



16 de octubre de 2025
Circular VRA-40-2025

Señores
Vicerrectores
Decanos de Facultad
Decanos del Sistema de Estudios de Posgrado
Directores de Escuela
Directores de Sedes Regionales
Directores de Estaciones Experimentales
Directores de Centros e Institutos de Investigación
Jefes de Oficinas Administrativas

Asunto: Acciones afirmativas para el personal administrativo con responsabilidades de cuidado en atención al Dictamen CE-5-2024 de la Comisión Especial del Consejo Universitario y las sesiones de trabajo organizadas por la Unidad de Equidad e Igualdad de Género (UGEN).

Estimadas señoras y estimados señores:

En cumplimiento de los compromisos institucionales de equidad, corresponsabilidad y bienestar laboral, y en atención a lo dispuesto por la Rectoría, a través de la Unidad de Equidad e Igualdad de Género (UGEN), se establece la necesidad de implementar acciones afirmativas dirigidas al personal administrativo que tiene a su cargo labores de cuidado. Esto concuerda con la problemática subrayada por el Dictamen CE-5-2024 de la Comisión Especial del Consejo Universitario, en relación con la recarga de los trabajos de cuidados, los cuales recaen principalmente sobre las mujeres de la comunidad universitaria.

Desde la UGEN se ha destacado que las tareas de cuidado, de las personas menores de edad, adultas mayores o en condición de dependencia, impactan directamente el bienestar y desempeño del personal, motivo por el cual se insta a contribuir en la formulación de acciones que atiendan de forma efectiva esta temática en nuestra Institución.

Estas acciones se sustentan en el marco normativo nacional e internacional, entre ellas la Ley para Regular el Teletrabajo (n.º 9738), la Ley Integral de la Persona Adulta Mayor, la Ley de Contabilización del Aporte del Trabajo Doméstico No Remunerado (n.º 9325), así como en los compromisos asumidos por la Universidad con la Política Nacional para la



Circular VRA-40-2025
Página 2

Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG), el PLANNOVI 2017-2032 y la Política Nacional de Cuidados 2021-2031.

Asimismo, la Convención Colectiva de Trabajo de la Universidad de Costa Rica, en su artículo 61, establece lo siguiente:

“La Universidad promoverá políticas institucionales para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades de las personas trabajadoras, procurando que quienes tengan responsabilidades familiares no sean discriminadas por esta condición. La Universidad impulsará campañas de divulgación y capacitación, con el objetivo de lograr una mejor comprensión del principio de igualdad de trato y oportunidades entre las personas trabajadoras y fomentará una cultura de trabajo favorable a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

A solicitud de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, la Universidad, en la medida de sus posibilidades, adoptará acciones para mejorar sus condiciones de trabajo, tales como la adecuación de horarios y jornadas”.

Con base en lo anterior, y como parte de los resultados de las sesiones de trabajo organizadas por la UGEN, desde la Administración se reafirma el compromiso de generar condiciones laborales justas, inclusivas y sensibles al cuidado, garantizando la participación y el bienestar de todas las personas funcionarias que desempeñan estas responsabilidades.

Por tanto, se insta a las personas superiores jerárquicas a valorar las siguientes orientaciones generales para su consideración y aplicación progresiva en el ámbito administrativo de sus respectivas unidades:

1. Analizar, dentro de lo razonable, aquellos casos que, de manera excepcional puedan ser valorados por el Programa de Teletrabajo de la Oficina de Recursos Humanos, con el fin de determinar si cumplen los requisitos para optar temporalmente por la modalidad de teletrabajo en condición de excepción, cuando existan responsabilidades comprobadas de cuidado y no se afecte la continuidad de las funciones asignadas. Esto, siempre que se cumpla con lo establecido en la circular VRA-6-2025 “Actualización de



Circular VRA-40-2025
Página 3

lineamientos para la implementación de la modalidad de teletrabajo para el sector administrativo”¹.

2. Valorar el otorgamiento de permisos al personal administrativo con responsabilidades de cuidado, para que puedan asistir, con la debida justificación y dentro de lo razonable, a actividades escolares oficiales (como graduaciones o reuniones programadas con personal docente) o a situaciones extraordinarias relacionadas con la seguridad de sus hijas e hijos menores, procurando no afectar la continuidad de las labores institucionales.
3. Considerar las responsabilidades de cuidado del personal administrativo al programar y aprobar vacaciones durante el periodo receso escolar, procurando conciliar las necesidades institucionales con las familiares.
4. Asegurar la adecuada gestión de los permisos contemplados en el Título V “*Beneficios e Incentivos*” de la Convención Colectiva de Trabajo de la Universidad de Costa Rica, así como la normativa vigente en la materia y de acuerdo con los procedimientos establecidos por la Institución.

Todo lo anterior, deberá ser considerado por las personas superiores jerárquicas, siempre que no se afecte la continuidad y eficiencia de las labores institucionales, garantizando la disponibilidad, cumplimiento y responsabilidad de cada persona funcionaria en el desarrollo de sus actividades.

Atentamente,

UCR  Firmado
digitalmente

MBA. Rosa Julia Cerdas González
Vicerrectora

RCG/spr

¹ La Oficina de Recursos Humanos se encuentra en proceso de actualización de los “*Lineamientos para la implementación de la modalidad de teletrabajo para el sector administrativo*”, con el propósito de incluir disposiciones específicas, que consideren entre otros aspectos, la atención de casos de esta naturaleza.



UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA

VRA Vicerrectoría de
Administración

Circular VRA-40-2025

Página 4

- C. Ph.D..Ana Patricia Fumero Vargas, directora, Consejo Universitario
Dr. Carlos Araya Leandro, rector
M.Sc. Marta Lucia De La Trinidad Molina Lobo, jefa, Oficina de Recursos Humanos