
ALCANCE N° 1 A LA UNA-GACETA N° 14-2019 AL 14 DE NOVIEMBRE DE 2019

8 de noviembre de 2019
UNA-SCU-ACUE-276-2019

Señores
Comunidad Universitaria

Estimados señores:

Para su información y los efectos consiguientes, le transcribo el acuerdo tomado por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional, según el artículo IV, inciso cuarto, de la sesión ordinaria celebrada el 7 de noviembre de 2019, acta no 3868, que dice:

ADAPTACIÓN DE LA NORMATIVA INSTITUCIONAL A LO SEÑALADO EN EL FALLO DE LA SALA CONSTITUCIONAL NÚMERO 2019-009722, DEL 29 DE MAYO DE 2019, SOBRE EL PAGO DE AUXILIO DE CESANTÍA.

RESULTANDO:

1. El oficio UNA-CU-OFFIC-229-2019, del 20 de agosto de 2019, suscrito por el Lic. José Faustino Segura, contralor de la Universidad Nacional, referente al fallo de la Sala Constitucional número 2019-09722, del 29 de mayo de 2019, sobre el pago por concepto de auxilio de cesantía.
2. El oficio UNA-AJ-DICT-342-2019, del 21 de agosto de 2019, suscrito por el Lic. Gerardo Solís Esquivel, director de la Oficina de Asesoría Jurídica, referente al fallo de la Sala Constitucional sobre el pago por concepto de auxilio de cesantía, señala algunas disposiciones normativas internas que están en contradicción con lo resuelto por la Sala Constitucional.
3. El oficio UNA-CES-SCU-ACUE-011-2019, del 30 de agosto de 2019, suscrito por el Dr. Carlos Conejo Fernández, coordinador de la Comisión Especial, mediante el cual se remite en audiencia la propuesta de modificación reglamentaria, en seguimiento al fallo de la Sala Constitucional número 2019-009722, del 29 de mayo de 2019, sobre el pago del auxilio de cesantía al Dr. Alberto Salom Echeverría, rector; a la Dra. Ana María Hernández Segura, presidenta del Consejo Académico; al Licdo. Gerardo Solís Esquivel, director de Asesoría Jurídica; al M.Sc. Juan Miguel Herrera Delgado, director del Área de Planificación Económica; al M.Sc. Álvaro Madrigal Mora del Situn, y al Sr. Jorge Guardado Torrez de la Seccional de la ANEP.

4. En atención al oficio UNA-CES-SCU-ACUE-011-2019, del 2 de setiembre de 2019, se recibieron las siguientes respuestas:
 - a. El oficio UNA-Apeuna-OFIC-315-2019, del 6 de setiembre de 2019, suscrito por el M.Sc. Juan Miguel Herrera Delgado, director de Apeuna, y Sugeily Madrigal Rodríguez, jefa de la Sección de Control Interno
 - b. El oficio SITUN-OFIC-196-2019, del 16 de setiembre de 2019, suscrito por el M.Sc. Álvaro Madrigal Mora, secretario General del Situn.
 - c. El oficio UNA-R-OFIC-2629-2019, del 16 de setiembre de 2019, suscrito por el Dr. Alberto Salom Echeverría, rector.
 - d. El oficio UNA-CONSACA-ACUE-197-2019, del 18 de setiembre de 2019, suscrito por la M.Sc. Sandra Ovaes Barquero, secretaria de Consaca.
 - e. El oficio UNA-AJ-DICT-405-2019, del 30 de setiembre de 2019, suscrito por el Lic. Bernal Saborío Valverde, asesor jurídico.

CONSIDERANDO:

1. El oficio UNA-CU-OFIC-229-2019, del 20 de agosto de 2019, mediante el cual el Lic. José Faustino Segura, contralor, se refiere al fallo de la Sala Constitucional en el voto 2019-009722, sobre el tema del auxilio de cesantía; específicamente, el oficio señala:

“En un afán eminente preventivo y asesor, sin desmérito del ejercicio de las funciones que nos competen y podamos efectuar posteriormente, indicamos como un insumo para la Administración que le permita tomar sus propias decisiones, de acuerdo con su potestad y en apego al ordenamiento jurídico y técnico, la conveniencia de que, en función de lo dispuesto en la Sala Constitucional en el voto 2019-09722, donde se declaró parcialmente con lugar la acción de inconstitucionalidad contra el artículo 95 de la Convención Colectiva de Trabajo de la Universidad Nacional y, en consecuencia, se anuló el pago de cesantía en caso de renuncia y se autoriza el pago por concepto de auxilio de cesantía con tope máximo de 12 años en los casos de finalización de contrato por incapacidad permanente, pensión, jubilación o muerte, se revise y ajuste, a la mayor brevedad, en lo que corresponda, el contenido de los reglamentos para regular los servicios que prestan las autoridades de conducción superior y las que ejercen control jurídico y fiscalización en la Universidad Nacional.”

2. El oficio UNA-AJ-DICT-342-2019, del 21 de agosto de 2019, mediante el cual el Lic. Gerardo Solís Esquivel, director de la oficina de Asesoría Jurídica, se refiere al fallo de la Sala Constitucional sobre el tema del auxilio de cesantía; específicamente, el oficio señala:

“Mediante el voto de la Sala Constitucional número 2019-009722, del 29 de mayo de 2019, se anuló parcialmente el artículo 95 de la IV Convención Colectiva de Trabajo UNA-Situn, y en consecuencia se eliminó la posibilidad de pagar auxilio de cesantía en caso de renuncia y se disminuyó a 12 años, el tope máximo de reconocimiento de ese derecho.

Con respecto a dicha sentencia constitucional, se han identificado algunas disposiciones normativas internas que están en contradicción con lo resuelto

por la Sala Constitucional, pues aluden al reconocimiento de la cesantía con un tope superior a los 12 años o regulan su reconocimiento en el caso de renuncia, por lo que se recomienda efectuar las modificaciones pertinentes, según el detalle que adjunta.”

3. La Asesoría Jurídica detecta que los reglamentos que deben ser adaptados a la nueva disposición de la Sala Constitucional son los siguientes:
 1. Reglamento de Asignación y Control de la Carga Académica.
 2. Reglamento del Régimen Laboral.
 3. Reglamento para Regular los Servicios que Prestan las Autoridades de Conducción Superior en la Universidad Nacional.
 4. Reglamento para Regular los Servicios que Prestan las Autoridades que Ejercen Control Jurídico y Fiscalización en la Universidad Nacional.

4. La Asesoría Jurídica, en el oficio UNA-AJ-DICT-342-2019 del 21 de agosto de 2019, recomienda realizar la siguiente modificación a la normativa supracitada, para adaptarla a lo que establece el voto de la Sala Constitucional número 2019-009722, del 29 de mayo de 2019:

“Modificación al Reglamento de Asignación y Control de la Carga Académica

Norma vigente	Propuesta de reforma
<p>ARTÍCULO 20: ACCIONES EN EL CASO DE QUE LA CARGA ACADÉMICA INCOMPLETA, SE ORIGINE EN UNA SITUACIÓN DEFINITIVA: <i>En el caso de que la carga académica incompleta se derive de una situación definitiva, la Rectoría Adjunta deberá tomar alguna de las siguientes acciones:</i></p> <p><i>a. Realizar un proceso de negociación con el funcionario que podría considerar, entre otras, las siguientes opciones:</i></p> <p><i>i) Prestar sus servicios en otras instituciones públicas cuando existe evidente interés institucional y de conformidad al ordenamiento jurídico nacional con retribución.</i></p> <p><u>ii) Solicitar la conclusión del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, con pago de derechos laborales.</u></p> <p><i>b. En los casos en que el funcionario académico, luego de someterse a las posibilidades de solución consideradas anteriormente, permanezca reiteradamente sin cumplir el total de su carga académica por más de dos ciclos lectivos, demostrando desinterés evidente en asumir el cumplimiento de las acciones señaladas por la Rectoría Adjunta, deberá iniciar la aplicación de las</i></p>	<p>ARTÍCULO 20: ACCIONES EN EL CASO DE QUE LA CARGA ACADÉMICA INCOMPLETA, SE ORIGINE EN UNA SITUACIÓN DEFINITIVA: <i>En el caso de que la carga académica incompleta se derive de una situación definitiva, la Rectoría Adjunta deberá tomar alguna de las siguientes acciones:</i></p> <p><i>a. Realizar un proceso de negociación con el funcionario que podría considerar, entre otras,</i> <u>prestar sus servicios en otras instituciones públicas cuando existe evidente interés institucional y de conformidad al ordenamiento jurídico nacional con retribución.</u></p> <p><i>b. En los casos en que el funcionario académico, luego de someterse a las posibilidades de solución consideradas anteriormente, permanezca reiteradamente sin cumplir el total de su carga académica por más de dos ciclos lectivos, demostrando desinterés evidente en asumir el cumplimiento de las acciones señaladas por la Rectoría Adjunta, deberá iniciar la aplicación de las medidas correctivas, tales como:</i></p>

<p>medidas correctivas, tales como:</p> <p>i. La reducción de la contratación laboral por parte del director de su Unidad Académica en lo correspondiente a la jornada sin carga académica, considerando para ello lo dispuesto en los artículos 63 y 66 de la IV Convención Colectiva de Trabajo y previa participación de la Junta de Relaciones Laborales.</p> <p>ii. La finalización del contrato de trabajo por parte de la Rectoría cuando la jornada sin asignación de carga académica sea superior al medio tiempo, considerando para ello lo dispuesto en el artículo 63 y 66 de la IV Convención Colectiva de Trabajo y previa participación de la Junta de Relaciones Laborales.</p> <p>iii. La suspensión por parte de la Comisión de Carrera Académica del contrato de dedicación exclusiva al funcionario adscrito al régimen que tenga su carga académica incompleta, conforme la normativa institucional que rige esta materia.</p>	<p>i. La reducción de la contratación laboral por parte del director de su Unidad Académica en lo correspondiente a la jornada sin carga académica, considerando para ello lo dispuesto en los artículos 63 y 66 de la IV Convención Colectiva de Trabajo y previa participación de la Junta de Relaciones Laborales.</p> <p>ii. La finalización del contrato de trabajo por parte de la Rectoría cuando la jornada sin asignación de carga académica sea superior al medio tiempo, considerando para ello lo dispuesto en el artículo 63 y 66 de la IV Convención Colectiva de Trabajo y previa participación de la Junta de Relaciones Laborales.</p> <p>iii. La suspensión por parte de la Comisión de Carrera Académica del contrato de dedicación exclusiva al funcionario adscrito al régimen que tenga su carga académica incompleta, conforme la normativa institucional que rige esta materia.</p>
---	---

Reglamento del Régimen Laboral

Normativa vigente	Propuesta de reforma
<p>ARTÍCULO 17: RECONTRATACIÓN DE PERSONAL UNIVERSITARIO</p> <p>Cuando una persona, académica o administrativa, deja de trabajar en la Universidad Nacional y, posteriormente, desea reincorporarse, deberá cumplir con los siguientes requisitos:</p> <p>a. Que en caso de que haya laborado en la institución, con un contrato a plazo definido o indefinido, y concluido este no haya recibido el pago del auxilio de cesantía, en este caso podrá reincorporarse en cualquier momento.</p> <p>b. Que, independiente del tipo de contrato laboral, haya concluido su relación laboral y la Universidad le haya cancelado el monto correspondiente al auxilio de cesantía, de conformidad con lo que establece el artículo 95 de la Convención Colectiva vigente, en este caso no podrá ser contratado hasta tanto hayan transcurrido los siguientes periodos:</p> <p>i. Los meses correspondientes al pago del derecho de auxilio de cesantía, si la</p>	<p>ARTÍCULO 17: RECONTRATACIÓN DE PERSONAL UNIVERSITARIO</p> <p>Cuando una persona, académica o administrativa, deja de trabajar en la Universidad Nacional y, posteriormente, desea reincorporarse, deberá cumplir con los siguientes requisitos:</p> <p>a. Que en caso de que haya laborado en la institución, con un contrato a plazo definido o indefinido, y concluido este no haya recibido el pago del auxilio de cesantía, en este caso podrá reincorporarse en cualquier momento.</p> <p>b. Que, independiente del tipo de contrato laboral, haya concluido su relación laboral y la Universidad le haya cancelado el monto correspondiente al auxilio de cesantía, de conformidad con lo que establece el artículo 95 de la Convención Colectiva y el artículo 29 de Código de Trabajo, en este caso no podrá ser contratado hasta tanto hayan transcurrido los siguientes periodos:</p> <p>i. Los meses correspondientes al pago del</p>

<p>conclusión de la relación laboral fue tomada por la Institución.</p> <p>ii. Tres años en el caso de renuncia.</p> <p>Los aportes de cesantía realizados por la institución a las operadoras que administran esos fondos, según la legislación nacional, Asouna, Coopeuna y el Fondo de Beneficio Social, no afectan la recontractación de personal.</p> <p>c. En caso de que el cese de sus funciones tenga origen en la jubilación o la pensión, el funcionario o funcionaria solamente se podrá reincorporar en los términos que le permita su régimen de pensión y según las normas institucionales que regulan la contratación del personal académico jubilado.</p> <p>d. En los casos en que la relación laboral finalizó por causas o motivos disciplinarios, solamente procederá la recontractación cuando hayan transcurrido diez años.</p>	<p>derecho de auxilio de cesantía, si la conclusión de la relación laboral fue tomada por la Institución.</p> <p>ii. Tres años en el caso de renuncia.</p> <p>Los aportes de cesantía realizados por la institución a las operadoras que administran esos fondos, según la legislación nacional, Asouna, Coopeuna y el Fondo de Beneficio Social, no afectan la recontractación de personal.</p> <p>c. En caso de que el cese de sus funciones tenga origen en la jubilación o la pensión, el funcionario o funcionaria solamente se podrá reincorporar en los términos que le permita su régimen de pensión y según las normas institucionales que regulan la contratación del personal académico jubilado.</p> <p>d. En los casos en que la relación laboral finalizó por causas o motivos disciplinarios, solamente procederá la recontractación cuando hayan transcurrido diez años.</p>
<p>ARTÍCULO 25: AUXILIO DE CESANTÍA COMO DERECHO LABORAL</p> <p>La Universidad Nacional reconoce y cancela el auxilio de cesantía de su personal, en las condiciones y los términos contemplados en el artículo 95 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente.</p>	<p>ARTÍCULO 25: AUXILIO DE CESANTÍA COMO DERECHO LABORAL</p> <p>La Universidad Nacional reconoce y cancela el auxilio de cesantía de su personal, en las condiciones y los términos contemplados en el artículo 95 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente <u>y el artículo 29 del Código de Trabajo.</u></p>

Reglamento Para Regular los Servicios Que Prestan las Autoridades de Conducción Superior en la Universidad Nacional

Normativa actual	Propuesta de reforma
<p>ARTÍCULO 13. RECONOCIMIENTO DEL AUXILIO DE CESANTÍA</p> <p>Al concluir todo contrato de trabajo por renuncia, incapacidad permanente, pensión, jubilación o muerte, la universidad deberá pagarle a la persona o a sus causahabientes por concepto de auxilio de cesantía, una suma equivalente a un mes de salario por cada año laboral, <u>hasta por 20 años o fracción</u> no menor a seis meses, con las siguientes excepciones:</p> <p>a) No procederá el pago del auxilio de cesantía en el caso de despido por</p>	<p>ARTÍCULO 13. RECONOCIMIENTO DEL AUXILIO DE CESANTÍA</p> <p>Al concluir todo contrato de trabajo por incapacidad permanente, pensión, jubilación o muerte, la Universidad deberá pagarle al trabajador o trabajadora, o a sus causahabientes, por concepto de auxilio de cesantía, una suma equivalente a un mes de salario por cada año laboral, <u>hasta por 12 años o fracción no menor a seis meses.</u></p> <p><u>No procederá el pago del auxilio de cesantía en el caso de despido por responsabilidad del trabajador o trabajadora ni en el caso de</u></p>

<p>responsabilidad de la persona trabajadora.</p> <p><u>b) Cuando el contrato de trabajo concluya por renuncia, el pago procederá, previa confirmación de que la persona no tenga deudas, compromisos o devolución de activos pendientes con la institución, siempre y cuando a la persona que presenta la renuncia no se le haya iniciado un procedimiento disciplinario en su contra.</u></p> <p>Para los efectos de cálculo de la suma por cancelar, se tomará el promedio de los tres salarios nominales más altos de la relación laboral y la forma de pago respetará lo dispuesto en la Ley de Protección al Trabajador (Reformas del artículo 29 del Código de Trabajo, inciso 3).</p>	<p><u>renuncia.</u></p> <p>Para los efectos de cálculo de la suma a cancelar, se tomará el promedio de los tres (3) salarios nominales más altos de la relación laboral y la forma de pago respetará lo dispuesto en la Ley de Protección al Trabajador (Reformas del Artículo 29 del Código de Trabajo, inciso N° 3).</p>
<p>TRANSITORIO.</p> <p>El paso de los quince a los veinte años se aplicará de manera gradual en el quinquenio 2012-2017, se reconocerá el equivalente a diecisiete salarios a partir del año 2012 y hasta el 2014 y aumentará un mes salario a partir del 2015 hasta completar en el 2017 los veinte salarios.</p>	<p>Se debe eliminar</p>

Reglamento Para Regular los Servicios que Prestan las Autoridades que Ejercen Control Jurídico y Fiscalización en la Universidad Nacional

Normativa vigente	Propuesta de reforma
-------------------	----------------------

<p>ARTÍCULO 20: RECONOCIMIENTO DEL AUXILIO DE CESANTÍA <i>Al concluir todo contrato de trabajo por renuncia, incapacidad permanente, pensión, jubilación o muerte, la Universidad deberá pagarle al trabajador o trabajadora, o a sus causahabientes, por concepto de auxilio de cesantía, una suma equivalente a un mes de salario por cada año laboral, <u>hasta por 20 años</u> o fracción no menor a seis meses, con las siguientes excepciones:</i></p> <p><i>1. No procederá el pago del auxilio de cesantía en el caso de despido por responsabilidad del trabajador o trabajadora.</i></p> <p><u>2. Cuando el contrato de trabajo concluya por renuncia, el pago procederá: previa confirmación de que el trabajador o trabajadora no tenga deudas, compromisos o devolución de activos pendientes con la institución, siempre y cuando al funcionario/a que presenta la renuncia no se le haya iniciado un procedimiento disciplinario en su contra.</u></p> <p><i>Para los efectos de cálculo de la suma a cancelar, se tomará el promedio de los tres (3) salarios nominales más altos de la relación laboral y la forma de pago respetará lo dispuesto en la Ley de Protección al Trabajador (Reformas del Artículo 29 del Código de Trabajo, inciso N° 3).</i></p>	<p>ARTÍCULO 20: RECONOCIMIENTO DEL AUXILIO DE CESANTÍA <i>Al concluir todo contrato de trabajo por incapacidad permanente, pensión, jubilación o muerte, la Universidad deberá pagarle al trabajador o trabajadora, o a sus causahabientes, por concepto de auxilio de cesantía, una suma equivalente a un mes de salario por cada año laboral, <u>hasta por 12 años o fracción no menor a seis meses.</u></i></p> <p><u>No procederá el pago del auxilio de cesantía en el caso de despido por responsabilidad del trabajador o trabajadora ni en el caso de renuncia.</u></p> <p><i>Para los efectos de cálculo de la suma a cancelar, se tomará el promedio de los tres (3) salarios nominales más altos de la relación laboral y la forma de pago respetará lo dispuesto en la Ley de Protección al Trabajador (Reformas del Artículo 29 del Código de Trabajo, inciso N° 3).</i></p>
<p>TRANSITORIO: <i>El paso de los 15 a los 20 años se aplicará de manera gradual en el quinquenio 2012-2017, reconociendo a partir del año 2012 y hasta el año 2014 el equivalente a 17 salarios, y aumentando a partir del año 2015 un mes salario hasta completar en el 2017 los 20 salarios.</i></p>	<p><i>Se debe eliminar"</i></p>

5. Los miembros de la Comisión Especial para el Análisis de las Implicaciones de la Ley 9635 consideraron pertinentes las recomendaciones de modificación normativa señaladas por la Oficina de Asesoría Jurídica, por lo que con el oficio UNA-CES-SCU-ACUE-011-2019, del 2 de setiembre de 2019, se remitió en audiencia la propuesta de modificación reglamentaria supracitada, en seguimiento al fallo de la Sala Constitucional número 2019-009722, del 29 de mayo de 2019, sobre el pago del auxilio de cesantía.
6. El oficio UNA-Apeuna-OFIC-315-2019, del 6 de setiembre de 2019, mediante el cual el Área de Planificación Económica dio respuesta a la audiencia remitida con el oficio UNA-CES-SCU-ACUE-011-2019 en el que señala no tener observaciones a la propuesta de modificación normativa remitida.

7. El oficio SITUN-OFIC-196-2019, del 16 de septiembre de 2019, el M.Sc. Álvaro Madrigal Mora, secretario general del Situn, dio respuesta a la audiencia escrita en el oficio UNA-CES-SCU-ACUE-011-2019. El Situn remite una respuesta de 23 páginas en la cual justifica su oposición a la propuesta de modificación remitida en audiencia. Los principales elementos señalados son:
- a. El Situn realiza una caracterización general del origen de la Universidad Nacional, de sus características como instancia de educación superior y como ente que goza de plena autonomía de tipo funcional, administrativa, financiera, de gobierno y política.
 - b. Se refiere a las Convenciones Colectivas de Trabajo, suscritas entre la Universidad Nacional y el Sindicato de Trabajadores de la UNA, e indica que el derecho correspondiente a cesantía siempre ha sido objeto de las negociaciones colectivas de la Universidad Nacional.
 - c. Se refiere a los derechos acordados, aceptados y pactados en los contratos de trabajo, en las convenciones colectivas de trabajo, e indica que esos derechos le son otorgados a los trabajadores y se incorporan a sus contratos de trabajo individual, lo cual les da exigibilidad; por consiguiente, se transforman en derechos adquiridos por los trabajadores por lo cual no pueden ser ignorados u omitidos por los patronos.
 - d. Resalta el régimen laboral existente en la Universidad Nacional, inserto en las convenciones colectivas como régimen de empleo público de naturaleza privada, por lo que los derechos incorporados a los contratos de trabajo se mantienen incólumes aun cuando la normativa ha sido suprimida del ordenamiento jurídico.
 - e. Señala que la eliminación de una norma no puede pretender eliminar también los efectos ya generados de buena fe o incluso que se terminen los que ya existen y están en marcha, que hay un derecho adquirido de buena fe en el caso de la cesantía de los compañeros que trabajan para la Universidad Nacional e ingresaron a laborar antes de la eliminación de la norma objeto de la acción de inconstitucionalidad.
 - f. Plantea el reconocimiento del “auxilio de cesantía” como una “prima de antigüedad”, lo cual, a juicio del Sindicato, constituye un derecho real de los trabajadores que no puede ser eliminado ni disminuido. Entre otros aspectos, señala lo siguiente:

“La cesantía es un derecho que adquieren los trabajadores en vista de su antigüedad en sus trabajos, funcionando también como un beneficio y/o reconocimiento por sus permanencias en las empresas. Es nuestra tesis de que, esta prima de antigüedad es un derecho (y/o indemnización como menciona la jurisprudencia) que los trabajadores ya tienen adheridos a su catálogo de derechos una vez que han laborado, y que en vista de los acuerdos tomados en las Convenciones Colectivas se debe mantener aun cuando la normativa externa haya cambiado ya que las Convenciones

tienen fuerza de ley y son consideradas leyes profesionales dentro de la misma universidad.”

- g. Finalmente, el Situn realiza observaciones puntuales a cada uno de los artículos de los reglamentos que se sugiere modificar, propone mantener los derechos adquiridos por los trabajadores antes de la publicación del Voto de la Sala Constitucional, número 2019-009722, del 29 de mayo de 2019, (veinte años de pago de cesantía) al personal universitario actual y que se limite la aplicación del fallo de la Sala IV solo a las personas contratadas posterior a la publicación del fallo de la Sala Constitucional. Para el cumplimiento de lo anterior el Situn recomienda mantener la redacción de los artículos pertinentes e incluir un transitorio en cada uno de ellos, donde se aclare que se mantiene el pago de los veinte años de cesantía y se aplique la nueva condición, solamente, al nuevo personal universitario.

En relación con lo anterior el criterio del Situn señala lo siguiente:

“Esta organización recomienda se aprueben los transitorios propuestos en este documento, a fin de que se garantice el respeto de los derechos laborales de todos aquellos funcionarios que ingresaron a laborar durante la vigencia de la normativa que regulaba el auxilio de cesantía en concordancia con la Convención Colectiva pactada por esta institución.

Lo anterior en aras de velar por los derechos adquiridos de los trabajadores, garantizar el respeto de estos y promover la justicia y la paz social que ha caracterizado a esta casa de enseñanza, además porque este compromiso se plantea como un respeto a los pactos establecidos en las anteriores convenciones colectivas sobre; “En caso de modificación al sistema vigente de pago de auxilio de cesantía la Universidad Nacional mantendrá este derecho” y “El Sindicato y los trabajadores mantienen los beneficios derivados de la Convención anterior, de sus contratos individuales, el uso y la costumbre que favorecen al trabajador y el buen desempeño de la Institución, así como las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo y en el Estatuto Orgánico, salvo las modificaciones contenidas en la presente convención, en cuanto superen las normativas indicadas.”

8. La Rectoría, mediante oficio UNA-R-OFIC-2629-2019 del 16 de setiembre de 2019, indica que no tiene observaciones a los cambios propuestos en oficio UNA-CES-SCU-ACUE-011-2019.
9. El Consejo Académico, con oficio UNA-CONSACA-ACUE-197-2019, recomienda que en el “Reglamento de Asignación y Control de la Carga Académica, artículo 20, romanito ii), se mantenga la acción de solicitar la conclusión de contrato de trabajo por mutuo acuerdo, pues esta sigue siendo una opción viable para considerar por la Rectoría Adjunta, sin el pago de derechos laborales, por ser lo que corresponde atender en relación con el voto emitido por la Sala Constitucional”. Asimismo, realiza modificaciones de forma a varios de los artículos consultados.
10. Asesoría Jurídica en el oficio UNA-AJ-DICT-405-2019, del 30 de setiembre de 2019, indica que en el oficio UNA-AJ-DICT-342-2019, del 21 de agosto de 2019, se advirtió sobre la inconsistencia normativa generada producto del voto emitido por la Sala

Constitucional, dado que se da una contradicción entre la letra del pacto convencional y la normativa aprobada por el Consejo Universitario, de manera que la norma de mayor jerarquía, dispondría el pago de doce años de cesantía, en casos de conclusión del contrato de trabajo por las circunstancias definidas en el artículo 95, y se elimina el reconocimiento de este rubro en casos de renuncia, mientras que los reglamentos de Asignación y Control de la Carga Académica, de Régimen Laboral, para Regular los Servicios que Prestan las Autoridades de Conducción Superior en la Universidad Nacional y para Regular los Servicios que Prestan las Autoridades que Ejercen Control Jurídico y Fiscalización en la Universidad Nacional prevén el pago de veinte años de cesantía al finalizar la relación laboral.

Señala, además, que la modificación llevada a cabo por la Sala Constitucional es coherente con su jurisprudencia en cuanto a la teoría de los derechos adquiridos versus las expectativas de derechos; por consiguiente, las normas institucionales que contradicen el pacto convencional deben adaptarse.

Asimismo, se plantean recomendaciones a los siguientes artículos:

- En la modificación al artículo 20 del Reglamento de Asignación y Control de la Carga Académica, se recomienda eliminar el punto ii del inciso a que indica “*Solicitar la conclusión del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, con pago de derechos laborales.*” Esto obedece a que la posibilidad de renuncia con derecho al pago de cesantía fue eliminada en la Convención Colectiva, norma de mayor rango al reglamento de cita, por lo que se requiere ajustar la norma para garantizar la consistencia normativa. Ahora en cuanto a la modificación propuesta se recomienda ajustar la redacción, ya que al eliminarse el punto ii del inciso a se plantea la siguiente redacción para el inciso b:

b. *“En el caso en que el funcionario académico luego de someterse a la posibilidad de solución considerada anteriormente, permanezca reiteradamente sin cumplir el total de su carga académica por más de dos ciclos lectivos, demostrando desinterés evidente en asumir el cumplimiento de las acciones señaladas por la Rectoría Adjunta, deberá iniciar la aplicación de las medidas correctivas tales como”.*

- En cuanto a la modificación del Reglamento del Régimen Laboral, se sugiere incorporar en el inciso b del artículo 17, “*y el artículo 29 del Código de Trabajo*” esto por cuanto el artículo 95 de la IV Convención Colectiva señala que “*Al concluir todo contrato de trabajo por **incapacidad permanente, pensión, jubilación o muerte**, la Universidad deberá pagarle al trabajador o trabajadora, o a sus causahabientes, por concepto de auxilio de cesantía, una suma equivalente a un mes de salario por cada año laboral, hasta por 12 años o fracción no menor a seis meses*”.

De tal forma que si un funcionario o una funcionaria, conforme al artículo 17, deja de trabajar en la Universidad Nacional y, posteriormente, desea reincorporarse, no lo podrá hacer conforme al inciso b, ya que percibió su auxilio de cesantía apegado al artículo 95, sea por incapacidad permanente, pensión o jubilación o el 29 del Código de Trabajo.

La incorporación de esta última norma obedece a que, si la razón de la conclusión de su relación laboral no corresponde a los supuestos planteados por el artículo 95, se debe aplicar el artículo 29 del Código de Trabajo, de forma que percibirá por auxilio de cesantía una suma equivalente a un mes de salario por cada año laboral hasta por ocho años.

- Se sugiere incorporación del artículo 29 del Código de Trabajo al artículo 25 del Reglamento del Régimen Laboral y su justificación obedece a la misma lógica indicada en el artículo 17.
- En cuanto al Reglamento para Regular los Servicios que Prestan las Autoridades de Conducción Superior en la Universidad Nacional y el Reglamento para Regular los Servicios que Prestan las Autoridades que Ejercen Control Jurídico y Fiscalización en la Universidad Nacional se propone modificar los artículos 13 y 20, respectivamente, estas reformas obedecen, como se indicó, al ajuste de estas normas de rango inferior al pacto convencional que pasa la cesantía de un reconocimiento de un mes de salario por cada año laborado hasta por doce años y no veinte como se consignaba; además, se elimina la posibilidad de reconocer el pago de cesantía en caso de renuncia.

En esta norma también coincide la Asesoría en la necesidad de ajustarlas a la letra del artículo 95 de la IV Convención Colectiva.

11. Los miembros de la Comisión Especial determinan que el fallo de la Sala Constitucional número 2019-009722, del 29 de mayo de 2019, sobre el pago de auxilio de cesantía es de acatamiento obligatorio por parte de la institución, el cual rige a partir de su publicación, por lo que se debe adaptar la normativa institucional al fallo de cita, esto obedece a un tema de consistencia normativa, donde la norma de menor jerarquía sea afín con la de mayor jerarquía.

En cuanto a las observaciones planteadas por el Situn remitidas con el oficio SITUN-OFIC-196-2019, del 16 de septiembre de 2019, señaladas en el considerando 7 de este acuerdo, esta comisión no comparte el criterio externado por esa entidad dado que, conforme lo señalan los oficios UNA-AJ-DICT-342-2019, del 21 de agosto de 2019 y UNA-AJ-DICT-405-2019, del 30 de setiembre de 2019, de Asesoría Jurídica, existe abundante jurisprudencia que coincide con el pronunciamiento de la Sala Constitucional, ya que no pueden confundirse los derechos adquiridos en relación con las expectativas de derecho.

Consaca, por su parte, sobre el artículo 20, romanito ii), del Reglamento de Asignación y Control de la Carga Académica, recomienda mantener la posibilidad de solicitar la conclusión de contrato de trabajo por mutuo acuerdo, sin el pago de derechos laborales, no se considera pertinente dado que el espíritu de la norma obedecía al pago de las prestaciones y lo resuelto por la Sala Constitucional imposibilita dicho pago.

12. En atención a las recomendaciones emitidas por las instancias consultadas, se detallan a continuación las modificaciones a los siguientes reglamentos:

Modificación al Reglamento de Asignación y Control de la Carga Académica

Norma vigente	Propuesta de reforma
<p>ARTÍCULO 20: ACCIONES EN EL CASO DE QUE LA CARGA ACADÉMICA INCOMPLETA, SE ORIGINE EN UNA SITUACIÓN DEFINITIVA:</p> <p><i>En el caso de que la carga académica incompleta se derive de una situación definitiva, la Rectoría Adjunta deberá tomar alguna de las siguientes acciones:</i></p> <p>a. Realizar un proceso de negociación con el funcionario que podría considerar, entre otras, las siguientes opciones:</p> <p>i) Prestar sus servicios en otras instituciones públicas cuando existe evidente interés institucional y de conformidad al ordenamiento jurídico nacional con retribución.</p> <p><u>ii) Solicitar la conclusión del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, con pago de derechos laborales.</u></p> <p>b. En los casos en que el funcionario académico, luego de someterse a las posibilidades de solución consideradas anteriormente, permanezca reiteradamente sin cumplir el total de su carga académica por más de dos ciclos lectivos, demostrando desinterés evidente en asumir el cumplimiento de las acciones señaladas por la Rectoría Adjunta, deberá iniciar la aplicación de las medidas correctivas, tales como:</p> <p>i. La reducción de la contratación laboral por parte del director de su Unidad Académica en lo correspondiente a la jornada sin carga académica, considerando para ello lo dispuesto en los artículos 63 y 66 de la</p>	<p>ARTÍCULO 20: ACCIONES EN EL CASO DE QUE LA CARGA ACADÉMICA INCOMPLETA, SE ORIGINE EN UNA SITUACIÓN DEFINITIVA:</p> <p><i>En el caso de que la carga académica incompleta se derive de una situación definitiva, la Rectoría Adjunta deberá tomar alguna de las siguientes acciones:</i></p> <p>a. Realizar un proceso de negociación con el funcionario que podría considerar, entre otras opciones, <u>prestar sus servicios en otras instituciones públicas cuando existe evidente interés institucional y de conformidad al ordenamiento jurídico nacional con retribución.</u></p> <p>b. En el caso en que el funcionario académico luego de someterse a la posibilidad de solución considerada anteriormente, permanezca reiteradamente sin cumplir el total de su carga académica por más de dos ciclos lectivos, demostrando desinterés evidente en asumir el cumplimiento de las acciones señaladas por la Rectoría Adjunta, deberá iniciar la aplicación de las medidas correctivas tales como:</p> <p>i. La reducción de la contratación laboral por parte del director de su Unidad Académica en lo correspondiente a la jornada sin carga académica, considerando para ello lo dispuesto en los artículos 63 y 66 de la</p>

<p>IV Convención Colectiva de Trabajo y previa participación de la Junta de Relaciones Laborales.</p> <p>ii. La finalización del contrato de trabajo por parte de la Rectoría cuando la jornada sin asignación de carga académica sea superior al medio tiempo, considerando para ello lo dispuesto en el artículo 63 y 66 de la IV Convención Colectiva de Trabajo y previa participación de la Junta de Relaciones Laborales.</p> <p>iii. La suspensión por parte de la Comisión de Carrera Académica del contrato de dedicación exclusiva al funcionario adscrito al régimen que tenga su carga académica incompleta, conforme la normativa institucional que rige esta materia.</p>	<p>IV Convención Colectiva de Trabajo y previa participación de la Junta de Relaciones Laborales.</p> <p>ii. La finalización del contrato de trabajo por parte de la Rectoría cuando la jornada sin asignación de carga académica sea superior al medio tiempo, considerando para ello lo dispuesto en el artículo 63 y 66 de la IV Convención Colectiva de Trabajo y previa participación de la Junta de Relaciones Laborales.</p> <p>iii. La suspensión por parte de la Comisión de Carrera Académica del contrato de dedicación exclusiva al funcionario adscrito al régimen que tenga su carga académica incompleta, conforme la normativa institucional que rige esta materia.</p>
---	---

Reglamento del Régimen Laboral

Normativa vigente	Propuesta de reforma
<p>ARTÍCULO 17: RECONTRATACIÓN DE PERSONAL UNIVERSITARIO</p> <p>Cuando una persona, académica o administrativa, deja de trabajar en la Universidad Nacional y, posteriormente, desea reincorporarse, deberá cumplir con los siguientes requisitos:</p> <p>a. Que en caso de que haya laborado en la institución, con un contrato a plazo definido o indefinido, y concluido este no haya recibido el pago del auxilio de cesantía, en este caso podrá reincorporarse en cualquier momento.</p> <p>b. Que, independiente del tipo de contrato laboral, haya concluido su relación laboral y la Universidad le haya cancelado el monto correspondiente al auxilio de cesantía, de conformidad con lo que establece el artículo 95 de la Convención Colectiva vigente, en este caso no podrá ser contratado hasta tanto hayan transcurrido los siguientes periodos:</p> <p>i. Los meses correspondientes al pago del derecho de auxilio de cesantía, si</p>	<p>ARTÍCULO 17: RECONTRATACIÓN DE PERSONAL UNIVERSITARIO</p> <p>Cuando una persona, académica o administrativa, deja de trabajar en la Universidad Nacional y, posteriormente, desea reincorporarse, deberá cumplir con los siguientes requisitos:</p> <p>a. Que en caso de que haya laborado en la institución, con un contrato a plazo definido o indefinido, y concluido este no haya recibido el pago del auxilio de cesantía, en este caso podrá reincorporarse en cualquier momento.</p> <p>b. Que, independiente del tipo de contrato laboral, haya concluido su relación laboral y la Universidad le haya cancelado el monto correspondiente al auxilio de cesantía, de conformidad con lo que establece el artículo 95 de la Convención Colectiva y el artículo 29 de Código de Trabajo, en este caso no podrá ser contratado hasta tanto hayan transcurrido los siguientes periodos:</p> <p>i. Los meses correspondientes al pago del derecho de auxilio de cesantía, si la conclusión de la relación laboral fue tomada</p>

<p>la conclusión de la relación laboral fue tomada por la Institución.</p> <p><i>ii. Tres años en el caso de renuncia. Los aportes de cesantía realizados por la institución a las operadoras que administran esos fondos, según la legislación nacional, Asouna, Coopeuna y el Fondo de Beneficio Social, no afectan la recontractación de personal.</i></p> <p><i>c. En caso de que el cese de sus funciones tenga origen en la jubilación o la pensión, el funcionario o funcionaria solamente se podrá reincorporar en los términos que le permita su régimen de pensión y según las normas institucionales que regulan la contratación del personal académico jubilado.</i></p> <p><i>d. En los casos en que la relación laboral finalizó por causas o motivos disciplinarios, solamente procederá la recontractación cuando hayan transcurrido diez años.</i></p>	<p>por la Institución.</p> <p><i>ii. Tres años en el caso de renuncia. Los aportes de cesantía realizados por la institución a las operadoras que administran esos fondos, según la legislación nacional, Asouna, Coopeuna y el Fondo de Beneficio Social, no afectan la recontractación de personal.</i></p> <p><i>c. En caso de que el cese de sus funciones tenga origen en la jubilación o la pensión, el funcionario o funcionaria solamente se podrá reincorporar en los términos que le permita su régimen de pensión y según las normas institucionales que regulan la contratación del personal académico jubilado.</i></p> <p><i>d. En los casos en que la relación laboral finalizó por causas o motivos disciplinarios, solamente procederá la recontractación cuando hayan transcurrido diez años.</i></p>
<p>ARTÍCULO 25: AUXILIO DE CESANTÍA COMO DERECHO LABORAL La Universidad Nacional reconoce y cancela el auxilio de cesantía de su personal, en las condiciones y los términos contemplados en el artículo 95 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente.</p>	<p>ARTÍCULO 25: AUXILIO DE CESANTÍA COMO DERECHO LABORAL La Universidad Nacional reconoce y cancela el auxilio de cesantía de su personal, en las condiciones y los términos contemplados en el artículo 95 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente <u>y el artículo 29 del Código de Trabajo.</u></p>

Reglamento Para Regular los Servicios Que Prestan las Autoridades de Conducción Superior en la Universidad Nacional

Normativa actual	Propuesta de reforma
<p>ARTÍCULO 13. RECONOCIMIENTO DEL AUXILIO DE CESANTÍA</p> <p>Al concluir todo contrato de trabajo por renuncia, incapacidad permanente, pensión, jubilación o muerte, la universidad deberá pagarle a la persona o a sus causahabientes por concepto de auxilio de cesantía, una suma equivalente a un mes de salario por cada año laboral, <u>hasta por 20 años o</u></p>	<p>ARTÍCULO 13. RECONOCIMIENTO DEL AUXILIO DE CESANTÍA</p> <p>Al concluir todo contrato de trabajo por incapacidad permanente, pensión, jubilación o muerte, la Universidad deberá pagarle al trabajador o trabajadora, o a sus causahabientes, por concepto de auxilio de cesantía, una suma equivalente a un mes de salario por cada año laboral, <u>hasta por 12 años o fracción no menor a seis</u></p>

<p><u>fracción</u> no menor a seis meses, con las siguientes excepciones:</p> <p>a. No procederá el pago del auxilio de cesantía en el caso de despido por responsabilidad de la persona trabajadora.</p> <p><u>b. Cuando el contrato de trabajo concluya por renuncia, el pago procederá, previa confirmación de que la persona no tenga deudas, compromisos o devolución de activos pendientes con la institución, siempre y cuando a la persona que presenta la renuncia no se le haya iniciado un procedimiento disciplinario en su contra.</u></p> <p>Para los efectos de cálculo de la suma por cancelar, se tomará el promedio de los tres salarios nominales más altos de la relación laboral y la forma de pago respetará lo dispuesto en la Ley de Protección al Trabajador (Reformas del artículo 29 del Código de Trabajo, inciso 3).</p>	<p><u>meses.</u></p> <p><u>No procederá el pago del auxilio de cesantía en el caso de despido por responsabilidad del trabajador o trabajadora ni en el caso de renuncia.</u></p> <p>Para los efectos de cálculo de la suma a cancelar, se tomará el promedio de los tres (3) salarios nominales más altos de la relación laboral y la forma de pago respetará lo dispuesto en la Ley de Protección al Trabajador (Reformas del Artículo 29 del Código de Trabajo, inciso N° 3).</p>
<p>TRANSITORIO.</p> <p>El paso de los quince a los veinte años se aplicará de manera gradual en el quinquenio 2012-2017, se reconocerá el equivalente a diecisiete salarios a partir del año 2012 y hasta el 2014 y aumentará un mes salario a partir del 2015 hasta completar en el 2017 los veinte salarios.</p>	<p>Se debe eliminar</p>

Reglamento Para Regular los Servicios que Prestan las Autoridades que Ejercen Control Jurídico y Fiscalización en la Universidad Nacional

Normativa vigente	Propuesta de reforma
<p>ARTÍCULO 20: RECONOCIMIENTO DEL AUXILIO DE CESANTÍA</p> <p>Al concluir todo contrato de trabajo por renuncia, incapacidad permanente, pensión, jubilación o muerte, la Universidad deberá pagarle al trabajador o trabajadora, o a sus causahabientes, por concepto de auxilio de cesantía, una suma equivalente a un mes de salario por cada año laboral, hasta por 20 años o fracción</p>	<p>ARTÍCULO 20: RECONOCIMIENTO DEL AUXILIO DE CESANTÍA</p> <p>Al concluir todo contrato de trabajo por incapacidad permanente, pensión, jubilación o muerte, la Universidad deberá pagarle al trabajador o trabajadora, o a sus causahabientes, por concepto de auxilio de cesantía, una suma equivalente a un mes de salario por cada año laboral, hasta por 12 años o fracción no menor</p>

<p>no menor a seis meses, con las siguientes excepciones:</p> <p>1. No procederá el pago del auxilio de cesantía en el caso de despido por responsabilidad del trabajador o trabajadora.</p> <p><u>2. Cuando el contrato de trabajo concluya por renuncia, el pago procederá: previa confirmación de que el trabajador o trabajadora no tenga deudas, compromisos o devolución de activos pendientes con la institución, siempre y cuando al funcionario/a que presenta la renuncia no se le haya iniciado un procedimiento disciplinario en su contra.</u></p> <p>Para los efectos de cálculo de la suma a cancelar, se tomará el promedio de los tres (3) salarios nominales más altos de la relación laboral y la forma de pago respetará lo dispuesto en la Ley de Protección al Trabajador (Reformas del Artículo 29 del Código de Trabajo, inciso N° 3).</p>	<p><u>a seis meses.</u></p> <p><u>No procederá el pago del auxilio de cesantía en el caso de despido por responsabilidad del trabajador o trabajadora ni en el caso de renuncia.</u></p> <p>Para los efectos de cálculo de la suma a cancelar, se tomará el promedio de los tres (3) salarios nominales más altos de la relación laboral y la forma de pago respetará lo dispuesto en la Ley de Protección al Trabajador (Reformas del Artículo 29 del Código de Trabajo, inciso N° 3).</p>
<p>TRANSITORIO:</p> <p>El paso de los 15 a los 20 años se aplicará de manera gradual en el quinquenio 2012-2017, reconociendo a partir del año 2012 y hasta el año 2014 el equivalente a 17 salarios, y aumentando a partir del año 2015 un mes salario hasta completar en el 2017 los 20 salarios.</p>	<p>Se debe eliminar"</p>

13. El estudio de la Comisión Especial para el Análisis de los Posibles Efectos de la Entrada en Vigencia de la Ley n.º 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas.

POR TANTO, SE ACUERDA:

A. APROBAR LA MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DE ASIGNACIÓN Y CONTROL DE LA CARGA ACADÉMICA, ARTÍCULO 20, PARA QUE SE LEA DE LA SIGUIENTE MANERA:

ARTÍCULO 20: ACCIONES EN EL CASO DE QUE LA CARGA ACADÉMICA INCOMPLETA SE CONVIERTA EN UNA SITUACIÓN DEFINITIVA:

En el caso de que la carga académica incompleta se convierta una situación definitiva, la Rectoría Adjunta deberá tomar alguna de las siguientes acciones:

- a. Realizar un proceso de negociación con el personal universitario que podría considerar, entre otras opciones, prestar sus servicios en otras instituciones públicas cuando existe evidente interés institucional y de conformidad al ordenamiento jurídico nacional con retribución.
- b. En el caso en que el personal académico, luego de someterse a la posibilidad de solución considerada anteriormente, permanezca, reiteradamente, sin cumplir el total de su carga académica por más de dos ciclos lectivos y demuestre desinterés evidente en asumir el cumplimiento de las acciones señaladas por la Rectoría Adjunta, deberá iniciar la aplicación de las siguientes medidas correctivas:
 - i. La reducción de la contratación laboral por parte de quien ejerce la dirección de su unidad académica, en lo correspondiente a la jornada sin carga académica, considera lo dispuesto en los artículos 63 y 66 de la IV Convención Colectiva de Trabajo y previa participación de la Junta de Relaciones Laborales.
 - ii. La finalización del contrato de trabajo por parte de la Rectoría cuando la jornada sin asignación de carga académica sea superior al medio tiempo, considera lo dispuesto en el artículo 63 y 66 de la IV Convención Colectiva de Trabajo y previa participación de la Junta de Relaciones Laborales.
 - iii. La suspensión del contrato de dedicación exclusiva, por parte de la Comisión de Carrera Académica, al personal universitario adscrito al régimen que tenga su carga académica incompleta, conforme la normativa institucional que rige esta materia.

B. APROBAR LA MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DEL RÉGIMEN LABORAL, ARTÍCULOS 17 Y 25 PARA QUE SE LEA DE LA SIGUIENTE MANERA:

ARTÍCULO 17: RECONTRATACIÓN DE PERSONAL UNIVERSITARIO

Cuando una persona académica o administrativa deja de trabajar en la Universidad Nacional y, posteriormente, desea reincorporarse, deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a. En caso de que haya laborado en la institución con un contrato a plazo definido o indefinido, y concluido este no haya recibido el pago del auxilio de cesantía, en este caso podrá reincorporarse en cualquier momento.
- b. Independiente del tipo de contrato laboral, haya concluido su relación laboral y la Universidad le haya cancelado el monto correspondiente al auxilio de cesantía, de conformidad con lo que establece el **artículo 95 de la Convención Colectiva y el artículo 29 de Código de Trabajo**, en este caso no podrá ser contratado hasta tanto hayan transcurrido los siguientes periodos:
 - i. Los meses correspondientes al pago del derecho de auxilio de cesantía, si la conclusión de la relación laboral fue tomada por la institución.
 - ii. Tres años en el caso de renuncia.

Los aportes de cesantía realizados por la institución a las operadoras que administran esos fondos, según la legislación nacional, Asouna, Coopeuna y el Fondo de Beneficio Social, no afectan la recontractación de personal.

- c. En caso de que el cese de sus funciones tenga origen en la jubilación o la pensión, el funcionario o la funcionaria se podrá reincorporar, solamente, en los términos que le permita su régimen de pensión y según las normas institucionales que regulan la contratación del personal académico jubilado.
- d. En los casos en que la relación laboral finalizó por causas o motivos disciplinarios, solamente procederá la recontractación cuando hayan transcurrido diez años.

ARTÍCULO 25: AUXILIO DE CESANTÍA COMO DERECHO LABORAL

La Universidad Nacional reconoce y cancela el auxilio de cesantía de su personal, en las condiciones y los términos contemplados en el artículo 95 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente y el artículo 29 del Código de Trabajo.

C. APROBAR LA MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO PARA REGULAR LOS SERVICIOS QUE PRESTAN LAS AUTORIDADES DE CONDUCCIÓN SUPERIOR EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL, ARTÍCULO 13 PARA QUE SE LEA DE LA SIGUIENTE MANERA:

ARTÍCULO 13. RECONOCIMIENTO DEL AUXILIO DE CESANTÍA

Al concluir todo contrato de trabajo por incapacidad permanente, pensión, jubilación o muerte, la Universidad Nacional deberá pagarle a la persona trabajadora o a sus causahabientes, por concepto de auxilio de cesantía, una suma equivalente a un mes de salario por cada año laboral, hasta por doce años o fracción no menor a seis meses.

No procederá al pago del auxilio de cesantía en el caso de despido por responsabilidad de la persona trabajadora ni en el caso de renuncia.

Para los efectos de cálculo de la suma por cancelar, se tomará el promedio de los tres (3) salarios nominales más altos de la relación laboral y la forma de pago respetará lo dispuesto en la Ley de Protección al Trabajador (reformas del artículo 29 del Código de Trabajo, inciso n.º 3).

D. APROBAR LA MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO PARA REGULAR LOS SERVICIOS QUE PRESTAN LAS AUTORIDADES QUE EJERCEN CONTROL JURÍDICO Y FISCALIZACIÓN EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL, ARTÍCULO 20 PARA QUE SE LEA DE LA SIGUIENTE MANERA:

ARTÍCULO 20: RECONOCIMIENTO DEL AUXILIO DE CESANTÍA

Al concluir todo contrato de trabajo por incapacidad permanente, pensión, jubilación o muerte, la Universidad deberá pagarle a la persona trabajadora o a sus causahabientes, por concepto de auxilio de cesantía, una suma equivalente a un mes de salario por cada año laboral, hasta por doce años o fracción no menor a seis meses.

No procederá el pago del auxilio de cesantía en el caso de despido por responsabilidad de la persona trabajadora ni en el caso de renuncia.

Para los efectos de cálculo de la suma por cancelar, se tomará el promedio de los tres (3) salarios nominales más altos de la relación laboral y la forma de pago respetará lo dispuesto en la Ley de Protección al Trabajador (reformas del artículo 29 del Código de Trabajo, inciso n.º 3).

E. ACUERDO FIRME.

Atentamente,

CONSEJO UNIVERSITARIO

José Carlos Chinchilla Coto
Presidente

Isr/w/276-2019 adaptación de normativa, sobre pago cesantía

C: Contraloría Universitaria
Asesoría Jurídica

ANEXO 1

REGLAMENTO DE ASIGNACIÓN Y CONTROL DE CARGAS ACADÉMICAS DEL PERSONAL ACADÉMICO EN PROPIEDAD

Presentación:

En la Universidad Nacional la jornada y el horario del personal académico se establece a partir de la asignación de la carga académica, la cual puede incluir la asignación de responsabilidades en cualquiera de las áreas de la acción sustantiva, a saber, docencia, investigación, extensión y producción, respetando las disposiciones establecidas en los artículos 8 y 9 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente.

En una institución de educación superior, la asignación de la carga académica y su control constituyen elementos básicos y fundamentales para el cumplimiento de los fines institucionales, y el mejor uso de los fondos públicos.

Tradicionalmente la Universidad ha regulado este tema en la Directrices Institucionales de Formulación, Aprobación, Ejecución y Evaluación del POA; sin embargo esta no es una práctica adecuada, pues la asignación y el control de la carga académica no se limita a un tema presupuestario, por el contrario incluye aspectos de naturaleza académica, organizativa y además deberes y derechos de las y los académicos y de las autoridades institucionales. Producto de lo anterior, es necesario emitir un solo Reglamento que integre las normas institucionales vigentes en esa materia, entre ellas las normas de la Convención Colectiva vigente, y establezca las instancias competentes responsables de su ejecución y control.

Finalmente, la asignación de carga académica es un procedimiento que se ejecuta únicamente con el personal académico en propiedad. Sin embargo, los parámetros de asignación de carga académica, también se utilizan para definir la jornada de contratación del personal académico a plazo fijo.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES PARA LA ASIGNACIÓN DE CARGA ACADÉMICA

ARTÍCULO 1: COMPETENCIA Y RESPONSABILIDAD DEL SUPERIOR JERÁRQUICO PARA LA ASIGNACIÓN DE LA CARGA ACADÉMICA:

De conformidad con lo que establece el artículo 73 del Estatuto Orgánico y artículos 8 y 9 de la Convención Colectiva vigente es competencia y responsabilidad del superior jerárquico asignar la carga anual de cada académico en propiedad, atendiendo prioritariamente las políticas y lineamientos académicos institucionales, las necesidades de la unidad, el perfil y ámbito disciplinario de la persona contratada y respetando los derechos de los funcionarios.

La carga académica será distribuida de mutuo acuerdo entre el superior jerárquico y el funcionario académico en propiedad. En caso de no lograrse acuerdo, el conflicto será dirimido por la persona que ostente el cargo de decano, de conformidad con lo indicado en el artículo 8 del presente reglamento.

ARTÍCULO 2: SUPERIOR JERÁRQUICO:

Para los efectos del presente reglamento se entenderá por superior jerárquico, según corresponda:

- a. La persona que ostenta el cargo de decano del Centro de Estudio Generales, para el personal académico de ese centro.
- b. La persona que ostenta el cargo de dirección de la unidad académica y de la Sección Regional, para el personal académico de las unidades académicas.
- c. La persona que ostenta el cargo de Dirección Académica de las Sedes Regionales, para el personal asignado a las sedes.

ARTÍCULO 3: PROCESO PARA LA ASIGNACIÓN DE LA CARGA ACADÉMICA:

El superior jerárquico asignará simultáneamente, por escrito, sea impreso o por medios digitales autorizados, la carga académica y la programación de las vacaciones del personal académico.

La programación de las vacaciones se realizará de conformidad con el artículo 15 de la Convención Colectiva y el Reglamento de Vacaciones.

Para realizar la asignación de la carga académica, en coordinación con el Decanato en el caso de las unidades académicas y las sedes, o en coordinación con el Rector Adjunto en caso de las Secciones Regionales, se atenderán las disposiciones:

- a. Se atenderán, prioritariamente, los requerimientos de las actividades docentes derivados de los planes de estudio debidamente aprobados en la Institución. Posteriormente, se atenderán las actividades que se deriven de los Programas, Proyectos y Actividades Académicas (en adelante PPAA) en investigación, extensión, docencia, producción o integrados, debidamente formulados por el personal académico, aprobados por las instancias competentes y ya incluidos en los sistemas de información institucional.
- b. Esta asignación se hará en actividades académicas de su propia unidad o de otra unidad académica de la Institución.
- c. Prioritariamente se completa la jornada de los académicos en propiedad.
- d. Una vez completa la jornada académica de los propietarios, aquellas actividades aún descubiertas se asignan a académicos propietarios de otras unidades académicas de la institución que tengan el perfil requerido, y finalmente, si fuera necesario, serán cubiertas con personal no propietario, contratado a plazo fijo.

ARTÍCULO 4: OBLIGACIÓN DE EJERCER LA DOCENCIA:

El personal académico contratado a tiempo completo, en una o diferentes unidades académicas, Secciones Regionales, Centros, Sedes deberá dedicar al menos un cuarto de su jornada laboral a impartir cursos, debidamente contemplados en la estructura curricular de los planes de estudio, en los términos y condiciones que establece el artículo 17 del Reglamento de Contratación Laboral de Personal Académico.

Aquellos académicos con nombramientos iguales o menores a la jornada de medio tiempo deben dedicarse prioritariamente a actividades de docencia; en los casos excepcionales que esa jornada sea asignada a un Programa, Proyecto o Actividad Académica (PPAA), la unidad académica debe garantizar el presupuesto por la duración completa del PPAA y además, que durante ese período de tiempo no se afecta la ejecución de las obligaciones derivadas de los planes de estudio.

ARTÍCULO 5: ASIGNACIÓN DE CARGA ACADÉMICA EN ACTIVIDADES DE VINCULACIÓN EXTERNA REMUNERADA.

Solamente se podrá asignar jornada académica a actividades de Vinculación Externa Remunerada cuando estén cubiertas todas las actividades académicas regulares de la unidad académica, en el orden de prioridad indicado en el artículo 3 de este Reglamento, y además exista una debida justificación y la disponibilidad de los recursos.

Las actividades de Vinculación Externa Remunerada incorporadas a la jornada académica regular deberán explicitarse y no tendrán remuneración adicional (incentivo). Los recursos generados de tal situación deberán estar debidamente estimados e identificados, y deberán destinarse a financiar necesidades de operación e inversión de la unidad respectiva.

ARTÍCULO 6: SOBRE LA DISTRIBUCIÓN DE LA CARGA ACADÉMICA:

La asignación de la carga académica para la docencia se distribuirá de conformidad con los criterios establecidos en el siguiente capítulo.

La distribución de la carga académica para programas, proyectos y actividades de docencia, investigación, extensión, gestión académica y producción e integrados, debidamente aprobados, se hará en el momento de su respectiva formulación y aprobación y con base en su nivel de complejidad, sus objetivos y metas.

ARTÍCULO 7: OBLIGACIONES DEL PERSONAL ACADÉMICO:

Son obligaciones del Personal académico de la UNA, en relación con la carga académica y de conformidad con la normativa institucional:

- a. Acatar la asignación de carga académica otorgada por su superior jerárquico, de conformidad con lo que establece el artículo 1 del presente Reglamento.
- b. Acatar la programación de vacaciones planteada por su superior jerárquico.

- c. Completar la Declaración Jurada de jornada y horario.
- d. Informar a su superior jerárquico el lugar y condiciones donde cumple las actividades derivadas de la carga académica, que no sean las horas contacto.
- e. Entregar los informes y resultados acordes con la jornada laboral asignada y aquellos que le solicite su superior jerárquico en relación con su carga asignada.

ARTÍCULO 8: IMPUGNACIÓN DE ASIGNACIÓN DE LA CARGA ACADÉMICA

Para dirimir conflictos originados por esta materia se interpondrán los recursos ordinarios de revocatoria y apelación ante las siguientes instancias:

- a. Revocatoria ante quien ostente el cargo de la Dirección de la unidad académica, y apelación, ante la persona que ostente el cargo de Decano de la Facultad o Centro, en el caso de las unidades académicas adscritas a Facultades y Centros.
- b. Revocatoria ante quien ostente el cargo de decano del Centro de Estudios Generales y apelación ante el Consejo del Centro, en el caso de los académicos y académicas asignados a ese Centro en particular.
- c. Revocatoria ante quien ostente el cargo de la Dirección de la Sección Regional, y apelación, ante la persona que ostente el cargo de Rector Adjunto, en el caso de las Secciones Regionales.
- d. Revocatoria ante quien ostente el cargo de la Dirección Académica de la Sede Regional, y apelación, ante la persona que ostente el cargo de Decano de la Sede, en el caso de los académicos y académicas asignados a dicha instancia.

En todo los casos anteriores se reducirá a ocho días hábiles el plazo para que las instancias a que corresponde resuelvan el recurso de revocatoria y apelación subsidiaria.

CAPÍTULO II

ASIGNACIÓN DE LA CARGA DOCENTE

ARTÍCULO 9: DISTRIBUCIÓN DE LA CARGA DOCENTE:

La distribución de la jornada docente se enmarca en la distribución de jornada académica con el propósito de generar la integración de las áreas académicas y deberá respetar las disposiciones establecidas en el capítulo I del presente reglamento.

La planificación de la jornada docente se realiza de manera anual, en concordancia con las necesidades de la administración curricular de los planes de estudio vigentes.

El superior jerárquico asigna la carga académica para el personal en propiedad para todo el año.

ARTÍCULO 10: PLAZO PARA LA ASIGNACIÓN DE LA CARGA DOCENTE

La asignación de los cursos y los horarios se hará con treinta días naturales de antelación al inicio de las lecciones conforme a las políticas académicas institucionales, las normas de priorización de este reglamento, en concordancia con la formulación del POA correspondiente y respetando los derechos de los trabajadores. En casos justificados el superior jerárquico puede variar la carga académica asignada.

ARTÍCULO 11: PARÁMETROS PARA LA FORMALIZACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA DOCENTE:

Los criterios y los parámetros para la formalización y la distribución de la jornada docente, además de los indicados en el capítulo I del presente reglamento, serán los siguientes:

- a. Los académicos deberán poseer como mínimo el nivel académico de posgrado. Se exceptúan los casos de inopia comprobada, según la normativa vigente y los académicos que ya tengan propiedad con un grado académico inferior.

Transitorio al inciso a) del artículo 10: La exigencia de contar con el nivel académico de posgrado entrará a regir en enero del 2019 de conformidad con el transitorio al inciso 2 del artículo 13 del Reglamento de Contratación Laboral de Personal Académico.

- b. Se procurará que un académico de tiempo completo imparta un máximo de tres cursos diferentes por ciclo lectivo hasta donde las condiciones lo permitan, de manera que la jornada académica de estos funcionarios deberá completarse con otras actividades debidamente aprobadas por la Institución. Casos excepcionales que requieran una asignación mayor de tres cursos solamente se podrán efectuar cuando la ejecución del plan de estudios y la disponibilidad de recursos de la unidad académica no permita cumplir con esta norma.
- c. El académico responsable de un curso de nivel de posgrado, no imparte a un mismo grupo de estudiantes, más de un curso por ciclo lectivo.
- d. Con el propósito de que los estudiantes de los cursos de primer nivel, introductorios o de fundamentos, tengan contacto con los académicos más calificados y de mayor experiencia en la Universidad, se establece que al menos el 25% de los profesores de la unidad académica que tienen categoría de catedrático o grado de doctorado imparten cursos de nivel inicial.
- e. Todo catedrático de la unidad académica imparte al menos un curso ubicado en los dos primeros niveles de los planes de estudios, cada dos años.
- f. Todo académico exbecado de tiempo completo al menos dedica 1/4 de jornada de docencia a impartir cursos ubicados en los dos primeros niveles de los planes de estudios.

ARTÍCULO 12: CRITERIOS Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA DOCENTE:

La planificación de la jornada docente se realiza de manera anual, en concordancia con las necesidades de la administración curricular de la carrera.

La jornada académica docente se distribuirá según los criterios de la carga docente semanal, en los cuales se asumen las horas lectivas presenciales como criterio para el cálculo de la jornada académica.

Es de cumplimiento obligatorio un mínimo de horas semanales para las diferentes actividades que realiza el académico, de conformidad con la siguiente distribución:

Criterios jornada	Horas contacto	Atención a estudiantes	Preparación de lecciones y evaluación	Sistematización y producción didáctica	Reuniones y comisiones	Actualización y capacitación
T.C (40 hrs.)	12-14	4	14	4	4	2
$\frac{3}{4}$ t. (30 hrs.)	9-11	3	11	3	3	2
$\frac{1}{2}$ t. (20 hrs.)	6-8	2	7	2	2	1
$\frac{1}{4}$ t. (10 hrs.)	3-5	1	2	1	2	1

Los criterios y distribución indicados en el cuadro anterior, contemplan 16 semanas lectivas, la semana 17 para pruebas finales, la semana 18 para la atención de dudas de estudiantes y de preparación de exámenes extraordinarios entre otros, la semana 19 para exámenes extraordinarios cuando procedan y la semana 20 para entrega de notas.

Las semanas en las cuales los académicos no imparten lecciones, del I y II ciclo, se integran a las actividades propias de la unidad, que le sean asignadas por su superior jerárquico, tales como sistematización de la producción científico-técnica, artística, humanística, didáctica, actualización y capacitación, así como cursos del ciclo de verano, participación en comisiones, inducción a estudiantes de primer nivel, procesos de admisión y matrícula, procesos de diseño curricular y guía académica y otros procesos de coordinación académica en general.

ARTÍCULO 13: ASIGNACIÓN DE CARGA DOCENTE PARA TRABAJOS FINALES DE GRADUACIÓN Y CURSOS POR TUTORÍA.

Adicional a lo indicado en el artículo anterior, son criterios para la asignación de la jornada docente:

- a. En las tutorías de trabajos finales de graduación el criterio corresponde a la dirección de tres trabajos finales de graduación por un cuarto de tiempo asignado en caso de grado y la dirección de dos trabajos finales de graduación en caso de posgrado.
- b. En los cursos por tutoría, se destinará un octavo de tiempo por cada curso.

CAPÍTULO III

CONTROL DE CARGA ACADÉMICA DEL PERSONAL ACADÉMICO EN PROPIEDAD:

ARTÍCULO 14: RESPONSABILIDADES DEL SUPERIOR JERÁRQUICO:

Para efectuar el control de la asignación de la carga académica es responsabilidad del superior jerárquico:

- a. Asignar la carga académica a los y las académicas en propiedad, en los términos indicados en el artículo 1 del presente reglamento.
- b. Hacer constar, mediante nota, dirigida al decano o al Rector Adjunto en el caso de las Secciones Regionales y el Centro de Estudios Generales, que la carga académica asignada a los académicos en propiedad de la unidad está completa según lo establece este reglamento.
- c. Velar porque se llenen o actualicen siempre que se dé un cambio, las declaraciones juradas de horario y jornada, conforme la normativa lo demanda.
- d. Adjuntar, si es del caso, una lista y el desglose correspondiente a los casos en los que la carga académica no se ajusta a la jornada laboral, con los respectivos perfiles profesionales. En ese informe se deberán indicar las razones por las cuales no es posible completarle la carga académica al funcionario respectivo y las acciones realizadas desde la Unidad para lograrlo.

La información indicada en los incisos b y d deberá ser remitida al decano o al Rector Adjunto en el caso de las Secciones Regionales y el Centro de Estudios Generales, a más tardar, 5 días hábiles antes del cierre de la matrícula ordinaria.

ARTÍCULO 15: RESPONSABILIDADES DEL DECANO:

Para efectuar el control de la asignación de la carga académica es responsabilidad de la persona que ostenta el cargo de Decano:

- a. Ejecutar un seguimiento permanente de la asignación de las cargas académicas del personal académico adscrito a las unidades de su Facultad, Centro o Sede, que garantice su plena utilización, de conformidad con la normativa, e iniciar los procesos de ajuste, en caso de detectar cualquier situación impropia.
- b. Realizar las acciones, gestiones y trámites necesarios para ajustar las cargas académicas incompletas del personal adscrito a su Facultad, Centro o Sede, en actividades académicas debidamente incorporadas al POAI, respetando el ámbito de conocimiento del funcionario. Ya sea porque el respectivo superior jerárquico haya comunicado la existencia de esta situación o porque de oficio el decanato lo haya ubicado producto de sus sistemas de seguimiento permanente. Para ello deberá realizar acciones directas ante:

- i. La Unidad Académica en la cual se ubica el académico (a) con la carga incompleta.
 - ii. El Consejo de la Facultad, Centro o Sede para solucionar la situación dentro de las unidades de su misma instancia académica.
 - iii. Otros decanos de facultades, centros y sedes, para solucionar la situación a nivel institucional.
- c. Únicamente cuando haya cumplido lo indicado en el punto anterior, comunicar oportunamente al Rector Adjunto, el detalle de los casos que aún no completan la carga académica de acuerdo con su jornada en la institución, así como las razones por las cuales no es posible completarle la carga al funcionario respectivo.
- d. Velar porque en las Sedes, y en las unidades académicas de su facultad o centro no exista contratación de personal no propietario para la ejecución de actividades académicas que puedan ser asignados al personal académico propietario de la institución, ni para asumir cursos o tareas que no cumplan con el cupo mínimo.
- e. Consultar formal y oportunamente a otras facultades, centros y sedes y a la Rectoría Adjunta, si existe personal académico propietario con carga académica incompleta y que por su perfil podría asumir funciones en alguna unidad de su facultad.

Únicamente en el caso del Centro de Estudios Generales y las secciones regionales, las competencias antes señaladas al decano las asumirá la rectoría adjunta, con las adecuaciones que correspondan.

ARTÍCULO 16: RESPONSABILIDADES DEL RECTOR ADJUNTO

Para efectuar el control de la asignación de la carga académica es responsabilidad del Rector Adjunto:

- a. Analizar y dar seguimiento a la asignación de las cargas académicas de personal académico de la Universidad, para garantizar su plena utilización, de conformidad con la normativa, e iniciar los procesos de ajuste, en caso de detectar cualquier situación impropia.
- b. Analizar los casos que le fueron remitidos con cargas incompletas y procurar de conformidad con la normativa institucional, asignarles labores en otras unidades académicas, secciones regionales, facultades, centros o sedes de la Universidad, considerando el área de conocimiento del funcionario.
- c. Tomar las acciones indicadas en los artículos 18 y 19 de este reglamento, según corresponda, en los casos que el personal académico permanezca con la carga incompleta.
- d. Aprobar procedimientos y desarrollar sistemas de información para la ejecución del control de la asignación de la carga académica.

ARTÍCULO 17: ACCIONES DE VERIFICACIÓN EN CASO DE CARGAS ACADÉMICAS INCOMPLETAS:

Una vez que la dirección, el decanato y la Rectoría Adjunta hayan ejecutado las acciones necesarias para asignarle al personal académico en propiedad su carga académica completa, de conformidad con lo indicado en este Reglamento y sus procedimientos, y si aun así se mantiene incompleta, la Rectoría Adjunta ejecutará las siguientes acciones:

- a. Debe efectuarse un estudio individualizado de cada uno de los funcionarios académicos que se encuentren en esta situación para determinar el origen de su estado actual y el mecanismo que se optará para solucionar cada caso.
- b. Debe verificar que se ha comunicado debidamente a cada académico que no logra completar la carga académica, la particularidad de la situación que lo afecta.

ARTÍCULO 18: IDENTIFICACIÓN DEL ORIGEN DE LA CARGA ACADÉMICA INCOMPLETA.

Ejecutadas las verificaciones indicadas en el artículo 16 le corresponderá a la Rectoría Adjunta determinar en cuál de los dos siguientes supuestos se encuentra el personal académico con la carga académica incompleta:

- a. Que el funcionario académico tenga su carga incompleta, como producto de una situación temporal que variará durante el año, a saber: La disminución de cupos, la reorganización de la oferta académica, un proceso transitorio de la calendarización, entre otros.
- b. Que el funcionario académico tenga su carga incompleta como consecuencia de una situación definitiva: la modificación curricular del plan de estudios, el cierre de la carrera, el cambio de perfil, entre otros. Esta situación debe ser verificada con base en las áreas de desarrollo de las unidades académicas.

ARTÍCULO 19: ACCIONES EN EL CASO DE QUE LA CARGA ACADÉMICA INCOMPLETA, SE ORIGINE EN UNA SITUACIÓN TEMPORAL:

Cuando el personal académico tiene su carga académica incompleta por una situación temporal, la Rectoría Adjunta coordinará con las unidades académicas correspondientes para que garanticen una reubicación de la jornada laboral de este en el resto de los ciclos lectivos, de forma tal que la carga anual esté completa.

Adicional a lo anterior, como parte de las soluciones para estos casos temporales, se debe tomar alguna de las siguientes acciones:

- a. Que el personal académico se acoja formalmente y con previa aprobación del Consejo de su unidad y de conformidad con el artículo 14 inciso c) del Estatuto Orgánico, a procesos de actualización o capacitación de acuerdo con los planes institucionales vigentes, que faciliten su reinserción en el marco del quehacer académico de la Universidad y de los cambios y redefiniciones acordadas.

- b. Asignarle al personal académico tareas de interés institucional compatibles con su perfil, dentro de los procesos de las Vicerrectorías o de otra instancia de la Universidad, lo cual implica la obligación del profesor de rendir cuentas de los resultados de la actividad sustitutiva que le fue encomendada.
- c. El personal académico también podría sustituir a un académico que disfrute de su licencia remunerada (año sabático), siempre y cuando esta sustitución llene satisfactoriamente las necesidades académicas de la unidad.
- d. Que el personal académico disfrute de sus vacaciones cuando tiene períodos acumulados.

ARTÍCULO 20: ACCIONES EN EL CASO DE QUE LA CARGA ACADÉMICA INCOMPLETA SE CONVIERTA EN UNA SITUACIÓN DEFINITIVA:

En el caso de que la carga académica incompleta se convierta una situación definitiva, la Rectoría Adjunta deberá tomar alguna de las siguientes acciones:

- a. Realizar un proceso de negociación con el personal universitario que podría considerar, entre otras opciones, prestar sus servicios en otras instituciones públicas cuando existe evidente interés institucional y de conformidad al ordenamiento jurídico nacional con retribución.
- b. En el caso en que el personal académico, luego de someterse a la posibilidad de solución considerada anteriormente, permanezca, reiteradamente, sin cumplir el total de su carga académica por más de dos ciclos lectivos y demuestre desinterés evidente en asumir el cumplimiento de las acciones señaladas por la Rectoría Adjunta, deberá iniciar la aplicación de las siguientes medidas correctivas:
 - i. La reducción de la contratación laboral por parte de quien ejerce la dirección de su unidad académica, en lo correspondiente a la jornada sin carga académica, considera lo dispuesto en los artículos 63 y 66 de la IV Convención Colectiva de Trabajo y previa participación de la Junta de Relaciones Laborales.
 - ii. La finalización del contrato de trabajo por parte de la Rectoría cuando la jornada sin asignación de carga académica sea superior al medio tiempo, considera lo dispuesto en el artículo 63 y 66 de la IV Convención Colectiva de Trabajo y previa participación de la Junta de Relaciones Laborales.
 - iii. La suspensión del contrato de dedicación exclusiva, por parte de la Comisión de Carrera Académica, al personal universitario adscrito al régimen que tenga su carga académica incompleta, conforme la normativa institucional que rige esta materia.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-276-2019.

CAPÍTULO IV

CRITERIO PARA LA APERTURA DE CURSOS

ARTÍCULO 21. CONDICIONES PARA LA APERTURA DE CURSOS

La apertura de cursos de diferentes carreras estará sujeta al cumplimiento de los siguientes aspectos:

- a. Para la apertura del primer nivel de un plan de estudios de grado se deberá contar con una matrícula mínima de 30 estudiantes. Para los efectos de excepción a esta regla la Vicerrectoría de Docencia definirá los criterios respectivos y los aplicará según corresponda con posterioridad al estudio del caso.
- b. La unidad académica deberá informar a los estudiantes de que en el caso de cursos que se ofrecen con diferentes horarios, y no alcancen el número mínimo de estudiantes establecido, se procederá a refundir grupos, para lo cual se tomará en cuenta las necesidades estudiantiles.
- c. Ninguna unidad académica podrá abrir nuevos grupos de primer nivel, a menos que tenga la aprobación de la Vicerrectoría de Docencia, una vez efectuado un análisis de la conveniencia institucional y comprobada la disponibilidad de recursos.
- d. Los cursos de grado de segundo nivel en adelante que tengan una matrícula de 5 estudiantes o menos se darán por tutoría. Para efecto de excepción de esta regla la Vicerrectoría de Docencia definirá los criterios correspondientes y los aplicará según corresponda posterior al estudio del caso.
- e. Para la apertura de nuevas promociones en los posgrados, los cursos tendrán una matrícula mínima de 10 estudiantes. En casos de excepción, la Vicerrectoría de Docencia, en coordinación con el Consejo Central de Posgrado, definirán los criterios respectivos y los aplicarán según corresponda, una vez estudiado el caso.
- f. Las unidades académicas procurarán flexibilizar la oferta horaria de los cursos en atención a las necesidades de su población estudiantil.

CAPÍTULO V

ASPECTOS FINALES

ARTÍCULO 22: PROCEDIMIENTOS:

El presente reglamento podrá ser operacionalizado mediante procedimientos, instructivos e instrucciones que emanen de la Rectoría Adjunta.

ARTÍCULO 23: VIGENCIA:

Este reglamento, rige a partir de su publicación en *UNA-GACETA*.

TABLA DE CONTENIDOS

REGLAMENTO DE ASIGNACIÓN Y CONTROL DE CARGAS ACADÉMICAS DEL PERSONAL ACADÉMICO EN PROPIEDAD

Presentación:

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES PARA LA ASIGNACIÓN DE CARGA ACADÉMICA

- ARTÍCULO 1: COMPETENCIA Y RESPONSABILIDAD DEL SUPERIOR JERÁRQUICO PARA LA ASIGNACIÓN DE LA CARGA ACADÉMICA:
- ARTÍCULO 2: SUPERIOR JERÁRQUICO:
- ARTÍCULO 3: PROCESO PARA LA ASIGNACIÓN DE LA CARGA ACADÉMICA:
- ARTÍCULO 4: OBLIGACIÓN DE EJERCER LA DOCENCIA:
- ARTÍCULO 5: ASIGNACIÓN DE CARGA ACADÉMICA EN ACTIVIDADES DE VINCULACIÓN EXTERNA REMUNERADA.
- ARTÍCULO 6: SOBRE LA DISTRIBUCIÓN DE LA CARGA ACADÉMICA:
- ARTÍCULO 7: OBLIGACIONES DEL PERSONAL ACADÉMICO:
- ARTÍCULO 8: IMPUGNACIÓN DE ASIGNACIÓN DE LA CARGA ACADÉMICA

CAPÍTULO II

ASIGNACIÓN DE LA CARGA DOCENTE

- ARTÍCULO 9: DISTRIBUCIÓN DE LA CARGA DOCENTE:
- ARTÍCULO 10: PLAZO PARA LA ASIGNACIÓN DE LA CARGA DOCENTE
- ARTÍCULO 11: PARÁMETROS PARA LA FORMALIZACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA DOCENTE:
- ARTÍCULO 12: CRITERIOS Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA DOCENTE:
- ARTÍCULO 13: ASIGNACIÓN DE CARGA DOCENTE PARA TRABAJOS FINALES DE GRADUACIÓN Y CURSOS POR TUTORÍA.

CAPÍTULO III

CONTROL DE CARGA ACADÉMICA DEL PERSONAL ACADÉMICO EN PROPIEDAD:

ARTÍCULO 14: RESPONSABILIDADES DEL SUPERIOR JERÁRQUICO:

ARTÍCULO 15: RESPONSABILIDADES DEL DECANO:

ARTÍCULO 16: RESPONSABILIDADES DEL RECTOR ADJUNTO

ARTÍCULO 17: ACCIONES DE VERIFICACIÓN EN CASO DE CARGAS ACADÉMICAS INCOMPLETAS:

ARTÍCULO 18: IDENTIFICACIÓN DEL ORIGEN DE LA CARGA ACADÉMICA INCOMPLETA.

ARTÍCULO 19: ACCIONES EN EL CASO DE QUE LA CARGA ACADÉMICA INCOMPLETA, SE ORIGINE EN UNA SITUACIÓN TEMPORAL:

ARTÍCULO 20: ACCIONES EN EL CASO DE QUE LA CARGA ACADÉMICA INCOMPLETA, SE ORIGINE EN UNA SITUACIÓN DEFINITIVA:

CAPÍTULO IV

CRITERIO PARA LA APERTURA DE CURSOS

ARTÍCULO 21. CONDICIONES PARA LA APERTURA DE CURSOS

CAPÍTULO V

ASPECTOS FINALES

ARTÍCULO 22: PROCEDIMIENTOS:

ARTÍCULO 23: VIGENCIA:

NOTA: el acuerdo de aprobación de este Reglamento derogó los anexos de las Directrices Institucionales sobre Formulación, Aprobación, Ejecución y Evaluación Presupuestarias y el acuerdo SCU-2270-2001 sobre cargas académicas incompletas. UNA-SCU-ACUE-1032-2018

MODIFICADO POR EL CONSEJO UNIVERSITARIO EN:

Acta N° 3868 del 7 de noviembre de 2019

ANEXO 2

REGLAMENTO DE RÉGIMEN LABORAL

Presentación:

Este reglamento tiene como objeto establecer los aspectos generales de la relación laboral en la Universidad Nacional. Integra aspectos propios de la contratación de los estamentos académico y administrativo, que se regulan en la Convención Colectiva y otras normativas universitarias. Además incluye las normas que regulan la relación de empleo de las autoridades de conducción superior y su forma especial de remuneración, así como las especificidades de contratación laboral del personal de fiscalización y asesoría jurídica.

Adicional a lo anterior, establece pautas generales en relación con el régimen de confianza, los requisitos y los controles de la declaración jurada de jornada y horario, la recontractación del personal y el auxilio de cesantía.

Existen otros reglamentos en esta materia, pero por su temática específica, se considera conveniente mantenerlos en forma independiente, con el objetivo de facilitar su acceso y ubicación, por parte del usuario, nos referimos a El Régimen de Disponibilidad, Vacaciones y Permisos, entre otros.

CAPÍTULO I ASPECTOS GENERALES DE LA CONTRATACIÓN LABORAL

ARTÍCULO 1: OBJETO DEL REGLAMENTO

Este reglamento tiene por objeto la creación de un marco jurídico general al cual se sujetará el personal de la Universidad Nacional que posee potestades jurídicas de proponer nombramientos y complementar así las disposiciones que, actualmente, rigen en otros reglamentos.

Direcciona a la persona usuaria a la ubicación de las normas específicas que regulan la contratación de cada estamento universitario, autoridades de conducción superior, de fiscalización y asesoría jurídica. Finalmente, establece normas generales propias del empleo universitario, relacionadas con el régimen de confianza, recontractación, declaración jurada de jornada y horario, la forma de remuneración de las autoridades y el auxilio de cesantía.

ARTÍCULO 2: TIPO DE CONTRATACIONES

Para el cumplimiento de sus funciones, la Universidad Nacional podrá contratar personal por tiempo indeterminado, a plazo fijo y por sustitución.

ARTÍCULO 3: NORMAS ESPECÍFICAS PARA LA CONTRATACIÓN DE LOS

DIFERENTES ESTAMENTOS

La contratación laboral del personal académico se regula en el Reglamento de Contratación del Personal Académico y en la Convención Colectiva de Trabajo.

La contratación laboral del personal administrativo se regula en la Convención Colectiva de Trabajo y en el Reglamento del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, en lo relacionado con el sistema de clasificación y valoración de perfiles de cargos de trabajo y salarios de la Universidad Nacional.

La contratación laboral de las autoridades de conducción superior y de control jurídico y de fiscalización se regula por el Reglamento Específico aprobado por el Consejo Universitario.

ARTÍCULO 4: ESTABILIDAD LABORAL

La estabilidad laboral se adquiere en las plazas en propiedad y mediante concurso por oposición para el caso del personal académico y mediante concurso de antecedentes, en el caso del personal administrativo.

ARTICULO 5: INDEMNIZACIÓN EN CASO DEL PERSONAL EN SUSTITUCIÓN

Cuando estuviera sustituyendo a otro por más de dos años, al cesar en su sustitución tendrá derecho a que se le reconozca a título de indemnización un mes de salario por cada año o fracción superior a seis meses, siempre y cuando no continuara trabajando para la Universidad.

CAPÍTULO II DEL PERSONAL BAJO RÉGIMEN DE CONFIANZA

ARTÍCULO 6: NOMBRAMIENTOS DEL PERSONAL EN EL RÉGIMEN DE CONFIANZA

Serán contratadas bajo el régimen de confianza aquellas personas, expresamente indicadas en este reglamento, subordinadas directa y jerárquicamente a la autoridad de la Rectoría, la Rectoría Adjunta, las Vicerrectorías y los Decanatos, que en virtud de la naturaleza de las tareas que atienden y las características profesionales exigidas para su desempeño, requieren de la confianza y el apoyo especial de la autoridad superior.

El personal nombrado podrá ser removido en cualquier momento y podrá provenir del estamento académico o administrativo, e incluso, en casos excepcionales y calificados, ser personas externas a la institución.

ARTÍCULO 7: PROCEDIMIENTO Y PLAZO DE NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL BAJO RÉGIMEN DE CONFIANZA

Los nombramientos del personal de confianza, no requerirán el trámite de concurso, y serán por tiempo determinado a propuesta de la autoridad correspondiente, hasta por el tiempo en que la autoridad jerárquica lo considere, dentro del plazo de su gestión.

ARTÍCULO 8: EL PERSONAL DE RÉGIMEN DE CONFIANZA

En la Universidad Nacional serán cargos bajo régimen de confianza:

- a) Profesional asesor general en servicios administrativos de Rectoría.
- b) Profesional asesor en proceso en servicios administrativos de la Rectoría Adjunta y las Vicerrectorías.
- c) Director ejecutivo o directora ejecutiva en servicios administrativos de facultades, centros y sedes regionales.
- d) Profesional asistencial en servicios secretariales (secretaría ejecutiva) de la Rectoría, la Rectoría Adjunta y las Vicerrectorías.
- e) Gestión operativa especializada en servicios generales (chofer) de la Rectoría y de la Rectoría Adjunta.
- f) Quienes prestan servicios temporales en la Rectoría, la Rectoría Adjunta y las Vicerrectorías, de conformidad con el reglamento respectivo.
- g) Otros puestos creados por reglamento debidamente aprobado por el Consejo Universitario.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-2273-2016.

TRANSITORIO 1 AL ARTÍCULO 8

Las personas citadas en los incisos anteriores, que antes de la definición del cargo como de régimen de confianza, hayan adquirido propiedad en este, seguirán en esa misma condición hasta el cese de la prestación de sus servicios. Cuando esto ocurra y el cargo quede vacante, el Programa Desarrollo de Recursos Humanos elaborará la correspondiente resolución para declararlo cargo del régimen de confianza.

TRANSITORIO 2 AL ARTÍCULO 8

ÚNICAMENTE PARA LA EJECUCIÓN DEL PRÉSTAMO DEL BANCO MUNDIAL-CONARE, SE AUTORIZA LA INCLUSIÓN EN EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN LABORAL DE CONFIANZA LOS SIGUIENTES CARGOS DE LA UNIDAD COORDINADORA DEL PROYECTO INSTITUCIONAL (UCPI) DEL PLAN DE MEJORAMIENTO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR (PMES):

1. Un Director Asesor en Servicios Administrativos. 52441
2. Un Profesional Asesor en Planeamiento (*Coordinador Área de Gestión Administrativa y Académica*) 58381
3. Un Profesional Asesor General en Planeamiento Espacial 53381. (*Coordinador Área Infraestructura y Adquisiciones*).

4. Un Profesional Asistencial en Servicios Administrativos 52322 (*Asistente Administrativo*).
5. Uno en Gestión Operativa Básica en Servicios Generales 50111 (*Conserje*).
6. Un Profesional Analista en Planeamiento Espacial 53351 (*Inspección y Diseño Estructural*).
7. Dos Profesionales Analistas en Planeamiento Espacial 53353 (*electromecánico*).
8. Un profesional asistencial en Proveeduría 54322.
9. Profesional Analista en Planeamiento Espacial 53354 (*regente ambiental*)

LA VIGENCIA Y JORNADA SE FORMALIZA DE LA SIGUIENTE FORMA:

DIRECTOR ASESOR EN SERVICIOS ADMINISTRATIVOS. VIGENCIA: CIERRE FINANCIERO Y TÉCNICO DEL PROYECTO ESTIMADO AL **30 DE ABRIL DE 2020**, JORNADA 40 HORAS.

PROFESIONAL ASESOR EN PLANEAMIENTO (COORDINADOR ÁREA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y ACADÉMICA). VIGENCIA: CIERRE FINANCIERO Y TÉCNICO DEL PROYECTO ESTIMADO AL **30 DE ABRIL DE 2020**, JORNADA 40 HORAS.

PROFESOR ASESOR GENERAL EN PLANEAMIENTO ESPACIAL (COORDINADOR ÁREA INFRAESTRUCTURA Y ADQUISICIONES). VIGENCIA: HASTA LA CONCLUSIÓN Y RECEPCIÓN DEFINITIVA (CIERRE TÉCNICO) DE TODAS LAS OBRAS DE INFRAESTRUCTURA Y ELABORACIÓN DE INFORMES FINALES, ESTIMADO AL **30 DE ABRIL DEL 2020** JORNADA 40 HORAS.

PROFESIONAL ASISTENCIAL EN SERVICIOS ADMINISTRATIVOS (ASISTENTE ADMINISTRATIVO). VIGENCIA: CIERRE FINANCIERO Y TÉCNICO DEL PROYECTO ESTIMADO AL **30 DE ABRIL DE 2020**, JORNADA 40 HORAS.

GESTIÓN OPERATIVA BÁSICA EN SERVICIOS GENERALES (CONSERJE). VIGENCIA: HASTA **30 DE ABRIL DEL 2020**, JORNADA 40 HORAS.

PROFESIONAL ANALISTA EN PLANEAMIENTO ESPACIAL (INSPECCIÓN Y DISEÑO ESTRUCTURAL). VIGENCIA: HASTA EL **31 DE DICIEMBRE DEL 2019**, JORNADA **20 HORAS**.

PROFESIONAL ANALISTA EN PLANEAMIENTO ESPACIAL (ELECTROMECAÁNICO). VIGENCIA HASTA EL **31 DE DICIEMBRE DEL 2019**, JORNADA 40 HORAS.

PROFESIONAL ANALISTA EN PLANEAMIENTO ESPACIAL (ELECTROMECAÁNICO). VIGENCIA: HASTA **31 DE DICIEMBRE DEL 2019**, JORNADA 40 HORAS.

PROFESIONAL ASISTENCIAL EN PROVEEDURÍA. VIGENCIA: HASTA EL **HASTA EL 30 DE ABRIL DEL 2020**, JORNADA 40 HORAS.

PROFESIONAL ANALISTA EN PLANEAMIENTO ESPACIAL (ASISTENTE - REGENTE AMBIENTAL). VIGENCIA: HASTA EL, FECHA **31 DE DICIEMBRE 2019**, JORNADA 40 HORAS.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-2275-2016, según el oficio UNA-SCU-ACUE-2582-2017, según el oficio UNA-SCU-ACUE-860-2018 y según el oficio UNA-SCU-ACUE029-2019.

TRANSITORIO 3 AL ARTÍCULO 8

Bajo el marco de la ejecución del préstamo del Banco Mundial - CONARE, se autoriza la inclusión en el Régimen de Contratación laboral de confianza de los siguientes cargos, por una jornada de 40 horas, para apoyar la ejecución del Plan de Mejoramiento de la Educación Superior (PMES) en las distintas instancias de la una, según el siguiente desglose:

1. Un Profesional Analista en Proveeduría (Proveeduría Institucional).
2. Dos Profesionales Analista en Planeamiento Espacial (Profesional en Arquitectura, Ingeniería Forestal en PRODEMI).
3. Un Profesional Asistencial en Desarrollo Tecnológico – Redes - (Centro de Gestión Informática).
4. Un Profesional Asistencial en Financiero Contable (Programa de Gestión Financiera).

LA VIGENCIA DE SUS NOMBRAMIENTO SE FORMALIZA DE LA SIGUIENTE MANERA:

PROFESIONAL ANALISTA EN PROVEEDURÍA (PROVEEDURÍA INSTITUCIONAL). HASTA EL **31 DE DICIEMBRE DEL 2019**.

PROFESIONAL ANALISTA EN PLANEAMIENTO: (INGENIERO FORESTAL) HASTA **31 DE DICIEMBRE 2019**.

PROFESIONAL ANALISTA EN PLANEAMIENTO: (ARQUITECTURA) HASTA **31 DE DICIEMBRE DEL 2019**.

1 PROFESIONAL ASISTENCIAL EN DESARROLLO TECNOLÓGICO – REDES - (CENTRO DE GESTIÓN INFORMÁTICA). HASTA EL **31 DE DICIEMBRE DEL 2019**.

1 PROFESIONAL ASISTENCIAL EN FINANCIERO CONTABLE (PROGRAMA DE GESTIÓN FINANCIERA). VIGENCIA: AL **30 DE ABRIL DE 2020**.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-2275-2016, según el oficio UNA-SCU-ACUE-2582-2017, según el oficio UNA-SCU-ACUE-860-2018 y según el oficio UNA-SCU-ACUE-029-2019.

TRANSITORIO 4 AL INCISO f) ARTÍCULO 8

Derogado según el oficio UNA-SCU-ACUE-2273-2016.

ARTÍCULO 9: SOBRE LOS PUESTOS DE CONFIANZA DE ASESORÍA DIRECTA A RECTOR, RECTOR ADJUNTO Y VICERRECTORES

La cantidad de plazas que existirán para realizar los nombramientos indicados en el inciso f) del artículo 8 anterior, serán solicitadas y justificadas por quien ocupa la Rectoría, tanto en el aspecto presupuestario como en relación con su planificación estratégica. Serán aprobadas o no por el Consejo Universitario, con base en el informe presentado.

Cada vez que se genere un cambio de gestión en la Rectoría, las nuevas autoridades podrán nombrar su personal de confianza en las plazas existentes con que contaba la anterior gestión. Además, en el plazo máximo de dos meses a partir de la juramentación de la persona que ocupe la Rectoría, esta deberá presentar un informe de los puestos de confianza para aprobación o modificación por el Consejo Universitario. Igualmente, en cualquier momento, durante la gestión quien ocupe la Rectoría, podrá solicitar un aumento o disminución de plazas.

Las plazas en esta condición deberán estar debidamente identificadas en el sistema como plazas para el régimen de confianza, tanto para su ejecución y contratación como para el control y el seguimiento.

Quienes ocupen la Rectoría, Rectoría Adjunta y vicerrectorías, no podrán utilizar plazas ordinarias propietarias, a plazo fijo, o por servicios específicos para realizar nombramientos, académicos o administrativos, temporales en sus instancias, pues para nuevos requerimientos deberán solicitar aumento de plazas de confianza, al Consejo Universitario.

TRANSITORIO A LOS ARTÍCULOS 8 INCISO F) Y ARTÍCULO 9:

Para efectos de definir, por primera vez, la cantidad de plazas para puestos de confianza existentes en la Rectoría, la Rectoría Adjunta y las vicerrectorías, a efectos de aplicar estos artículos e identificar las plazas existentes y llevar el control indicado en el artículo 9, en el plazo máximo de dos meses a partir de la aprobación de este reglamento, corresponderá al Programa Desarrollo de Recursos Humanos, en coordinación con el Programa de Gestión Financiera y las instancias antes indicadas realizar las siguientes acciones:

1. Identificar las plazas en esta condición, las labores que ejecutan y las personas nombradas.
2. En el plazo del primer mes indicado en el párrafo inicial, quien ocupa la Rectoría presentará un informe al Consejo Universitario para la aprobación de número de plazas.
3. Con el acuerdo del Consejo Universitario, quien ocupa la Dirección del Programa Desarrollo de Recursos Humanos emitirá una resolución formal en la cual identifica las plazas en régimen de confianza y corrige las actuales acciones de personal de las contrataciones, con la indicación expresa de su condición de

nombramientos en régimen de confianza.

4. El Programa de Gestión Financiera deberá realizar las modificaciones que correspondan en el presupuesto para la identificación de las plazas.
5. Corresponderá a quien ocupe la Dirección del Programa Desarrollo de Recursos Humanos garantizar que no existen otras plazas ordinarias, propietarias, a plazo fijo o por servicios específicos, en la Rectoría, la Rectoría Adjunta y las Vicerrektorías, para nombrar temporalmente profesionales en asesoría directa u otros puestos de confianza.

ARTÍCULO 10: REQUISITOS DEL PERSONAL BAJO RÉGIMEN DE CONFIANZA

Para ser nombrado en los cargos de confianza indicados en los incisos a) a g) del artículo 8 de este reglamento, la persona candidata debe cumplir con el requisito de educación formal y requisito legal que establece el Manual Descriptivo de Perfiles de Cargos de la Universidad Nacional.

En el supuesto de las personas que prestan servicios en la Rectoría, la Rectoría Adjunta y las Vicerrektorías indicadas en el inciso f) del artículo 8, se seguirán las siguientes disposiciones:

- a. Si la persona asesora va a ser nombrada en un cargo administrativo existente y regulado por el Manual Descriptivo de Perfiles de Cargos de la Universidad Nacional, deberá cumplir con el requisito de educación formal y requisito legal que establece dicho Manual y será remunerada con el salario de ese cargo.
- b. Si la persona candidata a asesora va a ser nombrada en un cargo administrativo inexistente en el actual Manual Descriptivo de Perfiles de Cargos de la Universidad Nacional, la Rectoría solicitará al Programa Desarrollo de Recursos Humanos el estudio y la inclusión del nuevo cargo, de conformidad con la normativa vigente. La persona candidata a asesora deberá cumplir con los requisitos legales y de educación formal establecidos en el Manual citado. Y se le contratará y remunerará de conformidad con lo aprobado por la dirección del Programa Desarrollo de Recursos Humanos y con fundamento en el respectivo estudio técnico.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-1207-2017.

- c. Solamente en el caso que la persona asesora forme parte del cuerpo académico de la Universidad Nacional, ejecutará sus labores con la categoría y la remuneración otorgada por la Comisión de Carrera Académica al momento del nombramiento.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-2273-2016.

CAPÍTULO III: DE LA DECLARACIÓN JURADA DE HORARIO Y JORNADA

ARTÍCULO 11: OBLIGACIÓN DE REALIZAR LA DECLARACIÓN JURADA DE JORNADA Y HORARIO

Es obligación del personal de la Universidad Nacional, académico o administrativo, elaborar y presentar el instrumento o mecanismo institucional, físico o digital, que garantice el establecimiento y el control de las declaraciones juradas de jornada y horario, en los siguientes casos:

- a. Sea contratado por primera vez.
- b. Cada vez que se tramite un cambio en su relación laboral con la institución que implique modificación en la jornada, horario, unidad ejecutora, puesto o plan de nombramiento.
- c. En el caso del personal académico, al inicio de cada ciclo lectivo u otras situaciones similares, según corresponda.

ARTÍCULO 12: RESPONSABILIDADES DE LAS AUTORIDADES SUPERIORES JERÁRQUICAS

Es deber de quienes ocupan los decanatos, los vicedecanatos, las direcciones y las subdirecciones de unidades académicas y administrativas y de toda autoridad superior jerárquica en la institución:

- a. Velar porque el personal de la Universidad Nacional bajo su responsabilidad emita y suscriba de manera consistente, oportuna y de acuerdo con los procedimientos establecidos por el Programa Desarrollo de Recursos Humanos los formularios o los instrumentos de declaración jurada de jornada y horario, al ingresar a laborar, al tramitarse movimientos de personal que impliquen cambios en la jornada o en el horario, así como al inicio de cada ciclo lectivo u otras situaciones similares, según corresponda.
- b. Verificar cuidadosamente la suficiencia y la formalidad de los datos que se consignan en formularios o instrumentos de declaración jurada de jornada y horario, y se relacionan con la Universidad Nacional; de avalar esta información se remite oportunamente al Programa Desarrollo de Recursos Humanos para garantizar la seguridad de los datos, el detalle de actividades por realizar y las horas efectivas cierren con la totalidad de la jornada contratada sin existir incumplimientos normativos, como superposición horaria, exceso de jornadas permitidas, según Conare, o contravención de las prohibiciones establecidas en los regímenes de dedicación exclusiva y prohibición.
- c. Controlar que el personal universitario, bajo su responsabilidad, cumpla adecuadamente con sus jornadas laborales.
- d. Velar por el cumplimiento, por parte del personal universitario que estén bajo su jerarquía, de las disposiciones jurídicas relativas a dedicación exclusiva, jornadas de trabajo y a la prohibición de superposición horaria.

ARTÍCULO 13: RESPONSABILIDADES DEL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS Y LA DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN

Corresponderá al Programa Desarrollo de Recursos Humanos:

- a. Crear y garantizar el funcionamiento de los sistemas de información e instrumentos para la operacionalización y el control de las declaraciones juradas de jornada y horario, con el apoyo técnico de la Dirección de Tecnologías de la Información y la Comunicación.
- b. Establecer plazos para la presentación de las declaraciones juradas de jornada de trabajo y horario del personal académico, según la periodicidad de los ciclos lectivos y, de requerir su remisión consistente y oportuna, como requisito para tramitar el ingreso de todo el personal universitario nuevo a la institución y todos los movimientos de personal que impliquen cambios en la jornada u horarios, así como cuando se firmen contratos de dedicación exclusiva o sus respectivas prórrogas.
- c. Establecer un mecanismo de comunicación y asesoría, al menos semestral, que recuerde a quienes ocupen los decanatos y las direcciones, de las unidades académicas y administrativas, y al personal universitario en general, la obligación de actualizar la declaración jurada de jornada y horario de trabajo, con la prevención a estos últimos de que es su responsabilidad comunicar los cambios de horario o jornada respectivos, so pena de que su omisión sea considerada ocultamiento de información, lo cual será sancionado de conformidad con lo establecido en el artículo quinto del reglamento y del artículo 41 del Convenio de Coordinación de la Educación Superior Universitaria Estatal de Costa Rica.
- d. Verificar la juridicidad, suficiencia y formalidad de la información que se consigna en los formularios de declaración jurada de jornada y horario, de rechazar formalmente las que se encuentren incompletas o no se ajusten a los procedimientos de confección establecidos. Además, en el caso de que se detecten anomalías se debe remitir a la persona superior jerárquica respectiva para que investigue y sienta las responsabilidades que correspondan, de conformidad con la normativa vigente.

ARTÍCULO 14: RESPONSABILIDADES DE QUIENES OCUPEN LA RECTORÍA ADJUNTA Y LAS VICERRECTORÍAS

Quienes ocupen las Rectoría Adjunta y las Vicerrectorías deben velar porque en las diferentes facultades y centros, sedes, unidades académicas, secciones regionales y dependencias académicas y administrativas, según corresponda, se cumpla con la presentación oportuna de las declaraciones juradas de jornada y horario laboral.

ARTÍCULO 15: DE LA ASESORÍA POR PARTE DEL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS Y LA ASESORÍA JURÍDICA

Las respectivas autoridades superiores jerárquicas para el control de las jornadas y los horarios del personal universitario cuentan con la asesoría, colaboración y coadyuvancia del Programa Desarrollo de Recursos Humanos y la Asesoría Jurídica. |

ARTÍCULO 16: SOBRE LA SUPERPOSICIÓN HORARIA DEL PERSONAL ACADÉMICO

La superposición horaria se constituye en relación con la totalidad de las horas declaradas por el personal académico, según los criterios institucionales de asignación de la carga académica, en el respectivo instrumento. La superposición se configurará aun cuando las acciones declaradas se ejecuten o no en las instalaciones de la universidad.

CAPÍTULO IV: RECONTRATACIÓN DEL PERSONAL UNIVERSITARIO

ARTÍCULO 17: RECONTRATACIÓN DE PERSONAL UNIVERSITARIO

Cuando una persona académica o administrativa deja de trabajar en la Universidad Nacional y, posteriormente, desea reincorporarse, deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a. En caso de que haya laborado en la institución con un contrato a plazo definido o indefinido, y concluido este no haya recibido el pago del auxilio de cesantía, en este caso podrá reincorporarse en cualquier momento.
- b. Independiente del tipo de contrato laboral, haya concluido su relación laboral y la Universidad le haya cancelado el monto correspondiente al auxilio de cesantía, de conformidad con lo que establece el **artículo 95 de la Convención Colectiva y el artículo 29 de Código de Trabajo**, en este caso no podrá ser contratado hasta tanto hayan transcurrido los siguientes periodos:
 - i. Los meses correspondientes al pago del derecho de auxilio de cesantía, si la conclusión de la relación laboral fue tomada por la institución.
 - ii. Tres años en el caso de renuncia.

Los aportes de cesantía realizados por la institución a las operadoras que administran esos fondos, según la legislación nacional, Asouna, Coopeuna y el Fondo de Beneficio Social, no afectan la recontractación de personal.

- c. En caso de que el cese de sus funciones tenga origen en la jubilación o la pensión, el funcionario o la funcionaria se podrá reincorporar, solamente, en los términos que le permita su régimen de pensión y según las normas institucionales que regulan la contratación del personal académico jubilado.
- d. En los casos en que la relación laboral finalizó por causas o motivos disciplinarios, solamente procederá la recontractación cuando hayan transcurrido diez años.

Modificado según el oficio UNASCU-ACUE-276-2019.

CAPÍTULO V

SISTEMA DE REMUNERACIÓN DE LAS AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

ARTÍCULO 18: AUTORIDADES REGULADAS POR ESTE CAPÍTULO

Serán reguladas por este capítulo las autoridades universitarias que ejerzan los siguientes cargos:

- a. Miembros académicos y administrativos del Consejo Universitario.
- b. Quien ocupe la Rectoría y la Rectoría Adjunta.
- c. Quienes ocupen las vicerrectorías
- d. Quien ocupe del decanato y el vicedecanato de facultad, centro o sede
- e. Quien ocupe de la dirección y la subdirección de unidad académica y secciones regionales.

ARTÍCULO 19: JORNADA DE QUIENES OCUPAN LA RECTORÍA, LA RECTORÍA ADJUNTA, LAS VICERRECTORÍAS, LOS DECANATOS, LOS VICEDECANATOS, LAS DIRECCIONES DE UNIDAD ACADÉMICA Y EL CONSEJO UNIVERSITARIO:

Quienes ocupan la Rectoría, la Rectoría Adjunta, las vicerrectorías, los decanatos, los vicedecanatos, las direcciones de unidad académica y el Consejo Universitario tendrán una jornada de tiempo completo para el ejercicio de sus funciones.

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 19

Quienes ocupen las direcciones de las unidades académicas, incluidos los institutos, mantendrán la jornada de dedicación a la gestión académica vigente al momento de la aprobación de este reglamento, hasta tanto se modifique este artículo.

Apeuna en el plazo máximo de seis meses a partir de la publicación de este reglamento deberá presentar al Consejo Universitario una propuesta, con escenarios que permitan disponer de elementos para la definición de la jornada de quienes ocupen la dirección y la subdirección de las unidades académicas, tomando en consideración al menos, la cantidad de plazas laborales, recursos de operación, planes de estudios, estudiantes, programas, proyectos y actividades académicas.

ARTÍCULO 20: JORNADA DE LAS PERSONAS QUE OCUPAN EN LA SUBDIRECCIÓN

Quienes ocupan la subdirección de unidad académica contará con la jornada definida por la Rectoría Adjunta, a propuesta del Consejo Académico de Facultad y Centro, según la complejidad de la unidad.

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 20

Quienes ocupan las subdirecciones mantendrán la jornada asignada por la Vicerrectoría Académica, con fundamento en el artículo 119 del Estatuto Orgánico anterior, hasta tanto la Rectoría Adjunta, mediante resolución razonada, la modifique.

Apeuna en el plazo máximo de seis meses, a partir de la publicación de este reglamento, deberá presentar al Consejo Universitario una propuesta con escenarios que permitan

disponer de elementos para la definición de la jornada de quienes ocupan la dirección y subdirección de las unidades académicas y considerar al menos, la cantidad de plazas laborales, recursos de operación, planes de estudios, estudiantes, programas, proyectos y actividades académicas.

Los institutos interdisciplinario mantendrán la estructura vigente hasta el 17 de agosto de 2015, hasta tanto se apruebe el nuevo Reglamento de Unidades Académicas.

ARTÍCULO 21: EJERCICIO DE LA ACCIÓN SUSTANTIVA POR PUESTOS DE GESTIÓN ACADÉMICA

Quienes ocupan el vicedecanato y la dirección de unidad académica deberán dedicar, dentro de su jornada, un cuarto del tiempo a actividades de docencia, investigación, extensión o producción. La misma obligación tendrán quienes ocupan las subdirecciones de unidades académicas, si su jornada de dedicación a la gestión académica es de tiempo completo.

En el caso de quienes ocupan los cargos de miembro académico del Consejo Universitario, mantendrán un vínculo con el quehacer sustantivo regulado en el reglamento de este órgano colegiado.

Transitorio al artículo 21

Quienes ocupan los decanatos y que al momento de la aprobación de este reglamento tengan un cuarto de tiempo de su jornada dedicada a actividades de acción sustantiva, dejarán de realizar esas actividades, si así lo consideran, a partir del siguiente ciclo lectivo, posterior a la aprobación de este reglamento.

ARTÍCULO 22: REMUNERACIÓN DE LAS PERSONAS QUE EJERZAN CARGO DE GESTIÓN ACADÉMICA

Las personas que ejerzan los cargos indicados en el artículo 18 de este reglamento serán remuneradas con su categoría salarial ordinaria y un recargo sobre su salario base. El monto del recargo será el siguiente:

- a. Rector: 60%
- b. Rector Adjunto: 50%
- c. Vicerrectores y miembros del Consejo Universitario: 40%
- d. Decanos: 30%
- e. Vicedecanos: 25%
- f. Director de unidad académica: 20%
- g. Subdirector: 15%

ARTÍCULO 23: CATEGORÍA SALARIAL ORDINARIA

Se entiende por categoría salarial ordinaria para efectos del artículo 22 inmediato anterior:

- a. Su categoría o asignación salarial dentro del Régimen de Carrera Académica, en el caso del personal académico.
- b. La categoría salarial del puesto administrativo que está ocupando al momento de la

elección, en el caso del personal administrativo.

ARTÍCULO 24: CONCEPTUALIZACIÓN DEL RECARGO

El recargo para la remuneración de los cargos de gestión académica, indicado en el artículo 22, debe ser sumado a la base y generar una nueva base salarial, a la cual se suman los otros pluses salariales. Además, el recargo se aplica al salario base, según la jornada asignada.

Todos los demás incentivos salariales que se aprueben en la Universidad Nacional, independiente de su denominación (incentivo, sobresueldo, recargo entre otros), no modificarán la base salarial de la persona beneficiada, salvo que el Consejo Universitario, al momento de generar la norma que los crea, expresamente señale que aplican a la base salarial para así crear una nueva base sobre el cual se calculan los otros pluses.

CAPÍTULO VI AUXILIO DE CESANTÍA

ARTÍCULO 25: AUXILIO DE CESANTÍA COMO DERECHO LABORAL

La Universidad Nacional reconoce y cancela el auxilio de cesantía de su personal, en las condiciones y los términos contemplados en el artículo 95 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente y el artículo 29 del Código de Trabajo.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-276-2019

ARTÍCULO 26: APOORTE PATRONAL DEL AUXILIO DE CESANTÍA PARA EL FONDO DE CAPITALIZACIÓN LABORAL

La Universidad Nacional realizará los aportes patronales del beneficio del auxilio de cesantía, para la creación del fondo de capitalización laboral, en las condiciones y los términos establecidos en la Ley 7983, Ley de Protección al Trabajador.

ARTÍCULO 27: MONTO DEL APOORTE PATRONAL

La Universidad Nacional se compromete a efectuar el aporte mensual que se defina mediante acuerdo emitido por el Consejo Universitario al operador indicado por la persona beneficiada, calculado sobre el salario mensual de cada persona funcionaria, en los términos y las condiciones indicadas por la ley 9138, ley del Fondo de Beneficio Social de los Trabajadores de la UNA, ley 6970 ley de Asociaciones Solidaristas y la ley 7849, en el caso de las Cooperativas de Ahorro y Crédito.

Para ello la persona funcionaria beneficiada deberá, en forma voluntaria y mediante un documento previamente establecido, solicitar el pago de beneficio e indicar el operador de su elección.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-2274-2016 y el oficio UNA-SCU-ACUE-2257-2018.

ARTÍCULO 28: REQUISITOS DEL TRASLADO

Para efectuar el traslado de los recursos la Universidad Nacional suscribirá los contratos o convenios, con las entidades operadoras indicadas en el artículo 27. Dichos acuerdos bilaterales, al menos, definirán la forma de traslado de los recursos, responsabilidades de la administración y los mecanismos de control para coadyuvar en la vigilancia de los recursos.

ARTÍCULO 29: RESPONSABILIDADES

La Universidad Nacional deberá tomar las medidas de control necesarias para contar con la información fidedigna y actualizada de los montos trasladados, las personas beneficiadas y la ejecución de los mecanismos de control previamente definidos.

Las personas beneficiadas en su condición de afiliadas a la entidad operadora, asumirán la responsabilidad en caso de mala administración y pérdida de los recursos, sin detrimento de la fiscalización interna de la entidad, y la que debe ejecutar el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Superintendencia General de Entidades Financieras.

ARTÍCULO 30: DEL FONDO DE RESERVA PARA EL PAGO DEL AUXILIO DE CESANTÍA

La Universidad Nacional contará con un fondo de reserva para el pago del auxilio de cesantía, constituido con los recursos indicados en el artículo 26 de este reglamento que no han sido trasladados a ninguna operadora, dado que el funcionario o la funcionaria no ha solicitado el beneficio.

Estos recursos serán utilizados para financiar el pago del auxilio de cesantía que no ha sido cubierto con los aportes trasladados a los operadores.

CAPÍTULO VII DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 31: RESPONSABILIDAD

El personal de la Universidad Nacional que tenga potestades de nombramiento o de proponer alguno, deberá sujetarse exclusivamente a estas normas, la Convención Colectiva de Trabajo y los reglamentos vigentes. Será obligación ineludible publicar los concursos correspondientes para asignar las plazas cuando procediere, de conformidad con las reglas anteriormente citadas. El no acatamiento de estas obligaciones constituye incumplimiento grave de sus funciones, ante lo que se procederá a ejercer las acciones administrativas y judiciales que corresponda, para recuperar daños y perjuicios que hubiera ocasionado a la universidad e imponer las sanciones disciplinarias correspondientes.

ARTÍCULO 32: NORMAS SUPLETORIAS

La aplicación de este reglamento es de carácter obligatorio, en caso de vacíos o contradicciones se aplicarán supletoriamente las normas en el siguiente orden jerárquico: los convenios y tratados internacionales en materia laboral, la Convención Colectiva de Trabajo, los reglamentos internos de la Universidad Nacional y la normativa nacional, excepto en el caso de las normas de las autoridades institucionales, durante el ejercicio

de su cargo y los cargos de fiscalización y asesoría jurídica, a los cuales no les aplica la normativa de la Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 33: VIGENCIA

Este reglamento rige a partir de su publicación.

ARTÍCULO 34: DEROGATORIAS

Este reglamento deroga:

- A. El Reglamento de Contratación Laboral de la Universidad Nacional. Aprobado por el Consejo Universitario en la Sesión No. 394-49 del 10 de diciembre de 1979. Su última reforma fue ejecutada mediante el acuerdo del Consejo Universitario comunicado con el oficio SCU-1637-2013 del 9 de setiembre de 2013 y publicado mediante UNA-GACETA 11-2013 del 30 de setiembre de 2013.
- B. Las políticas para la recontractación de funcionarios o funcionarias de la Universidad Nacional. Aprobadas por el Consejo Universitario en sesión celebrada el 28 de setiembre de 1989, acta 1262.
- C. Acuerdos generales SCU-2129-94 del 2 de diciembre de 1994 y SCU-1357-97 del 26 de setiembre de 1997 que regulan la obligación del trámite de la declaración jurada de horario de trabajo.
- D. Acuerdo tomado por el Consejo Universitario en el artículo 4, inciso I, de la sesión ordinaria celebrada el 25 de octubre de 2012, acta No. 3271, comunicado mediante el oficio SCU-2151-2012, del 26 de octubre de 2012 que regula la forma de remuneración de las autoridades institucionales.
- E. Acuerdo general aprobado por el Consejo Universitario, comunicado mediante el oficio SCU-1584-2006 y publicado en UNA-GACETA 16-2006 del 18 de setiembre de 2006, por el cual se creó el fondo institucional de auxilio de cesantía como reserva para enfrentar las obligaciones derivadas del pago de prestaciones legales.
- F. Acuerdo general aprobado por el Consejo Universitario y comunicado mediante el oficio SCU-1347-2008 del 11 de setiembre de 2008, publicado en UNA-GACETA 15-2008 del 30 de setiembre de 2008, por el cual se aumentó el aporte patronal a trabajadores y trabajadoras en un 1% adicional para el 2009 y el 2010 y mantiene el aumento de un 0.5% para el 2011, lo cual genera a partir de ese año 2001 un aporte del 4%.
- G. Acuerdo general aprobado por el Consejo Universitario y comunicado mediante el oficio SCU-1346-2009 del 10 de agosto de 2009, acuerdo publicado en UNA-GACETA 11-2009, por el cual se creó el auxilio de cesantía como derecho.
- H. Otras normas generales, de la misma o inferior jerarquía, que se le opongan.

APROBADO POR EL CONSEJO UNIVERSITARIO EN SESION CELEBRADA EL 21 DE
ABRIL DE 2016, ACTA N° 3550

MODIFICADO POR EL CONSEJO UNIVERSITARIO EN:

Acta N° 3550 del 21 de abril de 2016
Acta N° 3607 del 8 de diciembre de 2016
Acta N° 3609-471 del 16 de diciembre de 2016
Acta N° 3645 del 8 de junio de 2017
Acta N° 3685 del 23 de noviembre de 2017
Acta N° 3721 del 10 de mayo de 2018
Acta N° 3770 del 25 de octubre de 2018
Acta N° 3791 del 21 de febrero de 2019
Acta N° 3868 del 7 de noviembre de 2019

Este reglamento fue publicado en UNA-GACETA 9-2016, oficio UNA-SCU-ACUE-653-2016 del 25 de abril de 2016, por acuerdo tomado según el artículo segundo, inciso III, de la sesión celebrada el 21 de abril de 2016. De conformidad con el artículo séptimo, inciso cuarto de la sesión celebrada el 20 de mayo de 2010, acta N° 3076 y con el artículo quinto, inciso único de la sesión celebrada el 9 de febrero de 2006, acta N° 2732, se realiza esta publicación del texto íntegro con las modificaciones realizadas a la fecha.

ANEXO 3

REGLAMENTO PARA REGULAR LOS SERVICIOS QUE PRESTAN LAS AUTORIDADES DE CONDUCCIÓN SUPERIOR EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL

PREÁMBULO

Por acuerdo tomado por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional, según el artículo 3, inciso 1, de la sesión ordinaria celebrada el 9 de mayo de 2002, acta 2396, se acordó promulgar un reglamento autónomo de servicio que regule la relación de las autoridades de conducción superior en la institución.

Que al quedar excluidos de la aplicación de los beneficios de la Convención Colectiva de Trabajo quienes actualmente ejercen en puestos de conducción superior, el Consejo Universitario debe aprobar una regulación particular de naturaleza estatutaria - administrativa para regular sus relaciones de trabajo, en la que se incluyan aquellas situaciones jurídicas consolidadas y prácticas institucionales que por tal naturaleza ya están incorporadas a sus contratos individuales de trabajo.

Considerando además, el estudio realizado por el Programa de Recursos Humanos, sobre esas categorías ocupacionales; el Consejo Universitario promulga el siguiente reglamento para regular los servicios que prestan las autoridades de conducción superior de la Universidad Nacional.

CAPÍTULO I

NATURALEZA Y ALCANCE DE LA PRESENTE NORMATIVA

ARTÍCULO 1. NATURALEZA Y ALCANCES

Este reglamento es de naturaleza estatutaria y regula según los principios del Derecho Administrativo y de la jurisprudencia constitucional, la prestación de servicios a la Universidad Nacional, por parte de las autoridades que ejercen para ella funciones de conducción superior universitaria.

ARTÍCULO 2. AUTORIDADES DE CONDUCCIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA

Son autoridades de conducción superior universitaria, cuya actividad está regulada por este reglamento, quienes ocupan la rectoría, la rectoría adjunta, las vicerrectorías y el Consejo Universitario.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-653-2016.

ARTÍCULO 3. EXCLUSIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL COMÚN

A las personas indicadas en el artículo anterior, al estar reguladas por un régimen estatutario de derecho administrativo, se les aplicará el Estatuto Orgánico y este reglamento. No se les aplicará en su relación contractual con la Universidad Nacional, la

Convención Colectiva de Trabajo vigente en la institución ni el derecho laboral común; aunque servirán para interpretar y resolver situaciones específicas, como fuentes del derecho administrativo, las leyes laborales y demás actos con valor de ley, así como los principios y la doctrina constitucional que regulan las prácticas institucionales y las situaciones jurídicas consolidadas.

ARTÍCULO 4. DEFINICIÓN DEL PERSONAL UNIVERSITARIO ORDINARIO

Para efectos de este reglamento, se entenderá por personal universitario ordinario las personas que:

- a) Trabajan para la Universidad Nacional, al momento de ser nombradas como autoridades de conducción superior.
- b) Laboran en el sector académico o administrativo.
- c) En un cargo de naturaleza indefinida, al cual pueden regresar, en el momento en que concluya su gestión como autoridad de conducción superior.

CAPÍTULO II

DEL NOMBRAMIENTO DE LAS AUTORIDADES DE CONDUCCIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA Y DE LA UBICACIÓN DE SUS PUESTOS

ARTÍCULO 5. NOMBRAMIENTO DE LAS AUTORIDADES DE CONDUCCIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA

El Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional es el instrumento jurídico que regula el proceso de nombramiento y remoción de las autoridades de conducción superior que ocupen los cargos de rectoría, rectoría adjunta, vicerrectorías y Consejo Universitario.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-653-2016.

ARTÍCULO 6. SOBRE EL DESEMPEÑO

El desempeño de las autoridades de conducción superior de la Universidad Nacional se evaluará de conformidad con los criterios que se establezcan, cuando entre en vigencia el sistema de evaluación del desempeño.

La Rectoría tomará las previsiones para evaluar, una vez al año, el desempeño de quien ocupa la rectoría adjunta, las vicerrectorías de Docencia, Investigación, Extensión, Vida Estudiantil y Administración, cargos regulados por este reglamento y que están bajo su jerarquía, para lo cual emitirá una directriz con las reglas necesarias, para el cumplimiento de esta función, hasta tanto no se apruebe el sistema de evaluación del desempeño.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-653-2016.

ARTÍCULO 7. UBICACIÓN ORGÁNICA

La ubicación de los cargos de conducción superior en la estructura organizacional de la institución será la establecida en el Estatuto Orgánico de la Universidad.

CAPÍTULO III

DEL RÉGIMEN SALARIAL, ANUALIDADES Y CESANTÍA

ARTÍCULO 8. RÉGIMEN SALARIAL

La estructura salarial para las autoridades de conducción superior universitaria se encuentra regulada en el Reglamento del Régimen Laboral.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-653-2016.

ARTÍCULO 9. INCREMENTOS SALARIALES

El Programa Desarrollo de Recursos Humanos establecerá un sistema de actualización permanente de los salarios correspondientes a las categorías ocupacionales aquí reguladas, se tiene como referencia el promedio de aumentos por costo de vida del año anterior, el cual fue aplicado en las universidades homólogas y en la nuestra.

El ajuste no debe ser inferior a la tasa total de aumentos estipulados en la negociación salarial de la Universidad Nacional; este ajuste se incorporará en forma retroactiva, al salario del mes de enero de ese año.

Asimismo, actualizará automáticamente los salarios aquí regulados, en caso de un estudio integral de salarios que incorpore un régimen de incentivos u otros componentes que modifiquen la estructura salarial de los puestos universitarios. -

ARTÍCULO 10. ANUALIDADES

La anualidad constituye un reconocimiento a la permanencia y la experiencia del personal al servicio de la universidad o de otras instituciones públicas. La Universidad Nacional reconocerá las anualidades cumplidas en las demás instituciones públicas, según el reglamento interno vigente.

ARTÍCULO 11. PORCENTAJE DE ANUALIDAD

La universidad reconocerá de pleno derecho y de oficio la cancelación de las anualidades a las que tengan derecho las autoridades de conducción superior, con el solo advenimiento del plazo respectivo, a razón de un 4% por cada año laborado. El plazo para el reconocimiento y pago de las anualidades se contará de fecha a fecha a partir del ingreso a la institución.

Para estos efectos quedan incorporadas al tiempo servido el período de prueba, las incapacidades, los permisos sin goce de sueldo disfrutados cuando medien en su

otorgamiento gestiones oficiales ante autoridad universitaria competente, o convenios de carácter nacional o internacional suscritos por la universidad.

ARTÍCULO 12. INGRESO AL RÉGIMEN DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Las autoridades de conducción superior de la Universidad Nacional, que formen parte del personal universitario ordinario al momento del nombramiento, podrán ingresar o permanecer en el Régimen de Carrera Administrativa, según sea el caso, así como acogerse a los incentivos que establece dicho régimen.

ARTÍCULO 13. RECONOCIMIENTO DEL AUXILIO DE CESANTÍA

Al concluir todo contrato de trabajo por incapacidad permanente, pensión, jubilación o muerte, la Universidad Nacional deberá pagarle a la persona trabajadora o a sus causahabientes, por concepto de auxilio de cesantía, una suma equivalente a un mes de salario por cada año laboral, hasta por doce años o fracción no menor a seis meses.

No procederá al pago del auxilio de cesantía en el caso de despido por responsabilidad de la persona trabajadora ni en el caso de renuncia.

Para los efectos de cálculo de la suma por cancelar, se tomará el promedio de los tres (3) salarios nominales más altos de la relación laboral y la forma de pago respetará lo dispuesto en la Ley de Protección al Trabajador (reformas del artículo 29 del Código de Trabajo, inciso n.º 3).

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-276-2019.

TRANSITORIO.

El paso de los quince a los veinte años se aplicará de manera gradual en el quinquenio 2012-2017, se reconocerá el equivalente a diecisiete salarios a partir del año 2012 y hasta el 2014 y aumentará un mes salario a partir del 2015 hasta completar en el 2017 los veinte salarios.

CAPÍTULO IV

DE LAS JORNADAS DE TRABAJO, LOS FERIADOS, LAS VACACIONES Y LAS LICENCIAS

ARTÍCULO 14. DE LA JORNADA DE TRABAJO

Las autoridades de conducción superior, estarán sujetas en cuanto a horario y jornada a lo dispuesto por el artículo 143 del Código de Trabajo; no obstante, deberán cumplir estrictamente con las funciones de su cargo y estar disponibles permanentemente para atender situaciones de emergencia, aun después del horario ordinario de la Universidad Nacional.

ARTÍCULO 15. DE LOS FERIADOS

Sin perjuicio de lo indicado en el artículo anterior sobre disponibilidad permanente, las autoridades de conducción superior podrán disfrutar de los siguientes días feriados:

- a) 1° de enero.
- b) La Semana Santa (lunes, martes, miércoles, jueves y viernes)
- c) 11 de abril.
- d) 1° de mayo.
- e) 25 de julio.
- f) 2 y 15 agosto.
- g) 15 de setiembre.
- h) 12 de octubre.
- i) Del 23 al 31 de diciembre inclusive.
- j) Más los días de las fiestas cívicas, según lo estipulado por la Ley N° 6725 Asueto por Días Feriados en Oficinas Públicas por Fiestas Cívicas, del 2 de marzo de 1982.

ARTÍCULO 16. AUTORIZACIÓN Y CONTROL DEL DISFRUTE DE LAS VACACIONES

A las autoridades de conducción superior les será aplicable el Reglamento de Vacaciones de los Funcionarios de la Universidad Nacional. El otorgamiento y el control de sus vacaciones será competencia de las siguientes autoridades universitarias:

- a) Quien ocupa la rectoría a quien ocupa la rectoría adjunta y las vicerrectorías.
- b) Quien ocupa la presidencia del Consejo Universitario a quien ocupa el cargo de miembro del Consejo Universitario, la rectoría, la dirección de Asesoría Jurídica, la persona contralora universitaria y la presidencia de los órganos desconcentrados cuyo nombramiento corresponde a este órgano y tienen jornada laboral asignada para el cumplimiento de sus cargos.
- c) Quien ocupa la presidencia suplente del Consejo Universitario a quien ocupa la presidencia de este mismo órgano.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-653-2016.

ARTÍCULO 17. DE LAS LICENCIAS

A las autoridades de conducción superior se les aplicará el Reglamento de Permisos de la Universidad Nacional, excepto que quien ocupa la dirección del Programa Desarrollo de Recursos Humanos se encargará de otorgar los permisos cuando corresponda. Esta última disposición no rige para quien ocupa la rectoría adjunta y las vicerrectorías, pues quien ocupa la rectoría representa la persona superior de control.

Adicionalmente, las autoridades de conducción superior podrán disfrutar de licencia con goce de salario en los siguientes casos:

- a) Por nacimiento de un hijo, diez días hábiles.
- b) Por fallecimiento del cónyuge, el compañero, la compañera, el padre, la madre, el hijo, la hija, los hermanos y las hermanas, cinco días hábiles si ocurre dentro del país y diez días hábiles si acaeciera fuera de este. Sujeto en este último caso a la

comprobación de la realización del viaje al país donde ocurrió el funeral del familiar.

- c) En caso de matrimonio, diez días hábiles.
- d) Dos días hábiles, como máximo, cada dos años a quien cambie de domicilio.
- e) En caso de fenómenos naturales o incendio de consecuencias graves que afecten la vivienda: cinco días hábiles.
- f) La universidad concederá licencia con goce de salario, por tres meses, a quien adopte un menor. En caso de que ambos trabajen en la universidad solo el padre disfrutará de cinco días naturales de licencia con goce de salario y deberán presentar los documentos comprobatorios correspondientes.
- g) Por enfermedad de un hijo, una hija, el padre, la madre, el conyugue, el compañero o la compañera que requiera de internamiento en una clínica u hospital se concederá hasta cinco días hábiles.
- h) Cuando se requiera acompañar un hijo, una hija, el padre, la madre, el conyugue, el compañero o la compañera a un tratamiento médico al exterior se concederán quince días hábiles.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-653-2016.

CAPÍTULO V RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 18. APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Para la aplicación de medidas disciplinarias, se aplicará el Reglamento Regulator del Procedimiento Disciplinario en la Universidad Nacional, con excepción de las normas que regulan la participación de la Junta de Relaciones Laborales.

Las medidas disciplinarias se establecen para aquellas acciones u omisiones de las autoridades de conducción superior que transgredan las obligaciones laborales correspondientes:

- a) El despido es la sanción mayor y se podrá imponer previo cumplimiento del debido proceso que garantice el derecho a la defensa, acceso al expediente y el ofrecimiento de prueba en su caso.
- b) Para la imposición del apercibimiento escrito o la suspensión sin goce de salario se procederá sumariamente y en una comparecencia se recibirá la prueba para la resolución correspondiente

Las sanciones enumeradas en este artículo se aplicarán a las personas de autoridad superior de carrera universitaria; no obstante, en el caso de quien ocupe las vicerrectorías se sujetarán a la jerarquía de quien ocupe la rectoría y quienes no son de nombramiento

popular, podrán ser removidos de sus cargos sin responsabilidad institucional, por decisión de quien ocupa la rectoría y en tal caso, se reincorporarán con todos sus derechos de antigüedad, al puesto ordinario del cual provienen.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-653-2016.

ARTÍCULO 19. SUSPENSIÓN CON GOCE DE SALARIO DURANTE LA INVESTIGACIÓN

La universidad, únicamente cuando lo exija la urgencia para evitar daños graves a las personas o de imposible reparación de bienes, en el entretanto se cumplen los procedimientos respectivos, podrá separar de su cargo con goce de salario durante la investigación, por medio de la persona superior jerárquica a quien se pretende sancionar, sin perjuicio del debido proceso. Pasado el proceso, si no hay mérito para la sanción se reinstalará.

ARTÍCULO 20. REINSTALACIÓN EN CASO DE DESPIDO INJUSTIFICADO

Todo despido injustificado de las autoridades de conducción superior, según sentencia firme del órgano jurisdiccional, conllevará a la reinstalación en un puesto igual o superior al que ocupaba antes del despido, siempre y cuando su nombramiento no haya vencido, conforme al fallo firme de los tribunales. Y podrán optar por el pago del preaviso, la cesantía y los salarios caídos correspondientes desde el momento del despido hasta la firmeza de la sentencia.

ARTÍCULO 21. CAUSAS JUSTAS PARA DAR POR TERMINADO EL NOMBRAMIENTO

La Universidad Nacional podrá dar por terminado el nombramiento, según las siguientes causales justas:

- a) Cuando acude a la injuria, la calumnia, la difamación o a las vías de hecho contra sus colegas, la institución o las representantes institucionales en horas de trabajo.
- b) Cuando cometa falta contra la propiedad en perjuicio de la institución o de sus colegas.
- c) Cuando comprometa, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentran.
- d) Cuando deje de asistir al trabajo sin causa justificada durante dos días consecutivos o tres días alternos en el mismo mes calendario. Será aplicable este inciso cuando no justifique su inasistencia en un plazo de ocho días hábiles a partir de la primera ausencia.
- e) Cuando al celebrar el contrato haya inducido en error a la universidad y pretenda, tener calidades, conocimientos o condiciones que se demuestren, no

eran ciertos o si se demuestra que los atestados presentados eran total o relativamente falsos.

- f) Cuando sufra prisión por sentencia ejecutoriada.
- g) Cuando apercibido por dos veces, incurra en las faltas establecidas en los incisos a, b, e, d y e, del artículo 72 del Código de Trabajo. En el caso del inciso b) no podrá entenderse, bajo ningún concepto, como propaganda contraria a las instituciones democráticas del país, la crítica al sistema económico-social vigente o al régimen político correspondiente.
- h) Cuando sea condenado por sentencia ejecutoria por haber cometido un delito contra los deberes de la función pública estipulados en el Código Penal.

ARTÍCULO 22. FALTAS QUE MOTIVAN OTRAS SANCIONES

Cualquiera otra falta no contemplada en el artículo anterior, podrá sancionarse según su gravedad, desde una llamada de atención escrita, hasta con una suspensión sin goce de salario de uno a quince.

CAPÍTULO VI

SOBRE NORMAS DE SEGURIDAD OCUPACIONAL Y DE SALUD

ARTÍCULO 23. DERECHOS DE MATERNIDAD

Las funcionarias que se encuentren en estado de gravidez y que hayan dado a luz, disfrutarán obligatoriamente de un descanso de ciento veinte días naturales. En el período de posparto, este descanso no podrá ser menor de sesenta días. Para acogerse a este derecho, podrán disfrutar indistintamente de dos meses antes y dos después del parto o bien un mes antes del parto y tres después de este. En caso de que el parto sea doble, disfrutará de cinco meses de descanso, en caso de trillizos o más disfrutará de seis meses de descanso. En el caso de parto prematuro, tendrá derecho a disfrutar acumulativamente del plazo que le correspondía como descanso prenatal. En caso de que el niño nazca muerto o sobrevenga la muerte a su nacimiento, la madre disfrutará de un período de descanso no menor de treinta días hábiles.

ARTÍCULO 24. PERÍODO DE LACTANCIA

Toda madre en época de lactancia tiene derecho a una licencia de dos horas diarias para amamantar a su bebé, estas horas podrán disfrutarlas en forma continua durante el día o repartirlas en una hora por la mañana y otra por la tarde, por un período de seis meses, el cual podrá ser ampliado según prescripción médica del facultativo de la universidad o de la Caja Costarricense de Seguro Social.

ARTÍCULO 25. INFORMACIÓN SOBRE RIESGOS LABORALES

Es obligatorio para el personal universitario acatar las disposiciones que sobre la materia regule este Reglamento Colectivo de Trabajo, así como las leyes y reglamentos correspondientes.

ARTÍCULO 26. SISTEMA MÉDICO DE EMPRESA

La universidad mantendrá el sistema médico de empresa para el personal de la institución y prestará los servicios de enfermería, odontología y emergencias. En este último caso, ofrecerá el servicio de transporte. Las autoridades de conducción superior tendrán acceso a este servicio en igualdad de condiciones con todo el resto del personal universitario.

Modificado según el oficio SCU-563-2013.

CAPÍTULO VII

PARTICIPACIÓN EN EL FONDO DE BENEFICIO SOCIAL, EN OTRAS ENTIDADES PRIVADAS Y PAGO DE TODAS LAS CARGAS SOCIALES

ARTÍCULO 27. PARTICIPACIÓN EN EL FONDO DE BENEFICIO SOCIAL Y EN OTRAS ENTIDADES PRIVADAS

Las autoridades de conducción superior universitaria, podrán ser miembros del Fondo de Beneficio Social de la Universidad Nacional y de otras entidades privadas constituidas por el personal universitario. En todo caso, la universidad hará los aportes financieros correspondientes al porcentaje de sus salarios, según lo establecido por ley o a solicitud de la persona interesada y a efecto de que cuando así lo decida pueda incorporarse como miembro pleno.

ARTÍCULO 28. PROHIBICIÓN DE FORMAR PARTE DE LAS JUNTAS DIRECTIVAS O ADMINISTRATIVAS DE LAS ENTIDADES PRIVADAS

Las autoridades de conducción superior no podrán formar parte de las juntas directivas o administrativas de las entidades privadas constituidas por personal de la Universidad Nacional.

ARTÍCULO 29. INCUMPLIMIENTO DE PROHIBICIÓN DE NO PARTICIPAR EN JUNTAS DIRECTIVAS O ADMINISTRATIVAS DE LAS ENTIDADES PRIVADAS RELACIONADAS CON LA UNIVERSIDAD NACIONAL

Las autoridades de conducción superior, que incumplan la prohibición de participar en las juntas directivas o administrativas del Fondo de Beneficio Social y demás entidades privadas constituidas por personal de la Universidad Nacional, serán sancionadas con suspensión sin goce de salario por quince días hábiles.

ARTÍCULO 30. PAGO DE TODAS LAS CARGAS SOCIALES

La Universidad Nacional pagará todas las cargas sociales que correspondan sobre los salarios que devengan las autoridades de conducción superior universitaria, incluido el adelanto del 3% sobre la cesantía depositado en la entidad administradora de estos fondos, la cual haya sido elegida por la persona interesada.

CAPÍTULO VIII

DE LAS AUTORIDADES DE CONDUCCIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA QUE NO SON PARTE DEL PERSONAL UNIVERSITARIO DE CARRERA

ARTÍCULO 31. CONDICIONES ESPECIALES

Las autoridades de conducción superior que no son parte del personal universitario ordinario y que resulten designadas en el cargo por elección popular o por nombramiento a plazo fijo, quedan cubiertas en general por este régimen estatutario, con las siguientes condiciones especiales:

a) **Contraprestación**

Si fueron electas para representar a la comunidad estudiantil ante el Consejo Universitario, la única contraprestación que percibirán por sus servicios es el pago de dietas y, consecuentemente, no devengarán ingresos ordinarios adicionales por vacaciones o aguinaldo, ni extraordinarios al concluir el contrato, por indemnización de preaviso o cesantía.

b) **Contratos Administrativos Laborales**

Si fueron designadas para ocupar el cargo por un contrato administrativo – laboral a plazo fijo o si electas en votación popular requieran un nombramiento temporal para el desempeño eficiente y eficaz del puesto, se regirán por contratos administrativos – laborales y en caso de terminación se regirán por lo dispuesto en los artículos 26, 31 y 32 del Código de Trabajo.

ARTÍCULO 32. INCREMENTOS SALARIALES

Para determinar los aumentos salariales del personal comprendido en el artículo anterior, se aplicará el procedimiento dispuesto en este reglamento estatutario para el resto del personal de autoridad, con exclusión expresa de la Convención Colectiva de Trabajo, los decretos salariales periódicos o el Código de Trabajo.

CAPÍTULO IX

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 33. ESTUDIOS SALARIALES

A partir de la vigencia de este reglamento, el Programa de Recursos Humanos establecerá un sistema de actualización permanente de los salarios correspondientes a las categorías ocupacionales aquí reguladas, el cual garantice la competitividad de los

salarios de estos cargos en caso de un estudio integral que incorpore un régimen de incentivos u otros componentes que modifiquen la estructura salarial de los puestos de la universidad.

ARTÍCULO 34. REINCORPORACIÓN DE LAS AUTORIDADES DE CONDUCCIÓN SUPERIOR A SUS PUESTOS ORDINARIOS

Al concluir el periodo de nombramiento de las autoridades de conducción superior, se reincorporarán a sus puestos de procedencia; incorporándose nuevamente al régimen laboral universitario con reconocimiento de su antigüedad y de todos los demás pluses que conforme a la normativa laboral puedan corresponderles. El periodo que sirvieron como autoridades de alto nivel, se reconocerá como tiempo servido para el pago de anualidades, cesantía y demás pluses en donde la antigüedad sea elemento integral del cálculo respectivo.

ARTÍCULO 35. VIGENCIA

Este reglamento entrará en vigencia, con su publicación en la *Gaceta* universitaria. Las autoridades actuales continuarán rigiéndose por la normativa derogada.

TRANSITORIO FINAL. GENERAL.

Al entrar en vigencia este reglamento, la Universidad Nacional respetará los derechos adquiridos, las prácticas institucionales y las situaciones jurídicas consolidadas, que actualmente disfruta el personal universitario que ocupa los cargos regulados en este reglamento y en tal condición, salvo situaciones expresamente resueltas por la presente normativa, no se les podrá desmejorar su condición laboral y profesional en la institución.

TABLA DE CONTENIDOS

REGLAMENTO PARA REGULAR LOS SERVICIOS QUE PRESTAN LAS AUTORIDADES DE CONDUCCIÓN SUPERIOR EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL

PREÁMBULO

CAPÍTULO I NATURALEZA Y ALCANCE DE LA PRESENTE NORMATIVA

ARTÍCULO 1.	NATURALEZA Y ALCANCES
ARTÍCULO 2.	AUTORIDADES DE CONDUCCIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA
ARTÍCULO 3.	EXCLUSIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL COMÚN
ARTÍCULO 4.	DEFINICIÓN PERSONAL UNIVERSITARIO ORDINARIO

CAPÍTULO II DEL NOMBRAMIENTO DE LAS AUTORIDADES DE CONDUCCIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA Y DE LA UBICACIÓN DE SUS PUESTOS

- ARTÍCULO 5. NOMBRAMIENTO DE LAS AUTORIDADES DE CONDUCCIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA
ARTÍCULO 6. SOBRE EL DESEMPEÑO
ARTÍCULO 7. UBICACIÓN ORGÁNICA

CAPÍTULO III
DEL RÉGIMEN SALARIAL, ANUALIDADES Y CESANTÍA

- ARTÍCULO 8. RÉGIMEN SALARIAL
ARTÍCULO 9. INCREMENTOS SALARIALES
ARTÍCULO 10. ANUALIDADES
ARTÍCULO 11. PORCENTAJE DE ANUALIDAD
ARTÍCULO 12. INGRESO AL RÉGIMEN DE CARRERA ADMINISTRATIVA
ARTÍCULO 13. RECONOCIMIENTO DEL AUXILIO DE CESANTÍA

CAPÍTULO IV
DE LAS JORNADAS DE TRABAJO, LOS FERIADOS,
LAS VACACIONES Y LAS LICENCIAS

- ARTÍCULO 14. DE LA JORNADA DE TRABAJO
ARTÍCULO 15. DE LOS FERIADOS
ARTÍCULO 16. AUTORIZACIÓN Y CONTROL DEL DISFRUTE DE LAS
VACACIONES
ARTÍCULO 17. DE LAS LICENCIAS

CAPÍTULO V
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

- ARTÍCULO 18. APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS
ARTÍCULO 19. SUSPENSIÓN CON GOCE DE SALARIO DURANTE LA
INVESTIGACIÓN
ARTÍCULO 20. REINSTALACIÓN EN CASO DE DESPIDO INJUSTIFICADO
ARTÍCULO 21. CAUSAS JUSTAS PARA DAR POR TERMINADO EL
NOMBRAMIENTO
ARTÍCULO 22. FALTAS QUE MOTIVAN OTRAS SANCIONES

CAPÍTULO VI
SOBRE NORMAS DE SEGURIDAD OCUPACIONAL Y DE SALUD

- ARTÍCULO 23. DERECHOS DE MATERNIDAD
ARTÍCULO 24. PERÍODO DE LACTANCIA
ARTÍCULO 25. INFORMACIÓN SOBRE RIESGOS LABORALES
ARTÍCULO 26. SISTEMA MÉDICO DE EMPRESA

CAPÍTULO VII
PARTICIPACIÓN EN EL FONDO DE BENEFICIO SOCIAL Y PAGO DE TODAS LAS
CARGAS SOCIALES

- ARTÍCULO 27. PARTICIPACIÓN EN EL FONDO DE BENEFICIO SOCIAL

- ARTÍCULO 28. PROHIBICIÓN DE FORMAR PARTE DE LAS JUNTAS DIRECTIVAS Y/O ADMINISTRATIVAS DE LAS ENTIDADES PRIVADAS.
- ARTÍCULO 29. INCUMPLIMIENTO DE PROHIBICIÓN DE NO PARTICIPAR EN JUNTAS DIRECTIVAS O ADMINISTRATIVAS DE LAS ENTIDADES PRIVADAS RELACIONADAS CON LA UNIVERSIDAD NACIONAL
- ARTÍCULO 30. PAGO DE TODAS LAS CARGAS SOCIALES

**CAPÍTULO VIII
DE LAS AUTORIDADES DE CONDUCCIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA
QUE NO SON PARTE DEL PERSONAL UNIVERSITARIO DE CARRERA**

- ARTÍCULO 31. CONDICIONES ESPECIALES
- ARTÍCULO 32. INCREMENTOS SALARIALES

**CAPÍTULO IX
DISPOSICIONES FINALES**

1. ARTÍCULO 33. ESTUDIOS SALARIALES
2. ARTÍCULO 34. REINCORPORACIÓN DE LAS AUTORIDADES DE CONDUCCIÓN SUPERIOR A SUS PUESTOS ORDINARIOS
- ARTÍCULO 35. VIGENCIA

TRANSITORIO FINAL. GENERAL.

APROBADO POR EL CONSEJO UNIVERSITARIO EN SESION CELEBRADA EL 27 DE
NOVIEMBRE DE 2012, ACTA No. 3277-425

MODIFICADO POR EL CONSEJO UNIVERSITARIO EN EL
ACTA No. 3298 DEL 4 DE ABRIL DE 2013
ACTA No. 3550 DEL 21 DE ABRIL DE 2016
ACTA No. 3868 DEL 7 DE NOVIEMBRE DE 2019

Este reglamento fue publicado en UNA-GACETA 1-2013, oficio SCU-2380-2012 del 27 de noviembre de 2012, por el acuerdo tomado según el artículo 3, inciso 7, de la sesión extraordinaria celebrada el 27 de noviembre de 2012, acta No. 3277-425. De conformidad con el artículo 5, inciso único de la sesión celebrada el día 9 de febrero de 2006, acta No. 2732, se realiza esta publicación del texto íntegro del reglamento, con las modificaciones realizadas a la fecha.

ANEXO 4

REGLAMENTO PARA REGULAR LOS SERVICIOS QUE PRESTAN LAS AUTORIDADES QUE EJERCEN CONTROL JURÍDICO Y FISCALIZACIÓN EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL

PREÁMBULO

- a. Por acuerdo tomado por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional, según el ARTÍCULO TERCERO, INCISO I, de la sesión ordinaria celebrada el 9 de mayo del 2002, acta No. 2396, se acordó promulgar un reglamento autónomo de servicio que regule la relación de las autoridades de control jurídico y fiscalización con la Institución.
- b. Que al quedar los funcionarios que actualmente ejercen en puestos de control y fiscalización excluidos de la aplicación de los beneficios de la Convención Colectiva de Trabajo, el Consejo Universitario debe aprobar una regulación particular de naturaleza estatutaria - administrativa, para regular sus relaciones de trabajo, en la que se incluyan aquellas situaciones jurídicas consolidadas y prácticas institucionales que por tal naturaleza ya están incorporados a sus contratos individuales de trabajo.
- c. Que dicha normativa debe fundarse en los principios del servicio público a saber:
 - A. Escogencia por idoneidad comprobada
 - B. Publicidad del concurso.
 - C. Libertad de participación.
 - D. Igualdad de oportunidades.
 - E. Selección del mejor; y,
 - F. Estabilidad en el puesto.

Modificado según oficio SCU-563-2013.

CAPÍTULO I NATURALEZA Y ALCANCE DE LA PRESENTE NORMATIVA

ARTÍCULO 1: NATURALEZA Y ALCANCES.

El presente reglamento es de naturaleza estatutaria y regula la prestación de servicios de las autoridades permanentes que ejerzan funciones de control jurídico y de fiscalización en la Universidad Nacional.

ARTÍCULO 2: AUTORIDADES PERMANENTES DE CONTROL JURÍDICO Y DE FISCALIZACIÓN.

Son autoridades de control jurídico y fiscalización aquellos funcionarios en propiedad que por su orden ocupen los siguientes cargos:

- a. Autoridad permanente de control jurídico de la Universidad Nacional: Director de la Asesoría Jurídica
- b. Autoridades de fiscalización de la Universidad Nacional: Contralor y Subcontralor universitario.

ARTÍCULO 3: EXCLUSIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL COMÚN.

A los funcionarios indicados en el artículo dos anterior, al estar regulados por un régimen estatutario de derecho administrativo, se les aplicará el Estatuto Orgánico y este reglamento. No se les aplicará en su relación contractual con la Universidad Nacional, la Convención Colectiva de Trabajo vigente en la institución ni el derecho laboral común; aunque servirán para interpretar y resolver situaciones específicas, como fuentes del derecho administrativo, las leyes laborales y demás actos con valor de ley, así como los principios y doctrina constitucional que regulan las prácticas institucionales y las situaciones jurídicas consolidadas.

**CAPÍTULO II
DEL NOMBRAMIENTO Y ESTABILIDAD DE LAS AUTORIDADES UNIVERSITARIAS
DE CONTROL JURÍDICO Y FISCALIZACIÓN**

**ARTÍCULO 4: PRINCIPIOS APLICABLES AL NOMBRAMIENTO DE LAS
AUTORIDADES DE CONTROL Y FISCALIZACIÓN**

Serán nombrados por el Consejo Universitario aplicando los siguientes principios:

- a. Escogencia por idoneidad comprobada mediante concurso.
- b. Publicidad del concurso.
- c. Libertad de participación.
- d. Igualdad de oportunidades.
- e. Selección del mejor; y,
- f. Estabilidad en el puesto.

Modificado según oficio SCU-563-2013.

ARTÍCULO 5: PROCEDIMIENTO PARA EL NOMBRAMIENTO

Para el nombramiento de las autoridades de control jurídico y fiscalización en la Universidad Nacional, se seguirá el siguiente procedimiento:

- i. Corresponde al Programa de Recursos Humanos, publicar a los concursos pertinentes para dar inicio al proceso de reclutamiento y selección, según los lineamientos que al efecto le fije el Consejo Universitario.
- ii. Para ingresar a dichos cargos y para tener derecho a ser considerados como candidato a ocupar los diferentes puestos de control y fiscalización, se requiere tener las calidades y competencias de elegibilidad determinadas por el Manual de Clasificación de Puestos de la Universidad Nacional y cumplir con las bases de selección establecidas en cada concurso por el Consejo Universitario.

- iii. El nombramiento lo hará en cada caso, el Consejo Universitario en resolución razonada, previo escuchar el informe técnico del Programa de Recursos Humanos sobre la evaluación de cada concursante y la recomendación de la Rectoría.

Cualquier funcionario podrá participar en concurso, sin embargo, de ser electo deberá someterse a las regulaciones estatutarias que se encuentran en este reglamento para los puestos de control y fiscalización, sin que la universidad tenga la obligación de indemnizar los derechos de antigüedad laboral excepto aquellas situaciones jurídicamente consolidadas.

Modificado según oficio SCU-563-2013.

ARTÍCULO 6. TRÁMITE ADICIONAL ANTE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA PARA LAS AUTORIDADES DE FISCALIZACIÓN.

En el caso de las autoridades de fiscalización, previo a que el Consejo Universitario escoja al candidato(a), se dará a conocer a la Contraloría General de la República el expediente y la terna seleccionada. La Contraloría analizará el proceso de nombramiento y lo aprobará o lo vetará. Si la Contraloría aprueba la terna, de ésta el Consejo Universitario escogerá al nuevo (a) contralor (a) y subcontralor (a).

ARTÍCULO 7. PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN CASO DE QUE LA CONTRALORÍA VETE LA TERNA.

Si la Contraloría General de la República veta la terna, girará las disposiciones necesarias y señalará los elementos objetados para su corrección; la Administración deberá repetir el proceso, a partir de la etapa donde se inició la objeción respectiva.

ARTÍCULO 8. OBLIGACIÓN DE COMUNICAR EL NOMBRAMIENTO A LA CONTRALORÍA.

Después de que el Consejo Universitario haya escogido al candidato(a) más idóneo, deberá comunicar a la Contraloría General de la República el resultado de la escogencia, más tardar el primer día hábil del inicio de funciones en los respectivos cargos.

ARTÍCULO 9. OBLIGACIÓN DE SOLICITAR AUTORIZACIÓN A LA CONTRALORÍA, PARA NOMBRAR A LAS AUTORIDADES DE FISCALIZACIÓN DE MANERA INTERINA.

Los nombramientos interinos del contralor y subcontralor universitarios, serán autorizados, en forma previa y a solicitud de la Administración, por parte de la Contraloría General de la República. En ningún caso podrán hacerse dichos nombramientos por más de doce meses.

ARTÍCULO 10: PERÍODO DE PRUEBA Y PLAZO DEL NOMBRAMIENTO.

Los funcionarios seleccionados serán evaluados por el Consejo Universitario, por un período de prueba de tres meses, previo informe de evaluación presentado por la presidencia del Consejo Universitario. De ser aprobado serán nombrados por tiempo

indefinido como funcionarios de autoridad en el puesto de control y fiscalización de que se trate.

De no demostrarse la idoneidad y competencia necesaria para adaptarse al puesto asignado, el funcionario será cesado sin responsabilidad institucional. El Consejo Universitario designará un funcionario interino en sustitución en el tanto realiza un nuevo nombramiento.

En el caso de las autoridades de fiscalización, previo a que se nombre al funcionario interino, se deberá contar con la autorización de la Contraloría General de la República, de conformidad con el artículo 31 la Ley General de Control Interno y 9 de este Reglamento.

ARTÍCULO 11: ESTABILIDAD EN EL CARGO.

Para garantizar la continuidad y eficiencia en la prestación del servicio, las autoridades de control y fiscalización, gozarán de estabilidad en el cargo y solo podrán ser removidos por el Consejo Universitario por falta grave o incumplimiento de los deberes asignados al puesto.

ARTÍCULO 12. RÉGIMEN DE INAMOVILIDAD PARA LAS AUTORIDADES DE FISCALIZACIÓN.

El contralor (a) y el subcontralor (a) de la Universidad Nacional gozarán de un régimen especial de inamovilidad. Únicamente podrán ser removidos con la autorización previa de la Contraloría General de la República, de conformidad con el artículo 15 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y el 31 de la Ley General de Control Interno.

CAPÍTULO III UBICACIÓN DE LOS PUESTOS EN LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

ARTÍCULO 13: RELACIÓN CON EL MANUAL DE PUESTOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL.

La ubicación de los puestos de control jurídico y fiscalización será la establecida en el Manual Descriptivo de Clase de Puestos de la Universidad Nacional para cada uno de los cargos.

Para modificar dicha ubicación y el consecuente cambio salarial, se requerirá de un acuerdo razonado del Consejo Universitario, previo estudio técnico del Programa de Recursos Humanos. Los funcionarios que estén designados al momento de la modificación, se les respetarán las situaciones jurídicas consolidadas

CAPÍTULO IV RECONOCIMIENTOS POR DESEMPEÑO

ARTÍCULO 14: INCENTIVOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Las autoridades de control jurídico y fiscalización de la Universidad podrán ingresar al Régimen de Carrera Administrativa y acogerse a los incentivos que establece dicho régimen.

ARTÍCULO 15: SOBRE EL DESEMPEÑO

El desempeño de las autoridades de control jurídico y fiscalización de la Universidad se evaluará de conformidad con los criterios que se establezcan una vez que entre en vigencia el Sistema de Evaluación del Desempeño.

El Consejo Universitario tomará las previsiones para evaluar una vez al año, el desempeño de los funcionarios que ocupan los cargos regulados por el presente reglamento, para lo cual emitirá una directriz con las reglas necesarias para el cumplimiento de esta función hasta tanto no se apruebe el sistema de evaluación del desempeño.

**CAPÍTULO V
DEL RÉGIMEN SALARIAL, ANUALIDADES Y CESANTÍA**

ARTÍCULO 16: RÉGIMEN SALARIAL

La estructura salarial para las autoridades de control jurídico y fiscalización será la establecida en el Manual Descriptivo de clase de puestos de la Universidad Nacional.

ARTÍCULO 17: INCREMENTOS SALARIALES

Los salarios de estos cargos serán actualizados anualmente, de conformidad con los incrementos pactados en las negociaciones generales de salarios que la Universidad Nacional realiza.

ARTÍCULO 18: DEFINICION DE ANUALIDADES.

La anualidad constituye un reconocimiento a la permanencia y experiencia del funcionario al servicio de la Universidad o de otras instituciones públicas de educación superior. La Universidad reconocerá las anualidades cumplidas en las demás instituciones públicas, según el Reglamento interno vigente.

ARTÍCULO 19: PORCENTAJE DE ANUALIDAD

La Universidad reconocerá de pleno derecho y de oficio cancelará las anualidades que tengan derecho sus funcionarios de control y fiscalización, con el solo advenimiento del plazo respectivo, a razón de un 4% por cada año laborado. El plazo para el reconocimiento y pago de las anualidades se contará de fecha a fecha a partir del ingreso del funcionario a la Institución. Para estos efectos quedan incorporadas al tiempo servido el período de prueba, las incapacidades, los permisos sin goce de sueldo que hayan disfrutado los trabajadores cuando medien en su otorgamiento gestiones oficiales ante

autoridad universitaria competente, o convenios de carácter nacional o internacional suscritos por la Universidad.

ARTÍCULO 20: RECONOCIMIENTO DEL AUXILIO DE CESANTÍA

Al concluir todo contrato de trabajo por incapacidad permanente, pensión, jubilación o muerte, la Universidad deberá pagarle a la persona trabajadora o a sus causahabientes, por concepto de auxilio de cesantía, una suma equivalente a un mes de salario por cada año laboral, hasta por doce años o fracción no menor a seis meses.

No procederá el pago del auxilio de cesantía en el caso de despido por responsabilidad de la persona trabajadora ni en el caso de renuncia.

Para los efectos de cálculo de la suma por cancelar, se tomará el promedio de los tres (3) salarios nominales más altos de la relación laboral y la forma de pago respetará lo dispuesto en la Ley de Protección al Trabajador (reformas del artículo 29 del Código de Trabajo, inciso n.º 3).

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-276-2019

TRANSITORIO:

El paso de los 15 a los 20 años se aplicará de manera gradual en el quinquenio 2012-2017, reconociendo a partir del año 2012 y hasta el año 2014 el equivalente a 17 salarios, y aumentando a partir del año 2015 un mes salario hasta completar en el 2017 los 20 salarios.

CAPÍTULO VI DE LAS JORNADAS DE TRABAJO, DE LOS FERIADOS, VACACIONES Y LICENCIAS

ARTÍCULO 21: DE LA JORNADA DE TRABAJO

Las autoridades de control y fiscalización, estarán sujetas en cuanto a horario y jornada, a lo dispuesto por el artículo 143 del Código de Trabajo; no obstante, deberán cumplir estrictamente con las funciones de su cargo y estar disponibles permanentemente para atender situaciones de emergencia, aún después del horario ordinario de la Universidad Nacional.

ARTÍCULO 22: REDUCCIÓN DE JORNADA DE AUTORIDADES DE FISCALIZACIÓN

En casos muy calificados, el jerarca podrá solicitar a la Contraloría General de la República, una reducción de la jornada de las autoridades de fiscalización, la cual no podrá ser inferior a medio tiempo. Para reducir la jornada laboral del cargo de contralor y subcontralor internos, el Consejo Universitario ordenará un estudio técnico, que deberá presentarse a la Contraloría General de la República, la que resolverá en definitiva lo que proceda.

ARTÍCULO 23: DE LOS FERIADOS.

Sin perjuicio de lo indicado en el artículo anterior sobre disponibilidad permanente, los funcionarios de control y fiscalización podrán disfrutar de los siguientes días feriados:

1. 1° de enero.
2. Lunes, martes, miércoles , jueves y viernes santo
3. 11 de abril.
4. 1° de mayo.
5. 25 de julio
6. 2 y 15 agosto
7. 15 de setiembre
8. 12 de octubre
9. Del 23 al 31 de diciembre inclusive
10. Más los días de fiestas cívicas estipulados por la ley N° 6725 del 2 de marzo de 1982.

Modificado según oficio SCU-563-2013.

ARTÍCULO 24: DE LAS VACACIONES.

Los funcionarios de control jurídico y fiscalización estarán sujetos al Reglamento de Vacaciones de la Universidad Nacional.

ARTÍCULO 25: DE LAS LICENCIAS.

Los funcionarios de control jurídico y fiscalización estarán sujetos al Reglamento de permisos de la Universidad Nacional.

Adicionalmente, podrán disfrutar de licencia con goce de salario en los siguientes casos

- a. Por nacimiento de un hijo: 5 días hábiles.
- b. Por fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera, el padre, la madre, hijo o hermano del trabajador: 5 días hábiles si el mismo ocurriera dentro del país y 10 días hábiles si acaeciera fuera de éste. Sujeto en este último caso a la comprobación de la realización del viaje al país donde ocurrió el funeral del familiar.
- c. En caso de matrimonio de un trabajador: 10 días hábiles.
- d. Dos días hábiles como máximo cada dos años al trabajador que cambie de domicilio.
- e. Cuando por razones de trabajo, la Universidad requiera trasladar a un trabajador a una Sección Regional, los gastos de traslado correrán por cuenta de éste.
- f. En caso de fenómenos naturales o incendio de consecuencias graves que afecte la vivienda del trabajador: 5 días hábiles.
- g. La Universidad concederá licencia con goce de salario, por tres meses, a todo trabajador que adopte un menor. En caso de que ambos padres sean funcionarios de la institución, el padre sólo disfrutará de 5 días naturales de licencia con goce de salario.

En este caso deberán presentar los documentos comprobatorios correspondientes.

CAPÍTULO VII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 26: MEDIDAS DISCIPLINARIAS.

1. Lo correspondiente a la aplicación de medidas disciplinarias se regulará por lo establecido por el Reglamento para regular los procedimientos administrativos de carácter disciplinario de la Universidad Nacional, con excepción de la participación de la Junta de Relaciones Laborales.
2. Las medidas disciplinarias se establecen para aquellas acciones u omisiones de los funcionarios de control y fiscalización que transgredan las obligaciones laborales correspondientes.
3. El despido es la sanción mayor y se podrá imponer previo cumplimiento del debido proceso que garantice el derecho a la defensa, acceso al expediente y ofrecimiento de prueba en su caso. Para acordar el despido de las autoridades de fiscalización, se debe contar con el dictamen previo favorable de la Contraloría General de la República.
4. Para la imposición del apercibimiento escrito o la suspensión sin goce de salario se procederá sumariamente, y en una comparecencia se recibirá la prueba, para la resolución correspondiente.
5. En el caso de funcionarios con puestos de fiscalización, para la ejecución de lo indicado en los dos incisos anteriores, se respetará lo establecido en el artículo 15 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la Contraloría General de la República, en lo que corresponda

Modificado según oficio SCU-563-2013.

ARTÍCULO 27: IRRESPECTO DEL RÉGIMEN DE INAMOVILIDAD

En caso de que se irrespete el régimen de inamovilidad de los funcionarios de fiscalización, en la tramitación del despido, la Contraloría General de la República podrá declarar la nulidad de dicho acto administrativo y restituirlos en sus puestos, de conformidad con el artículo 15 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República.

ARTÍCULO 28: RESPONSABILIDAD POR IRRESPECTO DEL RÉGIMEN DE INAMOVILIDAD

Aquellos funcionarios que no observen el régimen de inamovilidad creado para el contralor (a) y subcontralor (a), podrán incurrir en responsabilidad disciplinaria con sanción de suspensión o destitución y los infractores asumirán los daños, según lo determine la Contraloría General de la República.

ARTÍCULO 29: SUSPENSIÓN CON GOCE DE SALARIO DURANTE LA INVESTIGACIÓN

La Universidad, únicamente cuando lo exija la urgencia para evitar daños graves a las personas o de imposible reparación de las cosas, en el entretanto se cumplen los procedimientos respectivos, podrá separar de su cargo, con goce de salario, por medio del superior jerárquico, al funcionario que se pretende sancionar, sin perjuicio del debido proceso. Pasado el proceso, si no hay mérito para la sanción se reinstalará al funcionario(a).

ARTÍCULO 30: REINSTALACIÓN EN CASO DE DESPIDO INJUSTIFICADO

Todo despido injustificado de un funcionario de control y fiscalización, según sentencia firme del órgano jurisdiccional, conllevará a la reinstalación en un puesto igual o superior al que ocupaba antes del despido, conforme al fallo firme de los tribunales. El funcionario podrá optar por el pago de preaviso, la cesantía y los salarios caídos correspondientes desde el momento de despido hasta la firmeza de la sentencia.

ARTÍCULO 31: CAUSAS JUSTAS PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO

Las causales justas para dar por terminado el nombramiento por parte de la Universidad son:

- a. Cuando el funcionario acude a la injuria, la calumnia, la difamación o a las vías de hecho contra sus compañeros, la institución o representantes institucionales en horas de trabajo.
- b. Cuando el funcionario cometa falta contra la propiedad en perjuicio de la institución, o de sus compañeros.
- c. Cuando el funcionario comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentran.
- d. Cuando el funcionario deje de asistir al trabajo sin causa justificada durante dos días consecutivos o tres días alternos en el mismo mes calendario. Será aplicable este inciso cuando el funcionario no justifique su inasistencia en un plazo de ocho días hábiles a partir de la primera ausencia.
- e. Cuando el funcionario al celebrar el contrato haya inducido en error a la Universidad, pretendiendo tener calidades, conocimientos o condiciones que se demuestre, no eran ciertos o si se demostrare que los atestados presentados eran total o relativamente falsos.
- f. Cuando el funcionario sufra prisión por sentencia ejecutoriada.
- g. Cuando el funcionario, apercibido por dos veces, incurra en las faltas establecidas en los incisos a, b, e, d y e, del artículo 72 del Código de Trabajo. En el caso del inciso b) no podrá entenderse, bajo ningún concepto, como propaganda contraria a las instituciones democráticas del país, la crítica al sistema económico-social vigente o al régimen político correspondiente.
- h. Cuando el funcionario sea condenado por sentencia ejecutoria por haber cometido un delito contra los deberes de la función pública estipulados en el Código Penal.

ARTÍCULO 32: FALTAS QUE MOTIVAN OTRAS SANCIONES

A juicio del superior jerárquico correspondiente, cualquiera otra falta no contemplada en el artículo anterior, podrá sancionarse según su gravedad, desde una llamada de atención escrita, hasta con una suspensión sin goce de salario de 1 a 15 días.

**CAPÍTULO VIII
SOBRE NORMAS DE SEGURIDAD OCUPACIONAL Y DE SALUD**

ARTÍCULO 33: DERECHOS DE MATERNIDAD

Las funcionarias que se encuentren en estado de gravidez y que hayan dado a luz, disfrutarán obligatoriamente de un descanso de ciento veinte días naturales. En el período de posparto, este descanso no podrá ser menor de sesenta días. Para acogerse a este derecho, las trabajadoras podrán disfrutar indistintamente de dos meses antes y dos después del parto o bien un mes antes del parto y tres después de éste.

En caso de que el parto sea doble, la trabajadora disfrutará de cinco meses de descanso, en caso de trillizos o más disfrutará de seis meses de descanso. En el caso de parto prematuro, la funcionaria tendrá derecho a disfrutar acumulativamente del plazo que le correspondía como descanso prenatal.

En caso de que el niño nazca muerto o sobrevenga la muerte a su nacimiento, la madre disfrutará de un período de descanso no menor de treinta días hábiles.

ARTÍCULO 34: PERÍODO DE LACTANCIA

Toda madre en época de lactancia tiene derecho a una licencia de dos horas diarias para amamantar a su bebé. Estas horas podrán disfrutarlas en forma continua durante el día o repartirlas en una hora por la mañana y otra por la tarde, por un período de seis meses, el cual podrá ser ampliado según prescripción médica del facultativo de la Universidad o de la Caja Costarricense de Seguro Social.

ARTÍCULO 35: INFORMACIÓN SOBRE RIESGOS LABORALES

La Universidad dará a conocer a los funcionarios sus obligaciones en materia de riesgos laborales, a través de carteles visibles y en los medios de comunicación universitaria. Es obligatorio para los funcionarios acatar las disposiciones que sobre esta materia regule el presente reglamento, así como las leyes y reglamentos correspondientes.

ARTÍCULO 36: SISTEMA MÉDICO DE EMPRESA

La Universidad mantendrá el sistema médico de empresa para el personal de la Institución y prestará los servicios de enfermería, odontología y emergencias. En este último caso ofrecerá el servicio de transporte. Los funcionarios de control y fiscalización tendrán acceso a este servicio en igualdad de condiciones con todos los demás funcionarios universitarios.

Modificado según oficio SCU-563-2013.

CAPÍTULO IX
PARTICIPACIÓN EN EL FONDO DE BENEFICIO SOCIAL, EN OTRAS ENTIDADES
PRIVADAS
Y PAGO DE TODAS LAS CARGAS SOCIALES

ARTÍCULO 37: PARTICIPACIÓN EN EL FONDO DE BENEFICIO SOCIAL

Los funcionarios (as) de control y fiscalización podrán ser miembros del Fondo de Beneficio Social de la Universidad Nacional y de las otras entidades privadas constituidas por funcionarios de la Universidad. En todo caso, la Universidad hará los aportes financieros correspondientes al porcentaje de sus salarios, según lo establecido por ley, a efecto de que en el momento que así lo decidan puedan incorporarse como miembros plenos.

ARTÍCULO 38: PROHIBICIÓN DE FORMAR PARTE DE LAS JUNTAS DIRECTIVAS Y/O ADMINISTRATIVAS DE LAS ENTIDADES PRIVADAS.

Se prohíbe a los funcionarios de control y fiscalización formar parte de la Junta Directiva y/o administrativa del Fondo de Beneficio Social y demás entidades privadas constituidas por funcionarios de la Universidad Nacional.

ARTÍCULO 39: INCUMPLIMIENTO DE PROHIBICIÓN DE NO PARTICIPAR EN JUNTAS DIRECTIVAS Y/O ADMINISTRATIVAS DE LAS ENTIDADES PRIVADAS RELACIONADAS CON LA UNIVERSIDAD NACIONAL.

El funcionario de conducción superior, que incumpla la prohibición de participar en las juntas directivas y/o administrativas del Fondo de Beneficio Social y demás entidades privadas constituidas por los funcionarios de la Universidad Nacional, será sancionado con 15 días hábiles.

ARTÍCULO 40: PAGO DE TODAS LAS CARGAS SOCIALES.

La Universidad pagará todas las cargas sociales que correspondan sobre los salarios que devengan los funcionarios de control y fiscalización, incluidos el adelanto del 3% sobre la cesantía a depositar en la Administradora de estos fondos que haya sido elegida por el funcionario.

CAPÍTULO X
DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 41: VIGENCIA.

El presente reglamento entrará en vigencia, con su publicación en la Gaceta Universitaria e inmediatamente, todos los funcionarios involucrados deberán sujetarse a sus disposiciones.

TRANSITORIO PRIMERO: ARTÍCULO 5.

A los funcionarios de control y fiscalización designados en propiedad a la entrada en vigencia de este reglamento, no les será aplicable el procedimiento de nombramiento establecido. No obstante de permanecer en sus cargos indefinidamente estarán sujetos a las demás regulaciones del presente reglamento, salvo aquellas situaciones jurídicas consolidadas que les serán reconocidas de conformidad con la jurisprudencia constitucional que rige la materia.

Modificado según oficio SCU-563-2013.

TRANSITORIO FINAL GENERAL

Al entrar en vigencia el presente reglamento, la Universidad Nacional respetarán los derechos adquiridos, prácticas institucionales y situaciones jurídicas consolidadas, que actualmente disfrutaban los funcionarios que ocupan los cargos regulados en el presente Reglamento y en tal condición, salvo situaciones expresamente resueltas por la presente normativa, no se les podrá desmejorar su condición laboral y profesional en la institución.

TABLA DE CONTENIDOS REGLAMENTO PARA REGULAR LOS SERVICIOS QUE PRESTAN LAS AUTORIDADES QUE EJERCEN CONTROL JURÍDICO Y FISCALIZACIÓN EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL

PREÁMBULO

CAPÍTULO I NATURALEZA Y ALCANCE DE LA PRESENTE NORMATIVA

- ARTÍCULO 1: NATURALEZA Y ALCANCES.
ARTÍCULO 2: AUTORIDADES PERMANENTES DE CONTROL JURÍDICO Y DE FISCALIZACIÓN.
ARTÍCULO 3: EXCLUSIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL COMÚN.

CAPÍTULO II DEL NOMBRAMIENTO Y ESTABILIDAD DE LAS AUTORIDADES UNIVERSITARIAS DE CONTROL JURÍDICO Y FISCALIZACIÓN

- ARTÍCULO 4: PRINCIPIOS APLICABLES AL NOMBRAMIENTO DE LAS AUTORIDADES DE CONTROL Y FISCALIZACIÓN
ARTÍCULO 5: PROCEDIMIENTO PARA EL NOMBRAMIENTO.
ARTÍCULO 6: TRAMITE ADICIONAL ANTE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPUBLICA PARA LAS AUTORIDADES DE FISCALIZACIÓN.
ARTÍCULO 7: PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN CASO DE QUE LA CONTRALORIA VETE LA TERNA.

- ARTÍCULO 8: OBLIGACIÓN DE COMUNICAR EL NOMBRAMIENTO A LA CONTRALORÍA.
ARTÍCULO 9: OBLIGACIÓN DE SOLICITAR AUTORIZACIÓN A LA CONTRALORIA PARA NOMBRAR DE MANERA INTERINA A LAS AUTORIDADES DE FISCALIZACIÓN.
ARTÍCULO 10: PERÍODO DE PRUEBA Y PLAZO DEL NOMBRAMIENTO.
ARTÍCULO 11: ESTABILIDAD EN EL CARGO.
ARTÍCULO 12: RÉGIMEN DE INAMOVILIDAD PARA LAS AUTORIDADES DE FISCALIZACIÓN.

CAPÍTULO III UBICACIÓN DE LOS PUESTOS EN LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

- ARTÍCULO 13: RELACIÓN CON EL MANUAL DE PUESTOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL.

CAPÍTULO IV RECONOCIMIENTOS POR DESEMPEÑO

- ARTÍCULO 14: INCENTIVOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA
ARTÍCULO 15: SOBRE EL DESEMPEÑO

CAPÍTULO V DEL RÉGIMEN SALARIAL, ANUALIDADES Y CESANTÍA

- ARTÍCULO 16: RÉGIMEN SALARIAL
ARTÍCULO 17: INCREMENTOS SALARIALES
ARTÍCULO 18: DEFINICION DE ANUALIDADES.
ARTÍCULO 19: PORCENTAJE DE ANUALIDAD
ARTÍCULO 20: RECONOCIMIENTO DEL AUXILIO DE CESANTÍA

CAPÍTULO VI DE LAS JORNADAS DE TRABAJO, DE LOS FERIADOS, VACACIONES Y LICENCIAS

- ARTÍCULO 21: DE LA JORNADA DE TRABAJO.
ARTÍCULO 22: REDUCCION DE JORNADA DE LAS AUTORIDADES DE FISCALIZACIÓN
ARTÍCULO 23: DE LOS FERIADOS.
ARTÍCULO 24: DE LAS VACACIONES.
ARTÍCULO 25: DE LAS LICENCIAS.

CAPÍTULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

- ARTÍCULO 26: MEDIDAS DISCIPLINARIAS.
ARTÍCULO 27: IRRESPECTO DEL REGIMEN DE INAMOVILIDAD.
ARTÍCULO 28: RESPONSABILIDAD POR IRRESPECTO AL REGIMEN DE INAMOVILIDAD.
ARTÍCULO 29: SUSPENSIÓN CON GOCE DE SALARIO DURANTE LA INVESTIGACIÓN
ARTÍCULO 30: REINSTALACIÓN EN CASO DE DESPIDO INJUSTIFICADO
ARTÍCULO 31: CAUSAS JUSTAS PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO
ARTÍCULO 32: FALTAS QUE MOTIVAN OTRAS SANCIONES

CAPÍTULO VIII SOBRE NORMAS DE SEGURIDAD OCUPACIONAL Y DE SALUD

- ARTÍCULO 33: DERECHOS DE MATERNIDAD
ARTÍCULO 34: PERÍODO DE LACTANCIA
ARTÍCULO 35: INFORMACIÓN SOBRE RIESGOS LABORALES
ARTÍCULO 36: SISTEMA MÉDICO DE EMPRESA

CAPÍTULO IX PARTICIPACIÓN EN EL FONDO DE BENEFICIO SOCIAL Y PAGO DE TODAS LAS CARGAS SOCIALES

- ARTÍCULO 37: PARTICIPACIÓN EN EL FONDO DE BENEFICIO SOCIAL
ARTÍCULO 38: PROHIBICIÓN DE FORMAR PARTE DE LAS JUNTAS DIRECTIVAS Y/O ADMINISTRATIVAS DE LAS ENTIDADES PRIVADAS
ARTÍCULO 39: INCUMPLIMIENTO DE PROHIBICIÓN DE NO PARTICIPAR EN JUNTAS DIRECTIVAS Y/O ADMINISTRATIVAS DE LAS ENTIDADES PRIVADAS RELACIONADAS CON LA UNIVERSIDAD NACIONAL
ARTÍCULO 40: PAGO DE TODAS LAS CARGAS SOCIALES.

CAPÍTULO X DISPOSICIONES FINALES

- ARTÍCULO 41: VIGENCIA.
TRANSITORIO PRIMERO: ARTÍCULO 5.
TRANSITORIO FINAL GENERAL:

APROBADO POR EL CONSEJO UNIVERSITARIO EN SESIÓN CELEBRADA EL 27 DE NOVIEMBRE DEL 2012, ACTA N° 3277-425

MODIFICADO POR EL CONSEJO UNIVERSITARIO EN:

Acta N° 3298 del 4 de abril del 2013
Acta N° 3868 del 7 de noviembre de 2019

Este reglamento fue publicado en UNA-GACETA 1-2013, oficio SCU-2353-2012 del 29 de noviembre del 2012, por acuerdo tomado según el artículo tercero, inciso VI, de la sesión extraordinaria celebrada el 27 de noviembre del 2012, Acta N° 3277-425. De conformidad con el artículo quinto, inciso único de la sesión celebrada el día 9 de febrero del 2006, acta N° 2732 se realiza esta publicación del texto íntegro del reglamento, con las modificaciones realizadas a la fecha.