de la Universidad de Costa Rica*, en defensa del derecho fundamental al trabajo. Lo anterior, porque se considera inconstitucional, violatorio a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras y que, de una forma flagrante, está atentando contra el derecho fundamental al trabajo, entre otros, por su desproporcionada y arbitraria aplicación.
 - b) Que no se continúe con esa prohibición arbitraria y se permita el nombramiento de las personas trabajadoras que tengan familiares hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad laborando en el mismo centro de



trabajo, siempre y cuando los nombramientos no contengan una relación jerárquica, con potestades de selección o decisiones disciplinarias ante sus subalternos.

- c) Como medida cautelar, dejar temporalmente sin efecto la aplicación del artículo 12 del *Reglamento interno de trabajo de la Universidad de Costa Rica*, y de forma transitoria permitir la contratación de personas trabajadoras en las diferentes unidades académicas y administrativas de trabajo de la Universidad de Costa Rica, siempre y cuando no tengan familiares con alguna potestad jerárquica de selección, nombramiento o disciplinaria ante sus subalternos. Lo anterior, mientras se realiza la modificación del artículo en cuestión por parte del Consejo Universitario.
- d) El escrito de petición para que se modifique el artículo 12 del *Reglamento interno de trabajo de la Universidad de Costa Rica*, se fundamenta en diversas sentencias emitidas por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, entre ellas:
 - 1. Sentencia n.º 02651-97, de las diecisiete horas treinta y seis minutos del día catorce de mayo de mil novecientos noventa y siete, la cual precisa aún más los presupuestos analizados y atenúa la prohibición de nombramientos de familiares de funcionarios públicos en una misma institución, al establecer que debe existir una relación jerárquica directa entre el funcionario y la persona con quien tiene ligamen de parentesco, por lo que ha externado que

(...) no estima esta Sala que exista el quebrantamiento a la igualdad y al derecho al trabajo, en el tanto que existe una limitación razonable para nombrar en cargos públicos a familiares de funcionarios que ostentan algún tipo de puesto de jerarquía en alguna institución.
 - 2. Sentencia n.º 2000-010357, de las quince horas con tres minutos del veintidós de noviembre del dos mil, donde se cuestionó la constitucionalidad del artículo 9, inciso e), de la *Ley de Personal de la Asamblea Legislativa*, por cuanto uno de los requisitos para ingresar como servidor de la Asamblea Legislativa es *No estar ligado por parentesco de consanguinidad o de afinidad, en línea directa o colateral, hasta tercer grado inclusive, con los servidores regulares de la Asamblea, ni con los diputados*. Lo cual se declaró inconstitucional.
 - 3. Resolución n.º 2007-012845, de las ocho horas y treinta y ocho minutos del 5 de septiembre del 2007, la cual declaró con lugar una acción de inconstitucionalidad presentada en contra del artículo 30 de la *Ley de la Procuraduría General de la República*, en tanto que el segundo párrafo de dicha norma conmina a cesar a uno de ellos como funcionarios de dicha institución, en el caso de que llegaren a contraer matrimonio como



es su intención. Al respecto, la Sala Constitucional, por mayoría, declaró con lugar la acción, por considerar que hubo una violación al derecho de formar una familia y elegir libremente su estado.

2. El artículo 12 del *Reglamento interno de trabajo de la Universidad de Costa Rica* forma parte del capítulo que regula la selección del personal administrativo, y establece la prohibición de nombrar en el mismo centro de trabajo a personas que tengan vínculos de parentesco con quienes ocupen la dirección o jefatura de la unidad o con cualquier miembro del personal, dicho artículo en lo conducente expone:

No podrá ser nombrada como miembro del personal auxiliar de ninguno de los Departamentos o de las Secciones en que ellos se dividen, la persona que tuviera vínculos de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado inclusive, con el Director del Departamento, el Jefe de la Sección o con cualquier miembro del personal correspondiente.

3. Las inquietudes planteadas en el oficio JDC-SINDEU-308-2024, del 18 de julio de 2024, por el señor Chavarría Vásquez, también fueron planteadas ante la Oficina de Recursos Humanos con ocasión de la emisión por parte de esa dependencia universitaria de la Circular ORH-3-2023, del 6 de marzo de 2023, y ante la Rectoría.
4. La circular ORH-3-2023 del 6 de marzo de 2023, en lo que interesa señaló:

(...) Mantener actualizado el curriculum vitae, agiliza sus procesos de contratación y/o participación en concursos internos; adicionalmente, es de especial interés de esta Oficina, que se gire instrucciones al personal a su cargo, de registrar la información de funcionarios parientes en el apartado Datos Personales, como mecanismo de control del cumplimiento de lo establecido en el artículo 12 del Reglamento Interno de Trabajo.

5. La Rectoría, en el oficio R-2194, solicitó el criterio legal correspondiente a la Oficina Jurídica, la cual lo emitió en el Dictamen OJ-360-2024, del 9 de julio de 2024, e indicó lo siguiente:

Al analizar esta disposición, esta Oficina de manera consistente ha venido señalando que su finalidad es prevenir situaciones de nepotismo o tráfico de influencias en los procesos de reclutamiento y selección del personal administrativo, de manera que se evite que las personas funcionarias se aprovechen del puesto que desempeñan para nombrar a sus familiares en su centro de trabajo o para incidir en el nombramiento de estas personas.



Esta conclusión parte de la literalidad de lo establecido por la norma de cita, así como de la línea jurisprudencial establecida por la Sala Constitucional en esta materia. Así, la prohibición alcanza a quienes ocupan puestos de dirección o jefatura, quienes tienen vedado nombrar a sus parientes (hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad) en el departamento o en la sección a su cargo.

Dicha restricción es conforme, en principio, con lo establecido por la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito, cuyo artículo 52 sanciona con pena de prisión el delito de tráfico de influencias y califica como tal la actuación de cualquier persona tendiente a favorecer a otros o a sí misma, aprovechándose de la situación en que se encuentra para influir sobre un funcionario público y obtener una ventaja o beneficio económico indebido.

El escrito del Sindicato afirma que el referido artículo 12 presenta vicios de inconstitucionalidad, al imponer una limitación injustificada al derecho al trabajo y a su libre elección. En nuestro criterio el referido artículo 12 sí parece presentar roces con la Constitución Política, por cuanto los alcances de la prohibición contenida en dicha norma pueden calificarse de excesivos. Esto porque aparte de imponer la restricción para directores o jefes de nombrar parientes (en los grados ya dichos) como sus subalternos, extiende la prohibición de nombrar a parientes de otros dependientes del departamento o de la sección.

Los funcionarios públicos, cualquiera que sea su puesto, deben ser nombrados con base en idoneidad comprobada, tal como lo dispone la Constitución Política en su artículo 192. Lo anterior, aunado al principio de legalidad y al de transparencia, ambos regulados en el artículo 11 de la Constitución Política, implica que la selección mediante concurso es la forma idónea para designar servidores públicos.

Lo dicho en el párrafo anterior, considerado a la luz del papel que juegan directores y jefes en la selección de personal, claramente justifica la prohibición para estos de nombrar familiares hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad en sus departamentos o secciones. No sucede lo mismo, en cambio, con la prohibición absoluta de que haya parientes (dentro de los grados ya dichos) nombrados en un mismo departamento o sección.

Siempre que se demuestre la idoneidad de las personas para ocupar los cargos y que no haya alguna razón de control interno que desaconseje su designación, no resulta razonable prohibir de manera



absoluta que parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad laboren en la misma sección o el mismo departamento.

Tal impedimento, así como está contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad de Costa Rica, no sólo parece contravenir lo dispuesto en el artículo 192 de la Constitución Política, en el tanto estaría desconociendo la exigencia constitucional de efectuar nombramientos conforme a la idoneidad comprobada, sino que también da la impresión de ser lesivo del derecho al trabajo.

Esto último porque se estaría negando la posibilidad de laborar a una persona, por el sólo hecho de ser pariente de otra que se desempeña en la misma unidad, sin un fundamento razonable para impedirle el ingreso al puesto. Así, se estaría desconociendo no sólo (sic) el artículo 56 de la Constitución Política, sino también el numeral 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Esto podría ser lesivo del derecho al trabajo es la prohibición absoluta contemplada en el artículo 12 del Reglamento Interno de Trabajo para que un trabajador ingrese a laborar en un departamento o en una sección donde ya labora un pariente suyo hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad. En cambio, sí estimo razonable que tal impedimento opere para que un pariente (en tales grados) designe a otro en su sección o departamento. También es razonable que por motivos de control interno resulte desaconsejable que parientes laboren en una misma sección o dependencia (por ejemplo, ambos como cajeros o encargados de presupuesto). Pero no parece razonable que, por ejemplo, dos parientes sean nombrados en una misma unidad como choferes, siempre y cuando se acredite su idoneidad para el cargo y no haya motivos de control interno para impedir que trabajen juntos.

Claro está que si mediara tráfico de influencias (que es distinto a la prohibición de nombrar parientes sobre los cuales se ejerce superioridad jerárquica), ello -de acreditarse- no sólo (sic) invalidaría el nombramiento, sino que acarrearía consecuencias disciplinarias y penales a quienes participen de tal conducta ilícita.

Más claro resulta el artículo 9 del Reglamento del Estatuto del Servicio Civil, en el cual se establecen los requisitos para ingresar al Servicio Civil. El inciso b) de dicho numeral dispone que para ser nombrado en tal régimen es indispensable “no estar ligado por parentesco de consanguinidad o de afinidad en línea directa o colateral hasta tercer grado inclusive, con el jefe inmediato ni con los superiores inmediatos de éste (sic) en el respectivo Departamento, Oficina o Ministerio. No obstante, cuando se compruebe mayor idoneidad para un puesto



determinado y así lo amerite la necesidad del servicio público, a juicio del Ministro o jerarca nominador, el Tribunal podrá excepcionalmente, dispensar al interesado de este requisito”.

Por lo que el Reglamento del Estatuto del Servicio Civil contiene la redacción más acorde a las normas constitucionales y convencionales mencionadas líneas atrás. Esto porque se establece una limitación que puede incluso ser dispensada, siempre a la luz de la idoneidad para el cargo. Tal dispensa debe darse, naturalmente, de manera razonada. Pero lo importante es que en principio, lo no permitido es que una persona nombre como subalterno a un pariente suyo hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad. Esa es una disposición razonable, en el tanto se procura evitar el favorecimiento a familiares, lo cual sería abusivo y contrario a los deberes de la función pública.

Así las cosas, en el tanto el artículo 12 del Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad de Costa Rica establece una prohibición absoluta para que quien puede nombrar designe a dos o más parientes (familiares entre sí, pero sin relación de parentesco con quien designa) en una misma unidad, ello puede resultar irrazonable si esas personas son idóneas para el cargo y si no median razones de control interno que desaconsejen que trabajen juntas. Claro está que lo ideal -para evitar conflictos- sería que dos o más personas con vínculo de parentesco hasta tercer grado de afinidad o consanguinidad no laboren en una misma unidad, pero eso es una cosa y otra muy distinta es que se imponga una prohibición absoluta.

En cambio, sí es razonable que en el referido artículo 12 se imponga la prohibición para un jefe o director de nombrar parientes suyos, con afinidad o consanguinidad hasta el tercer grado, como sus subalternos en la sección o departamento a su cargo. Obviamente, el ejercicio de tráfico de influencias para que sean nombrados en otra dependencia tampoco es admisible, pero ello está regulado y sancionado en la ley. También resulta razonable que por motivos de control interno, en determinados supuestos concretos -que requieren de resolución justificando el por qué- puede resultar desaconsejable y, por ello, inviable, que parientes dentro de los señalados niveles de consanguinidad y afinidad, laboren en una misma unidad, caso en el cual sería improcedente su nombramiento.

Por último, es pertinente hacer ver que no es posible “desaplicar” el Reglamento Interno de Trabajo, debido a que ello equivaldría a su derogación singular del Reglamento (es decir, desconocerlo para casos concretos), lo cual está vedado por el ordenamiento jurídico (artículo 13 de la Ley General de la Administración Pública).



Lo que sí es posible es reformar el referido artículo bajo criterios de razonabilidad, de manera similar a como se regula el tema en el Reglamento del Estatuto del Servicio Civil. Finalmente, debe tenerse presente que lo anterior no obsta para que el SINDEU o las personas interesadas, ejerzan acciones contra el referido numeral, tanto en sede contencioso administrativa como ante la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.

6. La Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional, coincide con el criterio ofrecido por la Oficina Jurídica, en el sentido de que la redacción del artículo 12 del *Reglamento interno de trabajo de la Universidad de Costa Rica* resulta lesivo al derecho constitucional al trabajo, a los artículos 11, 56 y 192 de la *Constitución Política de Costa Rica* y 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el tanto la prohibición expresada en el citado artículo 12 debe estar dirigida a quienes ocupen puestos de jefatura o dirección que puedan tener influencia en los procesos de reclutamiento y selección del personal administrativo, de manera que se evite que las personas funcionarias se aprovechen del puesto que desempeñan para nombrar a sus familiares en su centro de trabajo o para favorecer el nombramiento de estas personas.
7. La Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional, luego del análisis y discusión del caso concreto, arribó a las siguientes conclusiones:
 - a) Todo nombramiento debe basarse en la idoneidad del candidato u oferente.
 - b) Es razonable prohibir que las jefaturas nombren a familiares como subalternos directos.
 - c) Es válido impedir el nombramiento de parientes en casos donde haya riesgos de control interno.
 - d) La prohibición absoluta del artículo 12 es irrazonable si no existe conflicto de intereses.
 - e) Esta norma, tal y como está redactada, puede violentar el derecho al trabajo (artículos 11, 56 y 192 de la *Constitución Política de la República de Costa Rica*, y artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos, Económicos, Sociales y Culturales).
 - f) No es posible dejar de aplicar una norma que se encuentra vigente (en este particular el artículo 12 del *Reglamento interno de trabajo de la*



Universidad de Costa Rica), pero sí recomendar su reforma para hacerla más razonable, funcional y eficiente.

8. La Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional también analizó la petitoria del Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica de establecer una medida cautelar que permita desaplicar el artículo 12 del *Reglamento interno de trabajo de la Universidad de Costa Rica*, esto mientras se cumple con el proceso de modificación del citado artículo. Dicha solicitud se rechaza en virtud de que no es posible desaplicar una norma que se encuentre vigente, ya que ello implicaría su derogatoria implícita. Así lo señala con claridad la Oficina Jurídica (Dictamen OJ-360-2024, del 9 de julio de 2024).
9. Sobre las medidas cautelares destinadas u orientadas a desaplicar una norma vigente, la Oficina Jurídica, aparte de lo ya señalado en su Dictamen OJ-360-2024, del 9 de julio de 2024, en su Opinión Jurídica 310-2024, del 31 de octubre de 2024, señaló lo siguiente:

(...) En el caso que nos ocupa, no existe un procedimiento administrativo en el cual se esté analizando un asunto de fondo, sino que se solicita la suspensión de una norma institucional mientras el Consejo Universitario analiza su legitimidad. Es decir que, la medida se ha planteado con la finalidad de desaplicar la norma mientras esta se revisa. Podríamos establecer entonces una comparación entre el escenario que se verifica cuando se revisa la constitucionalidad de una norma y preguntarnos si la sola interposición e incluso, la admisión de la acción de inconstitucionalidad, tienen la virtud de dejar sin efecto la normativa objeto de revisión.

De conformidad con la Constitución Política, la norma jurídica mantiene su vigencia y la posibilidad de producir efectos jurídicos hasta tanto no sea derogada por otra posterior (artículo 129) o bien declarada inconstitucional por la Sala Constitucional (artículo 10). Lo que significa que jurídicamente la Ley es obligatoria y aplicable mientras no se produzca el acto de la autoridad correspondiente (Asamblea Legislativa o Sala Constitucional, según se trate).

10. Con el propósito de subsanar el posible roce constitucional del artículo 12 del *Reglamento interno de trabajo de la Universidad de Costa Rica* con los artículos 11, 56 y 192 de la *Constitución Política de la República de Costa Rica*, la Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional considera oportuno materializar la reforma del citado artículo, para que en adelante se lea de la siguiente manera:



NORMA VIGENTE	NORMA PROPUESTA
No podrá ser nombrada como miembro del personal auxiliar de ninguno de los Departamentos o de las Secciones en que ellos se dividen, la persona que tuviera vínculos de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado inclusive, con el Director del Departamento, el Jefe de la Sección o con cualquier miembro del personal correspondiente.	No podrá ser nombrada como miembro del personal auxiliar de ninguno de los Departamentos o de las Secciones en que ellos se dividen, la persona que tuviera vínculos de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado inclusive, con el Director del Departamento o el Jefe de la Sección. o con cualquier miembro del personal correspondiente. <u>Esto, sin detrimento de la posibilidad que tenga la Administración para emitir las directrices que coadyuven a las normas de control interno según cada caso concreto.</u>

ACUERDA

1. Solicitar a la Dirección del Consejo Universitario que, de conformidad con el artículo 30, inciso k), del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*, se publique en consulta a la comunidad universitaria la modificación del artículo 12 del *Reglamento interno de trabajo de la Universidad de Costa Rica*, para que en adelante se lea de la siguiente manera:

No podrá ser nombrada como miembro del personal auxiliar de ninguno de los Departamentos o de las Secciones en que ellos se dividen, la persona que tuviera vínculos de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado inclusive, con el Director del Departamento o el Jefe de la Sección.

Esto, sin detrimento de la posibilidad que tenga la Administración para emitir las directrices que coadyuven a las normas de control interno según cada caso concreto.

2. Rechazar la solicitud de medida cautelar realizada por la Junta Directiva Central del Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica para que temporalmente se deje sin efecto el artículo 12 del *Reglamento interno de trabajo de la Universidad de Costa Rica*, y de forma transitoria permitir la contratación de personas trabajadoras en las diferentes unidades de trabajo de la Universidad de Costa Rica, siempre y cuando no tengan familiares con



Comunicado R-175-2025
Página 10 de 10

alguna potestad jerárquica de selección, nombramiento o disciplinaria ante sus subalternos. Lo anterior, por cuanto no es posible desaplicar una norma que se encuentra vigente.

ACUERDO FIRME.

Atentamente,

UCR  Firmado
digitalmente

Dr. Carlos Araya Leandro
Rector

SVZM

C: Ph.D. Ana Patricia Fumero Vargas, directora, Consejo Universitario
Archivo