

ALCANCE N° 1 A LA UNA-GACETA N° 12-2022 AL 30 DE SETIEMBRE DE 2022

**TRANSCRIPCIÓN DE ACUERDO
UNA-SCU-ACUE-219-2022**

30 de setiembre de 2022

Señores

Comunidad Universitaria

M.Sc. Randall Hidalgo Mora

Vicerrector de Docencia

M.Sc. Roxana Morales Ramos

Vicerrectora de Administración

Estimados señores:

Les transcribo el acuerdo tomado por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional, según el artículo 3, inciso 3.3 de la sesión ordinaria celebrada el 29 de setiembre de 2022, acta n° 46-2022, que dice:

MODIFICACIÓN DEL TRANSITORIO AL ARTÍCULO 19 DEL REGLAMENTO DE SOBRESUELDOS.

RESULTANDO:

1. El oficio UNA-SCU-ACUE-271-2020, del 19 de noviembre de 2020, suscrito por el M.Sc. Tomás Marino Herrera, presidente del Consejo Universitario, transcribe el acuerdo del Consejo Universitario de la Universidad Nacional, según el artículo III, inciso I, de la sesión ordinaria del 19 de noviembre de 2020, acta n.º 3972, que indica lo siguiente:

A. APROBAR LA MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DE SOBRESUELDOS, CON LA INCLUSIÓN DE UN TRANSITORIO AL ARTÍCULO 19, SEGÚN LO ESTABLECIDO EN EL CONSIDERANDO SEIS DE ESTE ACUERDO, PARA QUE SE LEA DE LA SIGUIENTE MANERA:

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 19.

ÚNICAMENTE PARA EL 2020 SE AUTORIZA EL PAGO POR UN MONTO FIJO PARA LAS PERSONAS FUNCIONARIAS QUE APLICARÁN LA PRUEBA DE APTITUD ACADÉMICA 2020-2021, POR UN MONTO DE 33.000 COLONES. LE CORRESPONDERÁ A LA VICERRECTORÍA DE DOCENCIA REALIZAR EL ANÁLISIS CORRESPONDIENTE PARA NORMALIZAR LA SITUACIÓN A PARTIR DEL PROCESO DE ADMISIÓN 2021-2022. ACUERDO FIRME.

B. SOLICITAR AL M.SC. RANDALL HIDALGO MORA, VICERRECTOR DE DOCENCIA, QUE REMITA A ESTE CONSEJO UNIVERSITARIO, A MÁS TARDAR EL 28 DE MAYO DE 2021, LA PROPUESTA PARA NORMALIZAR LA SITUACIÓN, A PARTIR DEL PROCESO DE ADMISIÓN 2021-2022, DEL PAGO DE SOBRESUELDO POR LA APLICACIÓN DE LA PRUEBA DE APTITUD ACADÉMICA. ACUERDO FIRME.

2. El oficio UNA-VD-OFIC-565-2021, del 25 de mayo de 2021, suscrito por M.Sc. Randall Hidalgo Mora, vicerrector de Docencia de la Universidad Nacional, remite al Consejo Universitario, la modificación al Reglamento de Sobresueldos, con la inclusión del transitorio al artículo 19, según el oficio UNA-SCU-ACUE-022-2017, del 12 de enero de 2017, de la *UNA-GACETA* ordinaria n.º 2-2017, del 15 de febrero de 2017.
3. El oficio ACUERDO UNA-SCU-ACUE-200-2021, del 16 de agosto de 2021, suscrito por M.Sc. Tomás Marino Herrera, presidente del Consejo Universitario, donde transcribe el acuerdo tomado según el artículo 7, inciso 7.3, de la sesión ordinaria celebrada el 12 de agosto de 2021, acta n.º 4040, que en su por tanto indica:

A. APROBAR LA INCLUSIÓN DEL TRANSITORIO AL ARTÍCULO 19 DEL REGLAMENTO DE SOBRESUELDOS, PARA QUE SE LEA DE LA SIGUIENTE MANERA:

Transitorio artículo 19

Debido a que a la fecha se encuentra en análisis la modificación general al Reglamento de Sobresueldos, se autoriza para el año 2021, el pago por un monto fijo para las personas funcionarias que aplicarán la prueba de aptitud académica (ordinaria y adecuación) 2021-2022. Dicho monto será definido por la Rectoría mediante una resolución razonada, según justificación y recomendación que emita la Vicerrectoría de Docencia, previa coordinación con la Universidad de Costa Rica.

4. El oficio UNA-VD-OFIC-1328-2022, del 30 de agosto de 2022, suscrito por M.Sc. Randall Hidalgo Mora, vicerrector de Docencia de la Universidad Nacional, donde solicita se autorice el pago de aplicación del examen de la Prueba de Aptitud Académica que se utiliza para la selección de la población estudiantil que ingresará a esta casa de estudio en el año 2023, como reconocimiento del trabajo extraordinario a las personas funcionarias de la Universidad Nacional.

5. El oficio UNA-VD-OFIC-1351-2022, del 5 de setiembre de 2022, suscrito por M.Sc. Randall Hidalgo Mora, vicerrector de Docencia de la Universidad Nacional, donde indica adición al oficio UNA-VD-OFIC-1328-2022 del 30 de agosto de 2022.

6. El oficio UNA-CAEA-SCU-ACUE-025-2022, del 12 de setiembre del 2022, suscrito por la M.BA. Dinia Fonseca Oconor, coordinadora de la Comisión de Asuntos Económicos y Administrativos, donde se acuerda:

A. REMITIR AUDIENCIA ORAL AL LIC. GERARDO SOLÍS ESQUIVEL, DIRECTOR DE LA OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA, AL M.SC. JUAN MIGUEL HERRERA DELGADO, DIRECTOR DEL ÁREA DE PLANIFICACIÓN, A LA LCDA. PAOLA ARGUEDAS CHACÓN, DIRECTORA DEL PROGRAMA DE RECURSOS HUMANOS Y A LA LCDA. ANA LORENA CAMACHO SOLANO, JEFE, SECCIÓN DE ADMISIONES, DEPARTAMENTO DE REGISTRO, PARA EL DÍA 21 DE SETIEMBRE A LAS 8:30 A.M., MEDIANTE LA PLATAFORMA ZOOM, ENLACE: <https://zoom.us/j/7434623133>, PARA QUE SE REFIERAN A LA MODIFICACIÓN AL TRANSITORIO AL ARTÍCULO 19 DEL REGLAMENTO DE SOBRESUELDOS, SEGÚN LO ESTABLECIDO EN EL REGLAMENTO PARA LA EMISIÓN DE NORMATIVA UNIVERSITARIA (PUBLICADO EN EL ALCANCE N.º 3 A LA UNA GACETA 14-2015 DEL 27 DE JULIO DEL 2015), NUMERAL 5 Y EL REGLAMENTO DEL CONSEJO UNIVERSITARIO, ARTÍCULO 76 RELACIONADOS CON LA PUBLICIDAD Y AUDIENCIAS DE PROYECTOS NORMATIVOS. ACUERDO FIRME.

7. El oficio UNA-AJ-DTIC-413-2022, del 14 de setiembre del 2022, suscrito por la M.Sc. Karla Sánchez Benavides, asesora jurídica, de la Asesoría Jurídica, remite el criterio jurídico a la propuesta de modificación presentada mediante UNA-CAEA-SCU-ACUE-025-2022, del 12 de setiembre del 2022.

8. La audiencia realizada el 21 de setiembre de 2022, al ser las 8:30 a.m., se presentaron:
- El Lic. Gerardo Solís Esquivel, director de la Oficina de Asesoría Jurídica.
 - El M.Sc. Augusto García Baltodano, representante del Área de Planificación.
 - La Lcda. Paola Arguedas Chacón, directora del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, y el Lic. Róger Varela Esquivel, jefe del Área Organización del Trabajo Clasificación y Valoración de Cargos del Programa de Recursos Humanos.
 - La Lcda. Ana Lorena Camacho Solano, jefe, Sección de Admisiones, Departamento de Registro

CONSIDERANDO:

- El Reglamento para la Emisión de Normativa Universitaria, publicada en *UNA-GACETA* 14-2015, alcance n.º 3, del 27 de julio de 2015, del Reglamento del Consejo Universitario, publicado en *UNA-GACETA* 05-2020, alcance n.º 6, del 8 de abril de 2020, establece:
 - En el artículo 5 el procedimiento por seguir para la elaboración de los proyectos normativos de aplicación general en el ámbito universitario y al usuario externo.*
 - En el artículo 76 el procedimiento para la creación, la aprobación, la modificación y la ejecución de las disposiciones normativas de la Universidad Nacional que le corresponde al Consejo Universitario.*
- El oficio UNA-VD-OFIC-1328-2022, del 30 de agosto de 2022, suscrito por el M.Sc. Randall Hidalgo Mora, vicerrector de Docencia, indica lo siguiente:

Debido a los acuerdos antes citados y por encontrarnos en este momento en la misma situación, esta Vicerrectoría solicitó al Programa Desarrollo de Recursos Humanos por el oficio UNA-VD-OFIC-1132-2022 del 20 julio 2022 y mediante el oficio UNA-PDRH-OFIC-317-2022 del 9 de agosto de 2022, indican lo siguiente:

Asunto: Criterio técnico relacionado con la remuneración aplicación prueba de aptitud académica

1. Efectivamente mediante oficio UNA-AOTCVC-OFIC-049-2021 del 09 de abril de 2021, a petición de la instancia bajo su cargo, se remitieron seis escenarios por estrato ocupacional, con el fin de demostrar que al calcularse el sobresueldo al salario base de la categoría que ostenta la persona funcionaria, ya sea en un nivel operativo, técnico o profesional, se presenta una notoria diferencia en el monto a pagar.

(...)

Por tanto, según lo expuesto, **se considera improcedente** incorporar el pago por cuido de exámenes de admisión en el Reglamento de Sobresueldos (...)

En este sentido, es importante señalar que la Prueba de Aptitud Académica se aplicará los días 8, 9, 15, 16 y 22 de octubre de 2022 y el monto a cancelar por **aplicación ordinaria** es de 30.000 (treinta mil colones exactos) y para la **aplicación con adecuación** el monto a pagar es de 33.000 (treinta y tres mil colones exactos), estos montos son establecidos por el Instituto de Investigaciones Psicológicas de la Universidad de Costa Rica para el pago del estipendio, para las personas funcionarias de la Universidad de Costa Rica como para las personas funcionarias de la Universidad Nacional, sin hacer diferencia con el nivel académico, el puesto que ostentan, ni el salario recibido, ya que si se hace de forma proporcional con algunos de estos rubros, existiría una gran diferencia en el monto a cancelar por el mismo trabajo y las mismas horas, siendo insuficiente el presupuesto asignado para el proceso y además desigualitario.

Dado lo anterior, se reitera la necesidad de valorar los argumentos presentados, tanto por el Programa Desarrollo de Recursos Humanos como los señalados en años anteriores y que están plasmados en los acuerdos precitados del Consejo

Universitario, que justifican la necesidad de normalizar el pago y que persiste todavía. Además, es necesario considerar que la disponibilidad presupuestaria asignada a la Universidad Nacional para el proceso de admisión 2022-2023 asciende a la suma de trece millones de colones exactos.

Por otra parte, es necesario señalar que en este momento se está valorando un nuevo convenio con la Universidad de Costa Rica y esta Vicerrectoría le ha solicitado al Departamento de Registro como parte de la Comisión que está revisando el convenio, se incluya una cláusula con respecto al pago de reconocimiento a las personas funcionarias que apoyan la aplicación de dicho examen.

Debido a lo indicado anteriormente, me permito solicitarle la autorización para el reconocimiento de pago de aplicación de la Prueba de Aptitud Académica del proceso 2022-2023, mediante un acuerdo específico, dada la ausencia de normativa, para lo cual se considera de relevancia el criterio técnico del Programa de Desarrollo de Recursos Humanos.

3. En el oficio UNA-CAEA-SCU-ACUE-025-2022, del 12 de setiembre del 2022, suscrito por la M.BA. Dinia Fonseca Oconor, coordinadora de la Comisión de Asuntos Económicos y Administrativos, se envía a audiencia oral la siguiente propuesta de modificación al Reglamento de Sobresueldos, en el Transitorio al artículo 19:

Transitorio artículo 19

Autorizar por última vez para el año 2022, el pago por un monto fijo para las personas funcionarias que aplicarán la prueba de aptitud académica (ordinaria y adecuación) 2022-20223. Dicho monto será definido por la Rectoría mediante una resolución razonada, según justificación y recomendación que emita la Vicerrectoría de Docencia, previa coordinación con la Universidad de Costa Rica.

4. El oficio UNA-AJ-DTIC-413-2022, del 14 de setiembre del 2022, suscrito por la M.Sc. Karla Sánchez Benavides, asesora jurídica, remite entre su criterio lo siguiente:

El transitorio a dicho artículo, ha sido aprobado por el Consejo Universitario desde el año 2019 con la finalidad de buscar una regulación que permita retribuir un rubro monetario a los funcionarios que colaboren en dicha actividad institucional. En el año anterior mediante el criterio jurídico UNA-AJ-DICT-252-2021 del 25 de junio 2021 se destacó la necesidad de realizar una revisión general del cuerpo normativo con la finalidad de la inclusión de un nuevo artículo que regule la situación de forma permanente en pro del reconocimiento monetario a dichos funcionarios por la labor adicional a su jornada ordinaria pero también en resguardo de los principios presupuestarios y de pertinencia institucional.

La propuesta de transitorio al artículo 19 del Reglamento de Sobresueldo, plantea la autorización por última vez para el año 2022 el pago de una retribución económica para aquellos funcionarios que participan en dicha actividad, por lo que se presume un compromiso de creación de norma futura que permita darle un marco normativo permanente al tema, y evitar de manera definitiva seguir resolviendo el asunto por medio de disposiciones transitorias como las planteadas, lo cual no es razonable.

No se realizan observaciones de fondo ni de forma al texto propuesto.

5. En la audiencia oral realizada el 21 de setiembre de 2022, indicaron:
 - a) No tener observaciones de fondo y estar de acuerdo con el transitorio, la Asesoría Jurídica, Área de Planificación, Programa de Recursos Humanos y la Sección de Admisiones del Departamento de Registro.

- b) En los criterios externados por el Programa de Recursos Humanos, se destaca:

La Lcda. Paola Arguedas Chacón por el Programa de Recursos Humanos, el reglamento tiene distintos tipos de aplicación para pagos de sobresueldo, ellos sugirieron por la situación, el tipo de sobresueldo de trabajo extraordinario, sin embargo, este genera una diferencia en los montos a cancelar que depende del salario base del trabajador, por lo que al ser un monto fijo nominal no aplica en este. Si se va a usar un monto nominal, por costo de vida habría que estar modificando el reglamento, por lo que no ven razonable dejarlo definido en él. Se considera que la aplicación de este incentivo debe darse en una resolución del Consejo Universitario.

En cuanto a la redacción de este transitorio, se está de acuerdo, sin embargo, indican que esto no debe estar dentro del Reglamento del Sobresueldos, ya que no está en la lógica de lo que es un sobresueldo. Por lo que la solución definitiva debe estar fuera de este reglamento.

El Lic. Róger Varela Esquivel, por el Programa de Recursos Humanos, agrega que, además de la brecha que genera la aplicación de un sobresueldo, no es viable pagar diferente por igual función; también paga cargas sociales, por lo que recomienda pagar de forma nominal, y que sea igual al pago que efectúa la Universidad de Costa Rica.

- c) En los criterios externados por la Sección de Admisiones, se destaca:

La Lcda. Ana Lorena Camacho Solano, por la Sección de Admisiones, está de acuerdo en que no esté en un reglamento el monto exacto de pago, y que no se pague como sobresueldo, pues provoca pagos diferentes entre los funcionarios. Indica que en este momento se está haciendo un nuevo convenio con la Universidad de Costa Rica, y se está incluyendo un ítem donde se hable de este pago de

incentivo por parte de la Universidad Nacional y la Universidad de Costa Rica. El presupuesto que se tiene para el pago del incentivo está aprobado por el Consejo Universitario, ya este monto existe, siempre se ha tratado de que sea mediante una resolución del Consejo Universitario para ejecutar este pago porque hay que buscarle otra alternativa para que no se tenga que hacer este proceso cada año. En la Universidad de Costa Rica, ellos meten este presupuesto dentro del Plan Operativo Anual (POA) y con solo esto ya está aprobado para el pago de este incentivo. Se considera si es viable hacer una resolución para hacer el pago, y que se haga de esta forma. En un segundo momento indica, no se tiene observaciones al transitorio en sí.

d) La Asesoría Jurídica aclaró:

El Lic. Gerardo Solís Esquivel explica, para ubicar el contexto de esta modificación, que en el año 2020 se aprobó un transitorio en el Reglamento de Sobresueldos que permitía solo por el 2020 pagar sobresueldo, y en ese mismo acuerdo se solicitaba una propuesta para normalizar este pago en el 2021-2022. Sin embargo, indica que el problema es que no se ha cumplido con presentar una propuesta para resolver, lo que nos lleva a estar resolviendo por esta vía cada año. No se ha podido institucionalmente presentar una propuesta que permita tener una solución permanente para atender este tipo de pago.

Sí considera que se debe presentar una propuesta para resolver esta situación integralmente, por este año les parece adecuado el transitorio, pero es necesaria una resolución definitiva de esta temática.

6. La Comisión de Asuntos Económicos y Administrativos analiza lo señalado por las instancias universitarias consultadas y presentan las siguientes valoraciones:

a) La importancia de viabilizar el reconocimiento de pago por un monto fijo a toda persona funcionaria que realice la Prueba de Aptitud Académica (ordinaria y adecuación) 2022-2023, de tal forma que se asegure igualdad de condiciones en

relación con lo que convenga la Universidad de Costa Rica para cada caso, es decir un monto para aplicación ordinaria y otro diferente para aplicación con adecuación, dado que el tiempo de la prueba es diferente.

- b) La necesidad de desarrollar en el 2022 la propuesta desde la Vicerrectoría de Docencia que normalice de forma permanente la situación a partir del proceso a aplicar 2023-2024, y que se destacó en el acuerdo UNA-SCU-ACUE-200-2021, del 16 de agosto de 2021, a fin de presentarse en el Consejo Universitario en febrero de 2023.
- c) El criterio externado por el Programa de Recursos Humanos ante la consulta hecha por la Vicerrectoría de Docencia sobre la necesidad de proceder a efectuar una revisión profunda del reglamento y ajustar lo pertinente para que la figura sea viable en la inclusión de un artículo permanente, se comparte por la Comisión de Asuntos Económicos y Administrativos, pero no existe una regulación en dicho sentido, por lo que la inclusión de un transitorio al artículo 19, permite establecer un marco de acción mientras se procede a la revisión respectiva del reglamento, por lo que se somete a consideración del Plenario del Consejo Universitario, la propuesta que contiene las recomendaciones.
- d) Todas las instancias consultadas manifestaron no tener observaciones en la aplicación del Transitorio al Artículo 19 del Reglamento de Sobresueldos, en el entendido que es necesario una solución permanente.
- e) La propuesta realizada en las audiencias de que se resuelva el tema del estipendio para el pago de los exámenes de admisión, con una resolución desde el Consejo Universitario no es una solución práctica ni viable jurídicamente.
- f) Se recomienda al plenario del Consejo Universitario, aprobar la modificación del Reglamento de Sobresueldos en su transitorio al artículo 19, con carácter apremiante por requerirse para la realización de las pruebas de admisión 2022-2023, que inician el 5 de octubre del 2022 y la falta de atención oportuna puede generar la no ejecución de las pruebas que son requeridas para asegurar la admisión de estudiantes nuevos para el 2023.

POR TANTO, SE ACUERDA:

- A.** APROBAR LA MODIFICACIÓN DEL TRANSITORIO AL ARTÍCULO 19 DEL REGLAMENTO DE SOBRESUELDOS PARA QUE SE LEA DE LA SIGUIENTE MANERA:

TRANSITORIO ARTÍCULO 19

AUTORIZAR POR ÚLTIMA VEZ PARA EL AÑO 2022, EL PAGO POR UN MONTO FIJO PARA LAS PERSONAS FUNCIONARIAS QUE APLICARÁN LA PRUEBA DE APTITUD ACADÉMICA (ORDINARIA Y ADECUACIÓN) 2022-20223. DICHO MONTO SERÁ DEFINIDO POR LA RECTORÍA MEDIANTE UNA RESOLUCIÓN RAZONADA, SEGÚN JUSTIFICACIÓN Y RECOMENDACIÓN QUE EMITA LA VICERRECTORÍA DE DOCENCIA, PREVIA COORDINACIÓN CON LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA.

ACUERDO FIRME.

- B.** SOLICITAR A LA VICERRECTORÍA DE DOCENCIA QUE EN COORDINACIÓN CON LA VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN, PRESENTE AL 20 DE FEBRERO DE 2023, UNA PROPUESTA DE NORMATIVA QUE PERMITA REGULAR EL RECONOCIMIENTO DE ESTIPENDIOS AL PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO QUE PARTICIPA EN PROCESOS INSTITUCIONALES FUERA DE SU JORNADA LABORAL. ACUERDO FIRME.

Atentamente,

M.BA. Dinia Fonseca Oconor
Presidenta a.i. del Consejo Universitario

Lsr/w/UNA-SCU-ACUE-219-2022 MODIFICACION TRANSITORIO ARTICULO 19 DEL REGLAMENTO DE SOBRESUELDOS

C: Contraloría Universitaria
Asesoría Jurídica

REGLAMENTO DE SOBRESUELDOS

PRESENTACIÓN

Las siguientes normas regulan los supuestos de hecho, procedimiento, montos y salario, sobre los cuales se otorgarán los sobresueldos al personal de la Universidad Nacional, no definidos en otros reglamentos específicos.

Además, regula los criterios o supuestos de esta figura jurídica, requisitos para su autorización y forma de pago sobre los cuales se otorgará una remuneración por concepto de “trabajo extraordinario”, establecido en la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito.

Este marco normativo pretende ser un mecanismo ágil y expedito que contribuya al uso eficiente y eficaz de los recursos presupuestarios de la universidad y, por ende, garantizar el principio de consistencia interna y externa en materia de administración salarial.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. OBJETO DEL REGLAMENTO

Este reglamento establece las pautas generales y obligatorias, así como el procedimiento que deben respetar todas las instancias universitarias, para la concesión de un sobresueldo para el personal del sector académico y administrativo, independientemente del motivo que lo origine y de que los recursos para financiarlos provengan del presupuesto ordinario, vinculación externa remunerada (venta de servicios o transferencia tecnológica) o cooperación externa, administrada tanto en el Programa de Gestión Financiera o en la Fundauna. Quedan excluidos únicamente aquellos sobresueldos creados por reglamento, aprobado por el Consejo Universitario y la Convención Colectiva.

Se modifica según el oficio UNA-SCU-ACUE-022-2017

ARTÍCULO 2. DEFINICIONES

Para la aplicación de este reglamento se entenderá por:

- a. Puesto: Conjunto de actividades, deberes y responsabilidades asignadas por una autoridad competente a una persona para que las atienda durante una parte o la totalidad de la jornada de trabajo diaria.
- b. Salario base: Es la retribución esencial, constituida por el valor básico del trabajo correspondiente a una categoría particular de empleo. No toma en cuenta ningún plus salarial.

- c. Sobresueldo: Una suma de dinero adicional al salario base, de carácter temporal, que como contraprestación institucional, se reconoce al personal universitario, únicamente cuando:
1. Ejecute actividades diferentes a las tareas propias de su puesto sin descuidar las actividades ordinarias de su contratación.
 2. Realice mayor volumen de actividades, deberes y responsabilidades propias de su puesto, en situaciones especiales o de urgencia.
 3. Efectúe actividades propias del supuesto de trabajo extraordinario de conformidad con la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública.

ARTÍCULO 3. TEMPORALIDAD DE LOS SOBRESUELDOS

Todos los sobresueldos regulados por este reglamento son de naturaleza temporal y se otorgarán, únicamente, cuando la condición que lo origina se dé por más de diez días hábiles.

ARTÍCULO 4. DEL CONTENIDO PRESUPUESTARIO

La concesión efectiva de todo sobresueldo estará sujeta a que la institución cuente con el contenido presupuestario suficiente para enfrentar la erogación respectiva.

Es responsabilidad del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, de previo a la realización del estudio técnico respectivo, verificar la existencia del contenido presupuestario y consignarlo en la recomendación respectiva. En caso que no tenga contenido presupuestario, no se procederá con el trámite y así se le comunicará a la unidad ejecutora solicitante.

ARTÍCULO 5. DEBERES DE LA PERSONA SUPERIOR EN JERARQUÍA EN EL TRÁMITE Y DURANTE LA EJECUCIÓN DEL SOBRESUELDO

La persona superior en jerarquía tiene las siguientes obligaciones:

- a) Realizar la solicitud ante el Programa Desarrollo de Recursos Humanos con anterioridad a la asignación de funciones que le dan origen y controlar que la persona que gozará del beneficio no realice actividad alguna que genere el derecho al pago, sin contar de previo con la autorización respectiva.
- b) Controlar que se cumplan las condiciones fácticas especiales que motivaron la concesión del beneficio.
- c) Cuando la persona que goza de un sobresueldo suspenda su relación laboral con la institución, ya sea por un permiso con goce de salario o sin él, por beca o por un traslado de la unidad ejecutora donde prestaba sus servicios, automáticamente pierde el derecho al pago del sobresueldo.

Es responsabilidad de la persona superior en jerarquía que solicitó el beneficio comunicarlo a la persona beneficiada y tramitar la respectiva acción de personal.

- d) Comunicar de inmediato a la persona beneficiada cuando se genere un cambio en las circunstancias que generaron la solicitud del sobresueldo, no contempladas en el inciso anterior, y concederle tres días hábiles para que presente alegatos. Con base en lo anterior, la persona superior en jerarquía comunicará la recomendación a la vicerrectoría respectiva y al Programa Desarrollo de Recursos Humanos para que decidan si se continúa, modifica o elimina el sobresueldo.

ARTÍCULO 6. DERECHOS ADQUIRIDOS

En virtud de que el pago de un sobresueldo se otorga con base en motivos y circunstancias particulares y excepcionales de tiempo y lugar, la persona beneficiada no puede reclamar derechos adquiridos, si se modifican las causas que le dieron origen al sobresueldo.

ARTÍCULO 7. SOBRESUELDOS EN MODALIDAD PRESTACIÓN DE SERVICIOS

El sobresueldo de una persona beneficiada, originado con actividades universitarias organizadas mediante la modalidad de vinculación externa remunerada (prestación de servicios o transferencia tecnológica) o cooperación externa, se regirá por este reglamento, con la especificidad de que el monto de remuneración lo define el consejo académico de la unidad académica o el comité de gestión académica del posgrado, según el presupuesto aprobado y el contenido económico por medio del cual se financiará la actividad, la cual debe provenir de los fondos específicos respectivos, estén estos administrados en el Programa de Gestión Financiera o en la Fundación de la Universidad Nacional.

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

ARTÍCULO 8. SALARIO SOBRE EL QUE SE CALCULA EL SOBRESUELDO

Todo sobresueldo constituye un monto fijo calculado sobre el salario base de julio 2018, según la categoría del puesto que ocupa el funcionario beneficiado. Este monto no creará una nueva base salarial y, por tanto, no afectará el cálculo de los demás pluses salariales.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-283-2021

ARTÍCULO 9. MONTO DEL SOBRESUELDO

El monto del sobresueldo ya sea recargo, volumen de trabajo o trabajo extraordinario será recomendado por el Programa Desarrollo de Recursos Humanos de conformidad con el estudio técnico respectivo. En ningún caso podrá ser superior a diez horas que equivalen a un 20% sobre el salario base de julio 2018, según la categoría del puesto que ocupa el funcionario beneficiado.

El sobresueldo se otorgará mensualmente como un monto nominal fijo, para el cual se hará la conversión respectiva considerando la siguiente tabla:

Tabla 1. Cálculo de porcentaje de sobresueldo

Número de horas semanales	Porcentaje
1	2%
2	4%
3	6%
4	8%
5	10%
6	12%
7	14%
8	16%
9	18%
10	20%

También podrá remunerarse el trabajo extraordinario mediante el pago de un monto nominal fijo, propuesto por la instancia que lo solicita, validado por el Programa Desarrollo de Recursos Humanos y aprobado por la Rectoría. Se establece un máximo de diez horas semanales de trabajo extraordinario.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-283-2021

ARTÍCULO 10. SILENCIO NEGATIVO

Si transcurrido el plazo indicado para que el Programa Desarrollo de Recursos Humanos se pronuncie acerca de la solicitud sin que lo haya hecho, se tendrá por no autorizado el sobresueldo. Lo anterior se debe entender en el sentido de que la persona superior en jerarquía correspondiente, solamente podrá autorizar el inicio del trabajo cuando cuente con la autorización respectiva.

CAPÍTULO II DE LOS SOBRESUELDOS

ARTÍCULO 11. SITUACIONES EN LAS QUE SE JUSTIFICA UN SOBRESUELDO

Únicamente se concederá el sobresueldo cuando la persona que será beneficiada, se encuentre en uno de los siguientes supuestos fácticos:

a. Por recargo de funciones:

Se otorgará en aquellos casos indicados por el artículo 118 de la IV Convención Colectiva vigente, y cuando la persona beneficiada asuma como recargo funciones de puestos con mayor nivel de responsabilidad o de otros puestos.

El cálculo se hará por la diferencia de bases entre el puesto que ocupa el titular y el puesto del cual asume las funciones que se le recargan, o bien por la cantidad y el tipo de tareas, y el tiempo que le dedique a estas, de acuerdo con los parámetros que defina el Programa Desarrollo de Recursos Humanos.

b. Por volumen de trabajo:

Si por necesidades del servicio que brinda la unidad respectiva, se deban atender actividades extraordinarias o especiales, que impliquen un aumento significativo, en el volumen de trabajo del puesto, se reconocerá en forma temporal un sobresueldo, que estará determinado por las características de las tareas más sustantivas y el tiempo dedicado a ello.

ARTÍCULO 12. CRITERIOS PARA LA CONCESIÓN DEL SOBRESUELDO

Los criterios que utilizará el Programa Desarrollo de Recursos Humanos para calificar un sobresueldo serán los siguientes:

- a. Las actividades, las tareas y las responsabilidades ordinarias propias del puesto de la persona beneficiada, definidas en los manuales respectivos.
- b. El análisis de las características de las actividades que motivan el sobresueldo y naturaleza del puesto que se remunera. Se debe diferenciar cuando el sobresueldo se solicita para compensar labores que impliquen una variación en la naturaleza de las funciones o un incremento en el volumen de trabajo.
- c. La jornada, el horario y las fechas de vigencia para la ejecución de esas tareas.

ARTÍCULO 13. PROCEDIMIENTO

Para la concesión de un sobresueldo las instancias involucradas y sus competencias son las siguientes:

- a. La persona superior en jerarquía es el competente para solicitar la concesión de un sobresueldo para alguien bajo su responsabilidad. La solicitud no implica que se concederá el sobresueldo, por ende, bajo ninguna circunstancia, la persona beneficiada deberá iniciar la ejecución de las actividades que generen el sobresueldo sin previa autorización dictada por el órgano competente. La solicitud, debidamente motivada y justificada deberá cumplir, al menos, con los siguientes requisitos:
 1. Indicar con precisión las actividades adicionales que por su volumen o por su naturaleza generan la solicitud.
 2. Las razones por las cuales dichas actividades no pueden ser asumidas por otra persona dentro de su carga académica, su jornada ordinaria o por medio de una contratación a plazo fijo.
 3. Fechas de vigencia del sobresueldo.
 4. El contenido presupuestario que se afectará.
- b. El Programa Desarrollo de Recursos Humanos, en un plazo de quince días hábiles, a petición de la instancia universitaria interesada, será responsable de dictaminar técnicamente, la solicitud de sobresueldo, además de comprobar que efectivamente existe la situación planteada, al documentar adecuadamente los estudios correspondientes. Propondrá el monto del porcentaje respectivo, debidamente razonado, y resguardará para ello los principios de consistencia interna y externa en materia de administración salarial. Para tales efectos el Programa de Recursos Humanos definirá parámetros de referencia.
- c. El Programa Desarrollo de Recursos Humanos remitirá el estudio y la recomendación a la Vicerrectoría de Administración en el caso de un sobresueldo al personal del sector administrativo, o a quien ocupe la rectoría adjunta en caso de un sobresueldo al personal del sector académico.
- d. Es competencia de las instancias indicadas en el inciso anterior decidir mediante resolución razonada sobre las solicitudes de sobresueldos, en un plazo de tres días hábiles, con referencia de los informes señalados en los puntos b) y c).

- e. Únicamente una vez que las instancias indicadas en el inciso d) anterior han dado su autorización, la persona beneficiada podrá realizar las actividades que originen el sobresueldo y gozar de este beneficio.

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

ARTÍCULO 14. TEMPORALIDAD DE LOS SOBRESUELDOS

En el caso de los sobresueldos por volumen de trabajo, estos tendrán una vigencia máxima de seis meses. En los sobresueldos que se originen por recargo de funciones el plazo de seis meses podrá ser prorrogable por un plazo adicional de seis meses máximo.

Para plazos mayores a los indicados la unidad ejecutora deberá encontrar otras opciones de solución, distintas al pago de sobresueldos, jurídica y económicamente factibles.

CAPÍTULO III DEL TRABAJO EXTRAORDINARIO

ARTÍCULO 15. DEFINICIÓN DE LA FIGURA DE TRABAJO EXTRAORDINARIO

Se considerará trabajo extraordinario (de conformidad con la Ley No. 8422 Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública) las actividades relativas o relacionadas al ámbito de competencia o especialidad, asignadas como un trabajo de naturaleza laboral, de carácter excepcional que debe ser ejecutado fuera de su jornada ordinaria con el propósito de atender una necesidad específica o situación particular de relevancia o interés institucional por un período definido.

ARTÍCULO 16. CRITERIOS PARA LA ASIGNACIÓN DE LA FIGURA DE TRABAJO EXTRAORDINARIO

Los criterios institucionales para la asignación del trabajo extraordinario serán los siguientes:

- a. Se origina producto de la necesidad institucional de atender o dar respuesta a un requerimiento específico en determinada instancia, se deriva de una coyuntura muy particular, motivada en circunstancias especiales, que no forman parte de las actividades ordinarias de la institución. Las actividades asignadas no forman parte de las obligaciones que regularmente presta la persona beneficiada a la institución.
- b. Que el perfil de la persona beneficiada se ajuste a la especialidad, formación específica y competencia considerada indispensable en el requerimiento definido en el punto anterior.
- c. Las actividades asignadas serán de carácter temporal y se atenderán fuera de la jornada ordinaria de la persona beneficiada.

ARTÍCULO 17. INSTANCIA RESPONSABLE DEL ESTUDIO TÉCNICO

El Programa Desarrollo de Recursos Humanos elaborará el informe técnico dentro de un plazo de quince días hábiles y considerará en este los argumentos de la instancia solicitante y en apego a los criterios del artículo anterior.

ARTÍCULO 18. INSTANCIA RESPONSABLE DE SU AUTORIZACIÓN

La Rectoría, en el plazo máximo de diez días hábiles, valorará la recomendación técnica emitida mediante el informe elaborado por el Programa Desarrollo de Recursos Humanos y decidirá si procede la asignación del Trabajo Extraordinario. En caso de apartarse del criterio técnico la Rectoría deberá pronunciarse mediante una resolución razonada, dentro del mismo plazo antes indicado.

ARTÍCULO 19. SOBRE LAS HORAS Y TOPES PARA LA ASIGNACIÓN DE SOBRESUELDO

La persona beneficiada recibirá una contraprestación salarial diversa y ajena a la que recibe ordinariamente.

Se establece como forma de pago un máximo de diez horas semanales, que equivalen a un 20% de sobresueldo calculado sobre el salario base de julio de 2018, de la categoría del puesto que ocupa el funcionario beneficiado. En caso de requerirse menos horas se hará la conversión respectiva. El monto resultante no afectará el salario base, ni el cálculo de los demás pluses salariales.

También podrá remunerarse el trabajo extraordinario mediante el pago de un monto nominal fijo, propuesto por la instancia que lo solicita, validado técnicamente por el Programa Desarrollo de Recursos Humanos, avalado por la Vicerrectoría de Administración en el sentido de la sostenibilidad presupuestaria y financiera de la propuesta y aprobado por la Rectoría. Se establece un máximo de diez horas semanales de trabajo extraordinario.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-283-2021.

ARTÍCULO 20. RUPTURA LABORAL O INCUMPLIMIENTO DE TRABAJO

En caso de terminación del contrato de trabajo antes de que la persona beneficiada cumpla con el trabajo extraordinario, deberá informarlo inmediatamente a la Rectoría y al Programa Desarrollo de Recursos Humanos, para que suspenda el pago respectivo, y remitir un informe sobre el estado de avance.

En caso de incumplimiento demostrado del contrato por trabajo extraordinario, dicha persona quedará sujeta al régimen disciplinario institucional.

ARTÍCULO 21. PROHIBICIÓN A LA PERMANENCIA DEL TRABAJO EXTRAORDINARIO

Bajo ningún supuesto las labores que se realicen como trabajo extraordinario, pueden convertirse en permanentes o desarrollarse en forma regular. No pueden sustituir la ejecución de labores ordinarias de un cargo o contrataciones permanentes por contratación administrativa. Lo anterior implica que todo trabajo extraordinario debe contar con una temporalidad definida desde su inicio.

CAPÍTULO IV DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 22. RESPONSABILIDAD POR INCUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA

Solamente podrá concederse un sobresueldo si se ha cumplido con el trámite indicado en este reglamento. Ninguna instancia universitaria podrá autorizar ni tramitar su concesión mediante otro procedimiento. En el caso de que se actúe en contra de la normativa vigente, tanto la persona lo autorizó como quien lo tramitó serán responsables de conformidad con los artículos 6, 7 y 8 de la Ley de la Administración Financiera de la República.

ARTÍCULO 23. INTEGRACIÓN NORMATIVA

Para resolver las situaciones no contempladas expresamente en este reglamento, se aplicará la normativa universitaria y, subsidiariamente, la Ley General de Administración Pública y el resto del ordenamiento jurídico.

ARTÍCULO 24. DEROGACIÓN Y VIGENCIA

Este reglamento entrará en vigencia a partir de su publicación. Deroga el Manual de Criterios y Directrices para el Pago de Sobresueldos, aprobado por la Rectoría y todos los sobresueldos otorgados por acuerdo específico y por resolución del Consejo Universitario, la Rectoría y vicerrectorías, sin detrimento de los derechos adquiridos por el personal universitario.

ARTÍCULO 25. DE LOS SOBRESUELDOS QUE SE MANTIENEN VIGENTES

Se deroga según el oficio UNA-SCU-ACUE-022-2017.

TRANSITORIOS

TRANSITORIO 1. PARA DETERMINAR LA SITUACIÓN DEL PERSONAL QUE GOZA, AL MOMENTO DE APROBACIÓN DEL REGLAMENTO, DE SOBRESUELDOS OTORGADOS POR ACUERDO O RESOLUCIÓN DEL CONSEJO UNIVERSITARIO, LA RECTORÍA O LAS VICERRECTORÍAS, SE SEGUIRÁ EL SIGUIENTE PROCEDIMIENTO

La Vicerrectoría de Desarrollo en coordinación con el Programa de Recursos Humanos y Asesoría Jurídica, readecuará todos los sobresueldos concedidos, por acuerdo o resolución, con anterioridad a las normas de este reglamento y definirá su situación jurídica actual.

Esta readecuación implicará, al menos, lo siguiente:

- a) El Programa de Recursos Humanos deberá identificar cada uno de los sobresueldos que actualmente se están pagando y la fundamentación respectiva. Deberá remitir el informe respectivo a la Vicerrectoría de Desarrollo en un plazo de quince días.
- b) Mantener vigentes hasta la conclusión de su plazo original, todos aquellos sobresueldos otorgados según la normativa y que tengan un plazo de conclusión. A partir de la terminación del plazo las prórrogas se regirán por el nuevo reglamento.
- c) El Programa de Recursos Humanos en coordinación con Asesoría Jurídica, realizará el estudio técnico de los sobresueldos sin fecha de término, para definir la situación jurídica de las personas beneficiadas y adecuarlos a la normativa actual.
- d) En un plazo máximo de tres meses desde la vigencia del reglamento, la Vicerrectoría de Administración deberá presentar al Consejo Universitario un informe sobre lo realizado y la situación actual y futura de los sobresueldos.

TRANSITORIO 2. DE LOS SOBRESUELDOS POR RECARGO DE TAREAS DE COORDINACIÓN

Para autorizar sobresueldos originados en recargos de tareas por coordinación, de previo el Consejo Universitario debe aprobar las normas generales para la asignación de coordinaciones. En tanto estas normas no sean aprobadas, las coordinaciones académicas -debidamente aprobadas por la Vicerrectoría Académica sobre la base de un sistema homogéneo-, deberán asumirse como parte de la carga académica ordinaria dentro de la jornada laboral.

TRANSITORIO 3. DE LA READECUACIÓN PRESUPUESTARIA

Para contribuir al reordenamiento presupuestario, el Programa de Gestión de Desarrollo Presupuestario y Financiero, en el plazo máximo de tres meses, desde la vigencia de este reglamento, debe readecuar los renglones del presupuesto institucional a efectos de que el contenido presupuestario de los sobresueldos sea contemplado dentro de la unidad ejecutora que lo solicita y señalar con claridad cuáles sobresueldos y qué monto será asumido por la cuenta centralizada de sobresueldos. En este último caso para efectos de cumplir con el requisito indicado en el artículo 3, inciso 1.4, la Vicerrectoría de Desarrollo deberá indicar la existencia de contenido presupuestario suficiente en la cuenta centralizada.

TRANSITORIO 4. DESARROLLO DE PROGRAMAS DE COMPUTACIÓN PARA EL CONTROL PRESUPUESTARIO

El centro de cómputo deber proveer al Programa de Recursos Humanos de los programas necesarios para efectuar las consultas necesarias presupuestarias en esta materia, de una manera ágil y oportuna.

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 19.

Autorizar por última vez para el año 2022, el pago por un monto fijo para las personas funcionarias que aplicarán la prueba de aptitud académica (ordinaria y adecuación) 2022-20223. Dicho monto será definido por la Rectoría mediante una resolución razonada, según justificación y recomendación que emita la Vicerrectoría de Docencia, previa coordinación con la Universidad de Costa Rica.

Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-271-2020, UNA-SCU-ACUE-200-2021 y UNA-SCU-ACUE-219-2022.

TRANSITORIO A LOS ARTÍCULOS 8, 9 Y 19

Esta reforma normativa a los artículos 8, 9 y 19 será aplicable a las personas que inicien en el ejercicio del sobresueldo a partir de la publicación de la reforma normativa.

Las personas que a la fecha de la publicación de este reglamento tienen un sobresueldo aplicado al salario base más anualidades, se procederá con su nominalización, de la siguiente forma:

- a) Se toma el salario base de la categoría salarial respectiva vigente en julio de 2018 y se le suma el monto nominal de la anualidad acumulada al 31 de diciembre de 2020 (calculada con base en la escala salarial de julio de 2020) del puesto ocupado. El monto resultante de la suma de ambos rubros se multiplica por el porcentaje de sobresueldo correspondiente, de forma que se obtiene como sobresueldo un monto nominal que permanecerá fijo por el resto del periodo en que el funcionario goce de ese incentivo.

- b) Las nuevas anualidades disfrutadas por el funcionario se calcularán a partir de enero 2023 mediante la aplicación de los siguientes porcentajes, según corresponda: 2.54% para no profesionales y el 1,94% para profesionales, a la base salarial de julio 2018 del puesto ocupado y el resultado no modificará el monto del sobresueldo nominalizado.

En el caso de los académicos, si la persona funcionaria asciende en el régimen de carrera académica, mientras goza del sobresueldo, el monto del sobresueldo nominalizado permanecerá invariable y el Programa de Desarrollo de Recursos Humanos deberá realizar un nuevo criterio técnico para determinar la pertinencia de este.

Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-283-2021.

TRANSITORIO RELACIONADO CON SOBRESUELDOS DEL CARGO DE LA DIRECCIÓN RELACIONES PÚBLICAS Y PAGO DE INCENTIVO ACADÉMICOS QUE LABORAN EN GESTIÓN ACADÉMICA EN LA VICERRECTORÍA ACADÉMICA (ACTUALMENTE RECTORÍA ADJUNTA) Y VICERRECTORÍAS.

- a) En el caso del sobresueldo de 30% aplicado al salario base del cargo de la dirección de Relaciones Públicas, aprobado mediante resolución de la Rectoría, del 31 de julio de 1991, y formalizado mediante acción de personal n.º13952, en el tanto que el puesto lo ocupe la funcionaria que actualmente goza de nombramiento en propiedad en ese cargo, se procede a nominalizar el sobresueldo mediante la multiplicación del porcentaje de sobresueldo por el salario base de julio de 2018 de la categoría salarial que posee quien ocupa dicho puesto, mientras se resuelve la pertinencia de mantener el sobresueldo al puesto, según el estudio que lleva a cabo el Programa Desarrollo de Recursos Humanos.
- b) En el caso del pago de incentivos a personal académico que labora en gestión académica en la Vicerrectoría Académica (actualmente Rectoría Adjunta) y en las vicerrectorías (acuerdos comunicados en los oficios del Consejo Universitario SCU-850-92, SCU-389-2003 del 14 de marzo de 2003 y SCU-1396-2007, derogado según el Alcance n.º 2 de la *UNA-GACETA* 13-2015, oficio SCU-989-2015), el Programa Desarrollo de Recursos Humanos deberá, dentro de los 15 días hábiles siguientes a la publicación de esta reforma reglamentaria, nominalizar el incentivo mediante la multiplicación del porcentaje de sobresueldo por el salario base de julio de 2018 de la categoría salarial que posee quien ocupa dicho puesto.

Igualmente, dentro de dicho plazo, el Programa Desarrollo de Recursos Humanos deberá nominalizar cualquier otro incentivo o compensación que estuviera recibiendo el personal de las vicerrectorías.

Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-283-2021.

TABLA DE CONTENIDOS

REGLAMENTO DE SOBRESUELDOS

PRESENTACIÓN

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.	OBJETO DEL REGLAMENTO
ARTÍCULO 2.	DEFINICIONES
ARTÍCULO 3.	TEMPORALIDAD DE LOS SOBRESUELDOS
ARTÍCULO 4.	DEL CONTENIDO PRESUPUESTARIO
ARTÍCULO 5.	DEBERES DE LA PERSONA SUPERIOR EN JERARQUÍA EN EL TRÁMITE Y DURANTE LA EJECUCION DEL SOBRESUELDO
ARTÍCULO 6.	DERECHOS ADQUIRIDOS
ARTÍCULO 7.	SOBRESUELDOS EN MODALIDAD PRESTACIÓN DE SERVICIOS
ARTÍCULO 8.	SALARIO SOBRE EL QUE SE CALCULA EL SOBRESUELDO
ARTÍCULO 9.	PORCENTAJE DEL SOBRESUELDO
ARTÍCULO 10.	SILENCIO NEGATIVO

CAPÍTULO II DE LOS SOBRESUELDOS

ARTÍCULO 11.	SITUACIONES EN LAS QUE SE JUSTIFICA UN SOBRESUELDO
ARTÍCULO 12.	CRITERIOS PARA LA CONCESIÓN DEL SOBRESUELDO
ARTÍCULO 13.	PROCEDIMIENTO
ARTÍCULO 14.	TEMPORALIDAD DE LOS SOBRESUELDOS

CAPÍTULO III DEL TRABAJO EXTRAORDINARIO

ARTÍCULO 15.	DEFINICIÓN DE LA FIGURA DE TRABAJO EXTRAORDINARIO
ARTÍCULO 16.	CRITERIOS PARA LA ASIGNACIÓN DE LA FIGURA DE TRABAJO EXTRAORDINARIO
ARTÍCULO 17.	INSTANCIA RESPONSABLE DEL ESTUDIO TÉCNICO
ARTÍCULO 18.	INSTANCIA RESPONSABLE DE SU AUTORIZACIÓN
ARTÍCULO 19.	PORCENTAJE DEL SOBRESUELDO
ARTÍCULO 20.	RUPTURA LABORAL O INCUMPLIMIENTO DE TRABAJO
ARTÍCULO 21.	PROHIBICIÓN A LA PERMANENCIA DEL TRABAJO EXTRAORDINARIO

CAPÍTULO IV DISPOSICIONES FINALES

- ARTÍCULO 22. RESPONSABILIDAD POR INCUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA
ARTÍCULO 23. INTEGRACIÓN NORMATIVA
ARTÍCULO 24. DEROGACION Y VIGENCIA
ARTÍCULO 25. DE LOS SOBRESUELDOS QUE SE MANTIENEN VIGENTES

TRANSITORIOS

- TRANSITORIO 1. PARA DETERMINAR LA SITUACIÓN DEL PERSONAL QUE GOZAN, AL MOMENTO DE APROBACIÓN DEL REGLAMENTO, DE SOBRESUELDOS OTORGADOS POR ACUERDO O RESOLUCIÓN DEL CONSEJO UNIVERSITARIO, LA RECTORÍA O LAS VICERRECTORÍAS, SE SEGUIRÁ EL SIGUIENTE PROCEDIMIENTO
- TRANSITORIO 2. DE LOS SOBRESUELDOS POR RECARGO DE TAREAS DE COORDINACIÓN
- TRANSITORIO 3. DE LA READECUACIÓN PRESUPUESTARIA
- TRANSITORIO 4. DESARROLLO DE PROGRAMAS DE COMPUTACIÓN PARA EL CONTROL PRESUPUESTARIO
- TRANSITORIO AL ARTÍCULO 19.
- TRANSITORIO A LOS ARTÍCULOS 8, 9 Y 19
- TRANSITORIO RELACIONADO CON SOBRESUELDOS DEL CARGO DE LA DIRECCIÓN RELACIONES PÚBLICAS Y PAGO DE INCENTIVO ACADÉMICOS QUE LABORAN EN GESTIÓN ACADÉMICA EN LA VICERRECTORÍA ACADÉMICA (ACTUALMENTE RECTORÍA ADJUNTA) Y VICERRECTORÍAS.

APROBADO

CONSEJO UNIVERSITARIO EN LA SESIÓN CELEBRADA EL 6 DE FEBRERO DE 2014
Acta N° 3358

MODIFICADO POR EL CONSEJO UNIVERSITARIO EN:
ACTA N° 3550 DEL 21 DE ABRIL DE 2016
ACTA N° 3608 DEL 8 DE DICIEMBRE DE 2016
ACTA N° 3972 DEL 19 DE NOVIEMBRE DE 2020
ACTA N° 4040 DEL 12 DE AGOSTO DE 2021
ACTA N° 4060 DEL 21 DE OCTUBRE DE 2021
ACTA N° 46-2022 DEL 29 DE SETIEMBRE DE 2022

Este reglamento fue publicado en UNA-GACETA 2-2014, oficio SCU-162-2014 del 7 de febrero de 2014, por acuerdo tomado según el artículo tercero, inciso IX, de la sesión celebrada el 6 de febrero de 2014. De conformidad con el artículo sétimo, 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.