

## ALCANCE N.º 3 A LA UNA-GACETA N.º 3-2021

AL 24 DE FEBRERO DE 2021

### TABLA DE CONTENIDOS

|                       |  |     |
|-----------------------|--|-----|
| UNA-SCU-ACUE-025-2021 | Inclusión de disposiciones transitorias al Reglamento del Régimen de Carrera Académica (Dedicación Exclusiva para el Sector Académico de la Universidad Nacional), numerales 75, 76 y 77, al Reglamento del Régimen de Dedicación Exclusiva para el Personal Administrativo de la UNA, artículos 2 y 11, al Reglamento del Régimen de Carrera Administrativa de los funcionarios administrativos de la Universidad Nacional, inclusión de un transitorio a los artículos 52 y 56 y a los artículos 14 al 21 y 25 del Reglamento del Programa Desarrollo de Recursos Humanos. | 2   |
|                       | Anexo 1. Reglamento del Régimen de Carrera Académica. Publicación íntegra del reglamento.  | 26  |
|                       | Anexo 2. Reglamento del Régimen de Dedicación Exclusiva para el Personal Administrativo de la UNA. Publicación íntegra del reglamento.   | 75  |
|                       | Anexo 3. Reglamento del Régimen de Carrera Administrativa de los funcionarios administrativos de la Universidad Nacional. Publicación íntegra del reglamento.  | 82  |
|                       | Anexo 4. Reglamento del Régimen de Carrera Administrativa de los funcionarios administrativos de la Universidad Nacional. Publicación íntegra del reglamento.  | 108 |

**I. 24 de febrero de 2021  
UNA-SCU-ACUE-025-2021**

Artículo II, inciso Único, de la sesión extraordinaria celebrada el 22 de febrero de 2021, acta n° 3991-556 que dice:

INCLUSIÓN DE DISPOSICIONES TRANSITORIAS AL REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DE CARRERA ACADÉMICA (DEDICACIÓN EXCLUSIVA PARA EL SECTOR ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL), NUMERALES 75, 76 Y 77, AL REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNA, ARTÍCULOS 2 Y 11, AL REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, INCLUSIÓN DE UN TRANSITORIO A LOS ARTÍCULOS 52 Y 56 Y A LOS ARTÍCULOS 14 AL 21 Y 25 DEL REGLAMENTO DEL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS.

**RESULTANDO:**

1. La incertidumbre jurídica en que se encuentra la institución por el hecho de que la Sala Constitucional y el Tribunal Contencioso Administrativo, a esta fecha, no han resuelto las acciones presentadas por la Universidad Nacional, en conjunto con las demás instituciones de educación superior pública, en contra de la interpretación que se le ha dado a la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, n.º 9635, al ser incluidas en el ámbito de aplicación de las modificaciones realizadas en materia de empleo público en la Ley n.º 9635.

Además, existe un proceso contencioso administrativo interpuesto por las universidades, que se tramita bajo el expediente 19-000375-1028-CA, ante el Tribunal Contencioso Administrativo del Segundo Circuito Judicial de San José en contra del Decreto Ejecutivo n.º 41564-MIDEPLAN-H, reglamento al Título III de la Ley n.º 9635, en el cual no se ha resuelto la medida cautelar. Asimismo, una acción de inconstitucionalidad que se tramita bajo el expediente 20-002831-0007-CO en la Sala Constitucional en contra del citado decreto ejecutivo y de la interpretación del Título III de la Ley n.º 9635, la cual se encuentra actualmente en trámite.

2. El oficio UNA-CCAC-ACUE-254-2019, del 26 de noviembre de 2019, mediante el cual la Comisión de Carrera Académica, comunica que las fechas de recepción de solicitudes para la incorporación al régimen de dedicación exclusiva del sector académico en el año 2020.
3. La circular UNA-R-CIRC-005-2020, del 4 de febrero de 2020, mediante el cual se comunica a la comunidad universitaria sobre la suspensión temporal de

recepción de Contratos de Dedicación Exclusiva de Administrativos, hasta tanto se cuente con los recursos económicos necesarios para el trámite respectivo.

4. El acuerdo UNA-SCU-ACUE-017-2020, del 6 de febrero de 2020, suscrito por M.Sc. Tomás Marino Herrera, presidente del Consejo Universitario, en seguimiento al acuerdo UNA-SCU-ACUE-009-2020, del 28 de enero de 2020, sobre el ajuste del Plan Operativo Anual y presupuesto ordinario de la UNA, ante el archivo sin trámite del presupuesto inicial de esta universidad para el ejercicio económico de 2020, por parte de la Contraloría General de la República; esto obligó a utilizar el presupuesto definitivo del año inmediato anterior ajustado en lo correspondiente, según las disposiciones emanadas por el ente Contralor, cuya decisión no posee recurso alguno, en consecuencia, agotó la vía administrativa con respecto a la aprobación del presupuesto de esta casa de estudios para el 2020.
5. El acuerdo UNA-SCU-ACUE-032-2020, del 14 de febrero de 2020, suscrito por M.Sc. Tomás Marino Herrera, presidente del Consejo Universitario, en el cual le solicita a la Rectoría dar seguimiento al análisis financiero específicamente en aspectos laborales.
6. La resolución emitida por la Rectoría UNA-R-RESO-66-2020, de 13 de marzo de 2020, en la cual se resuelve tomar medidas transitorias en pro de la sostenibilidad financiera, producto del archivo sin trámite del presupuesto institucional del 2020, por parte de la Contraloría General de la República (CGR) y los ajustes presupuestarios que se realizaron al presupuesto definitivo de 2020.
7. El oficio UNA-CCAD-OFIC-082-2020, del 17 de noviembre del 2020, suscrito por el Bach. Walter Jiménez Urrutia, presidente de la Comisión de Carrera Administrativa, informa al Consejo Universitario que en la sesión 43, del 12 de noviembre de 2020, se acordó trasladar y realizar la recepción de solicitudes correspondientes al segundo periodo julio 2020, de forma retroactiva junto a la primera recepción de solicitudes correspondientes a febrero 2021, del lunes primero de febrero al viernes 26 de febrero de 2021.
8. La Contraloría General de la República, en su informe DFOE-SOC-IF-00012-2020, del 8 de diciembre de 2020: *Informe de auditoría de carácter especial sobre los pluses salariales otorgados en la Universidad Nacional de Costa Rica (UNA)*, emite disposiciones de acatamiento obligatorio para esta institución, entre las cuales establece:

*Ordenar y comunicar la implementación del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N.º 9635 y su reglamento, en lo que respecta a los pluses salariales de carrera profesional, anualidad y*

*dedicación exclusiva, así como la nominalización de los pluses salariales reconocidos por la UNA, excepto prohibición y dedicación exclusiva. Para acreditar el cumplimiento de esta disposición, deberá remitirse a la Contraloría General, a más tardar el 1 de marzo de 2021, una copia de los acuerdos que acrediten el acatamiento de lo señalado y una certificación de su comunicación a las instancias respectivas para que procedan con su implementación.*

Contra dicho Informe se interpusieron los recursos de revocatoria y apelación con nulidad concomitante el 11 de diciembre 2020, en virtud del proceso contencioso administrativo que se tramita bajo el expediente 19-000375-1028-CA, ante el Tribunal Contencioso Administrativo del Segundo Circuito Judicial de San José, y la acción de inconstitucionalidad que se tramita bajo el expediente 20-002831-0007-CO en la Sala Constitucional. La resolución de dichos recursos está pendiente a esta fecha.

9. El oficio UNA-CCAC-ACUE-297-2020, del 10 de diciembre de 2020, mediante el cual la Comisión de Carrera Académica pública la fecha de apertura para la recepción de atestados para la solicitud de dedicación exclusiva.
10. El oficio UNA-CCAC-ACUE-293-2020, del 10 de diciembre de 2020, de la Comisión de Carrera Académica, donde se comunica la fecha de apertura de la solicitud del artículo 68, del Reglamento del Régimen de Carrera Académica.
11. El oficio UNA-CCAC-ACUE-300-2020, del 10 de diciembre de 2020, mediante el cual la Comisión de Carrera Académica, pública la fecha de apertura para la recepción de atestados para la solicitud del artículo 71, del Reglamento de Carrera Académica.
12. El oficio n.º 19561, DFOE-SOC-1222, del 11 de diciembre de 2020, mediante el cual la Contraloría General de la República comunica la aprobación parcial del presupuesto ordinario para el año 2021 de la Universidad Nacional (UNA), por la suma de ₡159.087,7 millones. Dentro de las consideraciones realizadas por el órgano contralor, se indicó:

*Adicionalmente, es responsabilidad del máximo Jerarca velar porque dichas modificaciones se ajusten al límite de crecimiento de gasto corriente según lo establecido en el artículo 14 del Título IV de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas.*

*La ejecución del presupuesto es de exclusiva responsabilidad del jerarca y de los titulares subordinados, la cual debe ajustarse a la programación previamente establecida y realizarse con estricto apego a las disposiciones legales y técnicas, dentro de las que se encuentran la Ley*

*Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N.º 9635.*

*Finalmente, es deber de la administración adoptar las acciones y realizar los ajustes necesarios cuando corresponda, durante la fase de ejecución presupuestaria del período 2021, para cumplir con el porcentaje establecido como límite de gasto corriente previsto por el ordenamiento jurídico. Asimismo, es responsabilidad del jerarca, asegurar el cumplimiento de la regla fiscal en las variaciones presupuestarias (p.3)*

Asimismo, en el apartado 2.12 Gastos, en el punto b, señala:

*Se aprueba el contenido presupuestario de la partida de Remuneraciones hasta el límite máximo dispuesto en el Título III de la Ley N.º 9635 y sus normas transitorias, por lo que la ejecución de esos recursos se deberá dar en estricto apego a dicha norma. A su vez, corresponde exclusivamente a la Administración realizar los ajustes que considere pertinentes en la fase de ejecución presupuestaria para el cumplimiento de las disposiciones contenidas en la mencionada Ley, y a lo señalado en las disposiciones incorporadas en el informe de auditoría Nro. DFOE-SOC-IF-00012-2020, denominado “Auditoría de carácter especial sobre pluses salariales otorgados en la UNA”, y sin perjuicio de las responsabilidades que su eventual incumplimiento pueda originar. (p.5).*

13. La Comisión especial para el análisis del nuevo contexto legal, financiero y funcional, el 18 de enero de 2021 convocó, mediante el oficio UNA-CES-SCU-ACUE-008-2020, del 9 de diciembre de 2020, a un taller de trabajo con la finalidad de conocer el informe DFOE-SOC-IF-00012-2020, sobre la auditoría de carácter especial de los pluses salariales otorgados en la Universidad Nacional de Costa Rica (UNA), con la participación del M.Ed. Francisco González Alvarado, rector; la Dra. Marianela Rojas Garbanzo, rectora adjunta; el Lic. Gerardo Solís Esquivel, director de la oficina de Asesoría Jurídica; la Lic. Karla Sánchez Benavides, asesora jurídica; la M.Sc. Roxana Morales Ramos, vicerrectora de Administración; el M.Sc. Sergio Fernández Rojas, director del Programa de Gestión Financiera; el M.Sc. Cristian González Hernández y el M.Sc. Javier Rodríguez Ramírez, ambos de la Vicerrectoría de Administración, y los miembros integrantes del Consejo Universitario.
14. El oficio UNA-CAEA-SCU-OFIC-001-2021, del 19 de enero de 2021, en el cual la Comisión de Asuntos Económicos y Administrativos traslada a la Comisión de Análisis de Temas Institucionales el oficio UNA-CCAD-OFIC-082-2020, del 17 de noviembre de 2020, en relación con el traslado y la recepción de forma conjunta de solicitudes correspondientes al segundo periodo julio 2020 de forma retroactiva junto a la primer recepción de solicitudes correspondientes a febrero 2021, del lunes primero de febrero al viernes 26 de febrero de 2021, a la

Comisión de Análisis de Temas Institucionales para que se analice en el contexto de la ruta hacia la sostenibilidad financiera institucional, como parte de las acciones precautorias de aplicación inmediata.

15. La resolución UNA- R-RESO-005-2021, del 19 de enero de 2021, en la cual la Rectoría solicita ante el Consejo Universitario tomar las medidas precautorias, mientras se aclara judicialmente lo relacionado con la aplicación de la Ley 9635, Título III, a la Universidad Nacional. En el contenido de dicha resolución se refiere a los reglamentos que deben de ser atendidos mediante la modificación normativa y de atención prioritaria, en los siguientes términos:

*POR LO TANTO, SE RECOMIENDA AL PLENARIO DEL CONSEJO UNIVERSITARIO*

*1. SOLICITAR AL CONSEJO UNIVERSITARIO PARA QUE, DE MANERA PRUDENTE, NECESARIA Y OPORTUNA, EN EL MARCO DE LA SITUACIÓN FINANCIERA INSTITUCIONAL Y EN EL EJERCICIO DE LA AUTONOMÍA UNIVERSITARIA, MIENTRAS SE ACLARA JUDICIALMENTE LO RELACIONADO CON LA APLICACIÓN DEL TÍTULO III LEY 9635 A LA UNIVERSIDAD NACIONAL, ADOpte DE CARÁCTER URGENTE, LAS SIGUIENTES MEDIDAS PRECAUTORIAS EN TANTO SE AJUSTE LA NORMATIVA INTERNA:*

*A. QUE AL PERSONAL ACADÉMICO AL CUAL SE LE APROBÓ EL INGRESO AL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA COMO PRODUCTO DE LA CONVOCATORIA EFECTUADA POR LA COMISIÓN DE CARRERA ACADÉMICA EN EL OFICIO UNA-CCAC-ACUE-254-2019, DEL 26 DE NOVIEMBRE DE 2019, Y AL QUE INGRESE EN LAS NUEVAS CONVOCATORIAS, SE LE APLIQUE LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 35 DE LA LEY 9635, DE TAL FORMA QUE RECIBA POR CONCEPTO DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA, EL MONTO EQUIVALENTE AL 25% DEL SALARIO BASE CORRESPONDIENTE.*

*B. AL PERSONAL ACADÉMICO EN PUESTOS DE GESTIÓN ACADÉMICA, QUE SE LE APROBÓ LA DEDICACIÓN EXCLUSIVA ADMINISTRATIVA, SEGÚN RESOLUCIÓN UNA-R-RESO-220-2020 EN LA CUAL SE MODIFICA LA RESOLUCIÓN UNA-R-RESO-066-2020 EN CUANTO AL RESTABLECIMIENTO DEL RUBRO ASIGNADO CON BASE AL ARTÍCULO ONCE DEL REGLAMENTO AL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA PARA PUESTOS DE DIRECCIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA, SE LE AJUSTE A UN MONTO EQUIVALENTE AL 25%.*

C. IGUAL DISPOSICIÓN SE APLICARÁ AL PERSONAL ACADÉMICO QUE, A PARTIR DE ENERO DE 2021, INICIE CON EL RECONOCIMIENTO DE LA COMPENSACIÓN POR DEDICACIÓN EXCLUSIVA BAJO LA CONDICIÓN DE EXBECADO SEGÚN ARTÍCULO 61 DEL REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DE BENEFICIOS PARA EL MEJORAMIENTO ACADÉMICO Y PROFESIONAL DE LOS FUNCIONARIOS UNIVERSITARIOS Y EN CONDICIÓN DE EXAUTORIDAD ACADÉMICA ARTÍCULO 76 DEL REGLAMENTO DE CARRERA ACADÉMICA.

D. INSTRUIR A LA COMISIÓN DE CARRERA ACADÉMICA LA MODIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS RESPECTIVOS, DE FORMA QUE SE ESTABLEZCA COMO RECONOCIMIENTO DE COMPENSACIÓN POR DEDICACIÓN EXCLUSIVA LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 35 DE LA LEY 9635.

E. SUSPENDER DURANTE EL AÑO 2021, LA APLICACIÓN DE LOS FACTORES ESTABLECIDOS EN EL CAPÍTULO III, DEL INGRESO RECTORÍA AL RÉGIMEN DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE LOS FACTORES POR CONSIDERAR.

F. INSTRUIR LA COMISIÓN DE CARRERA ADMINISTRATIVA PARA QUE SUSPENDA, DURANTE EL AÑO 2021 LOS PERIODOS PARA LA RECEPCIÓN DE SOLICITUDES DE INGRESO Y AJUSTE AL RÉGIMEN, TANTO LOS QUE HAYAN QUEDADO PENDIENTES DEL AÑO 2020, COMO LOS CORRESPONDIENTES AL 2021.

G. SOLICITAR AL CONSEJO UNIVERSITARIO QUE, MIENTRAS SE AJUSTAN LOS REGLAMENTOS RESPECTIVOS A LAS DISPOSICIONES DE LA LEY 9635 Y SE APRUEBAN EN EL SENO DEL CONSEJO UNIVERSITARIO, SE VALORE LA SUSPENSIÓN DE LA RECEPCIÓN Y ANÁLISIS PARA EL OTORGAMIENTO DE NUEVOS PLUSES SALARIALES, CUYAS SOLICITUDES CORRESPONDAN AL EJERCICIO PRESUPUESTARIO DEL PRESENTE AÑO. LO ANTERIOR CON EL OBJETIVO DE PROCURAR EL ESTABLECIMIENTO DE MEDIDAS DE CARÁCTER PRECAUTORIO EN EL MARCO DE LA SOSTENIBILIDAD FINANCIERA INSTITUCIONAL Y LA ESPERA DE LOS RESULTADOS DE LAS ACCIONES DE CARÁCTER JURÍDICO PRESENTADAS POR LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS EN CONTRA DE LA APLICACIÓN DE LA LEY 9635.

16. El oficio UNA-CATI-SCU-ACUE-004-2021, del 22 de enero de 2021, suscrito por el M.Sc. Steven Oreamuno Herra, coordinador de la Comisión de Análisis de Temas Institucionales, con el cual se convoca a audiencia oral mediante la herramienta Zoom, para el martes 2 de febrero de 2021 a los siguientes representantes: M.Ed. Francisco González Alvarado, rector; a la M.Sc. Roxana Morales Ramos, vicerrectora de Administración; a la PhD. Marianela Rojas Garbanzo, de Consaca; al M.Sc. Juan Miguel Herrera Delgado, del Área de Planificación; al Lic. Gerardo Solís Esquivel, de Asesoría Jurídica; al Bach. Walter Jiménez Urrutia, de la Comisión de Carrera Administrativa; al Dr. Gilberto Piedra Marín, de la Comisión de Carrera Académica, y al M.Sc. Álvaro Madrigal Mora, del Situn.

La finalidad de la audiencia es que puedan emitir el criterio correspondiente en relación con las propuestas de inclusión de las disposiciones transitorias al Reglamento del Régimen de Dedicación Exclusiva para el Sector Académico de la Universidad Nacional, numerales 68, 71, 75 y 77; al Reglamento del Régimen de Dedicación Exclusiva para el Personal Administrativo de la Universidad Nacional, artículo 2, y al Reglamento del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, artículos del 14 al 21 y 25.

17. La Comisión de Análisis de Temas Institucionales, en la sesión del 2 de febrero de 2021, recibió en una audiencia oral, vía Zoom, a los representantes de las instancias universitarias convocadas, mediante el oficio UNA-CATI-SCU-ACUE-004-2021, del 22 de enero de 2021.

18. Quienes integran la Comisión de Análisis de Temas Institucionales, en la sesión ordinaria n.º 10, del 9 de febrero de 2021, abordaron de forma integral el tema y señalaron la necesidad de generar medidas a corto plazo preventivas de contención del gasto, para no poner en riesgo la sostenibilidad financiera institucional, el reconocimiento de cada uno de sus estamentos y su importancia para el fortalecimiento de la acción sustantiva y el cumplimiento de la misión de la Universidad Nacional.

## **CONSIDERANDO:**

1. Es función del Consejo Universitario velar porque los recursos financieros institucionales estén acordes con las necesidades reales; por lo tanto, se requiere que la administración ejecutiva garantice su uso de forma eficaz y eficiente, en cumplimiento a los principios constitutivos formulados en la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, artículo 5, donde se enfatiza lo siguiente:

2. ***Principio de gestión financiera.*** *La administración de los recursos financieros del sector público se orientará a los intereses*



generales de la sociedad, atendiendo los principios de economía, eficacia y eficiencia, con sometimiento pleno a la ley.

3. **Principio de equilibrio presupuestario.** El presupuesto deberá reflejar el equilibrio entre los ingresos, los egresos y las fuentes de financiamiento.

4. **Principio de especialidad cuantitativa y cualitativa.** Las asignaciones presupuestarias del presupuesto de gastos, con los niveles de detalle aprobados, constituirán el límite máximo de autorizaciones para gastar. No podrán adquirirse compromisos para los cuales no existan saldos presupuestarios disponibles. Tampoco podrán destinarse saldos presupuestarios a una finalidad distinta de la prevista en el presupuesto, de conformidad con los preceptos legales y reglamentarios.

5. **Principio de legalidad y juridicidad.** La actuación consignada bajo lo señalado en la Constitución Política, en su numeral 11, que obliga que los actos administrativos generados se encuentre sujeta [encuentren sujetos] a la existencia de una norma jurídica previa que la autorice, en sometimiento a todo el ordenamiento jurídico.

6. **Principio de razonabilidad.** La necesidad de que las decisiones institucionales sean tomadas en consideración las reglas de la ciencia, la lógica y principios elementales de justicia y conveniencia.

2. De conformidad con lo establecido en el Reglamento del Consejo Universitario, numeral 76, y el Reglamento de Emisión de Normativa, artículo 5; para el procedimiento de aprobación normativa, la Comisión de Análisis de Temas Institucionales, en la sesión n.º 7, del 2 de febrero de 2021, se cumplió con el requisito de la publicidad y la discusión del proyecto al realizar una audiencia oral. Dicha audiencia contó con la participación de las siguientes personas: M.Ed. Francisco González Alvarado, rector; PhD. Marianela Rojas Garbanzo, Consaca; M.Sc. José Fabio Chaverri Fonseca, Consaca; M.Sc. Sandra Ovares Barquero, Consaca; M.A. Yalile Jiménez Olivares, Consaca; M.Sc. Roxana Morales Ramos, vicerrectora de Administración; Licda. Paola Arguedas Chacón, Programa Desarrollo de Recursos Humanos; Lic. Roger Varela Esquivel, Programa Desarrollo de Recursos Humanos; Licda. Yeimy Araya Mata, Área de Planificación; Bach. Walter Jiménez Urrutia, Comisión de Carrera Administrativa; Dr. Gilberto Piedra Marín, Comisión de Carrera Académica; M.Sc. Álvaro Madrigal Mora del Situn; Licda. Karla Sánchez Benavides, asesoría jurídica; quienes expusieron sus consideraciones de fondo y de forma a las propuestas de modificaciones reglamentarias consignadas en el oficio UNA-CATI-SCU-ACUE-004-2021, del 22 de enero de 2021.
3. Partiendo de nuestros derechos constitucionales, el análisis de la situación financiera actual y en perspectiva, las posibles acciones para garantizar la sostenibilidad financiera, la institución debe asumir una serie de ajustes en su marco normativo, elementos abordados y analizados en el taller de trabajo del

18 de enero de 2021, con la presencia del M.Ed. Francisco González Alvarado, rector, quien expuso la compleja situación que enfrenta la Universidad Nacional, producto de los ajustes presupuestarios realizados en 2020-2021 y los límites de crecimiento del gasto impuestos por la regla fiscal, que obligan a la administración activa a implementar acciones para asegurar el funcionamiento y el cumplimiento del fin público encomendado a la institución; con base en lo anterior, en atención a los principios de juridicidad y de razonabilidad para garantizar la sostenibilidad financiera de la institución y la no suspensión del servicio público, resulta imperioso actuar de manera precautoria con una serie de acciones de corto plazo que garanticen la acción sustantiva de la institución.

Por esta razón, se concluye en dicho taller, que en congruencia con la situación presupuestaria presentada por la Rectoría y mientras se aclara judicialmente lo relativo a la aplicación de la Ley 9635, Título III, y se concretan las acciones que garanticen la sostenibilidad financiera institucional, es necesario efectuar una modificación de la normativa universitaria en el corto plazo, en relación con los aspectos laborales que generan una erogación presupuestaria significativa, que ponen en riesgo la acción sustantiva y el funcionamiento operativo de nuestra Universidad. De conformidad con las competencias dada por el Estatuto Orgánico, numeral 37; el Reglamento del Consejo Universitario, artículos 6 y 76; el Reglamento de Emisión de Normativa Universitaria, artículo 5; el Consejo Universitario estima que las acciones que en un primer momento debe ser adoptadas son las siguientes:

#### **A. Modificaciones al Reglamento del Régimen de Carrera Académica**

Se propone incluir un artículo transitorio con el propósito de que al personal académico, al cual se le aprobó el ingreso al régimen de dedicación exclusiva como producto de la convocatoria efectuada por la Comisión de Carrera Académica, en el oficio UNA-CCAC-ACUE-254-2019, del 26 de noviembre de 2019, se le aplicará precautoriamente, el equivalente al 25% del salario base por concepto a dedicación exclusiva, así como el reconocimiento de la compensación por dedicación exclusiva bajo la condición de exbecado, según el Reglamento del Régimen de Beneficios para el Mejoramiento Académico y Profesional de los Funcionarios Universitarios, artículo 61, y en condición de exautoridad académica lo estipulado en el Reglamento de Carrera Académica, artículo 76.

Lo anterior por cuanto la circular de la Comisión de Carrera Académica en el oficio UNA-CCAC-ACUE-254-2019, del 26 de noviembre de 2019, no contemplaba la situación presupuestaria financiera presentada para la institución actualmente.

Es importante indicar que en el dictamen sometido en audiencia, mediante el oficio UNA-CATI-SCU-ACUE-004-2021, del 22 de enero de 2021, se incluye al Reglamento de Carrera Académica, los eventuales transitorios de los artículos 68 y 71; sin embargo, el análisis realizado por la CATI concluye que este articulado, así como aquellos que conlleven a una mayor incidencia presupuestaria para la institución, referidos a dicha normativa, deben de ser abordados de manera urgente y prioritaria en el corto plazo, por la Comisión Especial de la CATI, la cual analiza el articulado, con el propósito que se presente la propuesta de modificación reglamentaria que responda a las acciones de sostenibilidad financiera institucional, la permanencia del régimen de carrera académica y el desarrollo académico de la universidad, a más tardar en el mes de marzo de 2021.

Generado el análisis correspondiente, a partir de los aportes de las instancias convocadas a audiencia, se formula la siguiente propuesta:

**PROPUESTA DE MODIFICACIÓN AL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA  
PARA EL SECTOR ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
TÍTULO III DEL REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DE CARRERA ACADÉMICA**

| <b>Reglamento de Carrera Académica</b>   | <b>Propuesta de modificación</b>  |
|--|---|
| <p><b>ARTÍCULO 75:<br/>LOS CRITERIOS PARA EL INGRESO Y PERIODO DE RECEPCIÓN:</b></p> <p>La Comisión, deberá establecer al menos un período anual de recepción de solicitudes para el ingreso al régimen de dedicación exclusiva.</p> <p>El ingreso al Régimen dependerá de la disponibilidad presupuestaria y del cumplimiento de criterios académicos y de interés institucional de priorización establecidos por la Comisión de Carrera Académica.</p> | <p><b>TRANSITORIO AL ARTÍCULO 75</b></p> <p>Se suspende durante el período 2021, la recepción de solicitudes para el ingreso al régimen de dedicación exclusiva, de tal forma que durante este periodo se mantendrá la suspensión de nuevos ingresos al régimen.</p> <p>Se exceptúan de la suspensión de recepción de solicitudes el personal universitario que asuma puestos de dirección académico administrativa y deseen incorporarse a este régimen, siempre y cuando cumplan con lo establecido en este reglamento. El porcentaje de dedicación exclusiva asignado a estas nuevas incorporaciones será del 25%.</p> <p>El Consejo Universitario podrá acordar extender por un año más el plazo de vigencia de este transitorio, previa valoración a realizar considerando los insumos presentados por la Rectoría y otras instancias.</p> |
| <b>ARTÍCULO 76:      FUNCIONARIOS EN</b>   | <b>TRANSITORIO      ARTÍCULO      76:</b>   |

**PUESTOS DE GESTIÓN ACADÉMICA:**

Aquellos servidores de la Universidad Nacional que, estando nombrados en el área académica desempeñan funciones de dirección académico-administrativa, tendrán derecho a pertenecer a este régimen de dedicación exclusiva, si cumplen con los requisitos señalados en este reglamento.

**ACUERDO DE ACLARACIÓN AL ARTÍCULO 76:**

Autorizar a los funcionarios académicos incluidos en el “Régimen de Dedicación Exclusiva para funcionarios administrativos y de dirección académico-administrativa”, para que al finalizar sus funciones en los cargos de dirección académica o gobierno universitario, se incorporen inmediatamente después al “Régimen de dedicación exclusiva para los funcionarios académicos”.

Para ello, el funcionario en cuestión deberá manifestar por escrito su aquiescencia ante la Comisión de Carrera Académica, a efecto de que se proceda a su incorporación, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos en el reglamento respectivo.

**ARTÍCULO 77: REQUISITOS PARA EL INGRESO AL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA Y EL****FUNCIONARIOS EN PUESTOS DE GESTIÓN ACADÉMICA:**

Al personal académico que a partir del mes de enero de 2021, se incorpore al régimen en su condición de ex-autoridad académica el porcentaje que será reconocido es de un 25% de conformidad con lo expuesto en el transitorio al artículo 77.

El Consejo Universitario podrá acordar extender por un año más el plazo de vigencia de este transitorio, previa valoración a realizar considerando los insumos presentados por la Rectoría y otras instancias.

**TRANSITORIO ARTÍCULO 77**

Al personal académico al cual se le

**MONTO DE LA INDEMNIZACIÓN:**

Para la incorporación a este régimen y que la Universidad le retribuya a la persona interesada un 35% adicional sobre el salario base, se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a. Poseer, al menos, la categoría o la asignación salarial de Profesor I y laborar a tiempo completo cumpliendo labores académicas, de administración académica o de representación sindical.

b. Solicitud de la persona interesada, en los plazos previamente establecidos, aportando toda la documentación que disponga la Comisión.

c. Valoración y acuerdo de la comisión en el cual se verifica que la o el interesado cumple con todos los requisitos. Este acuerdo indicará que la incorporación al régimen será eficaz a partir de la firma del contrato.

d. Firma del contrato, por la persona interesada, en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la comunicación de la Comisión.

Una vez cumplidos los requisitos anteriores, la Comisión de Carrera Académica trasladará la información al Programa Desarrollo de Recursos Humanos para el trámite de pago respectivo

En el supuesto que transcurridos los 30 días indicados en el inciso c anterior, la persona interesada no se presenta a la firma del contrato, perderá la posibilidad de su incorporación al régimen. En este caso, se dejará constancia de la situación en el expediente de la persona interesada y si lo considera pertinente deberá iniciar nuevamente, en los períodos establecidos, el trámite de ingreso al régimen.

aprobó el ingreso al régimen de dedicación exclusiva como producto de la convocatoria efectuada por la Comisión de Carrera Académica en el oficio UNACCAC-ACUE-254-2019, del 26 de noviembre de 2019, se les reconocerá un porcentaje del 25% sobre el salario base, sin considerar otros pluses, recargos o sobresueldos.

Igual disposición se aplicará al personal académico que a partir del mes de enero de 2021, inicie con el reconocimiento de la compensación por dedicación exclusiva bajo la condición de exbecado según artículo 61 del reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico y profesional de los funcionarios universitarios y en condición de exautoridad académica artículo 76 del reglamento de carrera académica.

Lo anterior con el fin de garantizar la sostenibilidad financiera de la institución, en concordancia con lo previsto en el artículo 75.

El Consejo Universitario podrá acordar extender por un año más el plazo de vigencia de este transitorio, previa valoración a realizar considerando los insumos presentados por la Rectoría y otras instancias.

## **B. Suspensión del ingreso al régimen de dedicación exclusiva administrativa**

En concordancia con la circular UNA-R-RESO-66-2020, del 13 de marzo de 2020, en la cual se indica el no trámite de nuevos ingresos al régimen de dedicación exclusiva administrativa, se modifica el Reglamento de Dedicación Exclusiva del Sector Administrativo, con la inclusión de un transitorio al artículo 2 para suspender temporalmente la recepción de Contratos de Dedicación Exclusiva de Administrativos nuevos durante el año 2021 y mantener la suspensión de nuevos ingresos al régimen.

Asimismo, para las personas que, durante el año 2021, se acojan a la dedicación exclusiva para puestos de dirección administrativa, según la facultad conferida en el citado reglamento, artículo 11, se les reconocerá un 25% sobre el salario base, sin considerar otros pluses, recargos o sobresueldos, conforme se expone en el transitorio propuesto.

La propuesta se detalla a continuación:

### **PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNA**

| <b>REGLAMENTO ACTUAL</b>   | <b>PROPUESTA DE MODIFICACIÓN</b>  |
|--|---|
| <b>ARTÍCULO 2. RECONOCIMIENTO ECONÓMICO</b><br>Los profesionales cuyos puestos, por su naturaleza y responsabilidad, exigen grado académico para su desempeño en, se les reconocerá el porcentaje al que se refiere el artículo anterior, según la siguiente gradación:<br><br>a) Un 15% sobre el salario base en aquellos casos en donde el desempeño del cargo exige como mínimo grado académico de bachillerato.<br>b) Un 30% sobre el salario base en aquellos casos en donde el desempeño del cargo exige el grado de licenciatura. | <b>TRANSITORIO ARTÍCULO 2</b><br>Se suspende temporalmente la recepción de Contratos de Dedicación Exclusiva de personal administrativo nuevos durante el año 2021, de tal forma que durante este periodo se mantendrá la suspensión de nuevos ingresos al régimen.<br><br>El Consejo Universitario podrá acordar extender por un año más el plazo de vigencia de este transitorio, previa valoración a realizar considerando los insumos presentados por la Rectoría y otras instancias. |
| <b>ARTÍCULO 11. RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA PARA PUESTOS DE DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA ACADÉMICA</b>   | <b>TRANSITORIO AL ARTÍCULO 11</b><br>A las personas que se acojan a este beneficio durante el año 2021 se les reconocerá un 25% sobre el salario base, sin  |

|   |  |
|---|--|
| <p>En el caso de los puestos de dirección académica- administrativa, rigen las mismas disposiciones estipuladas en el artículo anterior, con las variaciones que a continuación se indican:</p> <p>a) La determinación de los requisitos del puesto será la que, para cada caso particular, establece el Estatuto Orgánico, donde no se especifique, se otorgará de acuerdo con el grado académico.</p> <p>b) Para los efectos de la aplicación del porcentaje de dedicación exclusiva, se considerará como parte del salario base, el porcentaje de recargo por dirección, que tienen los puestos.</p> | <p>considerar otros pluses, recargos o sobresueldos.</p> <p>El Consejo Universitario podrá acordar extender por un año más el plazo de vigencia de este transitorio, previa valoración a realizar considerando los insumos presentados por la Rectoría y otras instancias.</p> |
|---|--|

### **C. Suspensión de los procesos de ingreso y ajuste en el régimen de carrera administrativa**

Se estima necesario que se suspenda temporalmente, a partir del año 2021, la aplicación de los factores establecidos en el Reglamento del Régimen de Carrera Administrativa de los Funcionarios Administrativos de la Universidad Nacional, Capítulo III. Del ingreso al régimen de carrera administrativa y de los factores por considerar. Esta decisión implica suspender los procesos de ingreso y de ajuste que la Comisión de Carrera Administrativa haya iniciado durante el año 2020, así como los correspondientes al 2021.

La propuesta de modificación es la siguiente:

#### **PROPUESTA DE MODIFICACIÓN AL REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL**

| <b>REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL</b> | <b>PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL</b> |
|--|--|
| <b>ARTÍCULO 52. PRESENTACIÓN DE SOLICITUD Y VIGENCIA DE RESOLUCIÓN.</b>  | <b>TRANSITORIO ARTÍCULO 52 SOBRE LA PRESENTACIÓN DE SOLICITUD Y VIGENCIA DE RESOLUCIÓN.</b>  |
| Se establecen dos períodos para recepción  | A partir del año 2021 se suspende la   |

|   |  |
|---|--|
| <p>de las solicitudes de ingreso y ajuste al Régimen, esos períodos serán durante los meses de febrero y julio. En la recepción de solicitudes deberá consignarse el día y la hora.</p> <p>En los meses de junio y noviembre respectivamente, la Comisión definirá y comunicará el número de ingresos y ajustes que puede financiar el régimen y resolverá sobre la base de los recursos presupuestarios disponibles, de conformidad con los artículos 17 y 18, y en estricto orden cronológico de presentación de las solicitudes.</p> <p>Los ingresos y ajustes aprobados rigen a partir de los meses de julio y enero respectivamente.</p> <p>Cuando una solicitud haya sido denegada por falta de contenido presupuestario tendrá prioridad de conformidad con el artículo 18 para la resolución en el siguiente período.</p> | <p>aplicación de los factores establecidos en el Capítulo III del ingreso al Régimen de Carrera Administrativa y de los Factores por considerar.</p> <p>No podrá la Comisión durante el año 2021 emitir resoluciones de reconocimiento de ingreso y ajuste al régimen.</p> <p>Se suspenden los periodos para la recepción de solicitudes de ingreso y ajuste al régimen, tanto los que hayan quedado pendientes del año 2020, como los correspondientes al 2021.</p> <p>El Consejo Universitario podrá acordar extender por un año más el plazo de vigencia de este transitorio, previa valoración a realizar considerando los insumos presentados por la Rectoría y otras instancias.</p> |
| <p><b>ARTÍCULO 56. MONTO DEL INCENTIVO.</b></p> <p>El monto del incentivo derivado de la aplicación de los factores del Régimen de Carrera Administrativa se establecerá mediante el valor de cada punto, el cual se establece en la suma de ¢904,00 (novecientos cuatro colones). Este valor será ajustado automáticamente en el mes de enero de cada año de conformidad con los ajustes salariales del año anterior.</p> <p>Le corresponde a la Vicerrectoría de Administración realizar la previsión presupuestaria para el ajuste anual del valor del punto. El Programa de Desarrollo de Recursos Humanos es la unidad responsable del cálculo de ejecución del ajuste.</p>  | <p><b>TRANSITORIO ARTÍCULO 56 MONTO DEL INCENTIVO.</b></p> <p>Durante el año 2021 no se aplicará el ajuste automático establecido en el artículo 56, por lo que el valor de cada punto que se aplicará durante este año será el mismo establecido en el 2020.</p> <p>El Consejo Universitario podrá acordar extender por un año más el plazo de vigencia de este transitorio, previa valoración a realizar considerando los insumos presentados por la Rectoría y otras instancias.</p>  |



#### **D. Suspensión de todos los estudios de cargos, así como de reestructuraciones establecidas en el Reglamento del Programa Desarrollo de Recursos Humanos**

El Reglamento del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, en materia de estudios de puestos y salarios contempla:

a) Reasignaciones, reclasificaciones y revaloraciones individuales o parciales, de oficio o a solicitud del funcionario y el superior jerárquico; estas son aprobadas por la Dirección del PDRH, previo estudio técnico. Los estudios y los eventuales incrementos salariales aplican a partir de la resolución de aprobación de la Dirección del Programa Desarrollo de Recursos Humanos (PDRH), salvo que se encuentre en el supuesto de la Ley General de Administración Pública (LGAP), artículo 142. (Ver el Reglamento del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, artículos 14, 15 y 16).

El Reglamento del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, artículo 16, expresamente señala: “En todo caso, si no existiera contenido económico a efecto de la ejecución de pago, deberá previamente aprobarse la modificación de presupuesto por las instancias competentes.”

b) Revisiones de cargos producto de reestructuraciones o reorganizaciones. En este caso el estudio lo realiza el PDRH, es avalado por la Vicerrectoría de Administración y lo aprueba el Consejo Universitario, todo según el Reglamento del PDRH, artículo 17.

c) Revisiones integrales de cargos. Lo solicita la Vicerrectoría de Administración, ante el Consejo Universitario. Se encuentran reguladas en el Reglamento del PDRH, artículos 18 a 21, y los cambios en la estructura salarial rigen a partir de la definición del Consejo Universitario al momento de su aprobación.

d) Finalmente, el Reglamento del PDRH, artículo 25, prevé la inclusión o exclusión de nuevos cargos, así como la modificación de los deberes, responsabilidades y requisitos de los cargos existentes, deberá ser aprobada por la Vicerrectoría de Administración, con base en el informe que deberá remitir el Programa Desarrollo de Recursos Humanos.

Al respecto, y en el contexto de la situación financiera nacional e institucional, se requiere de la aprobación de un transitorio a varios artículos del Reglamento del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, con el fin de suspender temporalmente la recepción de solicitudes de estudios de puestos, así como también de todos los trámites que estén en estudio y pendientes de resolver, con el propósito de evitar posibles aumentos de la carga salarial en el corto, mediano

y largo plazo.

La propuesta procura que, durante todo el año 2021, la institución realice cambios reglamentarios que permitan tener un control y sostenibilidad de las finanzas, principalmente, en el presupuesto laboral. Además, se deben generar cambios en el Reglamento del Programa Desarrollo de Recursos Humanos para garantizar que cualquier estudio que vaya a impactar el presupuesto laboral tenga una valoración previa de factibilidad presupuestaria.

Asimismo, se deberán prever lo correspondiente para que el Programa Desarrollo de Recursos Humanos formule un plan de acción de forma inmediata, que sea presentado a la Vicerrectoría de Administración para su aprobación, en relación con las tareas que deberá cumplir el personal del Área de Clasificación y Valoración de Perfiles de Cargos por Competencias, durante el periodo de suspensión de los diversos estudios de puestos.

## **REGLAMENTO DEL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS**

### **TRANSITORIO A LOS ARTÍCULOS 14 A 21 Y 25**

Con el fin de garantizar la sostenibilidad financiera de la Universidad, a partir de la vigencia de la presente modificación reglamentaria y hasta el 31 de diciembre del 2021, se suspende la recepción de solicitudes de los estudios de puestos que a continuación se mencionan:

1. Reasignaciones, reclasificaciones y revaloraciones individuales o parciales, de oficio o a solicitud del funcionario y el superior jerárquico.
2. Revisiones de cargos producto de reestructuraciones o reorganizaciones.
3. Revisiones integrales de cargos.
4. Inclusiones de nuevos cargos, así como la modificación de los deberes, responsabilidades y requisitos de los cargos existentes.

Asimismo, a partir de la publicación de esta modificación reglamentaria y hasta el 31 de diciembre de 2021, se suspende el análisis y resolución, de los casos que estén pendientes. Se exceptúa de esta suspensión la propuesta de estructura organizativa y ocupacional de la Sección Regional Huetar Norte y Caribe, solicitada al Programa Desarrollo de Recursos Humanos mediante el acuerdo UNA-SCU-ACUE-299-2020, y cualquier otro supuesto que a valoración del Consejo Universitario sea vital para el cumplimiento del fin público.

La Vicerrectora de Administración, deberá coordinar con la Dirección del Programa Desarrollo de Recursos Humanos la aplicación inmediata de un plan en relación con las labores que temporalmente deberá cumplir el personal del Área de Clasificación y Valoración de Perfiles de Cargos por Competencias, con motivo de la suspensión de las actividades de análisis técnico.

4. Los miembros del Consejo Universitario, abordaron de forma integral el estado de situación planteado a partir de las audiencias respectivas presentadas en la sesión indicada y generaron sus apreciaciones respectivas, las cuales coinciden

en la urgencia institucional de contar con una serie de medidas preventivas de contención del gasto, que permitan establecer en el corto plazo, una ruta clara para garantizar la sostenibilidad financiera del año en curso, así como preparar la estructura presupuestaria institucional según la incertidumbre presente, relacionada con la posible negociación del FEES 2022, la ejecutoria de la Ley 9635.

Además, se considera de vital importancia que la Rectoría, en coordinación con las instancias correspondientes, realice las siguientes acciones:

- a) Continúe con el proceso de análisis y planteamiento de los escenarios financieros y presupuestarios, así como la información con los indicadores que faciliten la toma de decisiones, tanto para la administración ejecutiva, así como para este órgano colegiado.
- b) Continúe con el proceso de comunicación oportuna a la comunidad universitaria sobre las acciones formuladas para garantizar la sostenibilidad financiera y sus implicaciones en el funcionamiento sustantivo y operativo institucional, el proceso de negociación del FEES 2022, así como cualquier otra disposición de orden público que pueda incidir en el quehacer universitario y arriesgue la autonomía universitaria.
- c) Continúe con las acciones realizadas con la organización sindical y otras instancias internas y externas a la institución, e informe a la comunidad universitaria de sus resultados.
- d) Mantenga informado de forma oportuna a este órgano colegiado, sobre los posibles escenarios de negociación del FEES 2022, en el marco de la situación coyuntural y estructural de la economía del país, la cual se vio afectada de forma significativa por la pandemia de la COVID-19, que acentuó el déficit público.

#### **POR TANTO, SE ACUERDA:**

- A. APROBAR LA MODIFICACIÓN AL REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DE CARRERA ACADÉMICA (DEDICACIÓN EXCLUSIVA PARA EL SECTOR ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL), CON LA INCLUSIÓN DE UN TRANSITORIO A LOS ARTÍCULOS 75, 76 y 77, EN LOS SIGUIENTES TÉRMINOS:**

#### **TRANSITORIO AL ARTÍCULO 75**

El porcentaje de dedicación exclusiva asignado a estas nuevas incorporaciones será del 25% sobre su salario base, respetando lo dispuesto en el artículo 24 del

Reglamento del Régimen Laboral en los casos que corresponda, pero sin considerar otros pluses, recargos o sobresueldos.

Se exceptúan de la suspensión de recepción de solicitudes el personal universitario que asuma puestos de dirección académica o administrativa y deseen incorporarse a este régimen, siempre y cuando cumplan con lo establecido en este reglamento. El porcentaje de dedicación exclusiva asignado a estas nuevas incorporaciones será del 25%.

El Consejo Universitario podrá acordar extender por un año más el plazo de vigencia de este transitorio, previa valoración de los insumos presentados por la Rectoría y otras instancias.

#### **TRANSITORIO ARTÍCULO 76**

Al personal académico que, a partir del mes de enero de 2021, se incorpore al régimen en su condición de ex-autoridad académica el porcentaje que será reconocido es de un 25% sobre su salario base, sin considerar otros pluses, recargos o sobresueldos, de conformidad con lo expuesto en el transitorio al artículo 77

El Consejo Universitario podrá acordar extender por un año más el plazo de vigencia de este transitorio, previa valoración de los insumos presentados por la Rectoría y otras instancias.

#### **TRANSITORIO ARTÍCULO 77**

Al personal académico que se le aprobó el ingreso al régimen de dedicación exclusiva producto de la convocatoria de la Comisión de Carrera Académica, mediante el oficio UNA-CCAC-ACUE-254-2019, del 26 de noviembre de 2019, se les reconocerá un porcentaje del 25% sobre el salario base, respetando lo dispuesto en el artículo 24 del Reglamento del Régimen Laboral en los casos que corresponda, pero sin considerar otros pluses, recargos o sobresueldos.

Igual disposición se aplicará al personal académico que, a partir de enero de 2021, inicie con el reconocimiento de la compensación por dedicación exclusiva bajo la condición de exbecado, según el Reglamento del Régimen de Beneficios para el Mejoramiento Académico y Profesional de los Funcionarios Universitarios, artículo 61, y en condición de exautoridad académica, según el Reglamento de Carrera Académica, artículo 76.

Lo anterior con el fin de garantizar la sostenibilidad financiera de la institución, en concordancia con lo previsto en el artículo 75.

El Consejo Universitario podrá acordar extender por un año más el plazo de vigencia de este transitorio, previa valoración de los insumos presentados por la Rectoría y otras instancias.

ACUERDO FIRME.

- B. APROBAR LA MODIFICACIÓN AL REGLAMENTO AL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA PARA EL SECTOR ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, CON LA INCLUSIÓN DE UN TRANSITORIO A LOS ARTÍCULOS 2 y 11, EN LOS SIGUIENTES TÉRMINOS:**

### **Transitorio Artículo 2**

Se suspenden la recepción de NUEVOS contratos de Dedicación Exclusiva de personal administrativo durante el 2021, con las siguientes excepciones:

- a. El personal administrativo que sea nombrado en puestos de Dirección o Jefatura que requiera el grado académico de licenciatura, con categoría 36 en adelante, siempre y cuando tenga personal a su cargo, podrá solicitar su incorporación a este régimen, otorgándosele un 25% sobre su salario base, sin considerar otros pluses, recargos o sobresueldos.
- b. Los contratos que medien movimientos de personal en las figuras de ascenso, descenso, traslado, permuta o reubicación, siempre que exista la continuidad laboral, que se encuentren dentro del régimen, que no conlleven una modificación del porcentaje de dedicación exclusiva percibido, y se cumpla con los requisitos para mantener la dedicación exclusiva, se les mantendrá el porcentaje asignado previamente.
- c. Si un funcionario que cuenta con dedicación exclusiva administrativa con grado de licenciatura regresa a su puesto en propiedad, para el cual el requisito es grado de bachiller, y antes de su ascenso gozaba de dedicación exclusiva administrativa del 15%, podrá solicitar el reconocimiento de dedicación exclusiva para grado de bachiller, otorgándose un 10% sobre su salario base, sin considerar otros pluses, recargos o sobresueldos. Si antes de su ascenso en el puesto con requisito de licenciatura no gozaba de dedicación exclusiva con grado de bachiller, no podrá solicitar este reconocimiento hasta que se elimine la suspensión de nuevos ingresos establecido en este transitorio.

### **Transitorio al Artículo 11**

A las personas que se acojan a este beneficio durante el año 2021 se les reconocerá un 25% sobre el salario base, respetando lo dispuesto en el

artículo 24 del Reglamento del Régimen Laboral, pero sin considerar otros pluses, recargos o sobresueldos.

- C. APROBAR LA MODIFICACIÓN AL REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, CON LA INCLUSIÓN DE UN TRANSITORIO A LOS ARTÍCULOS 52 Y 56, EN LOS SIGUIENTES TÉRMINOS:**

**TRANSITORIO ARTÍCULO 52: SOBRE LA PRESENTACIÓN DE SOLICITUD Y VIGENCIA DE RESOLUCIÓN.**

A partir del año 2021, se suspende la aplicación de los factores establecidos en el Capítulo III. Del ingreso al régimen de carrera administrativa y de los factores por considerar.

La Comisión, durante el año 2021, no podrá emitir resoluciones de reconocimiento de ingreso y ajuste al régimen.

Se suspenden los periodos para la recepción de solicitudes de ingreso y ajuste al régimen, tanto los que hayan quedado pendientes del año 2020, como los correspondientes al 2021.

El Consejo Universitario podrá acordar extender por un año más el plazo de vigencia de este transitorio, previa valoración de los insumos presentados por la Rectoría y otras instancias.

**TRANSITORIO ARTÍCULO 56: MONTO DEL INCENTIVO**

Durante el año 2021 no se aplicará el ajuste automático establecido en el artículo 56, por lo que el valor de cada punto que se aplicará durante este año será el mismo establecido en el 2020.

El Consejo Universitario podrá acordar extender por un año más el plazo de vigencia de este transitorio, previa valoración de los insumos presentados por la Rectoría y otras instancias.

ACUERDO FIRME.

- D. APROBAR LA MODIFICACIÓN AL REGLAMENTO DEL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS, CON LA INCLUSIÓN DE UN TRANSITORIO A LOS ARTÍCULOS DEL 14 AL 21 Y 25, EN LOS SIGUIENTES TÉRMINOS:**

## **TRANSITORIO A LOS ARTÍCULOS 14 A 21 Y ARTÍCULO 25**

Con el fin de garantizar la sostenibilidad financiera de la Universidad Nacional, a partir de la vigencia de esta modificación reglamentaria y hasta el 31 de diciembre de 2021, se suspende la recepción de solicitudes de los estudios de puestos que a continuación se mencionan:

- a) Reasignaciones, reclasificaciones y revaloraciones individuales o parciales, de oficio o a solicitud del funcionario y el superior jerárquico.
- b) Revisiones de cargos producto de reestructuraciones o reorganizaciones.
- c) Revisiones integrales de cargos.
- d) Inclusiones de nuevos cargos, así como la modificación de los deberes, responsabilidades y requisitos de los cargos existentes.

Asimismo, se suspende el análisis y la resolución de los casos que estén pendientes, lo anterior a partir de la publicación de la modificación reglamentaria y hasta el 31 de diciembre de 2021. Se exceptúa de esta suspensión la propuesta de estructura organizativa y ocupacional de la Sección Regional Huetar Norte y Caribe, solicitada al Programa Desarrollo de Recursos Humanos mediante el acuerdo UNA-SCU-ACUE-299-2020, del 14 de diciembre de 2020, y cualquier otro supuesto que a valoración del Consejo Universitario sea vital para el cumplimiento del fin público.

La Vicerrectoría de Administración deberá coordinar con la Dirección del Programa Desarrollo de Recursos Humanos la aplicación inmediata de un plan en relación con las labores que temporalmente deberá cumplir el personal del Área de Clasificación y Valoración de Perfiles de Cargos por Competencias, debido a la suspensión de las actividades de análisis técnico.

**ACUERDO FIRME.**

- E. SOLICITAR AL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS QUE FORMULE UN PLAN DE ACCIÓN EN RELACIÓN CON LAS TAREAS QUE DEBERÁ DE CUMPLIR EL PERSONAL DEL ÁREA DE CLASIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE PERFILES DE CARGOS POR COMPETENCIAS, DURANTE EL PERIODO DE SUSPENSIÓN DE LOS DIVERSOS ESTUDIOS DE PUESTOS EN EL MARCO DEL ACTUAL ACUERDO Y LO PRESENTE A LA VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN PARA SU APROBACIÓN, A MÁS TARDAR EL 10 DE MARZO DE 2021. ACUERDO FIRME.**
- F. SOLICITAR A LA COMISIÓN ESPECIAL PARA EL ANÁLISIS DEL REGLAMENTO DE CARRERA ACADÉMICA, NOMBRADA POR LA CATI, QUE CONSIDERE EL REGLAMENTO DE CARRERA ACADÉMICA, LOS ARTÍCULOS 68 Y 71 (REMITIDOS EN AUDIENCIA MEDIANTE EL OFICIO**

UNA-CATI-SCU-ACUE-004-2021, DEL 22 DE ENERO DE 2021), Y AQUELLOS QUE CONLLEVEN A UNA MAYOR INCIDENCIA PRESUPUESTARIA PARA LA INSTITUCIÓN, REFERIDOS EN DICHO REGLAMENTO, PARA QUE SEAN ABORDADOS DE MANERA URGENTE Y PRIORITARIA EN EL CORTO PLAZO, CON EL PROPÓSITO QUE SE PRESENTE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN REGLAMENTARIA QUE RESPONDA A LAS ACCIONES DE SOSTENIBILIDAD FINANCIERA INSTITUCIONAL, LA PERMANENCIA DEL RÉGIMEN DE CARRERA ACADÉMICA Y EL DESARROLLO ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD, A MÁS TARDAR EL 30 DE MARZO DE 2021, EN SESIÓN ORDINARIA DE LA COMISIÓN DE ANÁLISIS DE TEMAS INSTITUCIONALES. ACUERDO FIRME.

- G.** SOLICITAR A LA VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN QUE INICIE UNA REVISIÓN DEL REGLAMENTO SOBRE RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA PARA EL SECTOR ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, QUE RESPONDA A LOS FINES ESTABLECIDOS PARA ESTE RÉGIMEN Y EN CONCORDANCIA CON LA SOSTENIBILIDAD FINANCIERA INSTITUCIONAL. ACUERDO FIRME.
  
- H.** SOLICITAR A LA COMISIÓN DE CARRERA ACADÉMICA LA MODIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS RESPECTIVOS, DE FORMA QUE SE ESTABLEZCA COMO RECONOCIMIENTO DE COMPENSACIÓN POR DEDICACIÓN EXCLUSIVA AL PORCENTAJE CORRESPONDIENTE INDICADO EN LOS TRANSITORIOS RESPECTIVOS. ACUERDO FIRME.
  
- I.** SOLICITAR A LA RECTORÍA QUE, EN COORDINACIÓN CON LAS INSTANCIAS CORRESPONDIENTES, REALICE LAS SIGUIENTES ACCIONES:
  - I.** CONTINÚE CON EL PROCESO DE ANÁLISIS Y PLANTEAMIENTO DE LOS ESCENARIOS FINANCIEROS Y PRESUPUESTARIOS, ASÍ COMO LA INFORMACIÓN CON LOS INDICADORES QUE FACILITEN LA TOMA DE DECISIONES PARA LAS ACCIONES POR FORMULAR, EN MATERIA DE SOSTENIBILIDAD FINANCIERA INSTITUCIONAL.
  
  - II.** REMITA A ESTE ÓRGANO COLEGIADO, DE FORMA OPORTUNA, LA INFORMACIÓN TÉCNICA PRESUPUESTARIA Y FINANCIERA, ASÍ COMO LOS ESCENARIOS O PROYECCIONES DE INCIDENCIA PRESUPUESTARIA Y SUS RESPECTIVOS ANÁLISIS PARA SER CONSIDERADA POR ESTE CONSEJO UNIVERSITARIO EN EL MARCO DE LAS MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA SOSTENIBILIDAD FINANCIERA.



- III. CONTINÚE CON EL PROCESO DE COMUNICACIÓN OPORTUNA A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA SOBRE LAS ACCIONES FORMULADAS PARA GARANTIZAR LA SOSTENIBILIDAD FINANCIERA Y SUS IMPLICACIONES EN EL FUNCIONAMIENTO SUSTANTIVO Y OPERATIVO INSTITUCIONAL, EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN DEL FEES 2022, ASÍ COMO CUALQUIER OTRA DISPOSICIÓN DE ORDEN PÚBLICO QUE PUEDA INCIDIR EN EL QUEHACER UNIVERSITARIO Y ARRIESGUE LA AUTONOMÍA UNIVERSITARIA.
- IV. CONTINÚE CON LAS ACCIONES REALIZADAS CON LA ORGANIZACIÓN SINDICAL Y OTRAS INSTANCIAS INTERNAS Y EXTERNAS A LA INSTITUCIÓN, E INFORME SUS RESULTADOS A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA Y A ESTE CONSEJO UNIVERSITARIO.
- V. MANTENGA INFORMADO, DE FORMA OPORTUNA, A ESTE ÓRGANO COLEGIADO SOBRE LOS POSIBLES ESCENARIOS DE NEGOCIACIÓN DEL FEES 2022, EN EL MARCO DE LA SITUACIÓN COYUNTURAL Y ESTRUCTURAL DE LA ECONOMÍA DEL PAÍS, LA CUAL SE VIO AFECTADA DE FORMA SIGNIFICATIVA POR LA PANDEMIA DE LA COVID-19, QUE ACENTUÓ EL DÉFICIT PÚBLICO.

ACUERDO FIRME.

- J. INSTAR A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA A MANTENERSE INFORMADA, POR LOS MECANISMOS OFICIALES ESTABLECIDOS, SOBRE EL CONTEXTO PRESUPUESTARIO DE LA INSTITUCIÓN Y LAS ACCIONES QUE SE ESTÁN DESARROLLANDO PARA GARANTIZAR LA SOSTENIBILIDAD FINANCIERA CON EL PROPÓSITO DE CUMPLIR CON NUESTRA MISIÓN COMO INSTITUCIÓN PÚBLICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR. ACUERDO FIRME.

## **Anexo 1**

### **REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DE CARRERA ACADÉMICA**

#### **PRESENTACIÓN:**

La Universidad Nacional como institución académica de educación superior, cuya actividad sustancial es el desarrollo de la docencia, investigación, extensión y producción, requiere de un régimen integral de Carrera Académica que coadyuve a la permanencia y crecimiento intelectual de sus académicos.

Este régimen debe ejecutarse bajo los más altos principios de excelencia académica, ya que esta es la única forma de garantizar que la formación de los futuros profesionales del país y la región, así como que la investigación, la extensión y la producción, respondan con pertinencia y calidad a las necesidades de la sociedad.

El presente Reglamento norma un Régimen integral de Carrera Académica, que incluye la conformación y funcionamiento de la Comisión, instancia competente y responsable de gestionar el Régimen, las normas propias de ingreso, ascenso, derechos, obligaciones e incentivos del Régimen, además de la figura de la Asignación Salarial, para las personas no propietarias. Finalmente, regula lo referente a la Dedicación Exclusiva, la Licencia Remunerada y el Premio Roberto Brenes Mesen.

Todo lo anterior bajo una lógica de integralidad del Régimen y en busca de la excelencia académica y el uso racional de los recursos presupuestarios.

*Se incluye según el oficio SCU-1036-2015.*

#### **TÍTULO I. COMISIÓN DE CARRERA ACADÉMICA**

##### **ARTICULO 1: COMISIÓN DE CARRERA ACADÉMICA**

La Comisión de Carrera Académica (en lo sucesivo la Comisión) es el órgano colegiado competente y responsable de la administración integral del Régimen de Carrera Académica de la Universidad Nacional

*Modificado según el oficio SCU-1036-2015.*

##### **ARTÍCULO 2: FUNCIONES**

La Comisión tiene como función fundamental valorar objetivamente la labor de los y las académicas para:

El ingreso y ascenso al régimen, así como para aplicar otros incentivos dentro del mismo,

- a. Definir la Asignación salarial según los requisitos de las categorías del Régimen, a los y las académicas no propietarias.
- b. Decidir sobre la asignación de la dedicación Exclusiva
- c. Otorgar el incentivo y beneficio de la Licencia Remunerada, creada por la Convención Colectiva
- d. Otorgar el Premio Roberto Brenes Mesén
- e. Pronunciarse sobre otros aspectos del Régimen

Todo lo anterior, en los términos y condiciones indicadas en este Reglamento y la normativa universitaria.

*Modificado según el oficio SCU-1036-2015.*

### **ARTÍCULO 3: INDEPENDENCIA Y RESPONSABILIDAD**

La Comisión funcionará con plena independencia y responsabilidad en sus decisiones en materia de su competencia. Constituye un órgano con desconcentración máxima de conformidad con los artículos 77 y 78 del Estatuto Orgánico.

*Modificado según el oficio SCU-1036-2015.*

### **ARTICULO 4: VOTOS Y NOTIFICACIONES**

Los acuerdos serán adoptados por la mayoría absoluta y se votarán nominalmente, salvo disposición expresa en contrario. Y los acuerdos sobre personas que se tomarán en votación secreta y se comunicarán con dictamen razonado a los interesados.

### **ARTÍCULO 5: COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN**

La Comisión estará integrada por siete miembros nombrados por el Consejo Universitario. Poseerán al menos la categoría de profesor II, serán de tiempo completo en la Universidad y representarán diferentes áreas del saber. El SITUN tendrá un representante con carácter de observador, el cual deberá cumplir con los mismos requisitos de los integrantes y tendrá únicamente derecho a voz.

Dos de los miembros de la comisión podrán ser personas jubiladas, que hayan sido miembros de la Comisión de Carrera Académica. Y no podrán asumir la presidencia de la Comisión

*Modificado según oficio SCU-1011-2013y publicado en UNA-GACETA N° 7-2013.*

#### **TRANSITORIO AL ARTICULO 5.**

Durante un período de cinco años, los dos miembros de la Comisión que pueden ser jubilados, podrán haber sido o no miembros de dicha Comisión, en todo caso no podrán asumir la Presidencia.

*Incluido según oficio SCU-127-2015 y publicado como Alcance a la Gaceta 2-2015.*

#### **TRANSITORIO AL ARTÍCULO 5.**

TRANSITORIO QUE RIGE POR EL PERIODO DE VIGENCIA DEL PLAN DE ATENCIÓN PRIORITARIA QUE SE PRORROGA DEL 11 DE DICIEMBRE DEL 2012 AL 30 DE JUNIO DEL 2013.

#### **Transitorio al artículo 5**

Durante el periodo de vigencia de la prórroga del Plan de Atención Prioritaria (acuerdo aprobado según artículo tercero inciso I del acta #3096), la Comisión de Carrera Académica mantendrá su integración de siete miembros.

Los integrantes deberán representar diferentes áreas del saber y serán académicos con al menos la categoría de profesor II a tiempo completo en la Universidad, o académicos jubilados que hayan tenido experiencia anterior como integrantes de la Comisión.

Asimismo, para cada uno de los titulares se designarán suplentes, los que deberán cumplir con los mismos requisitos. Entrarán en funciones en ausencia temporal del titular. En caso de renuncia del propietario, fungirán como titulares por el período restante del nombramiento del titular y tendrán la opción del nombramiento por medio de dietas, o bien, la asignación de medio tiempo y un incentivo del veinte por ciento al salario base de la jornada asignada.

Los suplentes serán remunerados mediante dietas por las sesiones a las que asistan en sustitución de los propietarios.

*Se incluye según oficio SCU-1810-2011, publicado en UNA-GACETA 19-2011, el cual modifica la reforma aprobada según oficio SCU-1533-2010, publicado en UNA-GACETA 12-2010 y según oficio SCU-2320-2012.*

## **ARTÍCULO 5 BIS: SUPLENTE**

Cada miembro de la comisión tendrá un suplente, nombrado por el Consejo Universitario, mediante el mismo mecanismo de los miembros titulares, hasta el plazo de su nombramiento con posibilidad de reelección automática, en caso de prórroga de su nombramiento será hasta un máximo de tres años.

Los suplentes serán académicos con al menos categoría o asignación salarial equivalente a la de profesor II y de tiempo completo. Al menos 4 de los 7 suplentes deben ser propietarios.

Los suplentes tendrán la función principal de sustituir al titular en caso de ausencia de éste. Cuando se deba sustituir al titular serán remunerados por el número de dietas correspondientes a las sesiones a las que asistan en sustitución del propietario, con un máximo de 8 dietas por mes.

Además, para garantizar el adecuado desempeño de las actividades del suplente, tendrán adicionalmente las siguientes funciones:

- a) Colaborar con el titular en el estudio y preparación de propuestas de dictámenes o resoluciones.
- b) Participar en talleres de capacitación sobre la actividad de la comisión de carrera académica.
- c) Asistir al menos a dos sesiones al mes, con derecho a voz pero sin voto.

Por la realización de estas tres funciones y bajo el supuesto que se encuentra activo el miembro propietario, se remunerará un máximo de dos dietas por mes.

*Se incluye según oficio SCU-1011-2013 y publicado en UNA-GACETA N° 7-2013 y modificado según oficio SCU-458-2014 y publicado en UNA-GACETA N° 5-2014.*

## **ARTICULO 6: PLAZO DE NOMBRAMIENTO**

El nombramiento como miembro de la Comisión será por tres años, reelegible consecutivamente una sola vez.

### **TRANSITORIO AL ARTÍCULO 6**

**TRANSITORIO QUE REGIRÁ POR EL PERIODO DE VIGENCIA DEL PLAN DE ATENCIÓN PRIORITARIA QUE SE PRORROGA DEL 11 DE DICIEMBRE DEL 2012 AL 30 DE JUNIO DEL 2013.**

Los nombramientos de los integrantes de la Comisión de Carrera Académica que se hagan a partir del acuerdo de prórroga del plan de atención prioritaria, finalizarán el 11 de diciembre del 2012. Los miembros cuyo nombramiento fue anterior al acuerdo de prórroga, mantendrán sus cargos por el periodo de su nombramiento.

*Se incluye según oficio SCU-1810-2011 publicado en UNA-GACETA 19-2011, el cual modifica la reforma aprobada según oficio SCU-1533-2010, publicado en UNA-GACETA 12-2010 y según oficio SCU-2320-2012.*

## **ARTÍCULO 7: ATRIBUCIONES**

Son deberes de la Comisión:

- a) Sesionar al menos una vez por semana.
- b) Resolver las solicitudes de estudio.
- c) Resolver las solicitudes referentes a ascensos, incentivos y asignaciones salariales que prevé este Reglamento y otros que eventualmente la Universidad apruebe para sus académicos.
- d) Resolver sobre el ingreso al Régimen de Dedicación Exclusiva y Licencia Remunerada, de conformidad con lo establecido en el presente reglamento.
- e) Otorgar el Premio Roberto Brenes Mesén de conformidad con lo que establece el presente reglamento.
- f) Mantener un expediente de cada uno de los académicos y académicas que han solicitado estudio a esta Comisión o incluidos en el régimen.
- g) Comunicar a las instancias respectivas los ingresos, ascensos, incentivos, asignaciones salariales, licencia remunerada, dedicación exclusiva académico, y otros beneficios.
- h) Informar a la comunidad académica universitaria sobre el sistema de evaluación del Régimen de Carrera Académica para los diferentes aspectos que contempla el reglamento.
- i) Cumplir con otras funciones propias de su campo de acción, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto Orgánico, el presente Reglamento y otras normas de su competencia.
- j) Solicitar a la instancia que corresponda el apoyo técnico necesario para la evaluación de los casos cuando lo considere necesario.

- k) Nombrar Comisiones Ad-Hoc compuestas por profesionales de la más alta competencia en áreas afines, cuando lo considere pertinente, para evaluar la calidad de la producción intelectual.
- l) Proponer al Consejo Universitario modificaciones al presente Reglamento.
- m) Brindar un Informe de Labores al Consejo Universitario, en el mes de marzo de cada año.

*Modificado según oficio SCU-1011-2013 y publicado en UNA-GACETA N° 7-2013, según oficio SCU-011-2014 publicado en UNA GACETA 1-2014 y según el oficio SCU-1036-2015.*

#### **ARTÍCULO 8: PRESIDENTE DE LA COMISIÓN**

La comisión designará, de su seno, un presidente nombrado por mayoría absoluta de votos, durará en su cargo un año y podrá ser reelecto.

#### **ARTICULO 9: ATRIBUCIONES DEL PRESIDENTE**

El presidente tendrá las siguientes facultades y atribuciones:

1. Presidir las reuniones de la Comisión.
2. Representar a la Comisión en los actos de la Universidad o en aquéllos en los que la Comisión deba estar presente.
3. Velar porque la Comisión cumpla las leyes y reglamentos relativos a su función.
4. Confeccionar el orden del día teniendo en cuenta las peticiones de los demás miembros de la Comisión.
5. Ejecutar y comunicar los acuerdos de la Comisión.
6. Ejercer las funciones de responsable administrativo superior.
7. Las demás que le asigne este Reglamento y otras normas universitarias.

En caso de ausencia del presidente se nombrará un presidente a.i. entre los miembros de la Comisión. Igual procedimiento se seguirá en caso de ausencia del secretario.

#### **ARTICULO 10: JORNADAS DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN.**

El Presidente de este órgano tendrá una asignación de tres cuartos de jornada y un incentivo como recargo equivalente al 20% sumado a la base de la categoría salarial que ostenta el funcionario en ese momento y sobre la jornada asignada en la Comisión.

Los demás miembros de la Comisión tendrán una asignación de medio tiempo y un recargo del 20% sumado a la base de la categoría salarial que ostenta el funcionario en ese momento y sobre la jornada asignada.

En el caso de personas jubiladas el reconocimiento será por dietas. No podrán remunerarse más de ocho dietas al mes. El monto de la dieta será el establecido según la normativa vigente.

*Modificado según oficio SCU-141-99 y publicado en UNA-GACETA 1-99 y según oficio SCU-1011-2013 y publicado en UNA-GACETA N° 7-2013.*

**TRANSITORIO AL ARTÍCULO 10.  
TRANSITORIO QUE REGIRÁ POR EL PERIODO DE VIGENCIA DEL PLAN DE  
ATENCIÓN PRIORITARIA QUE SE PRORROGA DEL 11 DE DICIEMBRE DEL 2012  
AL 30 DE JUNIO DEL 2013.**

Durante el periodo de prórroga del plan de atención prioritaria, el presidente de la comisión tendrá una asignación de tres cuartos de jornada y un incentivo como recargo equivalente al veinte por ciento al salario base de la jornada asignada, que debe ser sumado a la base, y por ende modifica el cálculo de los otros pluses salariales

Los demás integrantes de la Comisión que se nombren, tendrán la opción de nombramiento por medio de dietas, o bien, la asignación de medio tiempo y un incentivo como recargo del veinte por ciento al salario base de la jornada asignada, que debe ser sumado a la base, y por ende modifica el cálculo de los otros pluses salariales. En el caso de los jubilados el reconocimiento será por dietas.

No podrán remunerarse más de ocho dietas por mes. El monto de la dieta será el establecido por el Consejo Universitario para los órganos desconcentrados.

Los miembros cuyo nombramiento fue anterior al acuerdo de prórroga, tendrán la opción de escoger la forma de remuneración de conformidad con lo establecido en este transitorio.

*Se incluye según oficio SCU-1810-2011 publicado en UNA-GACETA 19-2011, el cual modifica la reforma aprobada según oficio SCU-1533-2010, publicado en UNA-GACETA 12-2010 y según oficio SCU-2320-2012.*

**TRANSITORIO AL ARTÍCULO 10: JORNADAS DE LOS MIEMBROS DE LA  
COMISIÓN.**

Únicamente para el representante del área de las artes, y del primero de agosto al 31 de diciembre del 2013, se autoriza su remuneración por medio de dietas. A partir de enero del 2014, normalizará su participación y remuneración en la comisión, por lo indicado en el presente artículo, a saber descargo de media jornada y recargo de un 20% sobre la base.



*Se incluye según oficio SCU-1618-2013.*

#### **ARTICULO 11: SECRETARIO DE LA COMISIÓN**

La Comisión nombrará un(a) secretario(a) del personal administrativo asignado a ella, quien tendrá las siguientes funciones:

- a) Levantar las actas de las sesiones de la Comisión.
- b) Las demás que la Comisión le asigne.

#### **ARTICULO 12: QUÓRUM**

El quórum con el que la Comisión puede sesionar válidamente será de cuatro de sus miembros en sesión ordinaria, o extraordinaria acordada previamente. No obstante, podrá prescindir del requisito de convocatoria, cuando estén reunidos todos sus miembros y así lo acuerden por unanimidad.

El representante que participa como observador del SITUN, según lo establece el artículo 5, no afecta el quórum.

*Modificado según oficio SCU-1011-2013 y publicado en UNA-GACETA N° 7-2013.*

#### **TRANSITORIO AL ARTÍCULO 12 TRANSITORIO QUE REGIRÁ POR EL PERIODO DE VIGENCIA DEL PLAN DE ATENCIÓN PRIORITARIA QUE SE PRORROGA DEL 11 DE DICIEMBRE DEL 2012 AL 30 DE JUNIO DEL 2013.**

Durante la vigencia del Plan de atención prioritaria, el quórum con el que sesionará la comisión será de cuatro integrantes.

*Se incluye según oficio SCU-1810-2011 publicado en UNA-GACETA 19-2011, el cual modifica la reforma aprobada según oficio SCU-1533-2010, publicado en UNA-GACETA 12-2010 y según oficio SCU-2320-2012.*

#### **ARTÍCULO 12 BIS: PLAZOS PARA RESOLVER**

La Comisión de Carrera Académica deberá resolver las solicitudes de estudio de ascenso, asignación e incentivo y las solicitudes de ingreso al Régimen de Dedicación Exclusiva y Licencia Remunerada, en un plazo máximo de tres meses, a partir del siguiente día hábil de la presentación completa de la documentación o del cierre del plazo de recepción correspondiente.

En aquellos casos que por su complejidad requieran un plazo mayor y que estén debidamente justificados, el plazo podrá extenderse hasta por dos meses como

máximo. En estos casos se deberá informar por escrito al académico(a) interesado (a).

*Se incluye según oficio SCU-1011-2013, publicado en UNA-GACETA N° 7-2013, modificado según el oficio SCU-1036-2015.*

#### **ARTICULO 13: FORMALIDADES DE LAS ACTAS**

- a) De cada sesión se levantará un acta, que indicará las personas asistentes, así como las circunstancias de lugar y tiempo en que se ha celebrado, los puntos principales de la deliberación, la forma y el resultado de la votación y el contenido de los acuerdos. No constarán en las actas los nombres de los dictaminadores.
- b) Las actas se aprobarán en la siguiente sesión ordinaria. Antes de esa aprobación carecerán de firmeza los acuerdos tomados, a menos que los miembros presentes acuerden su firmeza por las dos terceras partes.
- c) Las actas serán firmadas por el presidente, el secretario y aquellas personas que hayan salvado su voto en alguno de los asuntos contenidos en el acta.
- d) Las actas son públicas a partir de su aprobación.

#### **ARTICULO 14: APROBACIÓN Y REVISIÓN DE ACTAS**

- a) En caso de que alguno de los miembros de la comisión interponga moción de revisión contra un acuerdo, el mismo será resuelto al conocerse el acta de esa sesión. Si el acuerdo es sobre personas deberá resolverse en votación secreta. Esta revisión se resolverá por simple mayoría.
- b) Las mociones de revisión, deberán ser planteadas a más tardar al discutirse el acta y deberá resolverse en la misma sesión.
- c) Las simples observaciones de forma, relativas a la redacción de los acuerdos no serán consideradas para efectos del inciso anterior, como moción de revisión.

#### **ARTÍCULO 15: VOTOS SALVADOS**

Los miembros de la comisión podrán hacer constar en el acta su voto contrario al acuerdo adoptado y los motivos que lo justifiquen, quedando en tal caso exentos de las responsabilidades que, en su caso, pudieren derivarse de los mismos, excepto en los acuerdos sobre personas.

#### **ARTICULO 16: ACCESO A EXPEDIENTES PERSONALES**

Tendrán acceso a los expedientes personales bajo custodia y trámite de la Comisión: el titular de un expediente, los miembros de la Comisión, su personal administrativo y el representante sindical ante la Comisión en sus funciones.

Podrán solicitar expedientes Ad Efectum Videndi: miembros del Consejo Universitario cuando un caso es conocido por esa instancia en alzada, el Rector y el Asesor Jurídico de la UNA cuando un caso se tramita en los tribunales comunes.

#### **ARTICULO 17: IMPEDIMENTOS, EXCUSAS Y RECUSACIONES**

Los miembros de la Comisión deberán respetar y acatar las normas, procedimientos y los motivos de impedimento y recusación establecidos en el Reglamento de Impedimentos, Excusas y Recusaciones de la Universidad.

Además por la especialidad del Régimen de Carrera Académica, los miembros estarán impedidos de conocer las gestiones presentadas por su Director y Subdirector de unidad académica, y por el Decano o Vicedecano de su Facultad, Centro o Sede.

*Modificado según el oficio SCU-1036-2015.*

#### **ARTÍCULO 18: RECUSACIONES**

Se deroga.

*Modificado según el oficio SCU-1036-2015.*

#### **ARTICULO 19: FORMALIDADES DE LA RECUSACIÓN**

Se deroga.

*Modificado según el oficio SCU-1036-2015.*

#### **ARTICULO 20: ANULABILIDAD POR RECUSACIÓN**

Se deroga.

*Modificado según el oficio SCU-1036-2015.*

#### **ARTICULO 21: RECONOCIMIENTO Y EQUIPARACIÓN DE GRADOS Y POSGRADOS**

Para los efectos del régimen, los grados y posgrados académicos deben estar reconocidos y equiparados, según los procedimientos establecidos por la Universidad Nacional.

A juicio de la Comisión se considerarán aquellos casos anteriores a la existencia de estas regulaciones, cuando se hubieren tramitado ingresos o ascensos sin cumplir con lo estipulado actualmente.

## **ARTICULO 22: PRESCINDENCIA DE RECONOCIMIENTO Y EQUIPARACIÓN**

La Comisión, para lo que es de su competencia, podrá prescindir excepcionalmente de los requisitos de reconocimiento y equiparación de títulos otorgados por instituciones extranjeras, cuando mediando una investigación cuidadosa, se determine que existe imposibilidad material de cumplir con todas las normas que regulan dicha materia.

## **TÍTULO II: INGRESO, ASCENSO, E INCENTIVOS DEL RÉGIMEN DE CARRERA ACADÉMICA Y LA ASIGNACIÓN SALARIAL**

### **CAPÍTULO I PROCEDIMIENTOS DE INGRESO Y ASCENSO**

## **ARTICULO 23: TRAMITE DE ASCENSO**

El ascenso no es automático. El trámite se iniciará con la solicitud escrita del interesado a la Comisión, la cual acompañará de los atestados adicionales producidos desde su último ascenso.

*Modificado según oficio SCU-1011-2013 y publicado en UNA-GACETA N° 7-2013.*

## **ARTÍCULO 24: PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES Y VIGENCIA DE RESOLUCIÓN**

Corresponderá a la Comisión de Carrera Académica, establecer y publicar los plazos para la recepción de solicitudes de ascenso, asignación salarial, reasignación salarial y otras gestiones de su competencia, establecidas en el presente reglamento y otra normativa institucional.

Para el caso de ascenso, asignaciones salariales y reasignaciones salariales, deberá al menos, establecer dos periodos al año.

Las solicitudes aprobadas regirán a partir del día hábil siguiente a su presentación completa ante la comisión.

*Modificado según oficio SCU-1011-2013 y publicado en UNA-GACETA N° 7-2013, según oficio SCU-686-2014 y publicado en UNA-GACETA N° 6-2014 y según el oficio SCU-1036-2015.*

## **ARTÍCULO 25: INFORME EVALUATIVO UNIDAD ACADÉMICA**

**DEROGADO.**

*Según oficio SCU-1011-2013 y publicado en UNA-GACETA N° 7-2013.*

## **ARTICULO 26: INGRESO AL REGIMEN**

Cuando un funcionario adquiere la propiedad, el Programa de Desarrollo de Recursos Humanos (PDRH) tiene la obligación de comunicarlo oficialmente a la Comisión de Carrera Académica, dentro de los 3 días hábiles siguientes de la recepción de la acción de personal.

La Comisión en la siguiente sesión a la comunicación oficial del PDRH y de oficio procederá a según sea el caso:

- a. A ingresar al régimen y ubicar en la categoría de Profesor Instructor Licenciado, al académico que nunca haya solicitado asignación salarial, previa verificación de que cumple con los requisitos del artículo 46.
- b. Comunicar, mediante acuerdo, al académico que no cumple con los requisitos del artículo 46, los aspectos pendientes que limitan su ingreso al régimen.
- c. Ingresar al Régimen y ubicar en la categoría correspondiente a quien haya sido objeto de una asignación salarial previa.

*Modificado según oficio SCU-1011-2013 y publicado en UNA-GACETA N° 7-2013.*

## **ARTICULO 26 BIS: CRITERIOS DE ASCENSO**

Los ascensos se harán con base en los criterios establecidos en el Estatuto Orgánico, en este Reglamento y en el análisis que hace la Comisión de la documentación aportada.

Para otorgar una categoría por ascenso se considerarán los siguientes criterios:

- a) Calificaciones profesionales.
- b) Experiencia académica.
- c) Producción intelectual.
- d) Evaluación.

Los dos primeros a. y b. tendrán un puntaje máximo de 110, el tercero c. no tendrá límite de puntos.

*Incluido según oficio SCU-1011-2013 y publicado en UNA-GACETA N° 7-2013.*

## **TRANSITORIO AL INCISO d)**

Este inciso entrará en vigencia hasta que la Universidad cuente con las herramientas idóneas para su evaluación y puntuación.

*Incluido según oficio SCU-1011-2013 y publicado en UNA-GACETA N° 7-2013.*

## **ARTÍCULO 27: ADICIÓN Y ACLARACIÓN**

Ante las resoluciones de la Comisión el interesado podrá solicitar adición y aclaración a efectos de contar con información completa y clara, en los plazos establecidos en el Estatuto Orgánico

*Modificado según oficio SCU-1011-2013 y publicado en UNA-GACETA N° 7-2013.*

## **ARTÍCULO 27 BIS: RECURSO DE REPOSICIÓN**

Ante las resoluciones de la Comisión el interesado podrá interponer recurso de reposición, ante la misma Comisión dentro de los plazos establecidos en el Estatuto Orgánico.

La resolución que resuelve de recurso de reposición agota la vía administrativa.

*Incluido según oficio SCU-1011-2013 y publicado en UNA-GACETA N° 7-2013.*

## **ARTÍCULO 27 TER: GESTIÓN DE NULIDAD**

De conformidad con el artículo 100 del Estatuto orgánico, ante las resoluciones en firme de la Comisión, el interesado podrá interponer un recurso administrativo de nulidad, siempre y cuando dicha resolución contenga vicios de nulidad de conformidad con lo que establece el ordenamiento jurídico vigente. Corresponderá al solicitante identificar, señalar, comprobar y presentar, en forma puntual, los vicios existentes. Será competencia de la Comisión de Carrera Académica conocer y resolver el recurso planteado.

*Incluido según oficio SCU-1011-2013, publicado en UNA-GACETA N° 7-2013 y según oficio SCU-1036-2015.*

## CAPÍTULO II: LOS CRITERIOS PARA LA ASIGNACIÓN DE CATEGORÍAS

### **ARTICULO 28: CALIFICACIONES PROFESIONALES Y EXPERIENCIA ACADEMICA EN ORGANIZACIÓN DE EVENTOS DE ALTO NIVEL**

Las calificaciones profesionales se refieren a:

- a. Grados y posgrados.
- b. Otros estudios.
- c. Conocimiento de lenguas y de lenguajes de computación.
- d. Trabajo individual o en equipo, que culmine en la organización de eventos científicos, culturales y académicos de cobertura regional, nacional e internacional.

En conjunto dichas calificaciones tendrán un puntaje máximo de 72.

*Modificado según oficio SCU-1011-2013 y publicado en UNA-GACETA N° 7-2013.*

### **ARTICULO 29: GRADOS Y POSGRADOS ACADÉMICOS**

Son grados académicos: el bachillerato universitario y la licenciatura.

Son posgrados académicos, la especialidad profesional respaldada por un título universitario, la maestría y el doctorado académico.

### **ARTICULO 30: PUNTAJE PARA GRADOS Y POSGRADOS ACADÉMICOS**

Se otorgará un máximo de 48 puntos a los grados y posgrados académicos de acuerdo con la siguiente tabla:

|              |           |
|--------------|-----------|
| Bachillerato | 16 Puntos |
| Licenciatura | 20 Puntos |

Para lo anterior se tomará en cuenta el puntaje del grado más alto. Sin embargo, cuando se presente más de una licenciatura se le asignarán hasta 24 puntos.

|                          |           |
|--------------------------|-----------|
| Especialidad Profesional | 6 Puntos  |
| Maestría                 | 10 Puntos |

Los puntos obtenidos por posgrado se sumarán al puntaje de grado y se podrán tomar en cuenta todos los que se presenten hasta el límite de puntos señalado.

### **ARTICULO 31: PUNTAJE PARA OTROS ESTUDIOS**

Bajo el concepto de otros estudios, debidamente regulados por un sistema de evaluación universitaria o equivalente, cuya totalidad tendrá un máximo de 12 puntos, podrán tomarse en cuenta:

1. Estudios de posgrado, debidamente acreditados, con una duración de al menos un semestre a tiempo completo, sin obtención de títulos. Un punto por semestre.
2. Obtención de títulos de pregrado debidamente acreditados. Hasta un punto por semestre académico con base en el plan de estudios.
3. Cursos de capacitación en didáctica universitaria (docencia, investigación y extensión) de 0 a 1 punto por curso.
4. Participación en cursos de menos de un año, con evaluación de profesor-estudiante.
5. Participación en seminarios, coloquios, talleres, simposios y actividades similares. De 0 a 0,50 punto por participación, máximo 5 puntos.

### **ARTICULO 32: PUNTAJE POR RECONOCIMIENTO DE LENGUAS Y LENGUAJES COMPUTACIONALES**

Se otorgará un máximo de 10 puntos al conocimiento de lenguas y lenguajes computacionales de la siguiente manera:

- a) Dominio de una lengua diferente a la materna (conocimiento que no sea inherente a la especialidad del profesor) 4 puntos por cada una.
- b) Dominio de una lengua muerta (conocimiento que no sea inherente a la especialidad del profesor) 2 puntos por cada una.
- c) Manejo instrumental de una lengua diferente a la materna, incluyendo las indígenas y de minorías étnicas, 2 puntos.
- d) Manejo instrumental de una lengua muerta (conocimiento que no sea inherente a la especialidad del profesor) 1 punto por cada una.
- e) Lenguaje computacional (para profesores cuya especialidad no sea la computación) 1 punto por cada una, máximo 2 puntos.



### **ARTICULO 33: COMPETENCIA PARA CERTIFICAR LENGUAS Y LENGUAJES**

El conocimiento de lenguas mencionadas en el artículo anterior, deberá ser certificado por la Escuela de Literatura y Ciencias del Lenguaje y el de lenguajes computacionales, por la Escuela de Informática de la Universidad Nacional.

También tendrán validez, certificaciones extendidas o reconocidas por instancias competentes de otras instituciones nacionales de educación superior universitaria.

### **ARTÍCULO 33 BIS: PUNTAJE PARA EXPERIENCIA ORGANIZATIVA**

Trabajo individual o en equipo, que culmine en la organización de eventos científicos, culturales y académicos de cobertura regional, nacional e internacional, de 0 a 1 punto por cada evento, máximo total: 2 puntos.

Solo comprende a los miembros del comité organizador o técnico y científico, según las características del evento.

*Incluido según oficio SCU-1011-2013 y publicado en UNA-GACETA N° 7-2013.*

### **ARTICULO 34: EXPERIENCIA ACADÉMICA UNIVERSITARIA**

La experiencia académica universitaria, con grado o posgrado académico, tendrá un puntaje máximo de 30 puntos y comprende:

- a. Experiencia académica en educación universitaria estatal costarricense, 2 puntos por año hasta un máximo de 30 puntos.
- b. Experiencia académica en:
  1. Educación universitaria extranjera.
  2. Educación universitaria no estatal costarricense adscrita al CONESUP.
  3. En organismos y consorcios internacionales de educación superior, de carácter regional, autorizados en nuestro país para realizar actividades académicas de docencia investigación y extensión, posgrados y cursos de actualización y especialización.

Esta experiencia podrá obtenerse producto de una relación laboral o por contratación de servicios profesionales, debidamente comprobada mediante documento idóneo; en ambos casos se otorgará 2 puntos por año si el solicitante ha tenido responsabilidades académicas equivalentes a un tiempo completo, entendiéndose por ello una dedicación de 40 horas semanales, hasta un máximo de 30 puntos. En caso de que el solicitante haya tenido responsabilidades académicas menores al tiempo completo, el puntaje de 2 puntos por año se calculará en forma proporcional.

*Modificado según oficio SCU-1011-2013 y publicado en UNA-GACETA N° 7-2013.*

**ARTICULO 35: PUNTAJE PARA EXPERIENCIA ACADÉMICA**

DEROGADO

*Según oficio SCU-1011-2013 y publicado en UNA-GACETA N° 7-2013.*

**ARTICULO 36**

Derogado según ARTÍCULO NOVENO, INCISO SEXTO, de la sesión celebrada el 4 de diciembre de 1997, Acta 1998, oficio SCU-1816-97.

**ARTÍCULO 37: PUNTAJE PARA EXPERIENCIA ORGANIZATIVA**

DEROGADO

*Según oficio SCU-1011-2013 y publicado en UNA-GACETA N° 7-2013.*

**ARTICULO 38: PUNTAJE PARA EXPERIENCIA PROFESIONAL  
EXTRAUNIVERSITARIA**

Experiencia académica o profesional en ámbitos diferentes a la educación universitaria, en el campo específico de su formación (en puesto que requiere al menos el grado de bachillerato universitario). De 0 a 1 punto por año a tiempo completo, proporcional en fracciones de jornada. Máximo: 5 puntos.

En experiencias simultáneas se tomará en cuenta solamente la que tenga el puntaje más alto.

*Modificado según oficio SCU-1011-2013 y publicado en UNA-GACETA N° 7-2013.*

**ARTICULO 38 BIS: OTRA EXPERIENCIA UNIVERSITARIA POR ACTIVIDADES  
ASISTENCIALES A LA ACADEMIA**

Se considerará como otra experiencia universitaria, la que obtiene el funcionario universitario, en labores paraacadémicas o administrativas, que tengan como objetivo la asistencia en actividades de docencia, investigación, extensión o producción universitaria, con al menos el grado de bachillerato universitario, a tiempo completo o proporcional en fracción de jornada. De 0 a 1 punto por año, hasta un máximo de 5 puntos.

*Se incluye según oficio SCU-1011-2013 y publicado en UNA-GACETA N° 7-2013.*

**ARTICULO 39: NO DUPLICACIÓN DE PUNTAJES**

DEROGADO.

*Según oficio SCU-1011-2013 y publicado en UNA-GACETA N° 7-2013.*

**ARTICULO 40: PLAZOS MÍNIMOS PARA PUNTAJE EN EXPERIENCIA**

Las fracciones de un año serán tomadas en cuenta en forma proporcional en el caso de funcionarios que hayan servido más de un año consecutivo en el mismo puesto. Experiencia académico-administrativa o paraacadémica menores de un año no serán tomadas en consideración.

**ARTICULO 41: EXPERIENCIA ACADÉMICO-ADMINISTRATIVA SIMULTÁNEA Y POR RECARGO DE FUNCIONES**

DEROGADO.

*Según oficio SCU-1011-2013 y publicado en UNA-GACETA N° 7-2013.*

**ARTICULO 42: PUNTAJE PARA PRODUCCIÓN INTELECTUAL**

La producción intelectual se valorará de acuerdo con la siguiente escala:

**PUBLICACIONES:**

Obras Literarias o artísticas, obras científicas o técnicas, de 0 a 4 puntos cada una.

Artículos en revistas científicas, literarias o técnicas de carácter periódico con Consejo Editorial; trabajo científico, literario o técnico, publicado por una institución de reconocido prestigio. De 0 a 3 puntos.

Trabajos científicos, literarios o técnicos producidos en unidades o áreas académicas como parte de su quehacer, antologías publicadas, traducciones de libros. De 0 a 2 puntos.

**OTROS PRODUCTOS:**

Creación artística, científica o técnica; inventos; distinciones y reconocimientos por méritos académicos. De 0 a 4 puntos.

Ponencias académicas debidamente aceptadas en eventos científicos, artísticos o técnicos, nacionales o internacionales. De 0 a 2 puntos.

Todo tipo de producción intelectual que no esté avalada por un consejo evaluativo claramente específico y de reconocida solvencia académica en el área, será tomado en cuenta en función del criterio razonado emitido por especialistas en la materia.

Los puntajes máximos aquí establecidos podrán ser elevados hasta en 2 puntos por la Comisión en casos de obras excepcionales. El puntaje asignado a la obra se le acreditará al solicitante según las normas establecidas en este artículo y el 44 y concordantes del presente Reglamento.

#### **ARTICULO 42 BIS: SOBRE LA PRODUCCION INTELECTUAL PARA LAS CATEGORIAS DE PROFESOR II Y CATEDRATICO**

Para el ascenso a las categorías de Profesor II y Catedrático de conformidad con los artículos 52 y 53, de la producción intelectual regulada en el artículo 42 debe tenerse según corresponda: Consejo Editorial, Comité Científico de Eventos Académicos y para el caso de las artes y deportes Jurados o Curadores.

*Se incluye según oficio SCU-1011-2013 y publicado en UNA-GACETA N° 7-2013.*

#### **ARTICULO 43: CALIFICACIÓN DE ATESTADOS**

Cualquier atestado del profesor deberá calificarse una sola vez, en el aspecto que mejor responda a las características del mismo.

#### **ARTICULO 44: PUNTAJE PARA OBRAS COLECTIVAS**

Cuando la obra es colectiva, pero los autores firman individualmente, se evaluará la sección inscrita por el solicitante. Si la producción es una obra colectiva, que no indica el trabajo expreso de cada uno de los participantes, se asignará el puntaje total a cada autor.

### **CAPITULO III: LOS REQUISITOS PARA LAS CATEGORÍAS**

#### **ARTICULO 45: COBERTURA DEL RÉGIMEN**

El personal adscrito al Régimen está integrado por los académicos, dedicados a las tareas de docencia, investigación, extensión y administración académica.

#### **ARTICULO 46. REQUISITOS DE INGRESO AL RÉGIMEN**

Para ingresar al Régimen se requiere:

1. Tener plaza académica en propiedad.

2. Poseer el grado mínimo de Licenciatura universitaria, extendido por alguna de las instituciones de educación superior estatal o instituciones de educación universitaria privada reconocidas por CONESUP, o de universidad extranjera cuyo título sea debidamente reconocido y su grado equiparado de conformidad con la normativa.
3. Un mínimo de experiencia académica de un año en la Universidad Nacional con una dedicación académica no inferior al cuarto de tiempo.

*Se modifica según oficio SCU-1011-2013 y publicado en UNA-GACETA N° 7-2013.*

#### **ARTICULO 47: PRESCINDENCIA DE GRADOS POR EXCEPCIONALIDAD**

La Comisión solo podrá prescindir excepcionalmente de los requisitos relativos a grados académicos, cuando se trate de personas muy calificadas por su producción intelectual, artística o científica.

#### **ARTICULO 48: CATEGORÍAS DEL RÉGIMEN**

Las categorías del Régimen son las siguientes:

- a) Profesor Instructor Licenciado
- b) Profesor I.
- c) Profesor II.
- d) Catedrático.

*Se modifica según oficio SCU-1011-2013 y publicado en UNA-GACETA N° 7-2013.*

#### **ARTICULO 49: PROFESOR INSTRUCTOR BACHILLER**

DEROGADO.

*Según oficio SCU-1011-2013 y publicado en UNA-GACETA N° 7-2013.*

#### **ARTICULO 50: PROFESOR INSTRUCTOR LICENCIADO**

Para ser Profesor Instructor Licenciado dentro del régimen de Carrera Académica se requiere: haber cumplido con los requisitos del artículo 46 de este Reglamento.

*Modificado según oficio SCU-1011-2013 y publicado en UNA-GACETA N° 7-2013.*

## **ARTICULO 51: PROFESOR I**

Para ser Profesor I se requiere:

- a) Haber cumplido con los requisitos del artículo 46 de este Reglamento.
- b) Un mínimo de 20 puntos en calificaciones profesionales.
- c) Un mínimo de 4 puntos en experiencia académica universitaria, de conformidad con el artículo 34.
- d) Un mínimo de 0,5 puntos en producción intelectual de conformidad con el artículo 42.

La suma de los anteriores rubros debe ser al menos de 25,50 puntos, de conformidad con el artículo 54 de este Reglamento.

*Modificado según oficio SCU-1011-2013 y publicado en UNA-GACETA N° 7-2013.*

## **ARTICULO 52: PROFESOR II**

Para ser Profesor II se requiere:

- a) Haber cumplido con los requisitos del artículo 46 de este Reglamento.
- b) Un mínimo de 22 puntos en calificaciones profesionales, de los cuales, por lo menos 2 corresponderán al manejo de lenguas o lenguajes computacionales conforme al artículo 32 de este Reglamento.
- c) Un mínimo de 10 puntos en experiencia académica universitaria, de conformidad con el artículo 34.
- d) Un mínimo de 3 puntos en producción intelectual, adicionales desde su último ascenso, de los cuales al menos 2 puntos deberán corresponder a producción intelectual de conformidad con el artículo 42 Bis.

La suma de los anteriores rubros debe ser al menos de 43,50 puntos de conformidad con el artículo 54 de este Reglamento.

*Modificado según oficio SCU-1011-2013 y publicado en UNA-GACETA N° 7-2013.*

## **TRANSITORIO AL ARTÍCULO 52**

El inciso d) entrará en vigencia tres años después de la publicación de este reglamento en la Gaceta Universitaria. Durante el este tiempo se seguirá aplicando el inciso d) del reglamento anterior.

*Se incluye según oficio SCU-1011-2013 y publicado en UNA-GACETA N° 7-2013.*

## **ARTICULO 53: CATEDRÁTICO**

Para ser Catedrático se requiere:

- a) Haber cumplido con los requisitos del artículo 46 del presente Reglamento.
- b) Un mínimo de 30 puntos en calificaciones profesionales, de los cuales 4 puntos al menos deberán ser en lenguas o lenguajes, conforme al artículo 32 de este Reglamento.
- c) Un mínimo de 30 puntos en experiencia académica universitaria de conformidad con el artículo 34.
- d) Un mínimo de 13,50 puntos en producción intelectual, 5 de los cuales deben ser producidos posterior a su último ascenso. De los 13,50 al menos 9 puntos deberán corresponder a producción intelectual según lo definido en el artículo 42 bis.

La suma de los anteriores rubros debe ser al menos de 77 puntos de conformidad con el artículo 54 de este Reglamento.

*Modificado según oficio SCU-1011-2013 y publicado en UNA-GACETA N° 7-2013.*

## **TRANSITORIO AL ARTÍCULO 53**

El inciso d) entrará en vigencia tres años después de la publicación de este reglamento en la Gaceta Universitaria. Durante el este tiempo se seguirá aplicando el inciso d) del reglamento anterior.

*Se incluye según oficio SCU-1011-2013 y publicado en UNA-GACETA N° 7-2013.*

## **ARTICULO 54: CÓMPUTO DE PUNTAJES.**

Los puntajes mínimos requeridos en el párrafo final de los artículos 51, 52, 53 y 68 se obtendrán cumpliendo con los mínimos parciales estipulados en dichos artículos y

completándolos con puntos obtenidos adicionalmente en los rubros establecidos, a elección del solicitante.

#### **ARTICULO 55: RELACIÓN GRADOS Y EXPERIENCIA ACADÉMICA.**

En todo caso de suspensión de la relación laboral, por motivo de beca, se presume que el periodo equivalente a experiencia académica es de dos años si el funcionario realizó estudios de maestría y de cuatro años si efectuó estudios de doctorado.

En ambos casos los plazos mencionados se consideran como máximos.

*Artículo reformado según artículo sexto, inciso I de la sesión celebrada el 31 de octubre de 1996, Acta 1888, oficio SCU-1540-96.*

### **CAPITULO VI: ASIGNACIONES DE SALARIO**

#### **ARTICULO 56: DEFINICIÓN DE ASIGNACIÓN SALARIAL**

La asignación de salario consiste en otorgarle a la o el académico que no tiene propiedad el salario equivalente a una de las categorías establecidas en este reglamento. Esta asignación salarial no implica ingreso al régimen.

Si el académico ingresa en propiedad será ubicado en la categoría académica equivalente con la asignación salarial que recibe.

*Modificado según oficio SCU-1553-2002 y publicado en UNA-GACETA 11-2002 y según oficio SCU-1011-2013 y publicado en UNA-GACETA N° 7-2013.*

#### **ARTÍCULO 56. BIS. RECONOCIMIENTO SALARIAL EN EL SECTOR ACADEMICO DE LAS UNIVERSIDADES ESTATALES**

En caso de que un académico o académica tenga nombramiento en propiedad en otra universidad estatal de Costa Rica y adicionalmente labora en forma temporal en la Universidad Nacional, a solicitud del interesado, la Comisión de Carrera Académica, y de conformidad con el acuerdo tomado por el CONARE, en la Sesión 20-01-Artículo 4, inciso c) del 24 de julio del 2001, se le asignará el salario correspondiente de la categoría de la Universidad Nacional que es homóloga a la de la Institución Estatal de procedencia . La asignación de salario no implica ingreso al Régimen

*Se incluye según oficio SCU-1011-2013 y publicado en UNA-GACETA N° 7-2013.*



## **ARTICULO 57: PROCEDIMIENTO DE ASIGNACIÓN DE SALARIO**

Para efectos de asignación salarial se seguirá el siguiente procedimiento:

- i. La asignación salarial se resuelve sobre la base de las solicitudes planteadas por el Director de la Unidad Académica o del Departamento de Personal.
- ii. El director solicitará por escrito la asignación salarial a la Comisión a más tardar dentro de los ocho días siguientes a partir del momento en que el profesor así se lo requiera.
- iii. La Comisión recibirá dicha solicitud cuando el profesor la presente con todos los atestados requeridos. El informe de la unidad académica (artículo 25 de este Reglamento) únicamente será exigible cuando el profesor al que se le solicita la asignación salarial haya laborado para la institución al menos durante un semestre lectivo.
- iv. En lo no previsto en este capítulo se procederá por analogía con lo establecido en el Estatuto Orgánico y otros capítulos de este Reglamento.

## **ARTICULO 58: INGRESO AL RÉGIMEN POR ADQUISICIÓN DE PROPIEDAD**

En el caso de que el académico(a) adquiera propiedad, ingresará automáticamente al Régimen, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 46.

El PDRH comunicará a la Comisión de Carrera Académica de las y los académicos que adquieren la propiedad para que de oficio, la Comisión emita un acuerdo de ingreso, que no tendrá efecto alguno en relación a futuros estudios, salvo que el académico solicite un estudio de sus atestados que le genere un ascenso.

*Se modifica según oficio SCU-1011-2013 y publicado en UNA-GACETA N° 7-2013.*

### **TRANSITORIO AL ART. 58:**

Para efectos de no generar perjuicios a las y los académicos que no tienen propiedad y han sido objeto de asignación salarial, se abre un plazo de 1 año a partir de la publicación de esta modificación, para que presenten aquellos atestados de producción intelectual, que no han sido objeto de evaluación, independientemente de su fecha de emisión. En caso de que estos atestados generen un ascenso, el mismo surtirá efectos a partir de su presentación actual.

*Se incluye según oficio SCU-1011-2013 y publicado en UNA-GACETA N° 7-2013.*

## **ARTICULO 59: FRACCIÓN DE JORNADA EN PROPIEDAD**

Cuando un profesor del Régimen labore una parte de su jornada como no propietario, por esta última se le pagará conforme a la categoría asignada dentro del Régimen.

#### **ARTICULO 60: DURACIÓN DE LA ASIGNACIÓN SALARIAL**

La asignación de salario que se le adjudique a un profesor le será aplicable cada vez que sea nuevamente contratado como no propietario, sin trámite previo.

#### **ARTICULO 61: REASIGNACIÓN SALARIAL**

Un académico (a) que disfrute de asignación salarial, podrá gestionar una reasignación en el momento en que cumple con los criterios de ascenso establecidos en el artículo 26 bis. Esta reasignación constituye para efectos de este reglamento, un ascenso, el cual no implica el ingreso al régimen.

*Se modifica según oficio SCU-1011-2013 y publicado en UNA-GACETA N° 7-2013.*

### **CAPITULO V: DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES E INCENTIVOS DE LOS ACADÉMICOS**

#### **ARTICULO 62: DERECHOS Y OBLIGACIONES**

Los académicos y académicas que estén dentro del Régimen tendrán además de los derechos y obligaciones consignados en el Estatuto Orgánico y en la Convención Colectiva de trabajo vigente, los consignados en este Reglamento y otros que en su oportunidad la Universidad Nacional estableciere o pactare.

*Modificado según el oficio SCU-1036-2015.*

#### **ARTICULO 63: DEFINICIÓN DE INAMOVILIDAD**

DEROGADO POR EL REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO, PUBLICADO EN UNA-GACETA 3-2004.

#### **ARTICULO 64: CAUSALES DE PÉRDIDA DE INAMOVILIDAD**

DEROGADO POR EL REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO, PUBLICADO EN UNA-GACETA 3-2004).

#### **ARTICULO 65: PROCEDIMIENTO PARA LEVANTAR LA INAMOVILIDAD**

DEROGADO POR EL REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO, PUBLICADO EN UNA-GACETA 3-2004).

**ARTICULO 66: SALARIOS DEL PROFESOR INSTRUCTOR BACHILLER**

DEROGADO SEGÚN UNA-GACETA 18-2006

**ARTICULO 67: SALARIO DE OTRAS CATEGORÍAS**

DEROGADO SEGÚN GACETA 18-2006.

**TRANSITORIO MIENTRAS CONCLUYE EL TRÁMITE DE MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DE CARRERA ACADÉMICA:**

A partir de la derogación de los artículos 66 y 67 del Reglamento de Carrera Académica y hasta julio del 2007, los salarios base de cada categoría del Régimen de Carrera Académica serán los siguientes:

- a) Profesor Instructor Bachiller                      ¢288.214,75.
- b) Profesor Instructor Licenciado    ¢320.251,10
- c) Profesor I    ¢352.276,20
- d) Profesor II    ¢440.345,35
- e) Catedrático     ¢594.466,30

El 1 de julio del 2007, a los salarios base de cada categoría del Régimen de Carrera Académica se les aplicará un ajuste diferenciado de las categorías 88, 89, 90 y 91, según el siguiente detalle:

- a) Profesor Instructor Licenciado                      ¢ 25.000
- c) Profesor I    ¢ 20.000
- d) Profesor II    ¢15.000
- e) Catedrático    ¢10.000

Los salarios base serán ajustados automáticamente por el Programa de Recursos Humanos cada vez que se produzca un reajuste salarial en la institución, conforme al porcentaje de aumento que se haya establecido.

*Modificado según el oficio SCU-1758-2006 del 6 de octubre del 2006 y publicado en UNA-GACETA 18-2006.*

**ARTICULO 68: INCENTIVOS AL PROFESOR II**

Cuando un Profesor II cumpla los siguientes requisitos:

Un mínimo de 16 puntos en total de experiencia académica universitaria.

Un mínimo de 5 puntos en total de producción intelectual tendrá derecho a un incremento salarial de un 10% sobre la base de Profesor II, previa solicitud del interesado y resolución de la Comisión.

La suma total de puntos para obtener este reconocimiento debe ser de 53, de conformidad con el artículo 54 de este Reglamento.

**TRANSITORIO EN TANTO SE REVISA INTEGRALMENTE Y SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE CARRERA ACADÉMICA:**

**ARTÍCULO 68: INCENTIVOS AL PROFESOR II.**

Cuando un Profesor II cumpla los siguientes requisitos:

- a. Un mínimo de 16 puntos en total de experiencia académica universitaria.
- b. Un mínimo de 5 puntos en total de producción intelectual.

Este académico tendrá derecho a un incremento salarial de un 10% sobre la base de Profesor II, previa solicitud del interesado y resolución de la Comisión.

La suma total de puntos para obtener este reconocimiento debe ser de 53, de conformidad con el artículo 54 de este Reglamento.

*Modificado según oficio SCU-2244-2004, del 19 de noviembre del 2004 y publicado en UNA-GACETA 24-2004.*

ACLARAR QUE LOS ACUERDOS TOMADOS POR EL CONSEJO UNIVERSITARIO, TRANSCRITOS MEDIANTE OFICIOS SCU-1949-2004 Y SCU-2944-2004, EN EL SENTIDO DE QUE LA APLICACIÓN TRANSITORIA DEL ARTÍCULO 68, CUBRE A LOS ACADÉMICOS QUE CUMPLAN CON LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN ESTA NORMA, INDEPENDIENTEMENTE DE SU CONDICIÓN DE PROPIETARIO INCORPORADO AL REGIMEN DE CARRERA ACADÉMICA, O INTERINO CON ASIGNACIÓN SALARIAL DE PROFESOR II.

*Aclarado según oficio SCU-454-2008, del 8 de abril del 2008 y publicado en UNA-GACETA 6-2008.*

INTERPRETAR AUTÉNTICAMENTE EL ARTÍCULO 68 DEL REGLAMENTO DE CARRERA ACADÉMICA EN EL SENTIDO DE QUE DEBE APLICARSE UN MES DESPUÉS DE LA FECHA DE PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD, ENTENDIENDO POR ELLA LA SOLICITUD DEL ESTUDIO EN EL CUAL SE CONFIRMA QUE CUMPLE LOS REQUISITOS, YA SEA DICHA GESTIÓN LA SOLICITUD PARA EL INCENTIVO ESPECÍFICO O PARA UN ASCENSO QUE GENERA COMO RESULTADO EL DERECHO A ESE INCENTIVO.

*Interpretado según oficio SCU-004-2010, del 18 de enero del 2010 y publicado en UNA-GACETA 1-2010.*

## **ARTICULO 69: REMUNERACIÓN POR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTORADO.**

Se reconocerá la suma de ¢30.000 (treinta mil colones exactos) al personal académico que posee un doctorado emitido por una Universidad Nacional, o internacional debidamente reconocido y equiparado por la instancia competente. El interesado solicitará la verificación del título a la Comisión de Carrera Académica y esta remitirá la valoración si corresponde al Programa Desarrollo de Recursos Humanos para su efectivo pago. En el caso de funcionarios con más de un grado de doctorado se le remunerará solamente uno de ellos.

*Nuevo artículo según el oficio UNA-SCU-ACUE-306-2019.*

## **TRANSITORIO DEL ARTÍCULO 69.**

Mantener el reconocimiento del incentivo del grado académico de maestría, para los casos del personal académico que cuenta con este antes del 31 de diciembre 2019.

*Nuevo transitorio según el oficio UNA-SCU-ACUE-306-2019.*

## **ARTICULO 70: ASIMILACIÓN DE INCENTIVOS SALARIALES EN LOS ASCENSOS**

Los incrementos de salario obtenidos por aplicación de los artículos 68 y 69 de este Reglamento formarán parte de los incrementos previstos en el artículo 67 cuando el profesor asciende de categoría.

## **ARTÍCULO 71: INCENTIVOS A CATEDRÁTICOS**

El personal académico con categoría catedrático tendrá derecho a un incremento de un 1% a su salario base, por cada 2 puntos adicionales obtenidos en el rubro de producción intelectual y por cada 4 puntos obtenidos en los rubros de calificaciones profesionales y experiencia académica universitaria. Este incentivo debe ser sumado a la base y modifica el cálculo de los otros pluses salariales.

- a. La producción intelectual debe ser en su totalidad con sello editorial, consejo editorial o comité científico de eventos.
- b. En el caso de las artes, la producción artística debe venir acompañada de programa de la actividad, video, reseña periodística y crítica de la obra; además, en el caso de exposiciones de arte visual, también se debe presentar la reseña de la junta de curadores.
- c. En el caso de deportes, la producción intelectual debe venir acompañada de la certificación oficial de jurados.

Las solicitudes podrán presentarse una sola vez al año, en las fechas que establezca la comisión, y el aumento salarial correspondiente se hará efectivo a partir del primer día de enero o julio siguiente.

*Modificado según oficio SCU-849-2013 y publicado en UNA-GACETA 6-2013 y según el oficio UNA-SCU-ACUE-1335-2018.*

#### **ARTICULO 72: ANUALIDAD AUTOMÁTICA**

DEROGADO.

*Según oficio SCU-1011-2013 y publicado en UNA-GACETA N° 7-2013.*

#### **ARTICULO 73: OBLIGACIONES DE CATEDRÁTICOS Y PROFESORES II**

Los catedráticos y Profesores II tendrán obligación de representar a la Universidad Nacional ante organismos nacionales e internacionales, en eventos, jurados o comisiones de alto nivel, o formar parte de comisiones universitarias cuando la institución así lo requiera, previa adecuación de las responsabilidades y condiciones laborales que se ameriten.

### **TITULO III REGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA**

#### **ARTÍCULO 74: DE LAS OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS QUE INTEGRAN EL REGIMEN DE CARRERA ACADÉMICA**

El Régimen de Dedicación Exclusiva en la Universidad Nacional, se entiende como el compromiso que adquiere el funcionario profesional con la institución, de no ejercer en forma particular ninguna profesión, por lo cual la Universidad se compromete a retribuirle un porcentaje adicional sobre el salario base.

El funcionario que se acoja a la presente normativa podrá, sin embargo:

1. Ejercer funciones docentes en una institución educativa pública hasta por un máximo de diez horas semanales.
2. Cumplir funciones de representante en organismos públicos, en los que incluso se perciban dietas, siempre y cuando el funcionario sea propuesto por la Universidad Nacional al respectivo cargo, o habiendo sido propuesto por otra entidad o persona, la Universidad obtenga beneficio evidente, a juicio de la Comisión. No es necesario solicitar autorización de la Comisión, para percibir dietas cuando se ejerce como representante de la Universidad Nacional ante el

Fondo de Beneficio Social, así como ante un organismo o institución pública, que haya sido designado por el Consejo Universitario o la Rectoría.

3. Percibir derechos de autor y conexos.
4. Prestar temporalmente servicios remunerados o ejercer una profesión ad honorem en otra entidad, siempre y cuando la Comisión lo autorice previamente mediante resolución razonada, en casos absolutamente excepcionales de evidente beneficio para la Universidad Nacional.
5. Prestar temporalmente servicios remunerados o ad honorem al Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (SINAES) en calidad de par en procesos de acreditación, siempre que haya sido aprobado en firme por el Consejo Académico de la Unidad a la que pertenece, mediante acuerdo debidamente razonado del beneficio para la Universidad de la prestación del servicio. Copia de este acuerdo, debe ser remitida a la Comisión dentro de los ocho días hábiles siguientes.
6. Participar en proyectos institucionales desarrollados al amparo de convenios suscritos con fundaciones y en el marco de la ley de promoción del desarrollo científico y tecnológico o contratado para prestar servicios profesionales de manera directa con la Universidad, y de los cuales podría derivar una remuneración adicional.
7. En el caso del personal académico que desempeña puestos relacionados con la enseñanza de las artes, ejercer libremente la actividad artística en el campo privado, por un máximo de diez horas semanales, no se refiera a la docencia ni interfiera con los deberes académicos y la jornada laboral para la que fueron contratados

#### **ARTÍCULO 75: LOS CRITERIOS PARA EL INGRESO Y PERIODO DE RECEPCIÓN:**

La Comisión, deberá establecer al menos un período anual de recepción de solicitudes para el ingreso al régimen de dedicación exclusiva.

En ingreso al Régimen dependerá de la disponibilidad presupuestaria y del cumplimiento de criterios académicos y de interés institucional de priorización establecidos por la Comisión de Carrera Académica.

*Modificado según oficio SCU-798-2009 ver publicación en la Gaceta N° 7-2009.*

## **TRANSITORIO A LA MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 75:**

Los académicos interinos a los que se les aprobó el ingreso al Régimen de Dedicación Exclusiva por acuerdo expreso de la Comisión de Carrera Académica antes de la presente reforma, continuarán disfrutando de este beneficio en los términos y condiciones establecidas en este reglamento y en el respectivo contrato.

## **TRANSITORIO AL ARTÍCULO 75**

El porcentaje de dedicación exclusiva asignado a estas nuevas incorporaciones será del 25% sobre su salario base, respetando lo dispuesto en el artículo 24 del Reglamento del Régimen Laboral en los casos que corresponda, pero sin considerar otros pluses, recargos o sobresueldos.

Se exceptúan de la suspensión de recepción de solicitudes el personal universitario que asuma puestos de dirección académica o administrativa y deseen incorporarse a este régimen, siempre y cuando cumplan con lo establecido en este reglamento. El porcentaje de dedicación exclusiva asignado a estas nuevas incorporaciones será del 25%.

El Consejo Universitario podrá acordar extender por un año más el plazo de vigencia de este transitorio, previa valoración de los insumos presentados por la Rectoría y otras instancias.

*Se incluye según el acuerdo UNA-SCU-ACUE-025-2021.*

## **ARTÍCULO 76: FUNCIONARIOS EN PUESTOS DE GESTIÓN ACADÉMICA:**

Aquellos servidores de la Universidad Nacional que, estando nombrados en el área académica desempeñan funciones de dirección académico-administrativa, tendrán derecho a pertenecer a este régimen de dedicación exclusiva, si cumplen con los requisitos señalados en este reglamento.

## **ACUERDO DE ACLARACIÓN AL ARTÍCULO 76:**

Autorizar a los funcionarios académicos incluidos en el “Régimen de Dedicación Exclusiva para funcionarios administrativos y de dirección académico-administrativa”, para que al finalizar sus funciones en los cargos de dirección académica o gobierno universitario, se incorporen inmediatamente después al “Régimen de dedicación exclusiva para los funcionarios académicos”.

Para ello, el funcionario en cuestión deberá manifestar por escrito su aquiescencia ante la Comisión de Carrera Académica, a efecto de que se proceda a su



incorporación, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos en el reglamento respectivo.

*Según oficio SCU-1488-89 del 12 de diciembre de 1989.*

## **TRANSITORIO ARTÍCULO 76**

Al personal académico que, a partir del mes de enero de 2021, se incorpore al régimen en su condición de ex-autoridad académica el porcentaje que será reconocido es de un 25% sobre su salario base, sin considerar otros pluses, recargos o sobresueldos, de conformidad con lo expuesto en el transitorio al artículo 77

El Consejo Universitario podrá acordar extender por un año más el plazo de vigencia de este transitorio, previa valoración de los insumos presentados por la Rectoría y otras instancias.

*Se incluye según el acuerdo UNA-SCU-ACUE-025-2021.*

## **ARTICULO 77: REQUISITOS PARA EL INGRESO AL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA Y EL MONTO DE LA INDEMNIZACIÓN:**

Para la incorporación a este régimen y que la Universidad le retribuya a la persona interesada un 35% adicional sobre el salario base, se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Poseer, al menos, la categoría o la asignación salarial de Profesor I y laborar a tiempo completo cumpliendo labores académicas, de administración académica o de representación sindical.
- b) Solicitud de la persona interesada, en los plazos previamente establecidos, aportando toda la documentación que disponga la Comisión.
- c) Valoración y acuerdo de la comisión en el cual se verifica que la o el interesado cumple con todos los requisitos. Este acuerdo indicará que la incorporación al régimen será eficaz a partir de la firma del contrato.
- d) Firma del contrato, por la persona interesada, en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la comunicación de la Comisión.

Una vez cumplidos los requisitos anteriores, la Comisión de Carrera Académica trasladará la información al Programa Desarrollo de Recursos Humanos para el trámite de pago respectivo

En el supuesto que transcurridos los 30 días indicados en el inciso c anterior, la persona interesada no se presenta a la firma del contrato, perderá la posibilidad de su incorporación al régimen. En este caso, se dejará constancia de la situación en el expediente de la persona interesada y si lo considera pertinente deberá iniciar nuevamente, en los períodos establecidos, el trámite de ingreso al régimen.

*Modificado según oficio SCU-2457-2010 y publicado en UNA-GACETA 1-2011 y según oficio SCU-737-2014 y publicado en UNA-GACETA 6-2014.*

## **TRANSITORIO ARTÍCULO 77**

Al personal académico que se le aprobó el ingreso al régimen de dedicación exclusiva producto de la convocatoria de la Comisión de Carrera Académica, mediante el oficio UNA-CCAC-ACUE-254-2019, del 26 de noviembre de 2019, se les reconocerá un porcentaje del 25% sobre el salario base, respetando lo dispuesto en el artículo 24 del Reglamento del Régimen Laboral en los casos que corresponda, pero sin considerar otros pluses, recargos o sobresueldos.

Igual disposición se aplicará al personal académico que, a partir de enero de 2021, inicie con el reconocimiento de la compensación por dedicación exclusiva bajo la condición de exbecado, según el Reglamento del Régimen de Beneficios para el Mejoramiento Académico y Profesional de los Funcionarios Universitarios, artículo 61, y en condición de exautoridad académica, según el Reglamento de Carrera Académica, artículo 76.

Lo anterior con el fin de garantizar la sostenibilidad financiera de la institución, en concordancia con lo previsto en el artículo 75.

El Consejo Universitario podrá acordar extender por un año más el plazo de vigencia de este transitorio, previa valoración de los insumos presentados por la Rectoría y otras instancias.

*Se incluye según el acuerdo UNA-SCU-ACUE-025-2021.*

## **ARTÍCULO 78: DURACIÓN DE LOS CONTRATOS:**

Los contratos tendrán una duración de un año y se tendrán por prorrogados automáticamente si una de las partes no envía a la otra comunicación escrita en contrario, por lo menos un mes antes del vencimiento.

## **ARTÍCULO 79: RETIRO DEL RÉGIMEN:**

El servidor que, habiéndose acogido a este régimen, deseara retirarse de él, podrá hacerlo libremente con la única obligación de informárselo al Rector, por escrito, con

no menos de treinta días naturales antes de la fecha en que desee dejar sin efecto el contrato.

En el caso de haberse retirado del régimen, el académico no podrá reintegrarse al sistema sino hasta un año después de su retiro.

#### **ARTÍCULO 80: SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL RÉGIMEN:**

La Comisión de Carrera Académica podrá autorizar la suspensión temporal de la vigencia del contrato suscrito con el académico, cuando éste:

- a) Pase a cumplir funciones en la misma Institución, que le permitan acogerse a otros beneficios semejantes.
- b) Pase a cumplir funciones en la Administración Pública, con la anuencia de las autoridades universitarias correspondientes.
- c) Pase a gozar de un permiso sin goce de salario relacionado con la adjudicación de una beca de estudios.
- d) Vaya a realizar por un período no mayor de un año, funciones incompatibles con el disfrute de los beneficios del Régimen de Dedicación Exclusiva, siempre y cuando se trate de actividades de alto interés institucional y académico, a juicio razonado de la Comisión.

*Modificado según oficio SCU-1299-2000 publicado en UNA- Gaceta 10-2000.*

#### **ARTÍCULO 81: INCUMPLIMIENTO DEL RÉGIMEN:**

Los beneficios del régimen se suspenderán en el momento en que el académico incumpla las disposiciones del presente reglamento. En casos de incumplimiento comprobado, el funcionario deberá reintegrar la totalidad de lo devengado por este concepto durante el período en el que haya estado violando obligaciones, más una multa equivalente al 25% de ella, y no podrá ser reincorporado a este régimen antes de que hayan transcurrido tres años contados a partir de la fecha en que se notifique por escrito la sanción.

#### **ARTÍCULO 82: RESPONSABILIDAD DEL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA:**

La Comisión es responsable de la administración del régimen, por lo que le corresponde:

- a. Verificar los requisitos puntualizados en este reglamento.

- b. Resolver las solicitudes de ingreso al régimen en un plazo máximo de 30 días hábiles, comunicando su resolución de la Rectoría, a la Contraloría Universitaria y a las unidades académicas correspondientes.
- c. Aprobar la suspensión a que se refiere este reglamento.

### **ARTÍCULO 83: LA CONTRALORÍA UNIVERSITARIA:**

La Contraloría Universitaria será la encargada de verificar, cuando lo considere necesario oportuno y con fundamento en los procedimientos que al respecto establezca, el fiel cumplimiento de todas las disposiciones de este reglamento.

## TITULO IV LICENCIA REMUNERADA

### **ARTÍCULO 84: OBJETO**

El presente título tiene por objeto regular el otorgamiento y disfrute de la licencia remunerada de los académicos, prevista en el artículo 19 de la IV Convención Colectiva.

## CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

### **ARTÍCULO 85: NATURALEZA Y DEFINICIÓN DE LA LICENCIA REMUNERADA**

La licencia remunerada es un componente del régimen de méritos e incentivos del Régimen de Carrera Académica que la Universidad Nacional otorga a destacados funcionarios académicos, con el propósito de reconocer la calidad de su trabajo y estimular la producción de alto nivel.

Se define como el derecho que tienen los académicos de la Universidad Nacional luego de 10 años de servicio continuo de obtener una licencia remunerada por un año completo, sin pérdida de sus derechos, siempre y cuando cumplan con los requisitos que se establecen en este título.

La licencia remunerada se refiere, de manera específica, al goce del salario y no contempla otros beneficios adicionales por parte de la Universidad Nacional, sin detrimento de aquellos gestionados por el beneficiario ante otros organismos nacionales o internacionales.

*Modificado según oficio SCU-430-2012.*

## **ARTÍCULO 86: PROPÓSITO DE LA LICENCIA REMUNERADA**

La licencia remunerada tiene como propósito la dedicación del funcionario a una actividad académica fuera de la Universidad que implique su enriquecimiento intelectual y profesional, así como un beneficio sustantivo para la Universidad Nacional.

Dicha actividad podrá consistir en la participación en pasantías fuera del país, participación en proyectos de investigación, extensión o producción, elaboración de libros para su publicación, o una actividad académica debidamente justificada. Se excluye del beneficio la labor docente remunerada o la realización de estudios formales conducentes a título de grado o posgrado.

## **CAPÍTULO II DEL OTORGAMIENTO DE LA LICENCIA**

### **ARTÍCULO 87: REQUISITOS PARA SOLICITAR LA LICENCIA REMUNERADA**

Para solicitar la licencia remunerada los interesados deberán contar con los siguientes requisitos:

- a) Haber laborado en actividades académicas de la Universidad Nacional al menos durante 10 años.
- b) Contar con jornada completa en propiedad.
- c) Poseer al menos la Categoría de Catedrático en el Régimen de Carrera Académica.
- d) Contar con una producción intelectual relevante que comprenda la publicación de libros con sello editorial, artículos en revistas nacionales o del extranjero de reconocido prestigio, libros de texto, obras creativas, u otra que exprese una trayectoria de excelencia en la Universidad Nacional.
- e) No estar ejerciendo funciones de administración académica.
- f) Una permanencia en la Universidad Nacional posterior al goce de la licencia remunerada no menor a tres años.

En igualdad de condiciones, para el otorgamiento de la licencia remunerada tendrá prioridad aquel académico que tenga más años al servicio de la Universidad Nacional, para lo cual deberá observarse lo establecido en el inciso f) anterior.

***(Nota para la Comisión Especial: La Asesoría Jurídica recomienda incluir este último párrafo en este artículo, que es el transitorio actual).***

### **ARTÍCULO 88: PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD**

El académico que cumpla con los requisitos del artículo 87 de este Reglamento presentará la solicitud escrita ante el consejo académico de la unidad académica, acompañada del plan de trabajo que desarrollará durante el período de licencia

remunerada y toda aquella documentación que considere pertinente.

El consejo académico de unidad emitirá una recomendación debidamente motivada y elevará el expediente al consejo académico de facultad, el cual, con visión de desarrollo estratégico integral, emitirá la resolución respectiva debidamente razonada.

En caso favorable, remitirá de oficio el expediente a la Comisión de Carrera Académica para que ésta resuelva. En caso contrario, procederá al archivo correspondiente

#### **ARTÍCULO 89: RESOLUCIÓN FINAL DE LA SOLICITUD**

Le corresponderá a la Comisión de Carrera Académica resolver, en el plazo máximo de 30 días hábiles, la solicitud de otorgamiento de licencia remunerada. Para esto contará con total independencia de criterio y su resolución deberá ser debidamente motivada.

Contra las resoluciones de Carrera Académica únicamente cabrá el recurso de reconsideración. La resolución correspondiente dará por agotada la vía administrativa.

### **CAPÍTULO III DEL DISFRUTE DE LA LICENCIA REMUNERADA**

#### **ARTÍCULO 90: DEBER DE SUSCRIBIR UN CONTRATO**

Para que un funcionario académico pueda disfrutar de los beneficios establecidos en el presente Reglamento, deberá suscribir un contrato con la Universidad Nacional, en el cual se estipulan detalladamente los beneficios y obligaciones recíprocas, así como el plan de trabajo que desarrollará el beneficiario durante el período de disfrute de la licencia.

El contrato señalará los deberes y obligaciones de los beneficiarios, que van desde la entrega de un producto debidamente convenido hasta el compromiso de enriquecer las labores académicas o administrativas institucionales en que, posterior al disfrute del beneficio, se participe.

#### **ARTÍCULO 91: OBLIGACIONES DEL BENEFICIARIO DE LA LICENCIA REMUNERADA**

Son deberes del beneficiario de la licencia remunerada:

- a) Dedicarse exclusivamente, a tiempo completo, a las labores relativas a dicha licencia. Sin embargo, la distribución del tiempo para el cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato será discrecional por parte del beneficiario.

- b) Entregar a la Comisión de Carrera Académica un informe del proyecto académico realizado, lo cual finiquita el contrato.
- c) Presentar públicamente y ante sus pares los resultados obtenidos durante la licencia remunerada con el propósito de socializar su experiencia.

#### **ARTÍCULO 92: DEBERES DE LA COMISIÓN DE CARRERA ACADÉMICA Y DE LA UNIDAD ACADÉMICA DEL BENEFICIARIO**

Son obligaciones de la Comisión de Carrera Académica y de la unidad académica del beneficiario:

- a) Velar porque el funcionario que goza de esta licencia, cumpla, oportuna y satisfactoriamente, con los compromisos adquiridos en el contrato correspondiente y con las estipulaciones de este Título.
- b) Suspender de inmediato el beneficio en el caso que se comprobare el incumplimiento de sus obligaciones contractuales.
- c) Constatar que el informe corresponda al proyecto académico aprobado.
- d) Otros consignados en este Título.

#### **ARTÍCULO 93: FINANCIAMIENTO DEL RÉGIMEN**

Para garantizar la efectiva ejecución de la licencia remunerada, la Universidad Nacional realizará anualmente las previsiones presupuestarias requeridas, incorporando la asignación presupuestaria correspondiente en el presupuesto de la instancia que la administra. Lo anterior sin detrimento de que las unidades académicas destinen recursos propios para este mismo fin.

#### **TRANSITORIO AL ARTÍCULO 93:**

Para los años 2008 y 2009 la Institución asignará al menos tres jornadas de tiempo completo de categoría de Profesor I, para la ejecución del presente reglamento. Para los años 2010 y 2011 se asignarán cuatro y cinco jornadas respectivamente. Para los años posteriores la Institución incrementará los recursos asignados a este Régimen de acuerdo con su disponibilidad presupuestaria.

#### **ARTÍCULO 94: COOPERACIÓN ENTRE DIFERENTES UNIDADES ACADÉMICAS**

Las unidades académicas, secciones regionales, facultades, centros y sedes podrán realizar acuerdos de cooperación, con el propósito de que un funcionario pueda

disfrutar de la licencia remunerada.

#### **ARTÍCULO 95: REGISTRO DE BENEFICIARIOS**

La Comisión de Carrera Académica llevará un registro actualizado de los beneficiarios de la licencia remunerada. Dicho registro contendrá los datos personales y profesionales del funcionario, su calificación en el Régimen de Carrera Académica, una descripción del proyecto académico por desarrollar, una copia del informe final, así como cualquier otra información necesaria para su adecuado seguimiento.

#### **ARTÍCULO 96: INCUMPLIMIENTO CONTRACTUAL**

En caso de incumplimiento injustificado del contrato por parte del beneficiario, la Universidad Nacional lo dará por concluido y cobrará los daños y perjuicios correspondientes. Los daños serán estimados de conformidad con los salarios brutos percibidos por el académico durante el período de la licencia, y en relación con el grado de incumplimiento del contrato. Adicionalmente cancelará un 25% por concepto de cláusula penal, sin perjuicio de las acciones disciplinarias que correspondan.

#### **ARTÍCULO 97: CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL**

Durante el disfrute de la licencia remunerada la relación laboral del beneficiario con la Universidad se mantiene para todos los efectos. El funcionario gozará de su período de vacaciones una vez concluida la licencia respectiva.

#### **ARTÍCULO 98: DEL BENEFICIO**

El beneficiario de la licencia remunerada gozará de las mismas condiciones salariales que le corresponderían como funcionario regular de la Universidad. Mantendrá los derechos a los aumentos o revaloraciones respectivos. Mantendrá, asimismo, el derecho al disfrute de otros pluses salariales de los cuales sea acreedor. A dicho beneficiario se le practicarán las deducciones legales pertinentes.

#### **ARTÍCULO 99: DE EXCEPCIONALIDAD**

Ante situaciones de interés institucional plenamente justificadas, la Universidad podrá solicitar al académico la suspensión del disfrute del régimen, el cual será retomado una vez concluida la tarea temporal que le fue asignada.



TÍTULO V  
PREMIO ROBERTO BRENES MESÉN

**ARTÍCULO 100: OBJETO DEL PRESENTE TÍTULO:**

La Universidad Nacional instaura el Premio Roberto Brenes Mesén para reconocer la excelencia de los aportes de sus académicos al quehacer institucional y al desarrollo de las ciencias, las letras y las artes en general, dentro del marco de los fines, principios y valores que la caracterizan.

**ARTÍCULO 101: SOBRE EL CARÁCTER DEL PREMIO.**

El Premio Roberto Brenes Mesén tiene carácter único y se otorgará bienalmente. Se conferirá al académico que, entre otros criterios que el jurado determine, posea una producción sobresaliente que constituya un aporte relevante al quehacer académico de la Institución, a su proyección a la sociedad costarricense y al desarrollo del conocimiento en general, en correspondencia con los principios y valores que caracterizan a la Universidad Nacional como institución pública de educación superior.

**ARTÍCULO 102: CONDICIONES PARA LA POSTULACIÓN DE CANDIDATOS**

Podrán ser candidatos al Premio Roberto Brenes Mesén los académicos que cumplan con las siguientes condiciones:

- a) Ser académico propietario de tiempo completo en la Universidad Nacional y estar laborando en la Institución al momento de la postulación.
- b) Estar incorporado al Régimen de Carrera Académica.
- c) Ser propuesto por una Asamblea de Facultad, Centro o Sede, o por al menos 50 miembros académicos de la Asamblea Universitaria.

**ARTÍCULO 103: DE LA ADMINISTRACIÓN.**

La Comisión de Carrera Académica es el órgano encargado de la administración del premio, para lo cual establecerá los procedimientos correspondientes.

**ARTÍCULO 104. DE LA CONVOCATORIA.**

La Comisión de Carrera Académica hará la convocatoria al premio a más tardar el 1 de julio. Esta se cerrará el último día hábil del mes de setiembre.

**ARTÍCULO 105: DEL ESTABLECIMIENTO DEL JURADO.**

La Comisión de Carrera Académica constituirá el jurado antes de recibir las

postulaciones. Estará constituido por cinco miembros:

- a) Tres miembros nombrados por la Comisión de Carrera Académica, de los cuales uno será miembro de la comunidad nacional.
- b) Un representante del Consejo Universitario, quien lo designa.
- c) Un representante del Consejo Académico (CONSACA), quien lo designa.

Para todos los efectos se deberá tener presente lo establecido en el Reglamento de impedimentos, excusas y recusaciones.

#### **ARTÍCULO 106: DE LA PREMIACIÓN.**

Al académico galardonado se le entregará un certificado de reconocimiento y una placa con la efigie de Roberto Brenes Mesén. También gozará de un reconocimiento permanente de un 10% sobre su salario base mientras mantenga su relación laboral con la Universidad Nacional. Asimismo, tendrá derecho a disfrutar de una licencia remunerada por tiempo completo, hasta por un año, de acuerdo con lo que establece el reglamento respectivo.

El galardonado dispondrá de un plazo de dos años a partir de la fecha en que se le comunica el veredicto para hacer efectivo el disfrute de la licencia remunerada señalado en el párrafo anterior. La Comisión de Carrera Académica podrá ampliar y modificar el plazo para hacer efectivo el uso de la licencia remunerada, en casos muy calificados, previa solicitud justificada del galardonado.

#### **ARTÍCULO 107: DEL VEREDICTO.**

El veredicto del jurado es inapelable. La Comisión de Carrera Académica comunicará oficialmente el veredicto a la comunidad universitaria en la última semana de noviembre. El premio podrá ser declarado desierto.

#### **ARTÍCULO 108: DEL ACTO DE PREMIACIÓN.**

El acto de premiación se realizará en el marco de una sesión solemne del Consejo Universitario y formará parte de las actividades inaugurales del año académico siguiente.

## TÍTULO VI: DE LAS DISPOSICIONES FINALES

### **ARTICULO 109: EXPERIENCIA DE PROFESORES EX BECADOS**

A los profesores ex becados no se les tomará como experiencia académica universitaria el tiempo que gozaron de la beca, pues ya está considerada en el artículo 55 del presente Reglamento.

### **ARTICULO 110: PROFESORES NO ADSCRITOS AL RÉGIMEN**

Los profesores jubilados, eméritos, no propietarios, ad-honorem y visitantes no están adscritos al Régimen y se regirán por los reglamentos respectivos y lo establecido en el Estatuto Orgánico.

### **ARTÍCULO 111: INTEGRACIÓN DE ESTA NORMATIVA**

Cualquier situación no contemplada o divergencia que resultare de la aplicación de este Reglamento, será resuelta por la Comisión, salvo en lo que corresponda directamente al Consejo Universitario. Para su resolución se aplicarán, en su orden: el Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional y sus normas supletorias o conexas aprobadas y vigentes en la UNA, las normas y principios de la Ley General de la Administración Pública en lo que fueren compatibles con las disposiciones y procedimientos estipulados en el presente Reglamento.

*Modificado según oficio SCU-1036-2015.*

### **ARTICULO 112: DEROGATORIA DE NORMAS ANTERIORES**

Este Reglamento deroga todas las normas y reglamentos anteriores que se le opongan.

### **ARTICULO 113: VIGENCIA**

Este Reglamento entra en vigencia a partir del 17 de agosto del 2015.

*Modificado según el oficio SCU-1036-2015.*

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1. Los profesores adscritos al Régimen conservarán su actual categoría y se les asignará el puntaje mínimo que este Reglamento exige para la misma. Los profesores que lo deseen, pueden solicitar a la Comisión la revaloración de sus atestados, para lo cual deben cumplir con lo establecido en este Reglamento.
2. A partir de la aplicación de este reglamento los profesores adscritos al Régimen

que soliciten ascenso o quieran acogerse a los incentivos existentes, deberán cumplir con los requisitos que este Reglamento señala.

3. Se encarga a las Vicerreorías Académicas que completen el diseño del perfil del académico de nuestra Universidad, del procedimiento para la elaboración del plan del académico y del sistema de evaluación global de los académicos, a efectos de poder contar, en un plazo máximo de seis meses a partir de la aprobación de esta reforma, con criterios suficientes para la formulación de un capítulo de evaluación del académico, como parte de este Reglamento. Entre tanto, la Comisión determinará los mecanismos de evaluación que considere convenientes.

#### TRANSITORIO GENERAL 1:

SE ESTABLECE UN FONDO ECONÓMICO PARA LA COMISIÓN DE CARRERA ACADÉMICA QUE FINANCIE EXCEPCIONALMENTE EL PAGO DE ACADÉMICOS, ACTIVOS O JUBILADOS DE LA INSTITUCIÓN, PARA EVALUAR LA CALIDAD DE LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL, EL CUAL SE DEFINIRÁ Y SE REGIRÁ POR LO QUE SE ESTABLEZCA EN PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS QUE DEBERÁ ELABORAR LA COMISIÓN DE CARRERA ACADÉMICA Y EN EL MOMENTO EN QUE SE ENCUENTRE DISPONIBLE EL CONTENIDO PRESUPUESTARIO PARA ELLO.

*Aprobado según oficio SCU-727-2009, publicado en UNA-GACETA 6-2009, y DEROGADO según oficio SCU-1533-2010.*

#### TRANSITORIO GENERAL 2:

*Aprobado según oficio SCU-727-2009, publicado en UNA-GACETA 6-2009, y DEROGADO según oficio SCU-1533-2010.*

### **TABLA DE CONTENIDOS**

#### **REGLAMENTO DE CARRERA ACADÉMICA**

#### PRESENTACIÓN:

#### TÍTULO I. COMISIÓN DE CARRERA ACADÉMICA

ARTICULO 1: COMISIÓN DE CARRERA ACADÉMICA

ARTÍCULO 2: FUNCIONES

ARTÍCULO 3: INDEPENDENCIA Y RESPONSABILIDAD

ARTICULO 4: VOTOS Y NOTIFICACIONES

ARTÍCULO 5: COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN

TRANSITORIO AL ARTICULO 5.

Transitorio al artículo 5

ARTÍCULO 5 BIS: SUPLENTE

ARTICULO 6: PLAZO DE NOMBRAMIENTO

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 6

ARTÍCULO 7: ATRIBUCIONES

ARTÍCULO 8: PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

ARTICULO 9: ATRIBUCIONES DEL PRESIDENTE

ARTICULO 10: JORNADAS DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN.

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 10.

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 10: JORNADAS DE LOS MIEMBROS DE LA  
COMISIÓN.

ARTICULO 11: SECRETARIO DE LA COMISIÓN

ARTICULO 12: QUÓRUM

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 12

ARTÍCULO 12 BIS: PLAZOS PARA RESOLVER

ARTICULO 13: FORMALIDADES DE LAS ACTAS

ARTICULO 14: APROBACIÓN Y REVISIÓN DE ACTAS

ARTÍCULO 15: VOTOS SALVADOS

ARTICULO 16: ACCESO A EXPEDIENTES PERSONALES

ARTICULO 17: IMPEDIMENTOS, EXCUSAS Y RECUSACIONES

ARTÍCULO 18: RECUSACIONES. DEROGADO.

ARTICULO 19: FORMALIDADES DE LA RECUSACIÓN. DEROGADO.

ARTICULO 20: ANULABILIDAD POR RECUSACIÓN. DEROGADO.

ARTICULO 21: RECONOCIMIENTO Y EQUIPARACIÓN DE GRADOS Y  
POSGRADOS

ARTICULO 22: PRESCINDENCIA DE RECONOCIMIENTO Y EQUIPARACIÓN

## TÍTULO II: INGRESO, ASCENSO, E INCENTIVOS DEL RÉGIMEN DE CARRERA ACADÉMICA Y LA ASIGNACIÓN SALARIAL

### CAPÍTULO I

#### PROCEDIMIENTOS DE INGRESO Y ASCENSO

ARTICULO 23: TRAMITE DE ASCENSO

ARTÍCULO 24: PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES Y VIGENCIA DE RESOLUCIÓN

ARTÍCULO 25: INFORME EVALUATIVO UNIDAD ACADÉMICA

ARTICULO 26: INGRESO AL REGIMEN

ARTICULO 26 BIS: CRITERIOS DE ASCENSO

TRANSITORIO AL INCISO d)

ARTÍCULO 27: ADICIÓN Y ACLARACIÓN

ARTÍCULO 27 BIS: RECURSO DE REPOSICIÓN

ARTÍCULO 27 TER: GESTIÓN DE NULIDAD

## CAPÍTULO II: LOS CRITERIOS PARA LA ASIGNACIÓN DE CATEGORÍAS

- ARTICULO 28: CALIFICACIONES PROFESIONALES Y EXPERIENCIA ACADÉMICA EN ORGANIZACIÓN DE EVENTOS DE ALTO NIVEL
- ARTICULO 29: GRADOS Y POSGRADOS ACADÉMICOS
- ARTICULO 30: PUNTAJE PARA GRADOS Y POSGRADOS ACADÉMICOS
- ARTICULO 31: PUNTAJE PARA OTROS ESTUDIOS
- ARTICULO 32: PUNTAJE POR RECONOCIMIENTO DE LENGUAS Y LENGUAJES COMPUTACIONALES
- ARTICULO 33: COMPETENCIA PARA CERTIFICAR LENGUAS Y LENGUAJES
- ARTÍCULO 33 BIS: PUNTAJE PARA EXPERIENCIA ORGANIZATIVA
- ARTICULO 34: EXPERIENCIA ACADÉMICA UNIVERSITARIA
- ARTICULO 35: PUNTAJE PARA EXPERIENCIA ACADÉMICA
- ARTICULO 36
- ARTÍCULO 37: PUNTAJE PARA EXPERIENCIA ORGANIZATIVA
- ARTICULO 38: PUNTAJE PARA EXPERIENCIA PROFESIONAL EXTRAUNIVERSITARIA
- ARTICULO 38 BIS: OTRA EXPERIENCIA UNIVERSITARIA POR ACTIVIDADES ASISTENCIALES A LA ACADEMIA
- ARTICULO 39: NO DUPLICACIÓN DE PUNTAJES
- ARTICULO 40: PLAZOS MÍNIMOS PARA PUNTAJE EN EXPERIENCIA
- ARTICULO 41: EXPERIENCIA ACADÉMICO-ADMINISTRATIVA SIMULTÁNEA Y POR RECARGO DE FUNCIONES. DEROGADO.
- ARTICULO 42: PUNTAJE PARA PRODUCCIÓN INTELECTUAL
- ARTICULO 42 BIS: SOBRE LA PRODUCCION INTELECTUAL PARA LAS CATEGORIAS DE PROFESOR II Y CATEDRATICO
- ARTICULO 43: CALIFICACIÓN DE ATESTADOS
- ARTICULO 44: PUNTAJE PARA OBRAS COLECTIVAS

## CAPITULO III: LOS REQUISITOS PARA LAS CATEGORÍAS

- ARTICULO 45: COBERTURA DEL RÉGIMEN
- ARTICULO 46: REQUISITOS DE INGRESO AL RÉGIMEN
- ARTICULO 47: PRESCINDENCIA DE GRADOS POR EXCEPCIONALIDAD
- ARTICULO 48: CATEGORÍAS DEL RÉGIMEN
- ARTICULO 49: PROFESOR INSTRUCTOR BACHILLER. DEROGADO.
- ARTICULO 50: PROFESOR INSTRUCTOR LICENCIADO
- ARTICULO 51: PROFESOR I
- ARTICULO 52: PROFESOR II
- TRANSITORIO AL ARTÍCULO 52
- ARTICULO 53: CATEDRÁTICO
- TRANSITORIO AL ARTÍCULO 53
- ARTICULO 54: CÓMPUTO DE PUNTAJES.
- ARTICULO 55: RELACIÓN GRADOS Y EXPERIENCIA ACADÉMICA.

## CAPITULO VI: ASIGNACIONES DE SALARIO

- ARTICULO 56: DEFINICIÓN DE ASIGNACIÓN SALARIAL  
ARTÍCULO 56. BIS. RECONOCIMIENTO SALARIAL EN EL SECTOR  
ACADEMICO DE LAS UNIVERSIDADES ESTATALES  
ARTICULO 57: PROCEDIMIENTO DE ASIGNACIÓN DE SALARIO  
ARTICULO 58: INGRESO AL RÉGIMEN POR ADQUISICIÓN DE PROPIEDAD  
TRANSITORIO AL ART. 58:  
ARTICULO 59: FRACCIÓN DE JORNADA EN PROPIEDAD  
ARTICULO 60: DURACIÓN DE LA ASIGNACIÓN SALARIAL  
ARTICULO 61: REASIGNACIÓN SALARIAL

## CAPITULO V: DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES E INCENTIVOS DE LOS ACADÉMICOS

- ARTICULO 62: DERECHOS Y OBLIGACIONES  
ARTICULO 63: DEFINICIÓN DE INAMOVILIDAD. DEROGADO.  
ARTICULO 64: CAUSALES DE PÉRDIDA DE INAMOVILIDAD. DEROGADO.  
ARTICULO 65: PROCEDIMIENTO PARA LEVANTAR LA INAMOVILIDAD.  
DEROGADO.  
ARTICULO 66: SALARIOS DEL PROFESOR INSTRUCTOR BACHILLER.  
DEROGADO.  
ARTICULO 67: SALARIO DE OTRAS CATEGORÍAS. DEROGADO.  
ARTICULO 68: INCENTIVOS AL PROFESOR II  
ARTICULO 69: REMUNERACIÓN POR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTORADO.  
TRANSITORIO DEL ARTÍCULO 69  
ARTICULO 70: ASIMILACIÓN DE INCENTIVOS SALARIALES EN LOS ASCENSOS  
ARTICULO 71: INCENTIVOS A CATEDRÁTICOS  
ARTICULO 72: ANUALIDAD AUTOMÁTICA. DEROGADO  
ARTICULO 73: OBLIGACIONES DE CATEDRÁTICOS Y PROFESORES II

## **TITULO III REGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA**

- ARTÍCULO 74: DE LAS OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS QUE  
INTEGRAN EL REGIMEN DE CARRERA ACADÉMICA  
ARTÍCULO 75: LOS CRITERIOS PARA EL INGRESO Y PERIODO DE  
RECEPCIÓN:  
TRANSITORIO A LA MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 75:  
TRANSITORIO AL ARTÍCULO 75

- ARTÍCULO 76: FUNCIONARIOS EN PUESTOS DE GESTIÓN ACADÉMICA  
ACUERDO DE ACLARACIÓN AL ARTÍCULO 76  
TRANSITORIO AL ARTÍCULO 76  
ARTICULO 77: REQUISITOS PARA EL INGRESO AL RÉGIMEN DE  
DEDICACIÓN EXCLUSIVA Y EL MONTO DE LA  
INDEMNIZACIÓN  
TRANSITORIO AL ARTÍCULO 77  
ARTÍCULO 78: DURACIÓN DE LOS CONTRATATOS  
ARTÍCULO 79: RETIRO DEL RÉGIMEN  
ARTÍCULO 80: SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL RÉGIMEN  
ARTÍCULO 81: INCUMPLIMIENTO DEL RÉGIMEN  
ARTÍCULO 82: RESPONSABILIDAD DEL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN  
EXCLUSIVA  
ARTÍCULO 83: LA CONTRALORÍA UNIVERSITARIA

#### TITULO IV LICENCIA REMUNERADA

- ARTÍCULO 84: OBJETO

#### CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

- ARTÍCULO 85: NATURALEZA Y DEFINICIÓN DE LA LICENCIA REMUNERADA  
ARTÍCULO 86: PROPÓSITO DE LA LICENCIA REMUNERADA

#### CAPÍTULO II DEL OTORGAMIENTO DE LA LICENCIA

- ARTÍCULO 87: REQUISITOS PARA SOLICITAR LA LICENCIA REMUNERADA  
ARTÍCULO 88: PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD  
ARTÍCULO 89: RESOLUCIÓN FINAL DE LA SOLICITUD

#### CAPÍTULO III DEL DISFRUTE DE LA LICENCIA REMUNERADA

- ARTÍCULO 90: DEBER DE SUSCRIBIR UN CONTRATO  
ARTÍCULO 91: OBLIGACIONES DEL BENEFICIARIO DE LA LICENCIA  
REMUNERADA  
ARTÍCULO 92: DEBERES DE LA COMISIÓN DE CARRERA ACADÉMICA Y DE  
LA UNIDAD ACADÉMICA DEL BENEFICIARIO  
ARTÍCULO 93: FINANCIAMIENTO DEL RÉGIMEN  
TRANSITORIO AL ARTÍCULO 93:  
ARTÍCULO 94: COOPERACIÓN ENTRE DIFERENTES UNIDADES



|              |                                    |
|--------------|------------------------------------|
|              | ACADÉMICAS                         |
| ARTÍCULO 95: | REGISTRO DE BENEFICIARIOS          |
| ARTÍCULO 96: | INCUMPLIMIENTO CONTRACTUAL         |
| ARTÍCULO 97: | CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL |
| ARTÍCULO 98: | DEL BENEFICIO                      |
| ARTÍCULO 99: | DE EXCEPCIONALIDAD                 |

#### TÍTULO V PREMIO ROBERTO BRENES MESÉN

|               |   |
|---------------|---|
| ARTÍCULO 100: | OBJETO DEL PRESENTE TÍTULO:                   |
| ARTÍCULO 101: | SOBRE EL CARÁCTER DEL PREMIO.                 |
| ARTÍCULO 102: | CONDICIONES PARA LA POSTULACIÓN DE CANDIDATOS |
| ARTÍCULO 103: | DE LA ADMINISTRACIÓN.                         |
| ARTÍCULO 104: | DE LA CONVOCATORIA.                           |
| ARTÍCULO 105: | DEL ESTABLECIMIENTO DEL JURADO.               |
| ARTÍCULO 106: | DE LA PREMIACIÓN.                             |
| ARTÍCULO 107: | DEL VEREDICTO.                                |
| ARTÍCULO 108: | DEL ACTO DE PREMIACIÓN.                       |

#### TÍTULO VI: DE LAS DISPOSICIONES FINALES

|               |                                      |
|---------------|--------------------------------------|
| ARTICULO 109: | EXPERIENCIA DE PROFESORES EX BECADOS |
| ARTICULO 110: | PROFESORES NO ADSCRITOS AL RÉGIMEN   |
| ARTÍCULO 111: | INTEGRACIÓN DE ESTA NORMATIVA        |
| ARTICULO 112: | DEROGATORIA DE NORMAS ANTERIORES     |
| ARTICULO 113: | VIGENCIA                             |

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

|                         |
|-------------------------|
| TRANSITORIO GENERAL 1:  |
| TRANSITORIO GENERAL 2:  |
| TRANSITORIO ARTÍCULO 75 |
| TRANSITORIO ARTÍCULO 76 |
| TRANSITORIO ARTÍCULO 77 |

APROBADO POR EL CONSEJO UNIVERSITARIO EN SESIONES CELEBRADAS EL 5 DE OCTUBRE DE 1989, ACTA N° 1256, 26 DE OCTUBRE DE 1989, ACTAS N° 1268 Y 1269 DEL 2 DE NOVIEMBRE DE 1989, ACTAS N° 1271 Y N° 1272 Y ACTA N° 1275 DEL 16 DE NOVIEMBRE DE 1989

MODIFICADO POR EL CONSEJO UNIVERSITARIO EN:

Acta N° 1888 del 31 de octubre de 1996  
Acta N° 1998 del 4 de diciembre de 1997  
Acta N° 2093 del 11 de febrero de 1999  
Acta N° 2420 del 5 de setiembre de 2002  
Acta N° 2537 del 19 de febrero del 2004  
Acta N° 2612 del 18 de noviembre del 2004  
Acta N° 2635 del 24 de febrero del 2005  
Acta N° 2722 del 1 de diciembre del 2005  
Acta N° 2792 del 5 de octubre del 2006  
Acta N° 2914 del 3 de abril del 2008  
Acta N° 3000 del 7 de mayo del 2009  
Acta N° 3050 del 10 de diciembre del 2009  
Acta N° 3051 del 10 de diciembre del 2009  
Acta N° 3096 del 12 de agosto del 2010  
Acta N° 3184 del 8 de setiembre del 2011  
Acta N° 3276 del 22 de noviembre del 2012  
Acta N° 3305 del 9 de mayo del 2013  
Acta N° 3326 del 5 de setiembre del 2013  
Acta N° 3353-432 del 11 de diciembre del 2013  
Acta N° 3369-435 del 19 de marzo del 2014  
Acta N° 3374 del 10 de abril del 2014  
Acta N° 3443 del 5 de febrero del 2015  
Acta N° 3487 del 23 de julio del 2015  
Acta N° 3736 del 28 de junio de 2018  
Acta N° 3880-528 del 12 de diciembre de 2019  
Acta N° 3991-556 del 22 de febrero de 2021

Este reglamento fue publicado en el Libro 60, oficio SCU-1465-89 del 6 de diciembre de 1989. 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.

## **Anexo 2**

### **REGLAMENTO AL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA PARA EL SECTOR ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL**

#### **PRESENTACIÓN**

Este reglamento tiene como propósito definir las reglas bajo las cuales se rige la adscripción al Régimen de Dedicación Exclusiva del sector administrativo. Definir los alcances del compromiso que adquiere el servidor adscrito a la dedicación exclusiva, los porcentajes de la retribución, las excepciones, el procedimiento para incorporarse al régimen y las sanciones por incumplimiento.

La dedicación exclusiva es un reconocimiento salarial que surge por una necesidad institucional de garantizar que su personal dedique todo su esfuerzo profesional a las labores que le corresponden en la Universidad. La adscripción al régimen facultativo implica la inhibición de prestar sus servicios laborales o profesionales en otras entidades públicas o privadas durante el tiempo en que pertenezca al régimen. Como retribución por ese compromiso se le hace al funcionario un reconocimiento económico.

Se trata de un régimen facultativo tanto para el personal como para la Universidad Nacional. La adscripción se formaliza mediante un contrato suscrito entre ambas partes y, en consecuencia, la incorporación al régimen es voluntaria y temporal de conformidad con el contrato.

Es importante aclarar que este reglamento inicialmente estuvo incorporado como capítulo VIII del Reglamento del Sistema de Puestos y Salarios, aprobado en 1987. Con la aprobación del Reglamento del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, según el artículo 3, inciso único, de la sesión ordinaria del Consejo Universitario, celebrada el 19 de abril de 2007, acta N° 2836, se derogó la citada normativa; pero se mantuvo en vigencia el capítulo VIII, relacionado con el Régimen de Dedicación Exclusiva. Igualmente, se decidió en ese acuerdo que este último cuerpo normativo se presentaría en forma independiente.

En razón de lo anterior, este reglamento no modifica de fondo a la versión que contenía el anterior Reglamento del Sistema de Puestos y Salarios, y únicamente se le introduce esta presentación, el título de los artículos y el índice, en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 71 inciso a) del Reglamento del Consejo Universitario.

## **ARTÍCULO 1. ALCANCES DE LA DEDICACIÓN EXCLUSIVA ADMINISTRATIVA**

El Régimen de Dedicación Exclusiva para el personal administrativo de la Universidad Nacional, se entenderá como el compromiso que adquiere el personal profesional con la institución, de no laborar para ninguna otra institución, empresa ni ejercer una profesión *ad honorem* o actividad en forma remunerada, por lo cual la universidad se compromete a retribuir un porcentaje adicional sobre el salario base.

El personal que se acoja a esta normativa podrá, sin embargo:

- a. Ejercer labores académicas en otras instituciones de educación superior públicas, hasta por una jornada máxima de un cuarto de tiempo. Dichas labores no deberán afectar de ninguna manera su horario de trabajo y las labores normales que realice en la Universidad Nacional.
- b. Cumplir las funciones de representante en organismos públicos, o en entidades adscritas o directamente relacionadas con la Universidad Nacional, en las que incluso se perciban dietas, siempre y cuando sea propuesto por la Universidad Nacional al respectivo cargo, o habiendo sido propuesto por otra entidad o persona, la Universidad obtenga beneficio evidente, a juicio de la Rectoría.
- c. Quien ocupe la dirección del Programa Desarrollo de Recursos Humanos con el aval de quien ocupe la Vicerrectoría de Administración, podrá autorizar previamente mediante resolución razonada en casos absolutamente excepcionales de evidente beneficio para la Universidad Nacional, que el personal administrativo con dedicación exclusiva preste temporalmente servicios remunerados o ejerza una profesión *ad honorem* en otra entidad.
- d. Participar en proyectos institucionales desarrollados al amparo de convenios suscritos con fundaciones y en el marco de la Ley de Promoción del Desarrollo Científico y Tecnológico o contratado para prestar servicios profesionales de manera directa con la Universidad, y de los cuales podría derivar una remuneración adicional. (*Reformado por el SCU-1051-2014 del 16 de junio del 2014. Publicado en UNA-GACETA 09-2014 al 16 de junio del 2014*).

*Artículo modificado según el artículo 3, inciso 8, de la sesión ordinaria celebrada el 22 de mayo de 2003, acta No. 2472. Publicado en UNA- Gaceta 7-2003 y según el oficio UNA-SCU-ACUE-653-2016 del 25 de abril de 2016 y según el oficio UNA-SCU-ACUE-796-2017.*

(Ver: AJ-D-484-2008: sobre el Régimen de Dedicación Exclusiva de los funcionarios administrativos y los cambios generados a partir de la puesta en funcionamiento del estudio integral de puestos, en mayo de 2007 y los cambios de puestos de no profesional a profesional).

## **ARTÍCULO 2. RECONOCIMIENTO ECONÓMICO**

Los profesionales cuyos puestos, por su naturaleza y responsabilidad, exigen grado académico para su desempeño en el respectivo Manual de Clasificación de Puestos, se les reconocerá el porcentaje al que se refiere el artículo anterior, según la siguiente gradación:

- a. Un 15% sobre el salario base en aquellos casos en donde el desempeño del cargo exige como mínimo grado académico de bachillerato.
- b. Un 30% sobre el salario base en aquellos casos en donde el desempeño del cargo exige el grado de licenciatura.

## **ARTÍCULO 3. REQUISITOS DE INGRESO AL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA**

Para acogerse al régimen, el personal universitario que ocupe los cargos señalados en el artículo 2 deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a. Estar ocupando un puesto para el cual se requiera grado académico.
- b. Ser profesionales con el grado académico requerido por el puesto, como mínimo.
- c. Laborar tiempo completo en la Universidad Nacional.
- d. Firmar un contrato aceptando la incorporación al régimen.
- e. Que la naturaleza de las funciones del puesto esté acordes con el título profesional.

## **ARTÍCULO 4. RENUNCIA AL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA**

El personal que se acoja al régimen:

- a. Podrá renunciar al régimen si le comunica a quien ocupa la rectoría con al menos un mes de anticipación.
- b. No podrán ingresar de nuevo al régimen hasta después de dos años de haber presentado la renuncia.
- c. En caso de que renuncie por segunda vez, pierde todo derecho de ingreso al régimen.

## **ARTÍCULO 5. FORMALIZACIÓN DEL INGRESO AL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA**

Todos los movimientos enunciados en el artículo anterior deben tramitarse mediante acción de personal.

## **ARTÍCULO 6. SUSPENSIÓN DE LOS BENEFICIOS**

Los beneficios del régimen se suspenderán en el momento en que falte alguno de los requisitos establecidos en el artículo 3 de este reglamento.

*Modificado según oficio SCU-193-2012.*

## **ARTÍCULO 7. INSTANCIA ADMINISTRADORA DEL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA**

El Programa Desarrollo de Recursos Humanos es responsable de la administración del régimen, por lo que le corresponde:

- a. Responder las solicitudes de ingreso al régimen en un plazo mínimo de diez días hábiles.
- b. Verificar los requisitos.
- c. Tramitar la elaboración del contrato, la firma y la acción de personal respectiva.
- d. Enviar a la Contraloría Universitaria el reporte del personal que ingrese al régimen.

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

## **ARTÍCULO 8. FUNCIONES DE LA CONTRALORÍA UNIVERSITARIA**

La Contraloría Universitaria será la encargada de verificar, cuando lo considere oportuno y con fundamento en los procedimientos que al respecto establezca, el fiel cumplimiento de todas las disposiciones de este reglamento.

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

## **ARTÍCULO 9. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO**

El incumplimiento por parte de la persona beneficiaria de las disposiciones de este reglamento, además de suspender el reconocimiento del beneficio, podrá ser motivo de

sanciones administrativas o legales en el nivel que se determine, conforme al Estatuto Orgánico, la Convención Colectiva del Trabajo y demás normas conexas que sean aplicables.

#### **ARTÍCULO 10. MODIFICACIÓN DEL PORCENTAJE DE LA RETRIBUCIÓN**

El porcentaje retribuido por dedicación exclusiva asignado al puesto podrá sufrir modificación de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria, en los períodos de negociación salarial establecidos en la Universidad Nacional.

#### **ARTÍCULO 11. RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA PARA PUESTOS DE DIRECCIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA**

En el caso de los puestos de dirección académica- administrativa, rigen las mismas disposiciones estipuladas en el artículo anterior, con las variaciones que a continuación se indican:

- a. La determinación de los requisitos del puesto será la que, para cada caso particular, establece el Estatuto Orgánico, donde no se especifique, se otorgará de acuerdo con el grado académico.
- b. Para los efectos de la aplicación del porcentaje de dedicación exclusiva, se considerará como parte del salario base, el porcentaje de recargo por dirección, que tienen los puestos.

#### **ARTÍCULO 12. DEROGATORIAS**

Quedan derogadas todas las actuaciones y resoluciones del Consejo Universitario, que contravengan formal o sustancialmente, las disposiciones de este reglamento.

#### **ARTÍCULO 13. VIGENCIA DE LA INCORPORACIÓN AL RÉGIMEN**

La incorporación al régimen regirá a partir de la firma del contrato por parte del personal interesado, previa verificación del cumplimiento de los requisitos y las restricciones establecidos en el artículo 3, por parte del Programa Desarrollo de Recursos Humanos.

*Modificado según el oficio SCU-1383-2011 y publicado en UNA-GACETA 11-2011.*

#### **ARTÍCULO 14. CONCORDANCIA DE GRADOS ACADÉMICOS Y ESTUDIOS**

Para efecto de la legalidad de este reglamento, aplicado al actual Manual de Clasificación de Puestos, debe entenderse:

- a. Como requisito el bachillerato, donde aparezca el cuarto año aprobado de una carrera universitaria.
- b. Como requisito la licenciatura, donde aparezca egresado.

TRANSITORIOS:

### **Transitorio Artículo 2**

Se suspenden la recepción de NUEVOS contratos de Dedicación Exclusiva de personal administrativo durante el 2021, con las siguientes excepciones:

- a. El personal administrativo que sea nombrado en puestos de Dirección o Jefatura que requiera el grado académico de licenciatura, con categoría 36 en adelante, siempre y cuando tenga personal a su cargo, podrá solicitar su incorporación a este régimen, otorgándosele un 25% sobre su salario base, sin considerar otros pluses, recargos o sobresueldos.
- b. Los contratos que medien movimientos de personal en las figuras de ascenso, descenso, traslado, permuta o reubicación, siempre que exista la continuidad laboral, que se encuentren dentro del régimen, que no conlleven una modificación del porcentaje de dedicación exclusiva percibido, y se cumpla con los requisitos para mantener la dedicación exclusiva, se les mantendrá el porcentaje asignado previamente.
- c. Si un funcionario que cuenta con dedicación exclusiva administrativa con grado de licenciatura regresa a su puesto en propiedad, para el cual el requisito es grado de bachiller, y antes de su ascenso gozaba de dedicación exclusiva administrativa del 15%, podrá solicitar el reconocimiento de dedicación exclusiva para grado de bachiller, otorgándose un 10% sobre su salario base, sin considerar otros pluses, recargos o sobresueldos. Si antes de su ascenso en el puesto con requisito de licenciatura no gozaba de dedicación exclusiva con grado de bachiller, no podrá solicitar este reconocimiento hasta que se elimine la suspensión de nuevos ingresos establecido en este transitorio.

*Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-025-2021.*

### **Transitorio al Artículo 11**

A las personas que se acojan a este beneficio durante el año 2021 se les reconocerá un 25% sobre el salario base, respetando lo dispuesto en el artículo 24 del Reglamento del Régimen Laboral, pero sin considerar otros pluses, recargos o sobresueldos.

*Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-025-2021.*



## TABLA DE CONTENIDOS

### REGLAMENTO AL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA PARA EL SECTOR ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL

#### PRESENTACIÓN

|              |  |
|--------------|--|
| ARTÍCULO 1.  | ALCANCES DE LA DEDICACIÓN EXCLUSIVA ADMINISTRATIVA                                 |
| ARTÍCULO 2.  | RECONOCIMIENTO ECONÓMICO   |
| ARTÍCULO 3.  | REQUISITOS DE INGRESO AL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA                           |
| ARTÍCULO 4.  | RENUNCIA AL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA  |
| ARTÍCULO 5.  | FORMALIZACIÓN DEL INGRESO AL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA                       |
| ARTÍCULO 6.  | SUSPENSIÓN DE LOS BENEFICIOS   |
| ARTÍCULO 7.  | INSTANCIA ADMINISTRADORA DEL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA                       |
| ARTÍCULO 8.  | FUNCIONES DE LA CONTRALORÍA UNIVERSITARIA  |
| ARTÍCULO 9.  | CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO   |
| ARTÍCULO 10. | MODIFICACIÓN DEL PORCENTAJE DE LA RETRIBUCIÓN                                      |
| ARTÍCULO 11. | RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA PARA PUESTOS DE DIRECCIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA |
| ARTÍCULO 12. | DEROGATORIAS   |
| ARTÍCULO 13. | VIGENCIA DE LA INCORPORACIÓN AL RÉGIMEN  |
| ARTÍCULO 14. | CONCORDANCIA DE GRADOS ACADÉMICOS Y ESTUDIOS                                       |

#### TRANSITORIOS

ARTÍCULO 2

ARTÍCULO 11

APROBADO POR EL CONSEJO UNIVERSITARIO EN SESION CELEBRADA EL 5 DE JUNIO DE 1986, ACTA N° 945

MODIFICADO POR EL CONSEJO UNIVERSITARIO EN EL  
ACTA N° 977 DEL 11 DE SETIEMBRE DE 1986,  
ACTA N° 3170 DEL 21 DE JULIO DE 2011  
ACTA N° 3212-40 DEL 8 DE FEBRERO DE 2012  
ACTA N° 3550 DEL 21 DE ABRIL DE 2016  
ACTA N° 3628 DEL 6 DE ABRIL DE 2017  
Acta N°3991-556 DEL 22 DE FEBRERO DE 2021

Este reglamento fue publicado en UNA-GACETA 3-2006, oficio SCU-207-2006 del 24 de febrero de 2006, por acuerdo tomado según el artículo 3, inciso 1, de la sesión celebrada el 23 de febrero de 2006. 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 DEL RÉGIMEN DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL**

### **PRESENTACIÓN**

El presente reglamento responde a una imperiosa voluntad institucional de fortalecer integralmente la excelencia técnica y profesional de sus funcionarios administrativos, y coadyuvar a través de los esfuerzos individuales que orientan sus factores constitutivos, para lograr el mejoramiento de los servicios que brinda la Universidad Nacional.

En una época de constante cambio, en donde existe una rápida evolución social, política, económica, cultural y tecnológica, el sector administrativo como ente de apoyo a la gestión académica y estudiantil, debe disponer de las condiciones de logro fundamentales, para satisfacer plenamente las necesidades que demandan los sectores a los que sirve. En este sentido debe promover acciones y esfuerzos que conduzcan a fortalecer el mejor desempeño administrativo, en aras de satisfacer ascendentes estadios de eficiencia y eficacia.

Consecuentes con esta filosofía de desarrollo de los recursos humanos, el conjunto de incentivos contenidos en el régimen de carrera administrativa, tiene el propósito de estimular una competencia técnica o conductual, vinculando la compensación con los resultados a obtener; en este caso se trata de incentivos que fomenten una actitud creativa e innovadora de los colaboradores, en el marco de la gestión universitaria.

La Carrera Administrativa como régimen de méritos e incentivos, debe en razón de su naturaleza, evaluar la contribución que ha realizado el funcionario administrativo para hacerse acreedor a los beneficios del régimen, así como su sostenimiento en el tiempo en procura de la excelencia de su labor. Por esta razón se concibe la aplicación individual del régimen de carrera administrativa, unida a una evaluación del desempeño del trabajador, que de forma objetiva determine la permanencia o no del funcionario dentro del régimen.

Los beneficios aquí definidos, se concederán por medio de factores, entre otros: los logros académicos del funcionario, educación formal adicional a la requerida por el puesto, producción universitaria, obra profesional y artística, experiencia docente, publicaciones, obra didáctica, proyección universitaria, capacitación recibida e impartida, así como aportes a la creatividad, que, en una u otra forma incentiven al trabajador administrativo a mejorar el desarrollo de sus tareas diarias.

El sistema propuesto para la aplicación del régimen de carrera administrativa, se materializa por medio de puntajes, los cuales son traducidos a un valor económico determinado el cual variará anualmente, con base en los índices de inflación.

Finalmente, esta normativa promueve que el trabajador administrativo de la Universidad Nacional, sea el propio artífice en la búsqueda de fuentes de autorrealización, tanto laboral como personal.

## **CAPÍTULO I PROPÓSITO, DEFINICIÓN Y OBJETIVOS DEL RÉGIMEN**

### **ARTÍCULO 1. PROPOSITO.**

De acuerdo con el artículo 30 de la IV Convención Colectiva de Trabajo se crea el Régimen de Carrera Administrativa como un medio para fortalecer la eficacia y la eficiencia de todas las actividades a que se dedica la institución.

Contempla un sistema de méritos e incentivos para reconocer el esfuerzo que realiza el funcionario administrativo, ya sea en el desempeño de sus labores, por el desarrollo personal, así como por la participación y aportes de interés institucional.

### **ARTÍCULO 2. DEFINICIÓN.**

El régimen de carrera administrativa se define como un sistema integrado de planes, políticas, normas y procedimientos tendientes a garantizar el desarrollo de los funcionarios administrativos, propiciar la comunión de esfuerzos y el alcance de los objetivos de la Universidad y de sus miembros, permitiendo al funcionario desarrollar sus potencialidades en su puesto de trabajo y cumplir con eficiencia sus funciones y responsabilidades.

### **ARTÍCULO 3. OBJETIVOS.**

Son objetivos del Régimen de Carrera Administrativa:

- a) Reconocer por medio del incentivo de carrera administrativa, la superación académica y laboral, de los funcionarios administrativos.

- b) Estimular la excelencia y el mejoramiento en el desempeño del quehacer de los funcionarios administrativos.
- c) Contribuir en la atracción, desarrollo y permanencia de los funcionarios administrativos, que la Universidad Nacional requiere para su mejor funcionamiento.

**ARTÍCULO 4. PRINCIPIOS.**

El régimen de carrera administrativa se fundamenta en principios de justicia, objetividad y equidad e igualdad.

## **CAPÍTULO II DE LA COMISIÓN DE CARRERA ADMINISTRATIVA**

### **ARTÍCULO 5. NATURALEZA DE LA COMISIÓN.**

La Comisión de Carrera Administrativa es un órgano con desconcentración máxima competente para la aplicación del presente reglamento y está adscrita al Consejo Universitario.

### **ARTÍCULO 6. FUNCIONES DE LA COMISIÓN.**

Son funciones de la Comisión:

- a) Promover el desarrollo profesional y académico de los funcionarios administrativos de la Universidad Nacional.
- b) Recibir, analizar y resolver las solicitudes de ingreso y ascenso al régimen para el reconocimiento de la carrera administrativa de la Universidad Nacional.
- c) Estudiar y calificar los atestados que presentan los trabajadores administrativos y remitir la resolución respectiva a la Unidad de Proceso y Cálculo del Programa de Recursos Humanos para su ejecución.
- d) Comunicar a los trabajadores las decisiones tomadas por la Comisión en materia de carrera administrativa.
- e) Resolver los recursos de reconsideración. *Modificado según el oficio SCU-1036-2015.*
- f) Valorar objetivamente la permanencia de los funcionarios administrativos dentro del Régimen.
- g) Dictaminar, de previo a la aprobación por parte de la Vicerrectoría de Administración, sobre la inclusión o exclusión de nuevas clases, así como sobre las modificaciones de los deberes, responsabilidades, requisitos de las clases existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 30 y 31 del Reglamento del Sistema de Puestos y Salarios. *Modificado según el oficio SCU-1036-2015.*
- h) Dictaminar de previo a la resolución de la Vicerrectoría de Administración sobre los recursos de revocatoria presentados en materia de reasignación, reclasificaciones o valoraciones de puestos de conformidad con lo establecido en el Reglamento del Sistema de Puestos y Salarios. *Modificado según el oficio*

SCU-1036-2015.

- i) Asesorar a los trabajadores administrativos en materia de aplicación del régimen de carrera administrativa.
- j) Solicitar a la instancia que corresponda, el apoyo técnico necesario para la evaluación de los casos que considere pertinentes.
- k) Ejercer la potestad disciplinaria sobre los miembros de la Comisión.
- l) Proponer al Consejo Universitario las modificaciones al presente reglamento.
- m) Nombrar Comisiones Ad-doc compuestas por profesionales de la más alta competencia en áreas afines, cuando lo considere pertinente, para evaluar la calidad de la producción intelectual.
- n) Elaborar y aprobar su propia normativa interna, teniendo como marco de referencia el alcance de este reglamento.
- o) Velar por el funcionamiento de un adecuado sistema de documentación e información de la operación del Reglamento de Carrera Administrativa e informar anualmente al Consejo Universitario sobre los resultados de dicha gestión.
- p) Cumplir con otras funciones propias de su campo de acción, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto Orgánico, el presente Reglamento y otras normas de su competencia.

#### **ARTÍCULO 7. COMPETENCIA DE LA COMISIÓN.**

La Comisión tiene como competencia fundamental, valorar objetivamente el ingreso y la permanencia de los funcionarios administrativos dentro del Régimen.

#### **ARTÍCULO 8. APOYO A LA COMISIÓN.**

El Programa de Recursos Humanos y la Asesoría Jurídica deben brindar apoyo técnico y logístico a la Comisión de Carrera Administrativa en forma permanente.

#### **ARTÍCULO 9. INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN.**

La Comisión de Carrera Administrativa estará integrada por cinco miembros propietarios y tres suplentes, nombrados por el Consejo Universitario. De ellos, tres propietarios y dos suplentes a propuesta del Rector y dos propietarios y un suplente a propuesta del Comité Ejecutivo del SITUN. Las partes procurarán escoger a representantes idóneos de los cuales al menos uno, por cada parte, deberá tener el

grado de Licenciado en Ciencias Económicas y Sociales. Todos los integrantes de la Comisión deberán tener jornada a tiempo completo y contar al menos con tres años de laborar para la institución.

*Modificado según oficio SCU-1222-2011 y publicado en UNA-GACETA 10-2011.*

#### **ARTÍCULO 10. DIETAS.**

A los integrantes de este órgano no se les asignará jornada para el ejercicio del puesto, sino que devengarán dietas por cada sesión a la que asistan. Podrán remunerarse hasta cuatro sesiones entre ordinarias y extraordinarias por mes. El Consejo Universitario podrá autorizar a la Comisión para que transitoriamente se remuneren hasta un máximo de ocho sesiones mensuales entre ordinarias y extraordinarias, cuando sea absolutamente necesario para el cumplimiento de sus funciones. El monto de la dieta será establecido por el Consejo Universitario.

*(Modificado según oficio SCU-1779-2003 y publicado en UNA-GACETA 13-2003, según SCU-672-2006 y publicado en UNA-GACETA 8-2006, según oficio SCU-506-2013, publicado en UNA-GACETA 4-2013 y según oficio SCU-1333-2014 y publicado en UNA-GACETA 12-2014).*

#### **ARTÍCULO 11. DURACIÓN DE LOS CARGOS.**

Los miembros propietarios de la Comisión se nombrarán por cinco años, pudiendo ser removidos o sustituidos, por el Consejo Universitario, durante dicho plazo, en cualquier momento, a solicitud de la Rectoría o el Comité Ejecutivo del SITUN, respectivamente. La remoción y sustitución se efectuará a partir de la fecha que defina el Consejo y que no afecte el funcionamiento de la Comisión.

El miembro electo no podrá ser nombrado en forma consecutiva.

*Modificado según oficio SCU-506-2013*

## **ARTÍCULO 12. NOMBRAMIENTO DE PRESIDENTE Y SECRETARIO.**

La Comisión dentro de su seno, nombrará un Presidente y un Secretario de Actas, quienes durarán un año en sus funciones, pudiendo ser reelectos.

## **ARTÍCULO 13. ATRIBUCIONES DEL PRESIDENTE.**

El presidente tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Presidir las reuniones de la Comisión.
- b) Representar a la Comisión en los actos de la Universidad o en aquellos en los que la Comisión deba estar presente.
- c) Velar porque la Comisión cumpla las leyes y reglamentos relativos a su función.
- d) Confeccionar el orden del día teniendo en cuenta las peticiones de los demás miembros de la Comisión.
- e) Ejecutar y comunicar los acuerdos de la Comisión.
- f) Las demás que le asigne este reglamento y otras normas universitarias.



#### **ARTÍCULO 14. OBLIGACIONES DE ASISTIR A REUNIONES.**

Es obligación de los miembros de la Comisión de Carrera Administrativa asistir a sesiones, salvo ausencia justificada.

Las ausencias injustificadas se considerarán faltas graves, sancionables de conformidad con el reglamento correspondiente.

#### **ARTÍCULO 15. QUÓRUM.**

El quórum con el que la Comisión puede sesionar válidamente será de tres de sus miembros en sesión ordinaria, o extraordinaria acordada previamente. No obstante, podrán prescindir del requisito de convocatoria, cuando estén reunidos todos sus miembros y así lo acuerden por unanimidad.

### **CAPÍTULO III DEL INGRESO AL RÉGIMEN DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE LOS FACTORES POR CONSIDERAR**

#### **ARTÍCULO 16. REQUISITOS DE INGRESO.**

Podrán ingresar al Régimen de Carrera Administrativa y acogerse a los incentivos que establece este reglamento, el personal administrativo que además de cumplir con los requisitos mínimos exigidos por el puesto, posean:

- a) Una jornada laboral no menor a veinte horas semanales.
- b) Una relación jurídico-laboral con la Universidad Nacional, cuyo puesto esté contemplado en el sistema de puestos y salarios.
- c) Estar nombrado en la condición de propiedad o interino, con no menos de tres meses de laborar en forma consecutiva para la institución.

Será competencia de la Comisión de Carrera Administrativa, verificar el cumplimiento de los requisitos antes indicados.

*Modificado según oficio SCU-1222-2011 y publicado en UNA-Gaceta 10-2011 y según el oficio UNA-SCU-ACUE-141-2020.*

#### **ARTÍCULO 17. FACTORES POR CONSIDERAR.**

Se tomarán como factores objeto de incentivos y se resolverán las respectivas solicitudes, con base en la siguiente jerarquización:

- a) Educación formal adicional a la exigida por el puesto
- b) Capacitación recibida
- c) Reconocimiento al trabajador con desempeño excelente
- d) Aportes a la productividad
- e) Capacitación impartida bajo la condición de instructor
- f) Publicaciones
- g) Proyección universitaria
  - i. Obtención de premios nacionales e internacionales
  - ii. Membresías.
  - iii. Participación en jurados de premios nacionales e internacionales.
  - iv. Participación destacada en actividades culturales, deportivas y artísticas.
  - v. Participación en la organización de eventos especiales.
  - vi. Participación como Director en trabajos de graduación.
  - vii. Dominio y manejo instrumental de idiomas.
- h) Experiencia docente en instituciones de enseñanza de nivel universitario o parauniversitario.

#### **ARTÍCULO 18. PRIORIDAD DE LOS FACTORES PARA EFECTO DE RECONOCIMIENTO.**

La Comisión determinará anualmente, con base en la disponibilidad presupuestaria, los factores que se reconocerán según el orden de prioridad indicado en el artículo anterior, así como los criterios de prioridad a lo interno de cada factor para emitir las resoluciones correspondientes.

## **ARTÍCULO 19. VALORACIÓN DE LOS FACTORES.**

Los factores indicados en el artículo anterior, se valorarán mediante el sistema de puntos.

## **ARTÍCULO 20. VIGENCIA DE LOS FACTORES.**

Para efectos de reconocimiento y de pago, los factores se clasifican como permanentes o temporales:

a) Factores Permanentes: Aquellos cuyos efectos son de aplicación y utilidad a lo largo de la carrera laboral. Tal como:

- Educación formal adicional.
- Capacitación recibida.

b) Factores Temporales: Aquellos cuyos efectos son de aplicación por un período determinado. Para su ejecución se aplican dos criterios de vigencia y temporalidad: para efectos de reconocimiento y para efectos de pago.

### **b.1) Vigencia para efectos de reconocimiento y pago, por 5 años.**

Tales como:

- Capacitación impartida.
- Manejo instrumental y dominio de idiomas.

### **b.2) Vigencia para efectos de reconocimiento y pago, por 3 años.**

Tales como:

- Aportes a la productividad.
- Publicaciones.

### **b.3) Vigencia para efectos de reconocimiento y pago, por 1 año.**

- Experiencia docente.
- Participación como director de trabajos de graduación.
- Obtención de premios nacionales e internacionales.
- Reconocimiento al trabajador con desempeño excelente.
- Participación destacada en actividades culturales, deportivas y artísticas.
- Participación en jurados de premios nacionales e internacionales.

- Participación en la organización de eventos especiales

*(Modificado según oficio SCU-672-2006 y publicado en UNA-GACETA 8-2006).*

## **ARTÍCULO 21. REQUISITOS PARA OPTAR AL FACTOR: EDUCACIÓN FORMAL ADICIONAL.**

La interpretación y la aplicación del factor de educación formal adicional, grados, posgrados y títulos académicos, se hará de acuerdo con los siguientes requisitos:

- a) Que sean adicionales de grado superior a los exigidos por el puesto y atinentes al área de actividad del mismo.
- b) Reconocidos, convalidados, equiparados o conferidos por alguna de las instituciones del país facultadas para ello, de conformidad con las normas establecidas por CONARE, el Ministerio de Educación Pública, CONESUP y el Sistema Nacional de Acreditación de Carreras.

## **ARTÍCULO 22. PUNTAJE APLICABLE PARA LA EDUCACIÓN FORMAL ADICIONAL.**

La educación formal adicional se reconocerá de la siguiente forma:

### **a) Educación secundaria:**

- a.1) Tercer ciclo de Enseñanza General Básica: 1.5 puntos.
- a.2) Cuarto ciclo de Enseñanza General Básica (ciclo diferenciado): 3 puntos.
- a.3) Título en Educación Media en carrera técnica, escuela comercial, industrial, servicios y agropecuario: 4 puntos.
- a.4) Programas del INA orientados a la especialización de un oficio o bien para la formación profesional en alguna área: 4 puntos.

### **1. Educación terciaria.**

- b.1) Diplomado universitario o parauniversitario: 6 puntos.
- b.1.1) Hasta un diplomado más: 3 puntos.

### **c) Estudios de grado:**

- c.1) Bachillerato Universitario: 10 puntos.
- c.1.1) Hasta un bachillerato más: 5 puntos.
- c.2) Licenciatura: 20 puntos.

c.2.1) Hasta una licenciatura más: 10 puntos.

**d) Estudios de Posgrado:**

- d.1) Especialidad profesional: 25 puntos.  
(se reconoce máximo una especialidad profesional).
- d.2) Maestría: 30 puntos.
  - d.2.1) Hasta una maestría más: 15 puntos.
- d.3) Doctorado: 40 puntos.
  - d.3.1) Hasta un doctorado más: 20 puntos.

Cuando la maestría se obtiene con base en un bachillerato, se otorgará el mismo puntaje que la licenciatura.

El puntaje establecido no es acumulativo en el tanto los puntos asignados en cada categoría incorporan los puntos asignados a los grados inferiores.

**ARTÍCULO 23. AJUSTE DE PUNTAJE POR ASCENSO.**

Cuando un funcionario administrativo sea ascendido y el puesto que va a ocupar tiene requisitos superiores, se reajustará la puntuación a la nueva situación laboral. Para estos efectos, el Programa de Recursos Humanos hará el ajuste automáticamente e informará al funcionario y a la Comisión de Carrera Administrativa.

**ARTÍCULO 24. RECONOCIMIENTO DE LA CAPACITACION RECIBIDA.**

Se entenderá como capacitación recibida la participación en actividades de adiestramiento indicadas en el artículo 25 de este reglamento, directamente relacionadas con el quehacer laboral, cuya validez, pertinencia y clasificación serán previamente evaluadas por el Programa de Desarrollo de Recursos Humanos de la Universidad Nacional.

Cuando en el certificado no conste el número de horas, deberá ser anexada una certificación o constancia del ente que emitió el certificado de capacitación, en la que se indique claramente el número de horas de duración del evento.

*(Modificado según oficio SCU-672-2006 y publicado en UNA-GACETA 8-2006 y según oficio SCU-1194-2007 y publicado en UNA-GACETA 14-2007).*

**ARTÍCULO 25. MODALIDADES DE LA CAPACITACION RECIBIDA.**

La capacitación recibida se registrará por las modalidades de aprovechamiento y participación según se indique en los certificados correspondientes. Cuando no se indique se entenderá como de participación.

No se tomarán en cuenta los cursos formales que lleven al interesado a la obtención de un título, asimismo los cursos de lenguajes extranjeros los cuales se tomarán en cuenta en el factor de idiomas según lo dispuesto en el Artículo 44.

## **ARTÍCULO 25 BIS**

- a. **Curso de Aprovechamiento:** acciones que permiten alcanzar conocimientos, habilidades y destrezas, y en el cual deberá presentar una evaluación para determinar en qué medida se han alcanzado los objetivos fijados.  
Se harán acreedores a este tipo de certificados los participantes en actividades de capacitación de 12 horas en adelante.
- b. **Curso de Participación:** acciones que permiten alcanzar conocimientos, habilidades y destrezas, sin evaluación, solamente se valora la asistencia y participación.  
Se harán acreedores de este certificado los participantes en actividades de capacitación iguales o superiores a las 8 horas de instrucción efectiva.
- c. En cuanto a los **Cursos de Asistencia**, son cursos que el Programa de Recursos Humanos los debe incorporar dentro de la modalidad de participación, según el Reglamento de Carrera Administrativa.

*(Incorporado según oficio SCU-874-2005 y publicado en UNA-GACETA 9-2005).*

## **ARTÍCULO 26. PUNTAJE APLICABLE PARA EL RECONOCIMIENTO DE LA CAPACITACION RECIBIDA.**

El puntaje que se reconocerá por capacitación recibida será de:

- a) Un punto por cada cuarenta horas naturales efectivas de instrucción, por concepto de cursos de aprovechamiento.
- b) Un punto por cada ochenta horas naturales efectivas de instrucción, por concepto de cursos de capacitación o asistencia.

Para los cursos de aprovechamiento y participación menores de cuarenta y ochenta horas respectivamente se acumularán para efecto de reconocimiento.

Se reconocerá un máximo de 2 puntos por cada curso.

Este reconocimiento se aplicará en forma acumulativa y escalonada en un límite de 4 puntos por año, hasta completar una puntuación máxima de 20 puntos, siempre y cuando sea atinente al puesto.

Se podrá acumular puntaje para su reconocimiento, siempre y cuando se continúe el proceso de capacitación y corresponda a los cursos o capacitaciones dictadas como de interés institucional por parte de la Administración.

*(Modificado según oficio SCU-1779-2003 publicado en UNA-GACETA 13-2003, según oficio SCU-2367-2004 publicado en UNA-GACETA 1-2005 y según oficio SCU-672-2006 publicado en UNA-GACETA 8-2006).*

**ARTÍCULO 27. RECONOCIMIENTO DE TITULOS DE CAPACITACION DEL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE (INA) Y ESCUELA COMERCIALES.**

- a) Las acciones formativas o capacitadoras debidamente coordinadas con el INA en las modalidades de aprovechamiento y participación se reconocerán un punto por cada título obtenido en estas modalidades para fines de capacitación recibida, siempre que exista relación entre los contenidos temáticos y el área ocupacional del puesto ocupado por el funcionario, con un máximo de reconocimiento de cinco puntos.
- b) Por los títulos obtenidos en escuelas comerciales se otorgará un punto por cada uno con un máximo de cinco puntos, siempre y cuando sean afines al puesto desempeñado, no sean requisito del mismo y el plan de estudios esté reconocido por el Ministerio de Educación Pública.
- c) En ambos casos, el trabajador debe presentar una certificación del instituto o de la escuela comercial, con una vigencia que no supere los cinco años anteriores a la fecha en que se solicita.
- d) No se reconocerá como capacitación recibida los cursos regulares de una carrera universitaria o en el caso del INA y en las escuelas comerciales, los cursos que forman parte de un programa formativo orientado a la especialización de un oficio o bien para la formación profesional de alguna área del saber.

**ARTÍCULO 28. REQUISITOS PARA RECONOCER LA CAPACITACION IMPARTIDA BAJO LA CONDICION DE INSTRUCTOR.**

La capacitación impartida bajo la condición de instructor se reconocerá siempre que:

- a) Los cursos sean evaluados por el Programa de Recursos Humanos de la Universidad Nacional en cuanto a grado de interés para la institución y su calidad y que forme parte del Plan de Capacitación institucional.
- b) Se le otorgue la evaluación como instructor, una nota igual o superior a ochenta en la escala de uno o cien.
- c) La duración mínima de estos cursos sea de ocho horas naturales y se hayan impartido en los cinco años anteriores a la fecha de la solicitud.

**ARTÍCULO 29. PUNTAJE APLICABLE PARA EL RECONOCIMIENTO DE CURSOS DE CAPACITACION IMPARTIDO BAJO LA CONDICION DE INSTRUCTOR.**

- a) Se reconocerá por cursos de capacitación impartidos bajo la condición de instructor, un punto por cada curso de aprovechamiento de veinticuatro horas naturales y de participación de cuarenta y ocho horas naturales.
- b) Si un evento de capacitación tiene una duración menor, las puede acumular las horas hasta completarlas con otro evento.
- c) Si un curso es impartido por dos o más instructores, el reconocimiento del puntaje se hará proporcionalmente.
- d) El puntaje máximo a reconocer para cursos de aprovechamiento y de participación bajo la condición de instructor será de 20 puntos.

**ARTÍCULO 30. REQUISITOS PARA EL RECONOCIMIENTO DE LA EXPERIENCIA DOCENTE.**

La experiencia como docente en instituciones parauniversitarias y universitarias, incluyendo la efectuada de manera ad-honorem, se reconocerá siempre que:

- a) Los cursos que se imparten, estén relacionados con la especialidad del puesto, o sean propios de su área de formación y posean una duración mínima de 60 horas naturales.
- b) Para efectos de reconocimiento, se tomará en cuenta la experiencia docente de los tres años anteriores a la fecha de la solicitud.
- c) Al impartir los cursos se haya poseído como mínimo el grado académico de Licenciatura.

**ARTÍCULO 31. PUNTAJE APLICABLE PARA EL RECONOCIMIENTO DE LA EXPERIENCIA DOCENTE.**

Se reconocerá medio punto por cada curso impartido, máximo un punto por año.

**ARTÍCULO 32. RECONOCIMIENTO DE PUBLICACIONES.**

Se reconocerán dos tipos de publicaciones, con sello editorial y sin sello editorial. En el caso de publicaciones con sello editorial se consideraran los siguientes criterios:



- a) Se realicen a título personal o grupal y en los cuales concurra el aporte del funcionario a la institución.
- b) Hayan sido avaladas por un Consejo Editorial debidamente reconocido, y publicadas bajo un sello editorial de prestigio.
- c) En caso de los escritos publicados por dos o más autores, los puntos otorgados serán distribuidos en forma diferenciada.
- d) Para efectos de reconocimiento se tomará, en cuenta las publicaciones efectuadas en los últimos cinco años a partir de la fecha de la solicitud.

En el caso de publicación sin sello editorial se reconocerán con un puntaje menor, aquellos trabajos que, por su relevancia e interés institucional, se consideren un aporte significativo al campo profesional.

### **ARTÍCULO 33. CRITERIO PARA LA CALIFICACIÓN DE LAS PUBLICACIONES.**

La Comisión de Carrera Administrativa someterá las publicaciones a consulta de especialistas en la materia, quienes recomendarán una calificación del trabajo presentado por el interesado. Para darle calificación se tomarán como parámetros: el aporte novedoso en el campo científico, tecnológico, administrativo o cultural, el impacto de la obra en la sociedad y la originalidad de la misma.

### **ARTÍCULO 34. PUNTAJES POR PUBLICACIONES.**

El puntaje que se reconocerá por publicaciones es el siguiente:

- a) Por todo libro con sello editorial que sea atinente a su área profesional y cumpla con los requisitos establecidos para su reconocimiento, se le otorgará de 2 a 4 puntos. Caso de no corresponder al área profesional del trabajador, se le otorgará de 1 a 2 puntos.
- b) Para toda publicación menor que un libro tales como ensayos, artículos, y otros se le asignará un puntaje de 0 a 2 puntos o de 0 a 1 punto según sea el área profesional o no, respectivamente.
- c) Para el caso de publicaciones sin sello editorial la Comisión previa consulta calificada, asignará un puntaje a cada publicación, que no podrá ser mayor que el asignado a publicaciones con sello editorial.

### **ARTÍCULO 35. REQUISITO PARA LA PRESENTACIÓN DE PUBLICACIONES.**

Para el reconocimiento de una publicación, el interesado debe presentar ante la

Comisión de Carrera Administrativa, un ejemplar del trabajo correspondiente.

En el caso de las publicaciones sin sello editorial, debe presentar un ejemplar a la Comisión justificando su elaboración.

### **ARTÍCULO 36. PROYECCIÓN UNIVERSITARIA.**

Por Proyección Universitaria, se entiende la realización de actividades de importancia que estén dirigidas a comunidades, instituciones, personas físicas o jurídicas en representación oficial de la Universidad Nacional.

### **ARTÍCULO 37. COMPONENTES QUE COMPRENDE LA PROYECCIÓN UNIVERSITARIA.**

El factor de Proyección Universitaria comprenderá los siguientes componentes: Participación como Director en Trabajos de Graduación, Membresía en Consejos Editoriales, entendida ésta como la pertenencia a un Consejo Editorial, Juntas Directivas de Colegios Profesionales u organismos propios del sistema universitario intra o extra institucionales, participación destacada en actividades culturales, deportivas o artísticas, como jurado en premios nacionales e internacionales, así como la obtención de premios nacionales e internacionales.

### **ARTÍCULO 38. PUNTAJE APLICABLE POR LA PARTICIPACIÓN COMO DIRECTOR EN TRABAJOS DE GRADUACIÓN.**

- a) Se otorgará un punto por la participación como director, tutor o supervisor en trabajos de graduación, una vez concluido, con un máximo de dos puntos por año.
- b) Para efectos de reconocimiento se tomará en cuenta las tutorías, direcciones o supervisiones de trabajos de graduación efectuadas en el año anterior a la fecha de la solicitud.

### **ARTÍCULO 39. PUNTAJE APLICABLE POR MEMBRESÍAS.**

Por concepto de membresía se otorgará un punto al año en cada una, o fracción de tiempo.

Este rubro se reconoce siempre y cuando la actividad realizada sea durante el último año a partir de la fecha de la solicitud. Para su reconocimiento el interesado deberá presentar ante la Comisión de Carrera Administrativa una certificación de la presidencia, secretaría o dirección ejecutiva de la organización a la que pertenece, indicando el período de nombramiento, el cargo y la condición de propietario.

**ARTÍCULO 40. PUNTAJE APLICABLE POR PARTICIPAR EN LA ORGANIZACIÓN DE EVENTOS ESPECIALES.**

Por la organización de eventos especiales se otorgará 0.25 por evento con un máximo de un punto por año. En este rubro el funcionario debe presentar una certificación extendida por los organizadores del evento, en que se destaque la fecha, duración, nombre del evento, puesto desempeñado en la organización de la actividad, grado de participación y organización.

No ponderan en este factor, aquellos puestos que contengan como tareas propias o en sus programas de trabajo, la organización o participación de tales actividades, así como las que sean remuneradas extraordinariamente por la Institución, previa declaración jurada por parte del funcionario.

Para efectos de reconocimiento se tomará en cuenta la organización de eventos especiales, efectuadas en el año anterior a la fecha de la solicitud.

**ARTÍCULO 41. PUNTAJE APLICABLE POR PARTICIPAR EN OTRAS ACTIVIDADES CULTURALES, DEPORTIVAS Y ARTÍSTICAS.**

Por la participación destacada en actividades culturales, deportivas y artísticas, tanto de orden institucional, nacional como internacional, previa presentación de la constancia respectiva, se otorgará 0.25 por cada actividad un máximo de un punto al año.

En aquellos casos en que el funcionario no presente copia certificada de la mención honorífica, o de la distinción, debe presentar una certificación ante la Comisión de Carrera Administrativa, extendida por los organizadores del evento, en que se destaque la fecha, nombre del evento y resultado de la participación.

Para efectos de reconocimiento se tomará en cuenta las actividades culturales, deportivas y artísticas efectuadas en el año anterior a la fecha de la solicitud.

**ARTÍCULO 42. PUNTAJE APLICABLE POR PARTICIPAR EN JURADOS DE PREMIOS NACIONALES.**

Por formar parte de jurados de premios nacionales creados por ley, se otorgará un punto.

Para su reconocimiento, el interesado presentará ante la Comisión de Carrera Administrativa la certificación en que conste tal nombramiento, emitida por el ente que corresponda.

**ARTÍCULO 43. PUNTAJE APLICABLE CUANDO SE OBTENGA UN PREMIO NACIONAL O INTERNACIONAL.**

Cuando el funcionario administrativo obtenga un premio nacional o internacional y cumpla debidamente con los requisitos establecidos para el reconocimiento, se le otorga de 2 a 4 puntos, de conformidad con la opinión de los expertos.

Para el reconocimiento de premios nacionales e internacionales, el interesado debe presentar ante la Comisión de Carrera Administrativa, el certificado expedido por la entidad que lo haya otorgado.

Para efectos de reconocimiento se tomará en cuenta cuando se obtenga el premio en el año anterior a la fecha de la solicitud.

**ARTÍCULO 44. PUNTAJE APLICABLE POR EL DOMINIO Y MANEJO INSTRUMENTAL DE IDIOMAS.**

Para el reconocimiento de idiomas diferentes del español, que no sea requisito del puesto el interesado deberá presentar ante la Comisión de Carrera Administrativa, una certificación emitida por la Escuela de Literatura y Ciencias del Lenguaje, de la Universidad Nacional, donde se indique el dominio o manejo instrumental de la expresión y comprensión oral y escrita

Las certificaciones tienen una vigencia máxima de un año y las mismas deben indicar el dominio o manejo instrumental de la expresión y comprensión oral y escrita, no se valorarán aquellas certificaciones que no presenten las anteriores características.

- Por el dominio se otorgan dos puntos por cada uno
- Por el manejo instrumental de idiomas se otorga un punto por cada uno

**ARTÍCULO 45. PUNTAJE POR RECONOCIMIENTO DE APORTES A LA PRODUCTIVIDAD.**

Para el reconocimiento de aportes a la productividad e innovación, el interesado debe presentar a la Comisión de Carrera Administrativa el trabajo que exponga los logros obtenidos con el criterio del superior inmediato, en los formularios diseñados para este efecto. La Comisión lo someterá a consulta de especialistas en la materia, quienes recomendarán una calificación del trabajo presentado por el interesado.

Se consideran aportes a la productividad todos los trabajos o investigaciones aplicadas, realizadas fuera del ámbito de las obligaciones que demanda un puesto y que implican racionalización significativa de recursos, mejoramiento sustancial de los servicios que presta una unidad o conduzcan a una agilización de los trámites, ahorro de tiempo y gastos innecesarios; y que no hayan sido incluidos en el factor de publicaciones.

**Las categorías de calificación son las siguientes:**

Excelente 95 a 100 4 puntos

Muy buena 85 a 94 3 puntos

Buena 75 a 84 2 puntos

**ARTÍCULO 46. PUNTAJE DE RECONOCIMIENTO AL TRABAJADOR CON DESEMPEÑO EXCELENTE.**

Se le reconocerán dos puntos al trabajador que obtenga una calificación de excelente en la Evaluación del Desempeño. Dicho reconocimiento se otorgará en los términos y condiciones que establece este Reglamento.

**CAPITULO IV  
DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

**ARTÍCULO 47. PERMANENCIA EN EL REGIMEN.**

Los trabajadores administrativos para permanecer en el Régimen de Carrera Administrativa deben obtener una calificación igual o superior a “muy bueno” en la última evaluación del desempeño realizado.

**ARTÍCULO 48. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.**

Todos los trabajadores administrativos de la institución, deben ser evaluados de acuerdo con el calendario fijado al efecto por la Comisión de Carrera Administrativa y de conformidad con lo establecido en la normativa correspondiente. Para efectos de ingreso al Régimen de Carrera Administrativa, no se requerirá la evaluación del desempeño.

Para estos efectos, le corresponderá al Programa de Recursos Humanos, las siguientes responsabilidades:

- a. Establecer y desarrollar un sistema de evaluación del desempeño que contenga las normas, políticas, procedimientos e instrumentos para su funcionamiento.
- b. Establecer y aplicar métodos sistemáticos e instrumentos estandarizados, que aseguren el trato equitativo para todos los trabajadores.
- c. Definir y aplicar criterios objetivos de evaluación acordes con los diferentes estratos ocupacionales que conforman el sector administrativo de la institución.

- d. Establecer los controles necesarios que garanticen la uniformidad de los criterios de evaluación.
- e. Asumir la responsabilidad correspondiente en caso de no ejecutar las evaluaciones en el período señalado y tramitar la responsabilidad ante el superior jerárquico sino remite las evaluaciones.

#### **ARTÍCULO 49. CALIFICACION MINIMA PARA MANTENERSE EN EL REGIMEN.**

La obtención de una calificación inferior a “muy bueno”, será motivo para que la Comisión de Carrera Administrativa suspenda los incentivos del régimen de carrera administrativa por un período de un año, sujeto a que en una nueva evaluación obtenga una calificación igual o superior a “muy bueno” y pueda recuperar los incentivos según la vigencia de los factores que tuviese en ese momento

La resolución de la suspensión deberá ser comunicada de previo a su ejecución.

Aquellos funcionarios a quienes se les ha suspendido los incentivos tendrán derecho prioritario a ser evaluados al año siguiente. De no ser así automáticamente recuperarán los incentivos por la vigencia de los factores acreditados

#### **ARTÍCULO 50. CASOS EN QUE EL TRABAJADOR NO HAYA SIDO CALIFICADO.**

En los casos en que el funcionario no haya sido calificado por razones no imputables al trabajador se tomará la nota de la calificación del período inmediato anterior.

### **CAPITULO V DEL PROCEDIMIENTO PARA OTORGAR LOS INCENTIVOS**

#### **ARTÍCULO 51. TRAMITE PARA OBTENER LOS INCENTIVOS.**

Los funcionarios que reúnan las condiciones indicadas en este reglamento deberán presentar la respectiva solicitud por escrito a la Comisión de Carrera Administrativa.

#### **ARTÍCULO 52. PRESENTACION DE SOLICITUD Y VIGENCIA DE RESOLUCION.**

Se establecen dos períodos para recepción de las solicitudes de ingreso y ajuste al Régimen, esos períodos serán durante los meses de febrero y julio. En la recepción de solicitudes deberá consignarse el día y la hora.

En los meses de junio y noviembre respectivamente, la Comisión definirá y comunicará el número de ingresos y ajustes que puede financiar el régimen y resolverá sobre la

base de los recursos presupuestarios disponibles, de conformidad con los artículos 17 y 18, y en estricto orden cronológico de presentación de las solicitudes.

Los ingresos y ajustes aprobados rigen a partir de los meses de julio y enero respectivamente.

Cuando una solicitud haya sido denegada por falta de contenido presupuestario tendrá prioridad de conformidad con el artículo 18 para la resolución en el siguiente período

### **ARTÍCULO 53. COMUNICACION DE LOS RESULTADOS.**

La Comisión de Carrera Administrativa analizará y evaluará las solicitudes de los interesados. Si la aprueba, determinará el puntaje que le corresponde y le comunicará el resultado al solicitante en los plazos establecidos en el artículo 52.

### **ARTÍCULO 54. PROCEDIMIENTO DE REPOSICION.**

Las resoluciones de la Comisión podrán ser impugnadas mediante un recurso de reposición en un plazo máximo de ocho días hábiles a partir del momento en que se reciba la comunicación oficial. La Comisión deberá pronunciarse sobre el reclamo planteado en un plazo máximo de un mes.

Una vez firme el acto por parte de la Comisión de Carrera Administrativa, el acuerdo será comunicado al Programa de Recursos Humanos para las acciones correspondientes.

Las resoluciones de la Comisión agotan la vía administrativa en materia de su competencia exclusiva

### **ARTÍCULO 55. FINANCIAMIENTO DEL REGIMEN.**

La institución deberá garantizar para el financiamiento del Régimen de Carrera Administrativa un crecimiento anual de sus recursos equivalente al crecimiento del Fondo Especial de la Educación Superior de cada año.

Con estos recursos deberá atenderse el impacto anual de los incentivos iniciales y de las solicitudes de ajuste del puntaje, establecidos en el artículo 52 de este reglamento.

La Comisión de Carrera Administrativa en el mes de mayo de cada año, en forma razonada, podrá solicitar a la Vicerrectoría de Administración incorporar en el presupuesto del año siguiente aportes extraordinarios, para la implementación gradual de este Reglamento.

*Modificado según el oficio SCU-1036-2015.*

## **CAPITULO VI DE LA REMUNERACIÓN**

### **ARTÍCULO 56. MONTO DEL INCENTIVO.**

El monto del incentivo derivado de la aplicación de los factores del Régimen de Carrera Administrativa, se establecerá mediante el valor de cada punto, el cual se establece en la suma de ¢904,00 (novecientos cuatro colones). Este valor será ajustado automáticamente en el mes de enero de cada año de conformidad con los ajustes salariales del año anterior.

Le corresponde a la Vicerrectoría de Administración realizar la previsión presupuestaria para el ajuste anual del valor del punto. El Programa de Desarrollo de Recursos Humanos es la unidad responsable del cálculo de ejecución del ajuste.

*Modificado según el oficio SCU-1036-2015.*

### **ARTÍCULO 57. APLICACION DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO.**

El Programa de Recursos Humanos será el responsable de aplicar y controlar en el mes de setiembre de cada año la evaluación del desempeño de conformidad con lo establecido en el Capítulo IV de este reglamento y deberá informar sobre los resultados de la misma a la Comisión de Carrera Administrativa, presentando un informe de los funcionarios evaluados para lo que corresponda.

### **ARTÍCULO 58. PROPORCIONALIDAD DE PAGO RESPECTO A LA JORNADA.**

Los incentivos por carrera administrativa para efectos de pago, será proporcional a la jornada de trabajo.

## **CAPITULO VII OTRAS DISPOSICIONES**

### **ARTÍCULO 59. CONSULTA DE ESPECIALISTAS.**

En cuanto a la calificación y valoración de los atestados que se presenten, la Comisión de Carrera Administrativa podrá consultar a técnicos en la materia

### **ARTÍCULO 60. PROCEDIMIENTO POR ACTUACION DOLOSA.**

Los funcionarios que reúnan las condiciones establecidas en este Reglamento deberán presentar la solicitud para reconocimiento a esta Comisión de acuerdo con lo indicado en el artículo 52 y si se comprueba que se ha inducido a error de mala fe a la Comisión de Carrera Administrativa, se aplicará lo especificado en el artículo 105 del Estatuto



Orgánico.

*Modificado según el oficio SCU-1036-2015.*

#### **ARTÍCULO 61. ACCESO A EXPEDIENTES PERSONALES.**

Tendrán acceso a los expedientes personales bajo custodia y trámite de la Comisión: el interesado, los miembros de la Comisión y el personal administrativo de la Comisión.

Podrán solicitar expedientes ad effectum videndi, mediante petición razonada las autoridades y órganos de la Universidad Nacional cuando un caso sea conocido por alguna de esas instancias, así como los asesores jurídicos de la UNA cuando un caso se tramita ante los Tribunales de Justicia, o por consulta de las autoridades universitarias relacionadas con dicho expediente.

#### **ARTÍCULO 62. VIGENCIA DEL REGLAMENTO.**

Este reglamento rige a partir de su publicación en la Gaceta Universitaria y deroga el reglamento de Carrera Administrativa publicado en la Gaceta N° 2-2000 del 29 de febrero del 2000 y cualquier otra disposición reglamentaria que se le oponga.

### **TRANSITORIOS**

#### **TRANSITORIO:**

Aplicar la modificación indicada en artículo 16 hasta tanto la Comisión de Carrera Administrativa cuente con la herramienta informática para el cumplimiento de los artículos 6 y 7.

*Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-141-2020.*

#### **TRANSITORIO GENERAL 1:**

El Transitorio General I del Reglamento de Carrera Administrativa publicado en UNA-GACETA 2-2000 y su reforma publicada en UNA-GACETA N° 14 DEL 2000 continuará regulando la situación de los funcionarios exbecados que reciben el reconocimiento salarial establecido en el artículo 58 inciso ch del “Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico y profesional de los funcionarios universitarios”, derogado según artículo V, inciso III de la sesión celebrada el 3 de febrero del 2000, acta No. 2178.”

NOTA ACLARATORIA PUBLICADA EN UNA GACETA 10-2002 DEL 31 DE AGOSTO DEL 2002.

### **TRANSITORIO AL ARTÍCULO 18:**

Mientras no se cuente con el Sistema de Evaluación del Desempeño debidamente aprobado, la Comisión de Carrera Administrativa podrá aplicar los demás factores manteniendo el orden de prioridad establecido en el artículo 17.

*Modificado según oficio SCU-1779-2003 y publicado en UNA-GACETA 13-2003*

### **TRANSITORIO AL INCISO B) DEL ARTÍCULO 28:**

Para el reconocimiento de los cursos de capacitación impartidos antes de la aprobación de este Reglamento, no se exigirá la evaluación del instructor.

### **TRANSITORIO AL ARTÍCULO 24**

Se autoriza a la Comisión de Carrera Administrativa por única vez, abrir un período extraordinario de recepción de solicitudes a partir de la publicación de este transitorio, con el fin de reconocer toda la capacitación recibida por el funcionario que sea atinente al puesto que ocupa actualmente, tanto de aprovechamiento como de participación y que haya recibido antes del mes de julio del 2003 (rompiendo el tope de los 5 años establecido en el último párrafo del artículo 24), con un plazo de reconocimiento para efectos de pago por cinco años y retroactivo al mes de julio del 2003, incluyendo las solicitudes presentadas en el mes de febrero y julio del 2003. Lo anterior no afectará lo estipulado en cuanto a los topes previstos para el reconocimiento del factor en las solicitudes que se presenten a partir del mes de enero del 2004.

Asimismo, aquella capacitación en la que no conste el número de horas en los documentos o certificados que se presenten, deberá ser anexada una constancia o certificación de la duración de cada evento por parte del ente que emitió el certificado de capacitación. Toda la capacitación recibida a partir del mes de julio del año 2003, deberá indicar expresamente en el título que se expida, el número de horas, de lo contrario no podrá ser reconocida.

*Modificado según oficio SCU-1779-2003 y publicado en UNA-GACETA 13-2003*

### **TRANSITORIO A LOS ARTÍCULOS 47, 48, 49 y 50:**

El Sistema de Evaluación del Desempeño que se menciona en este reglamento deberá ser confeccionado por el Programa de Recursos Humanos y avalado por la Comisión de Carrera Administrativa, en un plazo no mayor al 30 de setiembre del 2003. Mientras se implementa dicho sistema no se aplicará el puntaje establecido en el artículo 47 y se prescindirá de los requisitos establecidos en los artículos 48 al 50.

*Modificado según oficio SCU-1922-2002 y publicado en UNA-GACETA 14-2002.*

## **TRANSITORIO AL ARTÍCULO 52: PRESENTACIÓN DE SOLICITUD Y VIGENCIA DE RESOLUCIÓN**

Con motivo de la emergencia nacional ante la pandemia generada por la Covid-19, se faculta a la Comisión de Carrera Administrativa a trasladar el segundo periodo de recepción de solicitudes de ingreso y ajuste al régimen del mes de julio 2020 a un periodo que definirá entre agosto y setiembre 2020, para lo cual deberá considerar la eventual aplicación de mecanismos alternos de recepción por medios electrónicos o la organización de citas para que el personal administrativo pueda entregar los documentos, en condiciones de respeto a las medidas que en su momento establezca el Ministerio de Salud y la institución.

Las decisiones que emita la Comisión en relación con las solicitudes de ingresos y ajustes del régimen deberán emitirse en el plazo establecido en este reglamento. Las resoluciones favorables al personal administrativo tendrán efectos retroactivos al mes de enero de 2021.

*Se incluye según el acuerdo UNA-SCU-ACUE-127-2020.*

## **TRANSITORIO ARTÍCULO 52: SOBRE LA PRESENTACIÓN DE SOLICITUD Y VIGENCIA DE RESOLUCIÓN.**

A partir del año 2021, se suspende la aplicación de los factores establecidos en el Capítulo III. Del ingreso al régimen de carrera administrativa y de los factores por considerar.

La Comisión, durante el año 2021, no podrá emitir resoluciones de reconocimiento de ingreso y ajuste al régimen.

Se suspenden los periodos para la recepción de solicitudes de ingreso y ajuste al régimen, tanto los que hayan quedado pendientes del año 2020, como los correspondientes al 2021.

El Consejo Universitario podrá acordar extender por un año más el plazo de vigencia de este transitorio, previa valoración de los insumos presentados por la Rectoría y otras instancias.

*Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-025-2021.*

## **TRANSITORIO AL ARTÍCULO 55:**

Los recursos liberados como consecuencia de la aplicación del artículo 58 bis del Reglamento del Régimen de beneficios para el mejoramiento académico y profesional

de los funcionarios universitarios, serán incorporados al presupuesto de carrera administrativa, a partir del vencimiento de las prórrogas concedidas con anterioridad a la entrada en vigencia del Reglamento de Carrera Administrativa.

#### **TRANSITORIO ARTÍCULO 56: MONTO DEL INCENTIVO**

Durante el año 2021 no se aplicará el ajuste automático establecido en el artículo 56, por lo que el valor de cada punto que se aplicará durante este año será el mismo establecido en el 2020.

El Consejo Universitario podrá acordar extender por un año más el plazo de vigencia de este transitorio, previa valoración de los insumos presentados por la Rectoría y otras instancias.

*Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-025-2021*

#### **Anexo 4**

### **REGLAMENTO DEL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS**

#### **INTRODUCCIÓN**

El presente reglamento tiene por objetivo regular los procesos del Programa Desarrollo de Recursos Humanos así como actualizar la estructura ocupacional de los puestos administrativos de la institución, para establecer un nuevo concepto de servicio, con visión de futuro y que permita organizar el trabajo por proceso y el diseño de nuevos perfiles de competencias.

El reglamento surge como resultado de la aplicación del Modelo de Desarrollo Integral del Talento Humano por competencias, el cual se sustenta en el Plan Global Institucional, que establece como estrategia institucional, la gestión integral del talento humano con fundamento en competencias para asegurar la atracción y el mantenimiento de profesionales de calidad, alta capacidad productiva y compromiso con la Institución. Asimismo se fundamenta en los acuerdos del Consejo Universitario.

Con base en lo anterior, el presente reglamento regula los procedimientos trámites, competencias y responsabilidades que demanda la gestión de los recursos humanos, y ha sido estructurado para servir de guía en los diversos procesos del sistema: planeamiento estratégico, clasificación y valoración de cargos, atracción, selección, gestión del talento humano, evaluación del desempeño, remuneración y salud laboral, así como apoyo y fuente de consulta a otros programas de la Institución.

## **CAPÍTULO I. OBJETIVOS Y DEFINICIONES**

### **ARTÍCULO 1. FINALIDAD DEL REGLAMENTO**

El presente reglamento establece las normas generales que regulan los procesos en materia de recursos humanos que se desarrollan desde el Programa Desarrollo de Recursos Humanos, relativos al reclutamiento y selección, clasificación y valoración de perfiles de cargos por competencias, desarrollo organizacional, gestión del desarrollo humano, documentación y control de pagos, salud laboral, evaluación del desempeño y asuntos disciplinarios.

### **ARTÍCULO 2. DEFINICIONES**

Para la interpretación del reglamento se utilizarán las siguientes definiciones:

- a) Manual de Organización y Funciones.
- b) Manual de Procedimientos y circular: la definición contenida en el Reglamento para la emisión, actualización, modificación y publicidad de la normativa en la Universidad Nacional.
- c) Manual Descriptivo de Perfiles de Cargos por Competencias: Documento que contiene en orden de macroprocesos y tomando en cuenta la similitud en responsabilidades, conocimientos, habilidades y destrezas, todas las especificaciones de cargos existentes en la Institución, los índices alfabéticos, terminología empleada, diccionario de competencias, así como la escala de salarios.
- d) Manual de valoración de perfiles de cargos: Documento que contiene la descripción de los principios, métodos y características del sistema técnico de valoración que se aplica, para determinar la importancia relativa de cada perfil de cargo, en relación con los demás, a fin de lograr su correcta jerarquización y remuneración.
- e) Revisión individual de un cargo: Es el acto por el cual se procede a revisar la clasificación, valoración o ambos componentes para un solo cargo específico.
- f) Revisión parcial de cargos: Es el acto por el cual se procede a revisar la clasificación, valoración o ambos componentes, para una determinada unidad ejecutora, macroproceso, proceso o estrato.
- g) Revisión integral de cargos: Son el conjunto de acciones mediante las cuales se revisa la totalidad de los cargos que cubre el sistema de clasificación y

valoración. Serán programadas para ejecutarse dentro del periodo que defina el Consejo Universitario.

- h) Directriz: instrucciones u órdenes con alcance específico dirigida a una persona o grupo determinado de funcionarios actuales o futuros del Sistema. El destinatario exclusivo es el servidor público, en el marco de la relación jerárquica, y no son oponibles al usuario.

*Se modifica según el oficio SCU-989-2015.*

## **CAPÍTULO II. DE LOS PROCESOS**

### **ARTÍCULO 3. PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS**

El Programa Desarrollo de Recursos Humanos, es un programa adscrito a la Vicerrectoría de Administración, está constituido por la dirección y las jefaturas responsables de los diferentes procesos, con funciones específicas en cada una de ellos:

- a) Desarrollo organizacional
- b) Clasificación y Valoración de perfiles de cargos
- c) Reclutamiento y selección
- d) Documentación y Control de Pagos
- e) Gestión del talento humano
- f) Evaluación del desempeño
- g) Salud laboral
- h) Asuntos disciplinarios

Le corresponde a la Vicerrectoría de Administración, mediante resolución fundada y a propuesta del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, determinar las jefaturas de área que tendrán a cargo dichos procesos de trabajo.

*Se modifica según el oficio SCU-989-2015.*

### **ARTÍCULO 4. DIRECCIÓN PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS**

La Dirección es responsable de planificar, organizar, dirigir, coordinar, resolver, controlar y evaluar los procesos indicados en el artículo anterior, así como de velar por el cumplimiento de los fines y objetivos del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, garantizando el cumplimiento de la normativa nacional e institucional.

*Se modifica según el oficio UNA-SCU-ACUE-1327-2016.*

## **ARTÍCULO 5. PLANEAMIENTO DE RECURSOS HUMANOS - DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

SE ELIMINA EL ARTÍCULO.

*Se elimina según el oficio SCU-989-2015.*

## **ARTÍCULO 6: CLASIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE PERFILES DE CARGOS POR COMPETENCIAS**

Es el proceso técnico que administra el sistema de perfiles y salarios para lo cual debe analizar y ordenar en forma sistemática los diferentes tipos de perfiles de cargos, en macroprocesos, estratos y niveles, tomando en cuenta la similitud en responsabilidades, conocimientos, habilidades y destrezas y de velar porque se mantenga un adecuado equilibrio salarial interno y externo en el sistema.

## **ARTÍCULO 7. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN**

Es el proceso mediante el cual se verifica el cumplimiento de las normas de selección de candidatos y promoción de los funcionarios para lo que propicia la atracción y promoción de candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos administrativos en la Universidad. La selección y el nombramiento del recurso humano se realizará una vez que haya sido aprobada la creación de una jornada administrativa, y se haya efectuado su asignación y ubicación dentro del sistema de clasificación y valoración.

## **ARTÍCULO 8. DOCUMENTACIÓN Y CONTROL DE PAGOS**

Es el proceso mediante el cual se verifica el cumplimiento y la correcta aplicación de las normas de contratación laboral, salarios, de los regímenes de pensiones y de seguridad social, así como de custodiar y mantener actualizado el sistema de información documental de los funcionarios de la Universidad Nacional.

## **ARTÍCULO 9. DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO**

Es el proceso mediante el cual se promueve la capacitación, actualización y formación de los trabajadores, como una herramienta estratégica indispensable para enfrentar los desafíos institucionales e impulsar la excelencia en la gestión. Tiene una proyección con visión de futuro, en armonía con los cambios tecnológicos, los nuevos procesos organizacionales y los retos que demanda el entorno en la Educación Superior Estatal, en concordancia con la Convención Colectiva.

## **ARTÍCULO 10. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

Es el proceso mediante el cual se determinan los niveles de eficiencia de los grupos ocupacionales y trabajadores en forma individual, estableciendo las brechas entre las competencias requeridas por el perfil del cargo y las competencias que poseen las personas, lo cual permite generar los programas de capacitación de los trabajadores y el reconocimiento de diversos incentivos salariales.

## **ARTÍCULO 11: SALUD LABORAL**

Es el proceso con el que se promueve un ambiente de trabajo seguro y saludable, mediante la identificación de los riesgos y exigencias laborales que se podrían derivar de los diferentes procesos de trabajo que se desarrollan en la Universidad Nacional. Aplica una metodología que fomenta la participación y acción de todos los usuarios de los servicios, asumiendo éstos un papel protagónico en el cambio de sus condiciones de trabajo, lo cual redundará en la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

## **ARTÍCULO 12. ASUNTOS DISCIPLINARIOS**

Es el proceso mediante el cual se ejecuta la etapa de investigación de los procedimientos de carácter disciplinario, a solicitud expresa de los superiores jerárquicos de los funcionarios, o de los directores de unidades académicas en el caso de estudiantes, así como de emitir a dichas autoridades una recomendación con base en los resultados de cada investigación.

### **CAPITULO III. DEL PROCESO DE CLASIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE CARGOS**

## **ARTICULO 13. COMPETENCIAS.**

El Programa Desarrollo de Recursos Humanos será el responsable de diseñar, proponer, gestionar la aprobación, administración y evaluación del Sistema de Clasificación y Valoración de Perfiles de Cargos de Trabajo y de Salarios de la Universidad Nacional, que cubrirá a todos los procesos de trabajo y perfiles de cargos de carácter administrativo de la Institución. Le corresponderá al Consejo Universitario definir los cargos excluidos del Sistema y acordar la asignación salarial correspondiente, previo al dictamen técnico del Proceso de Clasificación y Valoración de Perfiles de Cargos.

## **ARTICULO 14. REVISIONES INDIVIDUALES Y PARCIALES DE CARGOS**

El Programa Desarrollo de Recursos Humanos efectuará de oficio y resolverá sobre los estudios individuales y parciales de cargos, con el fin de mantener actualizado el



sistema de perfiles de cargos. Para ello deberá realizar una observancia de los pares del perfil en revisión. Asimismo, podrá efectuar dichas revisiones y resolver sobre ellas cuando lo solicite la jefatura o la dirección de la instancia correspondiente, sea de oficio o a solicitud de algún funcionario. En estos casos, el Programa Desarrollo de Recursos Humanos, definirá los periodos de recepción de solicitudes. No obstante, ningún cargo podrá ser revalorado, reclasificado o reasignado a un cargo de superior categoría, antes de haber transcurrido un año, contados a partir de la resolución oficial del anterior estudio.

*Se modifica según el oficio UNA-SCU-ACUE-1327-2016.*

#### **ARTÍCULO 15. APROBACIÓN Y COMUNICACIÓN DE LAS REVISIONES DE CARGOS**

El Área de Clasificación y Valoración de Perfiles de Cargos por Competencias realizará los estudios técnicos de las reasignaciones, reclasificaciones o revaloraciones de cargos. Los resultados serán trasladados a la Dirección del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, para su aprobación, mediante resolución razonada y posterior comunicación al interesado.

*Se modifica según el oficio UNA-SCU-ACUE-1327-2016.*

#### **ARTÍCULO 16. VIGENCIA DEL RECONOCIMIENTO SALARIAL EN REVISIONES DE CARGOS PARCIALES**

Las diferencias salariales originadas en reclasificaciones, reasignaciones y revaloraciones de cargos, producto de revisiones parciales, se reconocerán a partir de la fecha de la respectiva resolución emitida por el Director del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, conforme a las normas y a la disponibilidad presupuestaria de la Institución.

Para que el reconocimiento se extienda en forma retroactiva más allá de la fecha señalada, deberá procederse según lo dispuesto por el Artículo 142 de la Ley de General de Administración Pública.

Si se cumplen los supuestos indicados en el párrafo anterior, el servidor que lo ocupa devengará, a partir de la fecha de presentación de la solicitud al Programa Desarrollo de Recursos Humanos, una vez confirmada la situación que la origina, por parte de la instancia técnica y la autoridad competente correspondiente, el salario base de la nueva categoría, sobre la cual se calcularán los demás pluses.

En todo caso, si no existiera contenido económico a efecto de la ejecución de pago, deberá previamente aprobarse la modificación de presupuesto por las instancias competentes.

*Se modifica según el oficio SCU-989-2015 y según el oficio UNA-SCU-ACUE-1327-2016.*

#### **ARTÍCULO 17. REVISIONES DE CARGOS EN PROCESOS DE REESTRUCTURACIÓN O REORGANIZACIÓN**

El Programa Desarrollo de Recursos Humanos realizará revisiones de cargos como parte de un proceso de reestructuración o reorganización, para lo cual las modificaciones sustanciales y permanentes ocurridas en las actividades y responsabilidades de los cargos, deberán estar plenamente consolidadas en la práctica del trabajo para efectos de ser consideradas en un estudio de clasificación y valoración.

La nueva estructura propuesta por la instancia reestructurada, debe estar avalada por la Vicerrectoría de Administración y aprobada por el Consejo Universitario. Mientras se esté llevando a cabo la reorganización, no se tramitarán solicitudes de revisiones de cargos en los casos afectados por el proceso. Asimismo, las solicitudes individuales de revisiones de cargos pendientes, presentadas antes de la aplicación de una reestructuración o reorganización, se atenderán en forma integral con los otros cargos ubicados en la instancia reestructurada.

*Se modifica según el oficio SCU-989-2015.*

#### **ARTICULO 18. REVISIONES INTEGRALES DE CARGOS**

La Vicerrectoría de Administración podrá solicitar al Consejo Universitario la autorización para realizar en el período que esta instancia considere pertinente, una revisión integral de cargos.

Durante este periodo se atenderán únicamente aquellos casos de revisión individual que se consideren imprescindibles, de acuerdo con la resolución fundada emitida por la Dirección del Programa Desarrollo de Recursos Humanos.

*Se modifica según el oficio SCU-989-2015 y según el oficio UNA-SCU-ACUE-1327-2016.*

#### **ARTICULO 19. COMISIÓN TÉCNICA ASESORA**

Cuando se trate de revisiones de cargos integrales, el Vicerrector de Administración nombrará una Comisión Técnica Asesora compuesta por dos representantes institucionales y dos propuestos por el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional. Los miembros de la Comisión Técnica deberán ser funcionarios de la institución, profesionales o técnicos en asuntos administrativos, como amplios conocimientos sobre la organización y estructura de la Universidad en general y del sistema de clasificación y valoración en particular.

La Comisión actuará como instancia asesora de la Vicerrectoría en el análisis y recomendación de los diferentes aspectos de carácter técnico que involucra la revisión integral.

*Se modifica según el oficio SCU-989-2015.*

## **ARTÍCULO 20. RESOLUCIONES EN REVISIONES INTEGRALES DE CARGOS**

El resultado de una revisión integral de cargos será emitida por el Vicerrector de Administración quien lo elevará al Rector para que se realice el trámite de aprobación por parte del Consejo Universitario.

*Se modifica según el oficio SCU-989-2015.*

## **ARTICULO 21. VIGENCIA DEL RECONOCIMIENTO SALARIAL EN REVISIONES INTEGRALES**

Las diferencias salariales originadas en reclasificaciones, reasignaciones y revaloraciones producto de revisiones integrales, se reconocerán a partir de la fecha que acuerde en forma expresa el Consejo Universitario, conforme a las normas y a la disponibilidad presupuestaria de la Institución.

## **ARTICULO 22. REASIGNACIÓN, RECLASIFICACIÓN O REVALORACIÓN A UNA CATEGORÍA INFERIOR**

Si un puesto fuere reasignado o revalorado a una categoría inferior se procederá de la siguiente manera:

- a) Se registrará la variación aprobada.
- b) El funcionario titular del cargo reasignado seguirá en la misma categoría y salario al momento de la reasignación.
- c) Cuando funcionario titular falte temporal o definitivamente al cargo, a quien lo ocupe se le aplicará la reasignación registrada en cuanto a la categoría y salario.
- d) Si el funcionario es interino, seguirá en la misma categoría y salario al momento de la resignación hasta el término de su nombramiento.

## **ARTÍCULO 23. REUBICACIÓN O TRASLADO DE FUNCIONARIOS**

En todo caso de reubicación o traslado de funcionarios, se deberá verificar y asegurar que la formación académica, las competencias técnicas y habilidades y destrezas que ostenta el servidor, satisfacen los requisitos exigidos para el cargo que desempeñará. Para esos efectos se deberá solicitar al Programa Desarrollo de Recursos Humanos, el

criterio técnico acerca de la pertinencia del traslado, con el fin de mantener la consistencia y el equilibrio en la situación salarial.

Los traslados con carácter temporal para desempeñar otro cargo, deberán ser autorizados por la Rectoría, podrán realizarse únicamente cuando son de alta trascendencia institucional.

En casos de traslados por problemas de salud, se debe respetar el procedimiento establecido por la Unidad de Salud Laboral.

#### **ARTICULO 24. DESCENSO O ASCENSO VOLUNTARIO**

En el caso de descenso voluntario o de ascenso, el servidor devengará el salario base que corresponda al nuevo cargo. Los nuevos aumentos a que adquiera derecho se le calcularán sobre la nueva categoría.

### **CAPITULO IV. DEL MANUAL DESCRIPTIVO DE PERFILES DE CARGOS**

#### **ARTICULO 25. INCLUSIÓN O EXCLUSIÓN DE CARGOS**

La inclusión o exclusión de nuevos cargos, así como la modificación de los deberes, responsabilidades y requisitos de los cargos existentes, deberá ser aprobada por el Vicerrector de Administración, con base en el informe que deberá remitir el Programa Desarrollo de Recursos Humanos.

*Se modifica según el oficio SCU-989-2015.*

#### **ARTICULO 26. MODIFICACIÓN TEMPORAL DE REQUISITOS EN LOS PERFILES DE CARGOS**

Previa aprobación de la Vicerrectoría de Administración, en casos de excepción y por inopia de trabajadores demostrada en concurso externo, el Programa Desarrollo de Recursos Humanos, podrá variar o sustituir requisitos de ingreso, para llenar cargos vacantes específicos, sin que ello signifique una modificación permanente al Manual Descriptivo de Perfiles de Cargos.

*Se modifica según el oficio SCU-989-2015.*

## **CAPITULO V. DEL SISTEMA DE VALORACIÓN DE PERFILES DE CARGOS**

### **ARTICULO 27. ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA**

La Vicerrectoría de Administración, será la encargada de aprobar el Manual de Valoración de perfiles de cargos, así como sus modificaciones, de acuerdo con las recomendaciones que al respecto le presente el Programa Desarrollo de Recursos Humanos.

*Se modifica según el oficio SCU-989-2015.*

### **ARTICULO 28. FIJACIÓN DE LOS SALARIOS BASE**

La fijación y modificación de los salarios base establecidos en la Escala Salarial, se realizará con base en los estudios técnicos realizados por el Programa Desarrollo de Recursos Humanos y aprobados por la Vicerrectoría de Administración.

La fijación de los salarios tendrá como fundamento esencial, el cumplimiento del principio constitucional “a igual trabajo, igual salario”. Se deberá establecer considerando tanto la equidad de la retribución interna como el equilibrio con la situación salarial externa y las disposiciones específicas convenidas entre la Universidad Nacional y sus trabajadores, mediante acuerdos del Consejo Universitario.

*Se modifica según el oficio SCU-989-2015.*

### **ARTICULO 29. CÁLCULO DEL SALARIO BASE**

Los salarios base comprenderán el pago de la prestación de los servicios y se entenderán por jornada ordinaria de trabajo para un mes calendario.

Cuando en un contrato de trabajo se estipule una jornada inferior a la ordinaria, se reconocerá un salario proporcional en relación con el salario base establecido para el cargo al cual esté asignado.

### **ARTICULO 30. BASE MONETARIA DEL SALARIO**

Los salarios base para los diferentes cargos incluidos en el sistema, estarán indicados en la Escala de Salarios y serán consecuencia de la valoración objetiva de los deberes y responsabilidades que conforman cada uno de los cargos, de acuerdo con los sistemas utilizados y aceptados para la determinación de su monto.

## **CAPÍTULO VI. DE LOS RECURSOS CONTRA LOS ACTOS DE REVISIONES DE CARGOS**

### **ARTICULO 31. DE RECURSOS**

Si los funcionarios interesados, no están de acuerdo con lo resuelto, podrán presentar, ante la Dirección del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, recursos de revocatoria o apelación según el Estatuto Orgánico y el Reglamento del Régimen General de Impugnaciones. La revocatoria será resuelta por el Director del Programa Desarrollo de Recursos Humanos y la apelación por el Vicerrector de Administración.

Los funcionarios también podrán plantear diligencias de adición y aclaración de conformidad con el Estatuto Orgánico y el Reglamento del Régimen General de Impugnaciones.

*Se modifica según el oficio SCU-989-2015 y según el oficio UNA-SCU-ACUE-1327-2016.*

## **CAPÍTULO VII. DISPOSICIONES FINALES**

### **ARTÍCULO 32. POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS**

El Consejo Universitario antes de aprobar cualquier política relacionada con el tema de los recursos humanos solicitará el criterio de la Vicerrectoría de Administración. La Vicerrectoría de Administración por iniciativa o a solicitud del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, podrá sugerir políticas de recursos humanos al Consejo Universitario cuando considere necesario su implementación.

*Se modifica según el oficio SCU-989-2015.*

### **ARTÍCULO 33. APROBACIÓN DE MANUALES**

La Vicerrectoría de Administración es responsable de emitir los manuales de organización y funciones y de procedimientos de cada proceso. La Dirección del Programa Desarrollo de Recursos Humanos es responsable de la operacionalización específica de los procesos adscritos al sistema, de administrarlos y de elevar a la Vicerrectoría de Administración las propuestas de los manuales requeridos para el adecuado funcionamiento del sistema.

*Se modifica según el oficio SCU-989-2015.*

## **ARTÍCULO 34. VIGENCIA DEL REGLAMENTO Y DEROGATORIAS**

Este Reglamento entra en vigencia a partir de su publicación en UNA GACETA y deroga:

- a) El Reglamento del Sistema de Puestos y Salarios.
- b) Los incisos g y h del artículo 6 del Reglamento de Carrera Administrativa.

*Se modifica según el oficio SCU-989-2015.*

### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

#### **TRANSITORIO I:**

Los Manuales de Organización y Funciones y de Procedimientos de cada proceso deberán emitirse en un plazo máximo de cinco meses a partir de la entrada en vigencia de este reglamento. Mientras no se aprueben tales Manuales, los preceptos de este reglamento no dejarán de aplicarse, sino que la ausencia será suplida, salvo disposición expresa en contrario, por las instrucciones y circulares que emita la Vicerrectoría de Administración, las cuales quedarán sin efecto con la aprobación de los manuales correspondientes.

La entrada en vigencia del Manual de Organización y Funciones y el Manual de Procedimientos, aprobados por la Vicerrectoría de Administración, así como sus modificaciones regirán a partir de su publicación en UNA GACETA.

*Se modifica según el oficio SCU-989-2015 y según el oficio UNA-SCU-ACUE-1327-2016.*

#### **TRANSITORIO II:**

Durante el proceso de implementación del estudio integral de perfiles de cargos, los trabajadores administrativos tendrán el derecho de solicitar al Programa Desarrollo de Recursos Humanos la revisión de la clasificación asignada al cargo que ocupan, del primero de mayo al 31 de diciembre del 2007. El Programa Desarrollo de Recursos Humanos resolverá dentro del plazo de 25 días hábiles y elevará el informe correspondiente a la Comisión Bipartita.

#### **TRANSITORIO III**

Se nombra una Comisión Bipartita integrada por tres representantes institucionales, nombrados por el Rector y tres representantes del Sindicato de Trabajadores (SITUN). Este proceso inicia en mayo del 2007 y finaliza en diciembre del 2008.

La Comisión tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Velar por la adecuada implementación del estudio.
- b) Establecer los ajustes y modificaciones en perfiles de cargo y escala salarial.
- c) Resolver las revisiones de clasificación interpuestas por los trabajadores administrativos.

La Comisión Bipartita procurará resolver por consenso los asuntos propios de su competencia. En caso de que esto no sea posible se resolverá por votación y en caso de empate el asunto será remitido para su resolución a la Rectoría.

En los casos de resultados de revisiones a favor, el reconocimiento se hará retroactivo al mes de mayo de 2007.

#### **TRANSITORIO IV:**

Los cargos que se encuentren fuera del Estudio Integral y los que tienen pendiente el estudio de recalificación, se incorporarán paulatinamente al Sistema. De igual manera se deberá hacer el estudio de recalificación a los puestos fuera de escala. Si corresponde reconocimiento salarial, se hará retroactivo al mes de mayo del 2007.

Para los cargos de los funcionarios trasladados al sector académico, y que no han realizado el trámite de conversión de la jornada, según la normativa institucional, así como para los casos de servidores trasladados a otras instancias administrativas cuyos nuevos cargos no fueron objeto del estudio integral, la aplicación de la nueva clasificación estará suspendida mientras el Programa Desarrollo de Recursos Humanos efectúa los estudios de cargos que corresponda o promueve el traslado al sector académico del funcionario, con fundamento en la reglamentación institucional. Mientras no se concluya con cada estudio, los funcionarios se mantendrán en la clasificación anterior a la vigencia del nuevo sistema, y de conformidad con los términos acordados en los oficios de resolución de traslado.

#### **TRANSITORIO V**

Los funcionarios propietarios en cargos clasificados en el estrato profesional, que no poseen el grado académico de la especialidad respectiva, mantendrán la categoría en la cual se clasificaron, con el salario base no profesional de la escala de salarios vigente. Si en su condición anterior se le reconocía el rubro de dedicación exclusiva, este deberá mantenerse, aun cuando su especialidad no sea la que exige la nueva calificación del cargo que ocupa.

Si el salario base del estrato técnico es superior al de la base no profesional, se le asignará el primero por ser más beneficioso para el funcionario, por el tiempo que perdure su nombramiento ordinario.



Cuando el funcionario posea el grado de bachillerato y el cargo exija el grado de licenciatura, se ubicará en la misma categoría con el salario base de profesional bachiller y se les respetará esta condición mientras dure su nombramiento, siempre y cuando esta situación resulte igual o más beneficiosa para el funcionario, en términos salariales.

En todos los casos anteriores, el Programa Desarrollo de Recursos Humanos verificará que el funcionario o funcionaria no violente la normativa nacional de los colegios profesionales, garantizando siempre la no afectación salarial.

El Área Desarrollo del Talento Humano, reforzará lo referente a conocimientos complementarios requeridos en el perfil, con el propósito de ampliar el desarrollo sobre las competencias exigidas en el perfil del cargo.

Si el funcionario decide completar su formación profesional y obtiene el grado académico, se procederá a ubicarlo según la clasificación respectiva.

Si el cargo correspondiente queda vacante, a quien lo ocupe se le exigirá el grado académico como requisito formal de ingreso.

Para los funcionarios propietarios de los estratos de gestión operativa y técnica que no cumplen con el requisito académico exigido por el cargo, el Programa Desarrollo de Recursos Humanos mediante el Área Desarrollo del Talento Humano, verificará las habilidades técnicas y los conocimientos complementarios adquiridos durante el desarrollo ocupacional afines a la actividad que realiza. En caso afirmativo, se procederá a emitir la certificación correspondiente, que lo acredite para conservar su derecho de seguir ocupando tal cargo por competencia comprobada, por el período que perdure su nombramiento.

Si no se certifican sus competencias para el cargo que desempeña, el Programa Desarrollo de Recursos Humanos ofrecerá un plan de mejora para posibilitar su desarrollo, en un periodo no mayor a cuatro años.

El incumplimiento de la disposición anterior, los funcionarios(as) indicados se ubicarán en el cargo técnico u operativo según sus requisitos académicos y competencias, sin afectar su condición salarial.

*Se modifica según el oficio SCU-2420-2009 y publicado en UNA-GACETA 1-2010.*

## **TRANSITORIO A LOS ARTÍCULOS 14 A 21 Y ARTÍCULO 25**

Con el fin de garantizar la sostenibilidad financiera de la Universidad Nacional, a partir de la vigencia de esta modificación reglamentaria y hasta el 31 de diciembre de 2021, se suspende la recepción de solicitudes de los estudios de puestos que a continuación se mencionan:

- a) Reasignaciones, reclasificaciones y revaloraciones individuales o parciales, de oficio o a solicitud del funcionario y el superior jerárquico.
- b) Revisiones de cargos producto de reestructuraciones o reorganizaciones.
- c) Revisiones integrales de cargos.
- d) Inclusiones de nuevos cargos, así como la modificación de los deberes, responsabilidades y requisitos de los cargos existentes.

Asimismo, se suspende el análisis y la resolución de los casos que estén pendientes, lo anterior a partir de la publicación de la modificación reglamentaria y hasta el 31 de diciembre de 2021. Se exceptúa de esta suspensión la propuesta de estructura organizativa y ocupacional de la Sección Regional Huetar Norte y Caribe, solicitada al Programa Desarrollo de Recursos Humanos mediante el acuerdo UNA-SCU-ACUE-299-2020, del 14 de diciembre de 2020, y cualquier otro supuesto que a valoración del Consejo Universitario sea vital para el cumplimiento del fin público.

La Vicerrectoría de Administración deberá coordinar con la Dirección del Programa Desarrollo de Recursos Humanos la aplicación inmediata de un plan en relación con las labores que temporalmente deberá cumplir el personal del Área de Clasificación y Valoración de Perfiles de Cargos por Competencias, debido a la suspensión de las actividades de análisis técnico.

*Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-025-2021*

## **TABLA DE CONTENIDOS**

### **REGLAMENTO DEL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS**

#### **INTRODUCCIÓN**

#### **CAPÍTULO I. OBJETIVOS Y DEFINICIONES**

|             |                          |
|-------------|--------------------------|
| ARTÍCULO 1. | FINALIDAD DEL REGLAMENTO |
| ARTÍCULO 2. | DEFINICIONES             |

## **CAPÍTULO II. DE LOS PROCESOS**

|              |  |
|--------------|--|
| ARTÍCULO 3.  | PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS                            |
| ARTÍCULO 4.  | DIRECCIÓN PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS                  |
| ARTÍCULO 5.  | SE ELIMINÓ EL ARTÍCULO.  |
| ARTÍCULO 6:  | CLASIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE PERFILES DE CARGOS POR COMPETENCIAS. |
| ARTÍCULO 7.  | RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN  |
| ARTÍCULO 8.  | DOCUMENTACIÓN Y CONTROL DE PAGOS                                   |
| ARTÍCULO 9.  | DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO                                      |
| ARTÍCULO 10. | EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO   |
| ARTÍCULO 11: | SALUD LABORAL  |
| ARTÍCULO 12. | ASUNTOS DISCIPLINARIOS   |

## **CAPITULO III. DEL PROCESO DE CLASIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE CARGOS**

|              |  |
|--------------|--|
| ARTICULO 13. | COMPETENCIAS   |
| ARTICULO 14. | REVISIONES INDIVIDUALES Y PARCIALES DE CARGOS                          |
| ARTÍCULO 15. | APROBACIÓN Y COMUNICACIÓN DE LAS REVISIONES DE CARGOS                  |
| ARTICULO 16. | VIGENCIA DEL RECONOCIMIENTO SALARIAL EN REVISIONES DE CARGOS PARCIALES |
| ARTÍCULO 17. | REVISIONES DE CARGOS EN PROCESOS DE REESTRUCTURACIÓN O REORGANIZACIÓN  |
| ARTICULO 18. | REVISIONES INTEGRALES DE CARGOS  |
| ARTICULO 19. | COMISIÓN TÉCNICA ASESORA   |
| ARTÍCULO 20. | RESOLUCIONES EN REVISIONES INTEGRALES DE CARGOS                        |
| ARTICULO 21. | VIGENCIA DEL RECONOCIMIENTO SALARIAL EN REVISIONES INTEGRALES          |
| ARTICULO 22. | REASIGNACIÓN, RECLASIFICACIÓN O REVALORACIÓN A UNA CATEGORÍA INFERIOR  |
| ARTÍCULO 23. | REUBICACIÓN O TRASLADO DE FUNCIONARIOS                                 |
| ARTICULO 24. | DESCENSO O ASCENSO VOLUNTARIO  |

## **CAPITULO IV. DEL MANUAL DESCRIPTIVO DE PERFILES DE CARGOS**

|              |   |
|--------------|---|
| ARTICULO 25. | INCLUSIÓN O EXCLUSIÓN DE CARGOS                               |
| ARTICULO 26. | MODIFICACIÓN TEMPORAL DE REQUISITOS EN LOS PERFILES DE CARGOS |

## **CAPITULO V. DEL SISTEMA DE VALORACIÓN DE PERFILES DE CARGOS**

|              |                               |
|--------------|-------------------------------|
| ARTICULO 27. | ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA    |
| ARTICULO 28. | FIJACIÓN DE LOS SALARIOS BASE |
| ARTICULO 29. | CÁLCULO DEL SALARIO BASE      |
| ARTICULO 30. | BASE MONETARIA DEL SALARIO    |

## **CAPÍTULO VI. DE LOS RECURSOS CONTRA LOS ACTOS DE REVISIONES DE CARGOS**

|              |          |
|--------------|----------|
| ARTICULO 31. | RECURSOS |
|--------------|----------|

## **CAPÍTULO VII. DISPOSICIONES FINALES**

|              |  |
|--------------|--|
| ARTÍCULO 32. | POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS          |
| ARTÍCULO 33. | APROBACIÓN DE MANUALES                 |
| ARTÍCULO 34. | VIGENCIA DEL REGLAMENTO Y DEROGATORIAS |

### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

|   |  |
|---|--|
| TRANSITORIO I:                                    |  |
| TRANSITORIO II:                                   |  |
| TRANSITORIO III:                                  |  |
| TRANSITORIO IV:                                   |  |
| TRANSITORIO V:                                    |  |
| TRANSITORIO A LOS ARTÍCULOS 14 A 21 Y ARTÍCULO 25 |  |

APROBADO POR EL CONSEJO UNIVERSITARIO EN SESION CELEBRADA EL  
19 de abril del 2007, Acta N° 2836

MODIFICADO POR EL CONSEJO UNIVERSITARIO EN:

Acta N° 3466 del 30 de abril del 2015  
Acta N° 3486 del 16 de julio del 2015  
Acta N° 3577 del 11 de agosto de 2016  
Acta N° 3991-556 del 22 de febrero de 2021

Este reglamento fue publicado en UNA-GACETA 7-2007, oficio SCU-551-2007 del 23 de abril del 2007, por acuerdo tomado según el artículo III, inciso ÚNICO, de la sesión celebrada el 19 de abril del 2007. 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 1

(Incluido como anexo al Reglamento según acuerdo UNA-SCU-ACUE-839-2016 del 17 de mayo del 2016)

#### IMPLEMENTACIÓN DEL ESTUDIO INTEGRAL DE PUESTOS 2007

Comunicado por oficio SCU-551-2007 del 23 de abril del 2007, tomado según ARTÍCULO III, INCISO ÚNICO, de la sesión ordinaria celebrada el 19 de abril del 2007, acta No. 2836.

- A. APROBAR LA PROPUESTA DE ESTRUCTURA DE PERFILES DE CARGOS POR COMPETENCIAS DEFINITIVA, SEGÚN EL ÁREA OCUPACIONAL, MACROPROCESOS, NIVELES Y PERFILES DE CARGO.
  
- B. APROBAR LA APLICACIÓN PAULATINA DE LA ESCALA SALARIAL RESULTANTE DE LA NUEVA CLASIFICACIÓN DE CARGOS, DE LA SIGUIENTE FORMA:
  - i. A PARTIR 1 DE MAYO DEL 2007, SE MODIFICA LA BASE SALARIAL DE CADA TRABAJADOR ADMINISTRATIVO EN UN MONTO EQUIVALENTE AL 50% DE LA DIFERENCIA SALARIAL RESULTANTE DE LA NUEVA ESCALA, CALCULADO A LA BASE ACTUALIZADA DE ENERO DE 2007. ESTE PORCENTAJE SE INCORPORARÁ A LA BASE SALARIAL DE CADA TRABAJADOR ADMINISTRATIVO Y SE HARÁ EFECTIVO EL 30 DE MAYO DE 2007.
  
  - ii. A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2008, SE MODIFICA LA BASE SALARIAL DE CADA TRABAJADOR ADMINISTRATIVO EN UN MONTO EQUIVALENTE AL OTRO 50% DE LA DIFERENCIA SALARIAL RESULTANTE DE LA NUEVA ESCALA, CALCULADO A LA BASE ACTUALIZADA DE ENERO DE 2007. ESTE PORCENTAJE SE INCORPORARÁ A LA BASE SALARIAL DE CADA TRABAJADOR ADMINISTRATIVO Y SE HARÁ EFECTIVO EL 31 DE ENERO DE 2007.
  
  - iii. LA APLICACIÓN DE CADA MODIFICACIÓN SALARIAL REFORMA LAS BASES SALARIALES PARA EFECTO DE OTROS AUMENTOS O REAJUSTES SALARIALES.
  
- C. PARA LOS CARGOS QUE SE ENCUENTREN FUERA DEL ESTUDIO INTEGRAL Y LOS QUE TIENEN PENDIENTE EL ESTUDIO DE RECALIFICACIÓN, SE INCORPORARÁN PAULATINAMENTE AL SISTEMA. DE IGUAL MANERA SE DEBERÁ HACER EL ESTUDIO DE RECALIFICACIÓN A LOS PUESTOS FUERA DE ESCALA. SI CORRESPONDE RECONOCIMIENTO SALARIAL, SE HARÁ RETROACTIVO AL MES DE MAYO DEL 2007.

- D. PARA LOS CARGOS DE LOS FUNCIONARIOS TRASLADADOS AL SECTOR ACADÉMICO, Y QUE NO HAN REALIZADO EL TRÁMITE DE CONVERSIÓN DE LA JORNADA, SEGÚN LA NORMATIVA INSTITUCIONAL, ASÍ COMO PARA LOS CASOS DE SERVIDORES TRASLADADOS A OTRAS INSTANCIAS ADMINISTRATIVAS CUYOS NUEVOS CARGOS NO FUERON OBJETO DEL ESTUDIO INTEGRAL, SE SUSPENDE LA APLICACIÓN DE LA NUEVA CLASIFICACIÓN HASTA TANTO EL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS EFECTÚE LOS ESTUDIOS DE CARGOS QUE CORRESPONDA O PROMUEVA EL TRASLADO AL SECTOR ACADÉMICO DEL FUNCIONARIO, CON FUNDAMENTO EN LA REGLAMENTACIÓN INSTITUCIONAL. MIENTRAS NO SE CONCLUYA CON CADA ESTUDIO, LOS FUNCIONARIOS SE MANTENDRÁN EN LA CLASIFICACIÓN ANTERIOR A LA VIGENCIA DEL NUEVO SISTEMA, Y DE CONFORMIDAD CON LOS TÉRMINOS ACORDADOS EN LOS OFICIOS DE RESOLUCIÓN DE TRASLADO.
- E. APROBAR EL REGLAMENTO DEL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS.
- F. APROBAR TEMPORALMENTE LA NUEVA ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS. SE OTORGA UN PLAZO DE DOS AÑOS PARA LA CONSOLIDACIÓN DE LA NUEVA ESTRUCTURA. PREVIO AL CUMPLIMIENTO DE ESTE PLAZO, LA VICERRECTORÍA DE DESARROLLO SOMETERÁ A CONOCIMIENTO DE ESTE CONSEJO LA EVALUACIÓN Y PROPUESTA DEFINITIVA, DE LA ESTRUCTURA DEL SISTEMA. DURANTE ESTE PERIODO SE SUSPENDE EL OTORGAMIENTO DE CARGOS EN PROPIEDAD, A FUNCIONARIOS DEL SISTEMA DE TALENTO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL.
- G. AUTORIZAR A LA RECTORÍA PARA QUE SE ASIGNEN LOS RECURSOS PRESUPUESTARIOS Y LABORALES REQUERIDOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NUEVA ESTRUCTURA.
- H. SOLICITAR A LA COMISIÓN DE ATENCIÓN DE TEMAS INSTITUCIONALES, QUE EN UN PLAZO DE TRES MESES, PRESENTE UNA PROPUESTA DE POLÍTICAS Y DIRECTRICES QUE RIJAN EL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS.
- I. SOLICITAR AL VICERRECTOR DE DESARROLLO QUE:
- i. GIRE LAS INSTRUCCIONES CORRESPONDIENTES PARA QUE SE COMUNIQUE PERSONALMENTE, A TODOS LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS, DEL CAMBIO QUE SE PRODUCE EN SU CARGO CON LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NUEVA ESTRUCTURA DE CARGOS ADMINISTRATIVOS, SEÑALANDO QUE CONTARÁ CON UN PLAZO DE OCHO

DÍAS HÁBILES PARA PRESENTAR, SI ES DEL CASO, SU SOLICITUD DE REVISIÓN.

ii. VELE POR QUE SE COORDINEN LAS ACCIONES CORRESPONDIENTES PARA LA TRANSICIÓN PAULATINA AL NUEVO MODELO, SIN DETRIMENTO DE LA ATENCIÓN DE LAS ACTIVIDADES COTIDIANAS DE SERVICIO A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.

J. SOLICITAR A LAS UNIDADES EJECUTORAS QUE EFECTÚEN EL TRÁMITE DE CONFECCIÓN DE ACCIONES DE PERSONAL PARA AQUELLOS FUNCIONARIOS TITULARES ASCENDIDOS INTERINAMENTE O SEGÚN CORRESPONDA, CON EL FIN DE ACTUALIZAR LA SITUACIÓN REAL DEL FUNCIONARIO.

K. ACUERDO FIRME