
ALCANCE N° 6 A LA UNA-GACETA 11-2019 AL 29 DE AGOSTO DE 2019

29 de agosto de 2019
UNA-SCU-ACUE-220-2019

Señores
Comunidad Universitaria

Estimados señores:

Para su información y los efectos consiguientes, le transcribo el acuerdo tomado por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional, según el artículo III, inciso III de la sesión ordinaria celebrada el 29 de agosto de 2019, acta n.º 3843, que dice:

INCORPORACIÓN DE UN ARTÍCULO 13 *BIS* AL REGLAMENTO DE CONTRATACIÓN LABORAL PARA EL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL.

RESULTANDO:

1. Mediante el correo electrónico CE-24-04-2018, del 23 de abril de 2018, suscrito por la M.Sc. Rolando Brenes Calvo, subdirector de la Escuela de Danza, se solicita a Asesoría Jurídica que remita una propuesta de redacción de un artículo 13 *bis* al Reglamento de Contratación Laboral para el Personal Académico de la Universidad Nacional, para nombrar a bailarines-intérpretes-creativos.
2. Mediante el oficio UNA-AJ-DICT-277-2018, del 29 de mayo del 2018, suscrito por la Licda. Ana Beatriz Hernández González, asesora jurídica, se emite respuesta a la solicitud sobre una propuesta de redacción de un artículo 13 *bis* al Reglamento de Contratación Laboral para el Personal Académico de la Universidad Nacional, para nombrar a los bailarines-intérpretes-creativos.
3. Mediante el oficio UNA-ED-OFIC-264-2018, del 26 de julio de 2018, suscrito por el M.Sc. Rolando Brenes Calvo, director a.i. de la Escuela de Danza, en el cual remite la propuesta de redacción de un artículo 13 *bis* al Reglamento de Contratación Laboral para el Personal Académico de la Universidad

Nacional para nombrar a bailarines-intérpretes-creativos que conforman el elenco del proyecto Compañía de Cámara de Danza UNA. Este oficio fue trasladado por la Dirección Administrativa del Consejo Universitario a la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles con el oficio UNA-SCU-OFIC-1509-2018, del 1 de agosto de 2018.

4. Mediante el oficio UNA-SCU-A-ACUE-1576-2018, del 9 de agosto de 2018, suscrito por la Dra. Ileana Vargas Jiménez, coordinadora a.i. de la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles, se transcribe el acuerdo tomado por dicha comisión, en la sesión ordinaria del 7 de agosto de 2018, acta ordinaria n.º 28-2018.
5. Mediante la audiencia del martes 21 de agosto de 2018, con la participación de la Dra. Marta Ávila Aguilar, directora de la Escuela de Danza y la M.D. Nandayure Harley Bolaños, directora de la Cámara de Danza de la Universidad Nacional, la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles les brindó una serie de recomendaciones.
6. Mediante el oficio UNA-ED-OFIC-355-2018, del 17 de setiembre de 2018, suscrito por la Dra. Marta Ávila Aguilar, directora de la Escuela de Danza, se anexa el oficio UNA-PDRH-OFIC-O468-2018, del 13 de setiembre de 2018, suscrito por el Mag. Gilbert Mora Ramírez, director del Programa Desarrollo de Recursos Humanos. Este oficio fue trasladado por la Dirección Administrativa del Consejo Universitario a la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles con el oficio UNA-SCU-OFIC-1949-2018, del 20 de setiembre de 2018.
7. Mediante el oficio UNA-SCU-A-OFIC-2432-2018, del 14 de noviembre de 2018, se traslada el dictamen n.º 2-2018 de la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles de la sesión del 13 de noviembre de 2018, acta n.º 47-2018, con el cual se remite en audiencia la propuesta de incorporación de un artículo 13 *bis* al Reglamento de Contratación Laboral para el Personal Académico de la Universidad Nacional, a las siguientes instancias: Consejo Académico de la Universidad Nacional, Centro de Investigación, Docencia y Extensión Artística (Cidea), Asesoría Jurídica y al Área de Planificación (Apeuna).
8. En respuesta al oficio UNA-SCU-A-OFIC-2432-2018, del 14 de noviembre de 2018, sobre la propuesta de incorporación de un artículo 13 *bis* al Reglamento de Contratación Laboral para el Personal Académico de la Universidad Nacional, se recibieron las siguientes respuestas:
 - a. El oficio UNA-Apeuna-OFIC-462-2018, del 28 de noviembre de 2018, suscrito por la M.Sc. Sugeily Madrigal Rodríguez, jefa de Sección de Control Interno y el M.Sc. Juan Miguel Herrera Delgado, director de

Apeuna. Este oficio fue trasladado a la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles por la Dirección Administrativa del Consejo Universitario mediante el oficio UNA-SCU-OFIC-2577-2018, del 29 de noviembre de 2018.

- b. El oficio UNA-CO-CIDEA-ACUE-291-2018, del 3 de diciembre de 2018, suscrito por el Arq. Manuel Morales Pérez, presidente del Consejo Centro de Investigación Docencia y Extensión Artística (Cidea), remite el acuerdo tomado por el Consejo del Cidea, de la sesión ordinaria n.º 29-2018, el 29 de noviembre de 2018. Este oficio fue trasladado a la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles por la Dirección Administrativa del Consejo Universitario mediante el oficio UNA-SCU-OFIC-2606-2018, del 3 de diciembre de 2018.
- c. El oficio UNA-AJ-DIC-107-2019, del 1 de marzo de 2019, suscrito por la Lic. Karla Sánchez Benavides, asesora jurídica.
- d. El oficio UNA-CONSACA-A-ACUE-018-2019, del 13 de marzo de 2019, suscrito por la M.Sc. Sandra Ovares Barquero, secretaria del Consejo Académico de la Universidad Nacional, en el cual se transcribe el acuerdo tomado por dicha comisión, según artículo III, inciso 2., de la sesión ordinaria del 13 de marzo de 2019.

CONSIDERANDO:

- 1. El correo electrónico CE-24-04-2018, del 23 de abril de 2018, suscrito por la M.Sc. Rolando Brenes Calvo, subdirector de la Escuela de Danza, en el cual solicita a Asesoría Jurídica una propuesta de redacción de un artículo 13 *bis* al Reglamento de Contratación Laboral para el Personal Académico de la Universidad Nacional para nombrar a bailarines-intérpretes-creativos. Dentro de los elementos por considerar para la redacción de esa norma se sugirieron los siguientes:
 - 1. *“Corresponde a nombramiento de bailarines-intérpretes-creativos para trabajar en la Compañía de Cámara Danza UNA.*
 - 2. *Requisito académico mínimo de bachillerato.*
 - 3. *Plazo de nombramiento de tres años a un máximo de cinco años.*
 - 4. *La Compañía de Cámara Danza UNA es un espacio de experimentación y especialización en el cual los bailarines adquieren un poco más de experiencia para enfrentar el ejercicio profesional.*
 - 5. *Los grupos de estudiantes son de 6 a 7 personas.*

6. *Los puestos no se otorgarán en propiedad*".
2. El oficio UNA-AJ-DICT-277-2018, del 29 de mayo del 2018, suscrito por Ana Beatriz Hernández González, asesora jurídica, con el cual se emite respuesta a la solicitud sobre una propuesta de redacción de un artículo 13 *bis* al Reglamento de Contratación Laboral para el Personal Académico de la Universidad Nacional para nombrar a bailarines-intérpretes-creativos. Dentro de los aspectos considerados por la Oficina de Asesoría Jurídica para la elaboración de dicha propuesta se encuentran los siguientes:

"En el caso de la UNA y en relación con la contratación de los funcionarios académicos, estos principios constitucionales se recogen en el Estatuto Orgánico y en el Reglamento de Contratación Laboral para el Personal Académico.

Al respecto en el numeral 12 del Estatuto Orgánico se indica:

La Universidad Nacional garantiza el derecho al trabajo en forma permanente a quienes hayan sido nombrados en propiedad, mediante concurso por oposición para el caso del personal académico, y mediante concurso por antecedentes para el personal administrativo.

El derecho de estabilidad del personal nombrado en propiedad se fundamenta en el fiel cumplimiento de sus deberes estatutarios y laborales. Dicha estabilidad se perderá en caso de incurrir en alguna de las causales de despido establecidas en la normativa vigente en la Universidad Nacional o el Código de Trabajo, previo debido proceso, o en caso de renuncia.

Con respecto al personal académico propiamente dicho, el artículo 10 de la norma estatutaria menciona:

El personal académico es el responsable de dirigir, coordinar y ejecutar la acción sustantiva de la universidad, en el marco de los principios, valores y fines de la Universidad Nacional.

*Por su parte, el artículo 4 del Reglamento de Contratación Laboral para el Personal Académico señala que para la planificación de la contratación del personal académico la institución diseñará estrategias para la atracción, formación, permanencia y evaluación, tomando en consideración entre otros criterios, **garantizar la permanencia laboral**, en el marco de un proceso institucional planificado, que contribuya decididamente al desarrollo profesional de calidad y a una **mayor estabilidad del sector académico**, así como consolidar los mecanismos de gestión académica para **asegurar la estabilidad laboral del***

personal académico, con base en la evaluación, desempeño permanente y excelencia.

Estos criterios han sido definidos reglamentariamente para proteger el principio constitucional de estabilidad laboral.

En lo que respecta al principio de idoneidad comprobada, el mismo artículo menciona como otro criterio a tomar en consideración, la atracción de profesionales, nacionales o extranjeros, con pertinencia y calidad en áreas que permitan el fortalecimiento, la innovación y la diversificación de la oferta académica.

Además, el numeral 3 del reglamento define como lineamientos de aplicación general en la contratación del personal académico, entre otros, la coincidencia entre el perfil de la persona que se contrate, con las áreas estratégicas de conocimiento aprobadas por la instancia académica respectiva y la vinculación directa entre el perfil del o la académica por contratar con los programas, proyectos y actividades académicas existentes en la unidad ejecutora, previamente aprobadas.

Una vez analizados estos principios generales de contratación del personal académico de la Universidad Nacional, algunos constitucionales y otros institucionales, el artículo 13 define los requisitos generales para esa contratación en los siguientes términos:

El personal académico que se contrate en la Universidad Nacional, en cualquiera de las modalidades establecidas por este reglamento, debe contar con los siguientes requisitos generales:

- 1. Perfil que concuerde con el ámbito académico en que se desempeñará y que contribuya al desarrollo integral de la unidad, en las áreas de investigación, docencia, extensión y producción.*
- 2. El grado académico del personal académico por contratar será mínimo de posgrado. El grado académico deberá estar debidamente reconocido y equiparado, en caso de haberlo obtenido en el extranjero. Sin embargo, en el caso del personal becado por la UNA que se reincorpora a laborar a la institución una vez finalizados sus estudios, no se exigirá el reconocimiento y la equiparación, mientras la persona realiza el trámite respectivo establecido en la reglamentación de CONARE. En el Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico y profesional de los funcionarios universitarios se regulará el procedimiento sustitutivo del reconocimiento y la equiparación para los casos de los becados.*

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-1793-2015 y según el oficio UNA-SCU-ACUE-2169-2016

3. *Experiencia en cualquiera de las siguientes áreas: investigación, extensión, docencia, y producción, atinente a las necesidades de la contratación.*
4. *Disposición para realizar tareas en diversas unidades académicas, secciones regionales, facultades, centros y sedes, según las necesidades institucionales.*
5. *Disponibilidad de horario de acuerdo con los requerimientos y según las necesidades institucionales.*
6. *Manejo instrumental de al menos un idioma adicional al materno.*
7. *Otros requisitos complementarios que especifique la unidad académica según su naturaleza y necesidades.*

Las contrataciones contempladas en los capítulos V, VI y VII, deberán cumplir con los requisitos establecidos a partir del perfil que requiera cada una de las instancias competentes.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-1326-2016.

El transitorio a ese artículo 13 señala:

El requisito académico indicado en el inciso 2) del presente artículo entrará en vigencia a partir del 1 de enero de 2019.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-847-2016 publicado en UNA-GACETA 08-2016, Alcance 01.

Las normas transcritas indican claramente el perfil de personal académico por contratar que la Universidad Nacional ha definido, para cumplir con los principios, valores y fines definidos en su Estatuto Orgánico (art. 1.f, art. 2.a. y art. 3.f. y g.).

La Escuela de Danza ha consultado en diferentes oportunidades a esta Asesoría Jurídica sobre la contratación de bailarines en la Compañía de Cámara de Danza UNA. Esas personas funcionarias se han venido contratando por inopia, en razón de que el requisito académico que por lo general ostentan es bachillerato.

Al respecto en correo electrónico de fecha 26 de octubre de 2015 dirigido a la señora Ileana Álvarez Pérez se indicó:

En principio, la vigencia del nuevo Estatuto no implica realizar una acción adicional a la que se ejecuta periódicamente. Sin embargo, se considera importante que las autoridades de la Escuela de Danza retomen el considerando 3 de dicha resolución y generen un nuevo perfil específico con las necesidades reales que son requeridas en el proyecto integrado de la Compañía de Cámara Danza UNA, con la finalidad que los futuros nombramientos se realicen conforme a la naturaleza de las funciones que esas personas ejecutan, debido a que estas no realizarían funciones propias del sector académicos, sino que su aporte principal es realizar funciones de bailarines.

El nuevo Estatuto Orgánico en su artículo 10 define al personal académico como el responsable de dirigir, coordinar y ejecutar la acción sustantiva de la Universidad, en el marco de los principios, valores y fines de la Universidad Nacional. En ese sentido, de la lectura de dicha resolución en su resultando 5, que los bailarines nombrados en la Compañía Danza UNA no realizan docencia, ya que la jornada de 30 horas se distribuye en las clases de técnica que permite las condiciones físicas para la labor que desempeñan y al montaje de coreografías, ensayos y creación de nuevas obras.

Por su parte, en el criterio jurídico UNA-AJ-CJUR-10-2017, de 17 de enero de 2017, se señaló:

Se indica que, en los términos conversados, la Escuela puede realizar un planteamiento de reglamentación o modificación a la normativa institucional que permita un régimen propio de regulación de la Compañía y sus contrataciones, valorando factores como los comentados en la conversación (cualidades atléticas que permitan agilidad física, así como habilidades y conocimientos mínimos para la expresión dancística, entre otros). De este modo se podría establecer un régimen propio para la Compañía (algo similar a la contratación de formadores). Se les recomienda entonces elaborar un análisis académico que justifique la creación o modificación reglamentaria, en el marco del Reglamento de emisión de normativa institucional. Asimismo, se debería definir con criterios académicos si el personal bailarín de la compañía se debe conceptualizar como académico o se trata de una contratación de otra naturaleza.

Con fundamento en los anteriores criterios jurídicos emitidos, la Escuela de Danza se dio a la tarea de elaborar un perfil académico de un bailarín-intérprete-creativo, con la finalidad de que la Asesoría Jurídica proceda a

elaborar una propuesta de norma a ser incluida en el Reglamento de Contratación Laboral para el Personal Académico y solicitar así su modificación.

La unidad académica indica como elementos a tomar en consideración en la redacción de la propuesta de norma:

- 1. Corresponde a nombramiento de bailarines-intérpretes-creativos para trabajar en la Compañía de Cámara Danza UNA.*
- 2. Requisito académico mínimo de bachillerato.*
- 3. Plazo de nombramiento de tres años a un máximo de cinco años.*
- 4. La Compañía de Cámara Danza UNA es un espacio de experimentación y especialización en el cual los bailarines adquieren un poco más de experiencia para enfrentar el ejercicio profesional.*
- 5. Los grupos de estudiantes son de 6 a 7 personas.*
- 6. Los puestos no se otorgarán en propiedad.*

Por lo anterior, esta oficina asesora procede a elaborar la propuesta de norma, no sin antes manifestar lo siguiente:

- 1. En el Reglamento indicado el requisito mínimo establecido para contratar académicos en la Universidad Nacional es de posgrado; la unidad solicitante propone que para estos académicos el requisito sea bachillerato.*
- 2. Es conveniente que se adjunte a la propuesta los estudios técnicos que respalden la naturaleza académica de las funciones que realizan las personas que se contratarían como bailarines-intérpretes-creativos.*
- 3. Se establece un plazo máximo de nombramiento y que los puestos no se otorgarán en propiedad, lo que contraviene el principio constitucional de estabilidad en el empleo en el caso del empleo público.*
- 4. Se le reitera al consultante que de conformidad con el artículo 5 del Reglamento para la Emisión de Normativa Universitario, al presentar la solicitud de modificación del Reglamento en mención al Consejo Universitario, se debe cumplir con los requisitos*

establecidos en esa norma, especialmente presentar una justificación de la solicitud de reforma normativa.

Se propone la incorporación de un artículo 13 BIS en el Reglamento de Contratación Laboral para el Personal Académico, en los siguientes términos:

ARTÍCULO 13 BIS: REQUISITOS ESPECÍFICOS PARA LA CONTRATACIÓN DE ACADÉMICOS BAILARINES-INTÉRPRETES-CREATIVOS

El personal académico bailarín-intérprete-creativo que se contrate en la Universidad Nacional para trabajar en la Compañía de Cámara Danza UNA, debe contar con los requisitos indicados en el artículo anterior, con las siguientes diferencias:

- a) El grado académico requerido será mínimo de bachillerato.*
- b) El plazo de nombramiento será de tres años a un máximo de cinco años.*
- c) Los nombramientos no serán en propiedad, únicamente a plazo fijo”.*

3. La justificación que presenta la Escuela de Danza para la propuesta presentada para la incorporación de un artículo 13 bis al Reglamento de Contratación de Funcionarios Académicos de la Universidad Nacional dice lo siguiente:

- 1. “La Compañía de Cámara Danza UNA es un proyecto integrado de la Escuela de Danza, creado en 1981, el cual durante sus años de existencia ha trabajado sin cesar en manos de reconocidos coreógrafos, brindando una producción de espectáculos disciplinarios, multidisciplinarios y transdisciplinarios, los cuales han recibido varios Premios Nacionales de Cultura para renombre de la Escuela de Danza y la Universidad Nacional.*
- 2. La labor de extensión tanto en el ámbito nacional como internacional, ha confirmado el excelente trabajo de la Escuela de Danza de la Universidad Nacional, única institución artística a nivel regional con bailarines titulados a nivel universitario.*
- 3. Los/as bailarines-intérpretes creativos de la Compañía de Cámara Danza UNA son académicos/as contratados/as por un máximo de tres años y seleccionados cada año mediante una audición que es evaluada por un jurado conformado por docentes de la Escuela de Danza.*

4. *El plan de estudios del Bachillerato en Danza contempla en su malla curricular un curso de Técnica de Expresión y Composición en cada nivel y el curso Montaje e Interpretación Escénica en IV nivel, los cuales brindan conocimientos a los/as estudiantes para desarrollar la investigación creativa, proceso formativo que continúa, para quienes son seleccionados para formar parte del proyecto CCDUNA.*
5. *La Escuela de Danza, creada en 1974, es el único centro de estudios a nivel universitario en el país, y cuya oferta académica de Bachillerato fue acreditada en 2018. Desde 2002 no se ofrece el grado de Licenciatura, y en este momento, cuenta con una Maestría Profesional en Danza cofinanciada, a la cual ingresan profesionales de la danza con una edad promedio superior a los 25 años.*
6. *A la fecha dicho posgrado cuenta con 32 graduados/as, todos/as con edades superiores a los 30 años de edad.*
7. *Los/as estudiantes graduados/as de la Escuela de Danza no cuentan con suficientes recursos para cubrir los costos de la Maestría profesional en Danza al graduarse de Bachillerato, por lo que quienes ingresan lo hacen en promedio a partir de los 30 años.*
8. *La CCDUNA ha sido durante sus 37 años de existencia un espacio que complementa la formación artística de los/as bailarines recién graduados del Bachillerato en Danza.*
9. *Los/as bailarines-intérpretes creativos de la CCDUNA han sido nombrados por aplicación de la inopia hasta el momento, modalidad que no será posible a partir del próximo año según Estatuto Orgánico Universitario, por lo que es necesario para el Proyecto y su futura funcionabilidad [sic] y pertinencia, regularizar el nombramiento de los bailarines en el Reglamento de Contratación de Funcionarios/as Académicos/as de la Universidad Nacional.*
10. *El título de Maestría para la contratación de los/as bailarines-intérpretes creativos no es un requisito indispensable, como sí lo es el Bachillerato dada la naturaleza del proyecto, y por la edad y capacidades físicas necesarias para un buen desarrollo del mismo, lo que tampoco excluye la posibilidad de contratación con dicho título.*

11. *La necesidad de regular el nombramiento de los/as bailarines-intérpretes creativos de la CCDUNA como aporte al mejoramiento de la Escuela de Danza dentro del proceso de acreditación de la carrera de Bachillerato en Danza, única en la región centroamericana.*

La CCDUNA es coordinada bajo la Dirección Artística de un/a coreógrafo/a académico/a experimentado/a con una amplia visión del panorama nacional e internacional del desarrollo del Arte del Movimiento, tomando en cuenta los aportes que realiza la Danza Contemporánea como disciplina artística al crecimiento integral del ser humano contemporáneo.

El elenco de la CCDUNA -en su mayoría- está conformado por profesionales bailarines-intérpretes-creativos, recién graduados de la carrera de Bachillerato en Danza con la finalidad de desarrollar mayor experiencia práctica, así como fortalecer un nuevo paradigma educacional, a través de la creación de conocimiento generado desde la investigación estrechamente ligada a la acción, de manera grupal, basado en la multiplicidad de experiencias en diferentes contextos y momentos.

El trabajo que realizan los participantes del PPAA Compañía de Cámara Danza UNA, se basa en la vivencia, el aprendizaje como proceso compartido que luego se concientiza y se refleja en la experiencia escénica-creativa, donde estos profesionales se involucran en todas las necesarias etapas del proceso creativo de manera activa. De esta manera, el académico bailarín es un sujeto que lejos de ser pasivo y únicamente receptivo, interviene propositivamente para transformar la sociedad, a través de su accionar consciente en los procesos de construcción artística.

Los procesos de investigación-acción-participativa que lleva a cabo regularmente el Proyecto, integran el recopilar, clasificar, catalogar y organizar ideas, pensamientos, conceptos, reflexiones desde un sentir, pensar latinoamericano y desde el cuerpo propio, que se refleja en las sistematizaciones, con lenguajes escénicos, a través de la producción coreográfica de alto nivel que constantemente genera.

La finalidad de su quehacer sustantivo en las diferentes áreas a nivel interno, es comunicar, compartir, intercambiar, aprender mutuamente, integrarse, enlazarse, enredarse, para lograr el alcance de un nuevo actuar educativo-artístico, en un proceso que entra y sale a modo de espiral, de la práctica a la teoría (danzaria) y regresa nuevamente a la

práctica de manera más consciente para la transformación generada de esa retroalimentación.

Esta misma dinámica investigativa de participación/acción se amplía en la labor de Extensión que realizan los y las académicas participantes del proyecto mediante la impartición de talleres en comunidades que se dan desde, con y entre los y las participantes, con el propósito que a corto plazo, se conviertan en autores de su propia realidad, contribuyendo así con el principio de autonomía, impulsado por Paulo Freire.

A lo largo de sus 37 años de labor constante, la Compañía de Cámara Danza UNA ha desarrollado tres ejes de trabajo fundamentales:

A. EXPLORACIÓN E INVESTIGACIÓN DE MOVIMIENTO CREATIVO:

Siguiendo las nuevas corrientes de la investigación social, desde nuestro contexto artístico, regional y latinoamericano, la CCDUNA impulsa la investigación Acción Participativa en sus procesos de creación artística, a lo interno con los participantes del proyecto y a lo externo, con actores de las comunidades en su labor de Extensión.

Es así como los bailarines-intérpretes-creativos encuentran la participación activa en todas las etapas del proceso de investigación, hasta la culminación y más allá, de manera continua, en crecimiento constante, producto de la realimentación de los procesos vividos.

En todo proceso de investigación en Danza, se establecen diferentes etapas que incluyen: definición del objetivo, delimitación del tema, ubicación de las fuentes de información, planificación del proceso, en las que tanto la figura de Coordinación, como el coreógrafo/a invitado y los bailarines-intérpretes-creativos participan de manera consciente, con el fin de enriquecer cada una de estas etapas y culminar con éxito la creación coreográfica derivada del mismo.

Una vez encaminado un proceso de creación artística, en la etapa vivencial del proceso y definidas las técnicas a utilizar, la Exploración e Investigación del Movimiento es crucial como Acción Sustantiva del bailarín-intérprete-creativo. Es en este momento que ya involucrado, motivado e interesado, ejecuta las técnicas establecidas y desde su corporeidad desarrolla arduamente su investigación para la consolidación de un lenguaje expresivo propio y grupal, como medio de comunicación. Para ello, hace uso de diversas metodologías participativas que define la Dirección Artística/coordinación o Coreógrafo/a como pueden ser, la improvisación libre, la improvisación guiada, la intuición, entre otras.

De esta manera, el bailarín-intérprete-creativo compromete integralmente su cuerpo, su mente y su imaginación en un interminable proceso de retroalimentación a través de la reflexión crítica, para generar nuevos aprendizajes significativos en su manera de ejecutar y crear que fortalezcan el sentido transformador del arte de la Danza.

El bailarín-intérprete-creativo es capaz de generar un mundo de imágenes evocativas, metafóricas y simbólicas jugando con las relaciones e interferencias, otorgándoles sentido, con el fin de: construir y comunicar sus conocimientos por medio de ideas, sensaciones y sentimientos que conforman el lenguaje simbólico con gran carga expresiva y comunicativa que se reflejan finalmente en la creación/interpretación artística.

En concreto, el bailarín-intérprete-creativo tiene a su cargo la interpretación a través de formas y figuras, generando fuerzas y tensiones dinámicas en interacción constante que describen imágenes de creación continua que hacen aparecer múltiples sentidos expresivos el momento de socialización y comunicación de los procesos compositivos.

B. CREACIÓN COREOGRÁFICA Y PRODUCCIÓN ARTÍSTICA

La Creación Coreográfica refleja el proceso de la experiencia vivida en las distintas etapas compositivas a modo de Sistematización, expresada por medio de los elementos necesarios propios de la disciplina de la Danza. Desde esta perspectiva, cada proceso de construcción tiene un punto de partida, unos propósitos definidos, un plan del trayecto a seguir, definición de las distintas etapas, ordenamiento de lo experimentado desde el cuerpo, análisis e interpretación crítica que retroalimenta el proceso mismo, elaboración de la composición mediante la acción participativa/creativa de todos/as los participantes, la selección y edición de los aprendizajes por parte del creador/a, para la comunicación de productos (sistematización artística), ante una determinada audiencia, todo lo anterior en una práctica continua de construcción de conocimiento.

Se incorpora además en el proceso de definición para la creación coreográfica, un planteamiento metodológico, para la orientación activa del proceso en determinada dirección, de manera flexible ya que quienes participan como actores son “caminantes” del “camino”, que a la vez están construyendo. En este sentido, el Creador/a o Coordinador/a Artístico/a plantea metodologías dinámicas que incorporan el proceso reflexivo y crítico con la presencia inherente de la imaginación creadora de todos/as los involucrados en el proceso de construcción artística.

Es así como la obra coreográfica estructura con sentido estratégico la lógica del proceso vivido dando unidad a todos los factores que intervienen: las ideas, pensamientos o emociones, los propósitos u objetivos, los académicos bailarines- intérpretes-creativos, la técnica o técnicas, el movimiento como eje central del lenguaje expresivo, los/as artistas y profesionales de otras áreas, otros elementos compositivos como la sonoridad y la música, la propuesta plástica visual y demás componentes de otras áreas artísticas que se integren.

La Producción Artística y el “Hecho escénico” en sí, frente a una audiencia a nivel nacional, regional e internacional que además puede o no ser participante activo, es la culminación a modo de conclusión y estrategia de comunicación y socialización del resultado de ordenar, clasificar la información, reconstruir la historia de la experiencia y recuperar el proceso vivido liderado por un coreógrafo, o por la Dirección/Coordinación artística.

Con la obra coreográfica se concluye un proceso, sin embargo, debido a la experiencia que el proceso mismo generó, no concluye del todo en la construcción coreográfica, sino que continúa, ya que el propio hecho escénico no es para rendir cuentas, sino que retribuye a la práctica de manera constante, con el nuevo conocimiento generado.

La Compañía de Cámara Danza UNA trabaja con coreógrafos/as de alto prestigio, nacionales e internacionales con pluralidad de enfoques, metodologías, estilos de movimiento y de creación coreográfica que enriquecen la labor del proyecto, a través de la apertura de procesos heterogéneos e integradores que potencian el crecimiento profesional de las/los bailarines-intérpretes-creativos, generan nuevos conocimientos y aportan significativamente a los propósitos intrínsecos del proyecto, en el abordaje de temáticas relevantes, en sus planteamientos estéticos y técnicos acordes con las expectativas de producción artística de alto nivel profesional.

C. EXTENSIÓN ARTÍSTICA

La labor de Extensión del PPAA CCDUNA busca extraer conocimientos del interactuar a través de diversas metodologías, con distintos actores en múltiples experiencias y contextos para transformar en lo personal y lo comunitario.

Las propuestas metodológicas que desarrolla la CCDUNA, en sus áreas sustantivas de investigación y producción artística, han sido experimentadas e investigadas ampliamente para ser experimentadas y

compartidas con las comunidades mediante giras de extensión, tanto en el territorio nacional, regional como internacional. Estas metodologías permiten el diseño de talleres a cargo de los bailarines-intérpretes-creativos tales como:

- *Movimiento Creativo para niños y jóvenes*
- *Composición Coreográfica para grupos y compañías de danza previamente conformados*
- *Improvisación de Movimiento, dirigido a personas de todas las edades que se imparte durante las giras de extensión de la agrupación*

De esta manera, se busca sensibilizar a las poblaciones con las que se trabaja, desde su realidad y contexto, sobre el Arte del Movimiento, con el fin de fortalecer su sentido de autonomía y propiciar el empoderamiento como actores de su realidad circundante.

Por medio de talleres debidamente diseñados, se pretende propiciar en los/as participantes mayor conocimiento e integración del cuerpo propio, el movimiento como medio expresivo, para la superación de miedos y mejorar la autoestima, entre otros múltiples beneficios que generen un impacto significativo en la transformación social una vez integrado en cada participante mayor capacidad de liderazgo y acción, desde el reconocimiento de la capacidad creativa intrínseco del ser humano, tanto en lo personal como a nivel comunitario.

Este trabajo se dirige a públicos y comunidades en condiciones de vulnerabilidad, con dificultades de acceso a manifestaciones artísticas de las disciplinas, que por diversas razones se les dificulta frecuentar teatros y espacios convencionales con el fin de aportar al desarrollo integral de cada uno/a.

Además de generar transformación a nivel colectivo por medio de la Extensión, la labor de Difusión del proyecto es vital para formar público permanente al arte del movimiento y sensibilizar de manera responsable y con excelencia profesional que contraste con el exceso de ofertas banales que el mercado y el sector comercial promueven como mero entretenimiento. Así, el lenguaje de la Danza Contemporánea permite a los espectadores disfrutar de distintos abordajes de temas relevantes a través de diversas imágenes que les inquiete, estimule, sensibilice, conmueva, desde la integridad humana y del universo artístico, para la auto-reflexión crítica en un diálogo sutil permanente, mientras sucede en el tiempo, entre el espectador, el bailarín-intérprete-creativo y el/la creadora.

La CCDUNA, socializa el repertorio coreográfico para diversos públicos, mediante la selección cuidadosa de las obras a presentar y considerando ambas tareas para la promoción de la creatividad y la expresión humana, como elementos facilitadores del mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad costarricense.

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO ACADÉMICO

I. GENERALIDADES

El/la bailarín/a-intérprete-creativo/a requiere de una capacidad de expresión y comunicación, a través del dominio en un nivel técnico avanzado en danza contemporánea, por lo que debe de poseer resistencia física, fuerza, flexibilidad, elasticidad, agilidad, velocidad, coordinación, equilibrio, ritmo y musicalidad.

A su vez, en el movimiento corporal debe demostrar conectividad, alineación de las partes del cuerpo, uso adecuado de la energía, gran creatividad, habilidades para la investigación-exploración-acción, desde el objeto de estudio de la danza, sentido del espacio, expresividad y gran sensibilidad para comunicar las estructuras simbólicas internas e individuales por las cuales da sentido a la realidad, así como las requeridas por la obra artística en la cual participa y un gran sentido reflexivo y crítico.

Debe de ser una persona sensible, consciente del contexto social y cultural, ser propositivo dispuesto/a a participar activamente, poseer capacidad de trabajo en equipo, resolución de conflictos que puedan generarse tanto en su práctica personal como en la práctica grupal.

La CCDUNA desarrolla tres ejes fundamentales: la exploración e investigación de movimiento creativo, la extensión artística (difusión del quehacer) y la producción coreográfica. Por tanto, las/los bailarines/as de la CCDUNA crean conocimiento durante los procesos creativos, mismos que comparten a través de la producción coreográfica y la extensión que se realiza, no solamente durante la presentación del repertorio coreográfico de la agrupación, sino también impartiendo Talleres de Movimiento, Técnica de Danza Contemporánea e Improvisación de Movimiento Creativo en las comunidades ante diversos públicos meta tanto nacional como internacional.

II. FORMACIÓN ACADÉMICA

NIVEL	FORMA DE CONTRATACIÓN
Bachiller en Danza	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Instructor Bachiller, según lo contempla la normativa institucional.</i>
Maestría Profesional en Danza o área a fin.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Instructor Licenciado, según lo contempla la normativa institucional.</i>
Procedimiento de Contratación	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Al final de cada II Ciclo, se realiza una audición para determinar la permanencia, en continuidad, o la integración de nuevos/as integrantes a la CCDUNA.</i> • <i>Esta audición plantea parámetros de evaluación de desempeño, que son específicos de la disciplina de la Danza Contemporánea:</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Una clase de Técnica de Ballet Clásico, en donde se evalúa:</i> ○ <i>Una clase de Técnica de Danza Contemporánea, en donde se evalúa:</i> ○ <i>Una sesión de Técnicas de Improvisación de Movimiento Danzado ejercicio de improvisación, en donde se evalúa:</i> ○ <i>La interpretación de un estudio coreográfico Una propuesta escénica de XX minutos 7 minutos de duración aproximados, elaborada por cada bailarín estudiante aspirante, en la cual se evalúa:</i> ○ <i>Una entrevista individual a cada uno de los bailarines aspirantes a formar parte del elenco de la CCDUNA, en la cual se evalúa:</i> • <i>Cada miembro de la CCDUNA puede participar por 3 años consecutivos y en caso de excepcionalidad 5 años como máximo.</i> • <i>Por normativa interna los puestos de los/as intérpretes de la Compañía de Cámara Danza UNA no se otorgan en propiedad.</i>

III. ÁREAS DE DESEMPEÑO

ÁREA	DESCRIPCIÓN
Bailarín/a	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Ejecuta una sucesión de movimientos con un lenguaje estético y simbólico determinado, en el espacio escénico, cuya organización posibilita la obra artística.</i> • <i>Aprende coreografías con sensibilidad artística, durante el proceso de montaje escénico, cuyo producto se socializa en escenarios y espacios con diversos públicos.</i>

Intérprete	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Desarrolla, analiza e interpreta creando y recreando a partir de sus destrezas y habilidades corporales.</i>
Creativo/a	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Aporta desde su propio quehacer para la solución de las necesidades artísticas, según el proyecto que se desarrolle, desde múltiples formas corporales y simbólicas según la mirada de cada coreógrafo/a.</i> • <i>Investiga, diseña y ejecuta procesos educativos no formales, para la acción sustantiva de extensión, para poblaciones específicas (niñez, adolescencia o personas adultas mayores) en comunidades con alta vulnerabilidad social, económica o cultural.</i>

IV. FUNCIONES

ÁREA SUSTANTIVA	FUNCIÓN	DESCRIPCIÓN
INVESTIGACIÓN Y PRODUCCIÓN ARTÍSTICA	Sesiones de ensayo	<p><i>Durante procesos creativos que se llevan a cabo durante los montajes propuestos por los/las diferentes coreógrafos/as que trabajan frecuentemente con la Compañía de Cámara Danza UNA, se desarrollan las siguientes acciones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Aprende coreografías participando activamente a través de la exploración e investigación del movimiento, profundizando en la búsqueda de un lenguaje propio, íntimamente ligado a un contenido, una idea, una imagen o conocimiento que se desee comunicar por medio del Arte del Movimiento.</i> • <i>Desde la exploración e investigación, contribuyen al desarrollo óptimo de la obra coreográfica, desde diversos estilos compositivos, según las propuestas estéticas y técnicas de coreógrafos/as que aportan al repertorio de la agrupación.</i>
EXTENSIÓN Y DIFUSIÓN	Socialización de los productos artísticos	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Socializa los productos artísticos en espacios convencionales como los teatros y no convencionales o espacios alternativos como: salones comunales, parques, plazas, pasillos, quioscos y otros. Estos espacios son el escenario en donde transcurre el discurso escénico.</i>

ÁREA SUSTANTIVA	FUNCIÓN	DESCRIPCIÓN
EXTENSIÓN Y DOCENCIA	Talleres en comunidades	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Diseña y ejecuta talleres creativos en diversas comunidades en vulnerabilidad social, de acuerdo a las necesidades de las poblaciones en la transferencia de conocimiento especializado, producido en la academia universitaria, a la sociedad costarricense.</i> • <i>Mediante la realización de experiencias didácticas no formales, se logra la labor sustantiva que integra aspectos de la investigación, extensión y docencia.</i>
ACTUALIZACIÓN PERMANENTE	Entrenamiento diario	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Entrenamiento dancístico profesional en diferentes técnicas dancarias, tales como: Técnica de Danza Contemporánea, Técnica de Ballet Clásico, Improvisación de Movimiento Creativo, Acondicionamiento Funcional y otras técnicas de entrenamiento de diversas tendencias. Este entrenamiento es fundamental para el/la Bailarín/a-Intérprete-Creativo/a en el desempeño de su trabajo diario”.</i>

4. El acuerdo tomado por la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles del Consejo Universitario, en la sesión ordinaria del 7 de agosto de 2018, acta ordinaria n.º 28-2018, cita:

A. *“OTORGAR AUDIENCIA AL M.A. ROLANDO BRENES CALVO, DIRECTOR A.I., ESCUELA DE DANZA, EL PRÓXIMO 21 DE AGOSTO DE 2018, A LAS 2:00 P.M. EN LA SALA DEL PLENARIO DEL CONSEJO UNIVERSITARIO, PARA AMPLIAR INFORMACIÓN SEGÚN LA SOLICITUD REALIZADA MEDIANTE OFICIO UNS-ED-OFIC UNS-ED-OFIC-264-2018 DEL 26 DE JULIO DE 2018.*

B. *ACUERDO FIRME. (UNA-SCU-A-ACUE-1576-2018)”.*

5. La audiencia del martes 21 de agosto de 2018, con la participación de la Dra. Marta Ávila Aguilar, directora de la Escuela de Danza y la Máster Nandayure Harley Bolaños, directora de la Cámara de Danza de la Universidad Nacional, en la cual la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles realizó las siguientes observaciones y recomendaciones:

- i. Solicitar una audiencia al programa de Desarrollo de Recursos Humanos para verificar la pertinencia de la contratación.
 - ii. Buscar otras posibilidades de contratación con el mismo plazo fijo que se propone; pero que no afecte la norma ya estipulada.
 - iii. Investigar sobre otras opciones que no necesiten el cambio de la norma; pero que mantengan el estatus del bailarín propio de la Cámara de Danza de la Universidad Nacional.
6. El oficio UNA-SCU-A-OFIC-2432-2018, del 14 de noviembre de 2018, mediante el cual se traslada el dictamen n.º 2-2018 de la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles de la sesión del 13 de noviembre de 2018, acta n.º 47-2018, con el que se remitió en audiencia la propuesta de incorporación de un artículo 13 *bis* al Reglamento de Contratación Laboral para el Personal Académico de la Universidad Nacional, el cual se presenta en el siguiente cuadro:

REGLAMENTO DE CONTRATACIÓN LABORAL PARA EL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL	PROPUESTA DE INCLUSIÓN DE UN ARTÍCULO 13 BIS, POR PARTE DE LA ESCUELA DE DANZA
<p>ARTÍCULO 13: REQUISITOS GENERALES PARA LA CONTRATACIÓN DE LAS Y LOS ACADÉMICOS</p> <p>El personal académico que se contrate en la Universidad Nacional, en cualquiera de las modalidades establecidas por este reglamento, debe contar con los siguientes requisitos generales:</p> <p>1. Perfil que concuerde con el ámbito académico en que se desempeñará y que contribuya al desarrollo integral de la unidad, en las áreas de investigación, docencia, extensión y producción.</p>	<p>ARTÍCULO 13 BIS: REQUISITOS ESPECÍFICOS PARA LA CONTRATACIÓN DE ACADÉMICOS BAILARINES-INTÉRPRETES-CREATIVOS</p> <p><i>El personal académico bailarín-intérprete-creativo que se contrate en la Universidad Nacional para trabajar en la Compañía de Cámara Danza UNA, debe contar con los requisitos indicados en el artículo anterior, con las siguientes diferencias:</i></p> <p>a. <i>El grado académico requerido será mínimo de bachillerato.</i></p> <p>b. <i>El plazo de nombramiento será de tres años a un máximo de cinco años.</i></p> <p>c. <i>Los nombramientos no serán en propiedad, únicamente a plazo</i></p>

<p>REGLAMENTO DE CONTRATACIÓN LABORAL PARA EL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL</p>	<p>PROPUESTA DE INCLUSIÓN DE UN ARTÍCULO 13 BIS, POR PARTE DE LA ESCUELA DE DANZA</p>
<p>2. El grado académico del personal académico por contratar será mínimo de posgrado. El grado académico deberá estar debidamente reconocido y equiparado, en caso de haberlo obtenido en el extranjero. Sin embargo, en el caso del personal becado por la UNA que se reincorpora a laborar a la institución una vez finalizados sus estudios, no se exigirá el reconocimiento y la equiparación, mientras la persona realiza el trámite respectivo establecido en la reglamentación de CONARE. En el Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico y profesional de los funcionarios universitarios se regulará el procedimiento sustitutivo del reconocimiento y la equiparación para los casos de los becados.</p> <p><i>Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-1793-2015 y según el oficio UNA-SCU-ACUE-2169-2016</i></p> <p>3. Experiencia en cualquiera de las siguientes áreas: investigación, extensión, docencia, y producción, atinente a las necesidades de la contratación.</p> <p>4. Disposición para realizar tareas en diversas unidades académicas, secciones regionales, facultades, centros y</p>	<p><i>fijo.</i></p>

<p>REGLAMENTO DE CONTRATACIÓN LABORAL PARA EL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL</p>	<p>PROPUESTA DE INCLUSIÓN DE UN ARTÍCULO 13 BIS, POR PARTE DE LA ESCUELA DE DANZA</p>
<p>sedes, según las necesidades institucionales.</p> <p>5. Disponibilidad de horario de acuerdo con los requerimientos y según las necesidades institucionales.</p> <p>6. Manejo instrumental de al menos un idioma adicional al materno.</p> <p>7. Otros requisitos complementarios que especifique la unidad académica según su naturaleza y necesidades.</p> <p>Las contrataciones contempladas en los capítulos V, VI y VII, deberán cumplir con los requisitos establecidos a partir del perfil que requiera cada una de las instancias competentes.</p> <p><i>Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-1326-2016.</i></p>	

7. El oficio UNA-PDRH-OFIC-O468-2018, del 13 de setiembre de 2018, suscrito por el Mag. Gilbert Mora Ramírez, director del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, en el cual emite criterio sobre la incorporación de un artículo 13 *bis* al Reglamento para la Contratación del Personal Académico de la Universidad Nacional, donde realiza las siguientes aseveraciones:

Dentro de las observaciones técnicas brindadas, se refiere al perfil académico bailarín-intérprete-creativo:

“Desde el 2016 con la aprobación del nuevo Estatuto Orgánico y el Reglamento de Contratación Laboral para el Personal Académico de la Universidad Nacional, se viene aprobando el nombramiento por inopia de

estos cargos en CCDUNA, por parte del decano del CIDEA, según lo estipulado en el artículo 15 del reglamento precitado.

Esta situación en particular, relacionada con las autorizaciones de inopia, demuestra que el puesto en estudio, cumplió con la condición mínima para ser considerado como un perfil académico, desde el punto de vista de las instancias competentes para emitir esas autorizaciones.

En ese sentido, para efectos de normalizar el cargo de **bailarín-intérprete-creativo** como perfil académico, es criterio de este Programa, que el mismo ya fue considerado y acreditado como tal, al momento de avalar los nombramientos por inopia, ya que se trata del mismo puesto.

Por otra parte, desde el punto de vista del análisis comparativo con cargos de la estructura ocupacional administrativa, el puesto tiene similitud con el entorno y el rol en el cual se desarrollan algunos cargos técnicos y profesionales, en el perfil de asistentes académicos y de laboratorio, ya que tienen una función de apoyo directo a procesos de ámbito académico; sin embargo, hay un contexto en el quehacer del cargo **bailarín-intérprete-creativo/a-**, que radica en el aporte y participación en los procesos de investigación-acción-participativa, en donde el funcionario interviene propositivamente creando y recreando conocimiento para la construcción artística (obra dancística), que lo distinguen de los roles hasta ahora clasificados en la estructura ocupacional administrativa, específicamente en el macroproceso de servicios de apoyo a la academia.

La función del cargo no se limita a una función asistencial, ejecutiva o de análisis, sino que interviene activamente en todas las fases del proceso e investigación; es parte del método mismo de experimentación, por medio del uso del cuerpo, conocimientos y habilidades, que le permiten generar conocimiento a partir de lo experimentado e investigado.

Así también, el Programa Desarrollo de Recursos Humanos hace referencia a la etapa de reclutamiento, selección y nombramiento de personal:

El proceso de reclutamiento, preselección y nombramiento en el régimen administrativo, está regulado por el artículo 37 de la IV Convención Colectiva de Trabajo y lo establecido en el Código de Trabajo con la Reforma Procesal Laboral. En ese contexto, se puntualizan algunos elementos relacionados con la propuesta de contratación y selección realizada por la CCDUNA.

a. Reclutamiento, preselección y selección de personal:

Para los efectos del proceso de reclutamiento y preselección de personal, según la propuesta de la CCDUNA de contratar personal joven en buen estado físico para el desempeño como bailarín, es importante indicar que en los procesos de preselección y selección de personal, la edad no es un factor legal para desestimar oferentes o preseleccionados. El artículo 407 del Código de Trabajo, establece que este proceder es un acto discriminatorio:

“Queda prohibido a las personas empleadoras discriminar por edad al solicitar un servicio o seleccionar a un trabajador o una trabajadora.”

La desestimación en los procesos de reclutamiento y preselección de personal, solamente tiene validez con la desaprobación de las pruebas específicas y/o incumplimiento de requerimientos técnicos establecidos en el perfil del cargo. Mientras el registro de elegibles esté vigente, quienes lo integren estarán en igualdad de condiciones para integrar una nómina de selección.

Ahora bien, hay un factor en la propuesta para la normalización de los nombramientos en la CCDUNA, relacionado con la resistencia y fortaleza física que debe tener la persona que ostente el cargo, que dificulta medirlo en una prueba técnica-práctica, por la temporalidad de la prueba, ya que el proyecto demanda periodos prolongados de presentaciones y de giras, que eventualmente podría afectar la salud personal y en consecuencia, el proceso de la CCDUNA

b. Nombramiento, estabilidad y evaluación del desempeño:

El proceso de nombramiento y evaluación del desempeño en el régimen administrativo, está regulado por el artículo 37 de la IV Convención Colectiva de Trabajo. Esta norma establece, que después de aprobado el periodo de prueba de tres meses, el/la funcionario/a adquiere derecho a la continuidad del nombramiento mientras se mantenga vigente el PPAA, o el proceso que originó el recurso, mientras el funcionario cumpla con las responsabilidades asignadas al cargo. Los resultados del proceso de evaluación del desempeño en el régimen administrativo, únicamente son considerados como insumos para efectos de elaborar planes de desarrollo y de mejora.

En este marco regulatorio, la propuesta de la CCDUNA de evaluar el desempeño de los integrantes del elenco de bailarines, para efectos de dar o no continuidad en el proyecto, solamente puede ser efectiva dentro de los primeros tres meses de contrato del funcionario, posterior a ese

plazo y en igualdad de condiciones, un interino no puede ser sustituido por otro interino. Lo anterior, iría en contra del espíritu de la CCDUNA.

Por lo tanto el Programa Desarrollo de Recursos Humanos, concluye de la siguiente manera:

- i. *El perfil de **bailarín-intérprete-creativo/a** fue autorizado y reconocido como académico, por la Vicerrectoría Académica y posteriormente por el Decanato del CIDEA, por lo tanto se debe dar por acreditado como tal.*
 - ii. *Las condiciones que establece el artículo 37 de la IV Convención Colectiva de Trabajo y el Código de Trabajo, irían contra el espíritu de la gestión del personal que propone la CCDUNA.*
 - iii. *Corresponderá al CIDEA, el Consejo Universitario, valorar la propuesta de normalización de los nombramientos del elenco de bailarines, considerando la normativa interna y el contexto y condiciones particulares del CCDUNA”.*
8. El oficio UNA-Apeuna-OFIC-462-2018, del 28 de noviembre de 2018, suscrito por la M.Sc. Sugeily Madrigal Rodríguez, jefa de la Sección de Control Interno y el M.Sc. Juan Miguel Herrera Delgado, director de Apeuna, mediante el cual emiten criterio sobre la propuesta de incorporación de un artículo 13 *bis* al Reglamento de Contratación de Funcionarios Académicos de la Universidad Nacional. En el cual se considera lo siguiente:
- *“La modificación que se plantea corresponde a nombramiento de bailarines-intérpretes-creativos para trabajar en la Compañía de Cámara Danza UNA.*
 - *Se sugiere revisar la naturaleza académica de las funciones que realizarán las personas contratadas como bailarines- intérpretes-creativos; máxime que según se indica en los considerandos del dictamen en consulta “La Compañía de Cámara Danza UNA es un espacio de experimentación y especialización en el cual los bailarines adquieren un poco más de experiencia para enfrentar el ejercicio profesional”; es decir no se indica explícitamente que van a realizar actividades propias de la acción sustantiva de la universidad y aun así se estarán contratando bajo la figura de académicos.*
 - *Dado la naturaleza de los nombramientos que se deben hacer se sugiere valorar la posibilidad de si un perfil de asistente académico en Danza, no podría solventar la situación presentada. Ello podría tener un impacto significativo en la sostenibilidad financiera del proyecto.*

- *El Reglamento de Contratación de Personal Académico en la UNA indica que el grado académico mínimo para contratar es maestría también solicita experiencia en cualquiera de estas áreas investigación, extensión, docencia y producción y en el perfil de bailarines-intérpretes-creativos para trabajar en la Compañía de Cámara Danza UNA propuesto no se menciona nada de ello y se propone contratar académicos con un grado académico de bachillerato.*

Por tanto, pareciera que a la luz del establecimiento del artículo bis al artículo 13 del Reglamento de Contratación del Personal Académico de la UNA, se estaría estableciendo dos tipos de personal académico, lo que no es lo idóneo”.

9. El oficio UNA-CO-CIDEA-ACUE-291-2018, del 3 de diciembre de 2018 suscrito por el Arq. Manuel Morales Pérez, presidente del Centro de Investigación Docencia y Extensión Artística, mediante el cual remite el acuerdo tomado por el Consejo del Centro de Investigación, Docencia y Extensión Artística (Cidea), de la sesión ordinaria n.o 29-2018, del 29 de noviembre de 2018, que cita:

1. *“INFORMAR A LA COMISIÓN DE ASUNTOS ACADÉMICOS Y ESTUDIANTILES QUE EL CIDEA ESTÁ DE ACUERDO CON LA “PROPUESTA DE INCORPORACIÓN DE UN ARTÍCULO BIS EN EL REGLAMENTO DE CONTRATACIÓN LABORAL PARA EL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL”.*

2. *ACUERDO FIRME Y UNÁNIME”.*

10. El oficio UNA-AJ-DIC-107-2019, del 1 de marzo de 2019, suscrito por la Lic. Karla Sánchez Benavides, asesora jurídica, con el cual emitió criterio sobre la propuesta de incorporación de un artículo 13 *bis* al Reglamento de Contratación de Funcionario Académicos de la Universidad Nacional.

“No se plantean observaciones en cuanto a la forma o fondo del texto propuesto, únicamente se reitera que en criterios anteriores (UNA-AJ-CJUR-10-2017, de 17 de enero de 2017), esta oficina había externado la necesidad de previo a la aprobación del texto valorar los siguientes aspectos:

a) En el Reglamento indicado el requisito mínimo establecido para contratar académicos en la Universidad Nacional es de posgrado; la unidad solicitante propone que para estos académicos el requisito sea bachillerato.

b) Es conveniente que se adjunte a la propuesta los estudios técnicos que respalden la naturaleza académica de las funciones que realizan las personas que se contratarían como bailarines-intérpretes-creativos.

c) Se establece un plazo máximo de nombramiento y que los puestos no se otorgarán en propiedad, lo que contraviene el principio constitucional de estabilidad en el empleo en el caso del empleo público.

Concretamente en el dictamen se hace referencia al punto b) anterior, el Programa Desarrollo de Recursos Humanos expone el criterio técnico mediante el oficio UNA-PDRH-OFIC-O468-2018 del 13 de setiembre de 2018, el cual en forma general deja ver que el perfil fue autorizado de previo por el Decanato al realizar los nombramientos por inopia, adicionalmente que no puede establecerse el cargo de bailarín-intérprete-creativo dentro de la estructura administrativa debido a que los bailarines contratados tienen una función directa de apoyo a la academia y participación activa en procesos de investigación bailarín-acción-participativa interviniendo en los procesos de construcción artística.

El argumento anterior presentado por el Programa Desarrollo de Recursos Humanos no establece claramente cuáles son las funciones propias del cargo de bailarín-intérprete-creativo y sus tareas concretas que hacen que dicho cargo no pueda ser contemplado con los cargos técnicos profesionales de asistente académicos y de laboratorios si en la práctica ordinaria de una u otra manera en la cotidianidad se participa en procesos de investigación.

En cuanto al apartado de estabilidad que contiene el informe presentado por el Programa Desarrollo de Recursos Humanos, no se comparte la afirmación siguiente: “En este marco regulatorio la propuesta de la CCDUNA de evaluar el desempeño de los integrantes del elenco de bailarines, para dar o no continuidad en el proyecto, solamente puede ser efectiva dentro de los primeros tres meses de contrato de funcionario, posterior a ese plazo y en igualdad de condiciones un interino no puede ser sustituido por otro interino (...)”.

Se estima al respecto, que la normativa tanto interna como nacional obliga a la Administración Pública a desarrollar mecanismos de evaluación continuos que permitan que su recurso humano sea el idóneo para el puesto desempeñado, sobre todo en casos como el planteado en los que las habilidades técnicas y físicas son indispensables para el desempeño del puesto; por tanto no puede limitarse únicamente a los

tres meses primeros meses de contratación que son conocidos como el período de prueba.

Dentro de las normas que hacen referencia a la búsqueda de dicha eficacia y eficiencia por medio de la evaluación constante se puede indicar:

- *Estatuto Orgánico, artículo 14. deberes de quien labora en la institución, inciso c. Participar en los programas y procesos de mejoramiento, evaluación, capacitación y actualización profesional que la institución ofrece.*
- *Reglamento del sistema de mejoramiento continuo de la gestión en la Universidad Nacional artículo 22. idoneidad del personal, párrafo segundo: Con base en dicho propósito, las políticas y actividades de planificación, reclutamiento, selección, motivación, promoción, **evaluación del desempeño**, capacitación y otras relacionadas con la gestión de recursos humanos, deben dirigirse técnica y profesionalmente con miras a la contratación, la retención y la actualización de personal idóneo, en la cantidad y calidad que se estime suficiente, para el logro de los objetivos de la Universidad.*
- *Ley de control interno, artículo 13. Ambiente de control. En cuanto al ambiente de control, serán deberes del jerarca y de los titulares subordinados, entre otros, los siguientes: e) Establecer políticas y prácticas de gestión de recursos humanos apropiadas, principalmente en cuanto a contratación, vinculación, entrenamiento, evaluación, promoción y acciones disciplinarias; todo de conformidad con el ordenamiento jurídico y técnico aplicable.*

En cuanto al punto a) y c) es parte del análisis que deben realizar los miembros de la comisión en cuanto a la pertinencia de su inclusión”.

11. El oficio UNA-CONSACA-A-ACUE-018-2019, del 13 de marzo de 2019, suscrito por la M.Sc. Sandra Ovares Barquero, secretaria del Consejo Académico de la Universidad Nacional, mediante el cual transcribe el acuerdo tomado por dicha comisión, según artículo III, inciso 2, de la sesión ordinaria del 13 de marzo de 2019, sobre la incorporación de un artículo 13 *bis* al Reglamento de Contratación de Funcionario Académicos de la Universidad Nacional. El cual dice lo siguiente:

A. **“EMITIR CRITERIO POSITIVO CON RESPECTO A LA PROPUESTA PRESENTADA POR LA ESCUELA DE DANZA DE INCLUIR UN ARTÍCULO 13 BIS AL REGLAMENTO DE CONTRATACIÓN**

LABORAL PARA EL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL.

B. RECOMENDAR AL CONSEJO UNIVERSITARIO EL ANÁLISIS DE LA PERTINENCIA DE ELIMINAR EL REQUISITO TRES DEL ARTÍCULO 13 DEL REGLAMENTO DE CONTRATACIÓN LABORAL DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, DENTRO DE LOS REQUISITOS PARA LA CONTRATACIÓN DEL PERFIL DE BAILARINES-INTÉRPRETES-CREATIVOS.

C. ACUERDO FIRME'.

12. Los miembros de la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles dentro del análisis realizado pudieron determinar lo siguiente:

Entre las cualidades físicas y perceptual motoras que se requieren en la ejecución de la danza a nivel profesional, se encuentran la flexibilidad general y específica de cada articulación, la agilidad, el equilibrio, la resistencia, la fuerza, la potencia, la resistencia abdominal, la coordinación general, la coordinación rítmico motora, entre otras, que alcanzan su umbral en distintos periodos de la vida y, posteriormente, desciende progresivamente, el ritmo de declive dependerá si se realiza o no actividad física, para lo que interesa en este análisis se presentan a continuación algunos estudios que se han realizado y la edad que definen para el descenso de los aspectos indicados.

- a. En un estudio realizado por Vianna *et al.* (2007) se determinó que en hombres y mujeres del estudio (1787 hombres y 861 mujeres de 18 a 91 años) la fuerza de prensión manual es estable hasta los 35-40 años (41.1 kg y 23.5 Kg, respectivamente). Tras sobrepasar los 30 años, la fuerza sufre un descenso paulatino, frenado únicamente con trabajos físicos adecuados de mantenimiento.
- b. Para Hawkins y Wiswell (2003); Hollengber *et al.* (2006) y Fleg *et al.* (2005) la ratio de descenso del consumo máximo de oxígeno (VO₂max) no es constante a lo largo de la edad; pero se acelera, marcadamente, con cada década. La fase de mayor capacidad, tanto para esfuerzos aeróbicos como anaeróbicos es entre los 20 y 30 años. De los 30 años en adelante, la resistencia comienza a decaer, aunque más lenta que la fuerza y la velocidad. En estas edades, con un trabajo adecuado se puede mantener a niveles muy altos.

- c. A los 17-18 años se alcanza el 95% de la velocidad máxima, mejora notablemente la velocidad cíclica y el sistema anaeróbico se encuentra al 90%. A partir de esta edad se estabiliza el desarrollo de la velocidad y en torno a los 25 años comienza a bajar si no se mantienen los entrenamientos de dicha capacidad.
- d. La flexibilidad sufre una reducción progresiva, conforme avanza la edad, el estudio (Sforza et al., 2002) específica para cada articulación y para cada movimiento articular y determinó que en el cuello la flexión y la extensión es mayor en adolescentes y adultos jóvenes (130–132°) versus adultos de mediana edad (117°). Asimismo, en Troke *et al.* (2005) se determinó que con la edad la columna lumbar presenta una disminución: 45% flexión frontal, 48% flexión lateral, 79% extensión y sin cambios rotación axial.

Aun cuando los bailarines se mantienen en constante actividad, generalmente, no se entrenan las cualidades físicas en forma específica y el deterioro o declive no se va a producir en forma acelerada; pero si se presentará en forma progresiva, por lo que la mayoría de estos no alcanza niveles profesionales a edades maduras, así como los deportes y demás movimientos humanos, alcanzan sus máximos logros a edades entre la adolescencia y la edad adulta joven. Por lo tanto, se puede afirmar que los bailarines contratados profesionalmente en las cámaras de danza de las universidades, estén en el rango de edad de adulto joven; por consiguiente, generalmente no cuentan con posgrados e incluso licenciaturas, ya que han alcanzado su potencia al salir del bachillerato.

Además de las cualidades física requeridas para un bailarín de Compañía de Cámara Danza UNA, estos funcionarios deben realizar investigación antes de los montajes de las coreografías o la obra y considerar los diferentes componentes históricos, socio-culturales, económicos, antropológicos, entre otros, sobre el tema por desarrollar y para el personaje, en forma individual, que presentan en sus danzas; así como de la proyección de extensión que deben realizar durante su trayectoria académica en la compañía universitaria, por lo tanto, no puede ser un administrativo, sino un académico, esto a partir de los requerimientos expuestos en este análisis y los aportados por la Escuela de Danza.

13. Los miembros que integran la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles consideraron los diferentes aportes de las instancias técnicas y académicas de la Universidad Nacional, así como la solicitud de la Escuela de Danza, y el análisis del considerando anterior es que estima oportuno la aprobación de la incorporación del siguiente artículo 13 *bis* al Reglamento de contratación para el Personal Académico de la Universidad Nacional:

ARTÍCULO 13 *BIS*: REQUISITOS ESPECÍFICOS PARA LA CONTRATACIÓN DE ACADÉMICOS BAILARINES-INTÉRPRETES-CREATIVOS

El personal académico bailarín-intérprete-creativo que se contrate en la Universidad Nacional para trabajar en la Compañía de Cámara Danza UNA, debe contar con los requisitos indicados en el artículo anterior, con las siguientes diferencias:

- a) El grado académico requerido será mínimo de bachillerato.
- b) El plazo de nombramiento será de tres años a un máximo de cinco años.
- c) Los nombramientos no serán en propiedad, únicamente a plazo fijo.

5. El análisis de la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles.

POR TANTO, SE ACUERDA:

- A. APROBAR LA ADICIÓN DE UN ARTÍCULO 13 *BIS* AL REGLAMENTO DE CONTRATACIÓN PARA EL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, EN LOS SIGUIENTES TÉRMINOS:**

ARTÍCULO 13 *BIS*: REQUISITOS ESPECÍFICOS PARA LA CONTRATACIÓN DE ACADÉMICOS BAILARINES-INTÉRPRETES-CREATIVOS

EL PERSONAL ACADÉMICO BAILARÍN-INTÉRPRETE-CREATIVO QUE SE CONTRATE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL PARA TRABAJAR EN LA COMPAÑÍA DE CÁMARA DANZA UNA, DEBE CONTAR CON LOS REQUISITOS INDICADOS EN EL ARTÍCULO ANTERIOR, CON LAS SIGUIENTES DIFERENCIAS:

- A) EL GRADO ACADÉMICO REQUERIDO SERÁ MÍNIMO DE BACHILLERATO.
- B) EL PLAZO DE NOMBRAMIENTO SERÁ DE TRES AÑOS A UN MÁXIMO DE CINCO AÑOS.
- C) LOS NOMBRAMIENTOS NO SERÁN EN PROPIEDAD, ÚNICAMENTE A PLAZO FIJO.

B. ACUERDO FIRME.

Atentamente,

CONSEJO UNIVERSITARIO

José Carlos Chinchilla Coto
Presidente

lsl/w/misdoc/acuerdo/220-2019 incorporación artículo 13 bis reglamento contratación laboral

C: Contraloría Universitaria
Asesoría Jurídica

REGLAMENTO DE CONTRATACIÓN LABORAL PARA EL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1: OBJETO

Este reglamento tiene como propósito normar las distintas modalidades de nombramientos del personal académico de la Universidad Nacional.

Para llevar a cabo la contratación del personal académico se establecen las siguientes modalidades de nombramiento:

1. Nombramiento en propiedad.
2. Incremento de plaza en propiedad.
3. Nombramiento en sustitución.
4. Nombramiento a plazo fijo.
5. Nombramiento ad-honorem.
6. Pasantías.
7. Nombramiento de personal jubilado.
8. Nombramiento de visitantes.
9. Nombramiento de un funcionario (a) por traslado interinstitucional.
10. Recargo de tareas académicas.
11. Nombramiento de académicos para cursos de verano.
12. Nombramiento de personal administrativo en actividades docentes.
13. Conversión de plazas administrativas a plazas académicas

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-2121-2016

ARTÍCULO 2: DEFINICIONES

Para efectos del presente reglamento se establecen las siguientes definiciones:

1. Académico jubilado: personal académico jubilado del Régimen de pensiones y jubilaciones del Magisterio Nacional, o del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja Costarricense del Seguro Social, que haya laborado en alguna de las instituciones estatales de enseñanza superior y que cumpla con los requisitos y disposiciones establecidas en el presente Reglamento.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-811-2016.

2. Académico visitante: es la persona nacional o extranjera, destacada por su nivel académico o su experiencia en determinado ámbito disciplinario, que realiza una actividad académica en la Universidad, la cual puede o no ser producto de un convenio, contrato, o en el marco de un programa, proyecto o actividad específica, por un período transitorio y podrá ser contratado en la Universidad en los términos y condiciones de este reglamento.
3. Ciclo académico: período lectivo de una determinada duración, definido en el calendario universitario, en función de las necesidades que se deriven del quehacer académico.
4. Comisión Evaluadora: Grupo de personas académicas encargadas de analizar y valorar los atestados y aplicar las pruebas académicas a quienes participen en el Registro de Elegibles y en los concursos por oposición, según corresponda.
5. Concurso por oposición: es el procedimiento mediante el cual se seleccionará el personal académico que ingresará en propiedad. Este procedimiento se realizará de acuerdo con la valoración de atestados y la realización de las pruebas académicas que previamente defina la Unidad Académica, Sección Regional, Centro o Sede interesada, según corresponda.
6. Contratación de personal académico en calidad de préstamo interinstitucional: es la modalidad de nombramiento mediante la cual personal académico de otra institución pública u organización nacional, de manera temporal y por un plazo previamente acordado entre las partes, puede prestar servicios académicos a la Universidad Nacional; en el entendido de que él o la funcionaria, recibirá el salario y mantendrá su contratación laboral de forma regular en la institución de donde proviene, pero deberá sujetarse en todo caso, a la normativa de la Universidad Nacional vigente durante la ejecución de sus actividades académicas.
7. Estudios de Posgrado: comprende los grados de maestría y doctorado, así como certificaciones de posdoctorado y otras especialidades.
8. Grados académicos: comprende el bachillerato, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado.
9. Idoneidad: competencia, pericia y capacidad para desempeñar determinadas tareas.
10. Inamovilidad: es el derecho que garantiza al personal académico la libertad de cátedra, establecida en el artículo 87 de la Constitución Política y el artículo 5 del Estatuto Orgánico. Está fundamentada en el buen desempeño

de su misión y de sus funciones académicas y lo protege en aquellos casos en los que se pretenda efectuar un procedimiento disciplinario conducente a un despido, cuando éste tenga como fundamento el ejercicio de labores en forma académicamente inapropiadas o ineficientes, o en el incumplimiento grave de las obligaciones de naturaleza académicas.

11. Incremento de plaza en propiedad: aumento de la contratación en propiedad, al personal académico que ya cuenta con una plaza parcial, en propiedad, en la institución.
12. Inopia: se refiere a la condición que se presenta cuando, en el Registro de Elegibles no existen las y los candidatos académicos elegibles, que cumplan con los requisitos establecidos y definidos de acuerdo con el perfil para una determinada contratación.
13. Interinos: constituyen todos los y las funcionarias académicas de la Universidad que no tienen una relación laboral en propiedad obtenida mediante Concurso por Oposición.
14. Instrumento de Planificación de relevo académico institucional: constituye la herramienta de carácter metodológico que describe los procedimientos diseñados por la institución para asegurar el relevo del personal académico y responde a los fines, principios y valores de la universidad.
15. Nombramiento a plazo fijo: contratación de personal académico, de naturaleza laboral, durante un período determinado para ejecutar labores temporales, en una Plaza en Propiedad mientras se realiza el concurso por oposición, o en plazas de Plazo Fijo o de Servicios Específicos. Dada su naturaleza temporal, en cualquiera de los supuestos y plazas, el nombramiento estará sujeto y limitado a un periodo de tiempo específico.
16. Nombramiento ad honorem: contratación no remunerada de carácter temporal, en la que no se establece un vínculo laboral, pero la persona se compromete a desarrollar tareas académicas asignadas por alguna Unidad Ejecutora y a cumplir las disposiciones normativas propias de la institución.
17. Nombramiento por sustitución: contratación de personal académico, en una Plaza en Propiedad que no está siendo ocupada por el propietario, o en una plaza a plazo fijo que estaba siendo ocupada por un funcionario no propietario que ha sido becado por la institución o que ocupa la plaza de una autoridad en el ejercicio de su cargo.
18. Pasante académico: es la persona nacional o extranjero, destacado por su nivel académico o su experiencia en un determinado ámbito disciplinario, que realiza una actividad académica en la Universidad, la cual puede o no

ser producto de un convenio, contrato o en el marco de un programa, proyecto o actividad específica, por un período máximo de un mes, sin estar vinculado bajo una relación laboral y sin recibir remuneración salarial.

19. Perfil académico: Conjunto de capacidades, habilidades y destrezas asociadas a las funciones académicas de acuerdo con la naturaleza de las áreas de desarrollo, estructurada con formación y grado académico formal, especialidad, producción intelectual, experiencia en las áreas de docencia, investigación, extensión y competencias requeridas.
20. Plaza: Codificación específica que permite la identificación, la condición laboral, y la adscripción presupuestaria de un puesto. Equivale a una jornada laboral de tiempo completo, salvo excepciones establecidas en la normativa laboral y podrá, durante su ejecución, ser fraccionada de acuerdo con las necesidades. Las plazas serán: propietarias, a plazo fijo o por servicios específicos, de conformidad con las Directrices Presupuestarias vigentes.
21. Plazas destinadas a cargos de dirección académica: constituye aquella codificación existente en el presupuesto laboral, que será utilizada para financiar y ejecutar los nombramientos de puestos de elección de las autoridades de gestión académica, Rector, Rector Adjunto, Vicerrectores, miembros del Consejo Universitario, Decanos, Vicedecanos, Directores, Subdirectores, coordinaciones en Unidades Académicas, posgrados, Secciones Regionales, Centros y Sedes, entre otros.
22. Propiedad: condición de estabilidad en la relación laboral por tiempo indefinido, en actividades de naturaleza permanentes en una determinada plaza definida como propietaria, que tiene asignado el código y el contenido presupuestario.
23. Recargo de tareas académicas: asignación temporal de labores académicas adicionales a la jornada de tiempo completo del personal académico, con la finalidad de realizar actividades académicas, que no pueden ser atendidas por medio de una contratación laboral ordinaria. Estas deben ser remuneradas con un sobresueldo.
24. Registro de elegibles: base de datos o listado que se debe actualizar al menos una vez al año, conformada por los y las oferentes, que han manifestado su interés de prestar servicios en la universidad, que cuentan con los perfiles afines en las áreas de desarrollo y necesidades académicas de las unidades correspondientes, que han sido sometidos al proceso evaluación de su idoneidad y que serán susceptibles de ser nombrados a plazo fijo.

25. Sobresueldo: remuneración adicional al salario base, de carácter temporal, que como contraprestación institucional se reconoce al funcionario o funcionaria académica cuando ejecuta actividades adicionales a las propias de su puesto, según lo establezca la normativa vigente.

ARTÍCULO 3: LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA SELECCIÓN Y LA CONTRATACIÓN

Para la contratación del personal académico las autoridades responsables de cada instancia deberán velar por el cumplimiento de los siguientes lineamientos de aplicación general:

- a. Cumplimiento de los principios, valores y fines de la Universidad.
- b. La asignación de los recursos humanos se expresa en función de alcanzar el cumplimiento de los planes estratégicos y operativos de cada instancia y en el ámbito institucional.
- c. Coincidencia entre el perfil de la persona que se contrate, con las áreas estratégicas de conocimiento aprobadas por la instancia académica respectiva.
- d. Vinculación directa entre el perfil del o la académica por contratar con los programas, proyectos y actividades académicas existentes en la unidad ejecutora, previamente aprobadas.
- e. Optimización de los recursos asignados para el nombramiento académico.
- f. Existencia de contenido presupuestario para la contratación.

ARTICULO 4: ESTRATEGIAS DE ATRACCIÓN, FORMACIÓN, PERMANENCIA Y EVALUACIÓN PARA LA PLANIFICACION DE LA CONTRATACION DEL PERSONAL ACADEMICO

Para la planificación de la contratación del personal académico se diseñarán institucionalmente estrategias para la atracción, formación, permanencia y evaluación, tomando en consideración, entre otros los siguientes criterios:

1. Atracción de profesionales, nacionales o extranjeros, con pertinencia y calidad en áreas que permitan el fortalecimiento, la innovación y la diversificación de la oferta académica.
2. Potenciar las capacidades, las habilidades y las destrezas profesionales para contribuir al desarrollo profesional y favorecer la producción

académica, según las áreas estratégicas de conocimiento de la Universidad.

3. Garantizar la permanencia laboral, en el marco de un proceso institucional planificado, que contribuya decididamente al desarrollo profesional de calidad y a una mayor estabilidad del sector académico.
4. Consolidar los mecanismos de gestión académica para asegurar la estabilidad laboral del personal académico, con base en la evaluación, desempeño permanente y excelencia.
5. Responde al instrumento de planificación de relevo académico institucional.

La definición de dichas estrategias serán coordinadas por el Rector Adjunto y su ejecución será responsabilidad de las unidades académicas, facultades, centros y sedes.

ARTÍCULO 5: OBLIGACIONES DEL PERSONAL ACADÉMICO

El personal académico que se contrate en cualquiera de las modalidades establecidas en este reglamento deberán:

1. Someterse a los procesos institucionales de evaluación.
2. Participar activamente de los procesos de capacitación y formación permanente.
3. Rendir cuentas del trabajo asignado.
4. Otras estipuladas en el Estatuto Orgánico de la Universidad y la normativa institucional y nacional.

ARTÍCULO 6: CONTENIDO PRESUPUESTARIO COMO REQUISITO BASICO PARA INICIAR LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

Todo nombramiento que implique erogación presupuestaria deberá asegurar, previamente, su contenido presupuestario.

Aquellos nombramientos ad-honorem y los otros que no impliquen erogación presupuestaria, requerirán su ubicación e identificación en los sistemas de información universitaria, para su control, seguimiento y acceso a los servicios institucionales y uso de activos.

ARTÍCULO 7: TIPOS DE PLAZAS Y SU CONVERSIÓN

Para efectos de la contratación del personal académico, a plazo fijo, en cada período lectivo y para otorgar el puesto en propiedad, se utilizarán los tipos de plazas y su regulación conforme a las directrices presupuestarias vigentes. Igualmente la forma y requisitos para la conversión de plazas se regulan por lo establecido en dichas directrices.

ARTÍCULO 8: DE LA JORNADA DE LOS NOMBRAMIENTOS

La contratación del personal académico en propiedad será a tiempo completo. Los nombramientos por sustitución del propietario deberán realizarse por la jornada total del permiso otorgado. Los dos supuestos anteriores podrán ser objeto de nombramientos menores, en casos excepcionales, debidamente justificados que sean autorizadas por el Rector Adjunto. La contratación a plazo fijo, será por la jornada correspondiente según las necesidades académicas de la unidad ejecutora.

ARTÍCULO 9: RENUNCIAS

Solamente se aceptarán renuncias por el total de la jornada que se tenga en propiedad.

ARTÍCULO 10: RELACIÓN ENTRE PLAZAS PROPIETARIAS Y PLAZAS A PLAZO FIJO

En cada unidad académica deberá existir como mínimo de 90% de plazas en propiedad y un máximo 10% de plazas a plazo fijo, para posibilitar la flexibilidad requerida en los procesos de adecuación de la actividad académica.

Las plazas destinadas para cargos de dirección académica de la unidad, no serán consideradas dentro del 10% indicado.

En caso que una unidad requiera un porcentaje mayor al 10% de plazas a plazo fijo, el Consejo Académico de Unidad Académica, sección regional, centro o sede respectivamente, deberá solicitar la autorización al Rector Adjunto con la justificación respectiva, y garantizará el adecuado funcionamiento presupuestario de la unidad, a largo plazo y el respeto a los derechos de las y los trabajadores.

Corresponde al Rector Adjunto controlar que a nivel de la universidad se mantenga un equilibrio en la relación entre las plazas propietarias e interinas.

ARTÍCULO 11: PLAZAS REMUNERADAS CON PRESUPUESTO EXTERNO

Todas las plazas que sean financiadas con presupuesto generado por Vinculación Externa Remunerada, Cooperación Externa, fuentes externas y fondos que se sometan a concursos internos, serán Plazas por Servicios Específicos las cuales no tendrán posibilidad de conversión.

Hasta tanto la Universidad no establezca una escala salarial específica, en actividades, proyectos y Programas de Vinculación Externa Remunerada y Cooperación Externa, cursos y carreras cofinanciadas, la escala salarial del personal académico será la establecida por acuerdo del Consejo de Unidad Académica o Comité de Gestión Académica de la instancia según corresponda, con base en el presupuesto de cada actividad y previa asesoría de la instancia técnica correspondiente. Bajo ningún supuesto el monto establecido, para la contratación de un académico, puede ser inferior al de profesor instructor licenciado.

Salvo las precisiones antes indicadas en relación a la escala salarial y la no posibilidad de contar con plazas propietarias, estos funcionarios gozan de los demás derechos laborales vigentes.

Se modifica según el oficio UNA-SCU-ACUE-2169-2016

ARTÍCULO 12: CONTRATACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO PARA EDUCACIÓN VIRTUAL Y FUERA DEL TERRITORIO NACIONAL

Para la ejecución de cursos y carreras bajo la modalidad de educación virtual, se contratará personal académico según todas las modalidades establecidas en esta normativa. Además, podrán contratarse mediante servicios profesionales que no impliquen relación laboral, cuando la modalidad de la prestación de servicios lo posibilite.

Para ejecutar las contrataciones por servicios profesionales, corresponderá a la Vicerrectoría de Docencia y a la Vicerrectoría de Administración en coordinación con la Proveduría Institucional, establecer los mecanismos y procedimientos necesarios para ejecutar estas contrataciones en forma ágil y según las necesidades de desarrollo de la academia.

Igualmente la Universidad podrá contratar personal académico para ejecutar actividades académicas fuera del territorio nacional.

La contratación laboral en su modalidad virtual así como fuera del territorio nacional se ejecutará según los procedimientos que defina la Vicerrectoría de Docencia.

ARTÍCULO 13: REQUISITOS GENERALES PARA LA CONTRATACION DE LAS Y LOS ACADÉMICOS

El personal académico que se contrate en la Universidad Nacional, en cualquiera de las modalidades establecidas por este reglamento, debe contar con los siguientes requisitos generales:

1. Perfil que concuerde con el ámbito académico en que se desempeñará y que contribuya al desarrollo integral de la unidad, en las áreas de investigación, docencia, extensión y producción.
2. El grado académico del personal académico por contratar será mínimo de posgrado. El grado académico deberá estar debidamente reconocido y equiparado, en caso de haberlo obtenido en el extranjero. Sin embargo, en el caso del personal becado por la UNA que se reincorpora a laborar a la institución una vez finalizados sus estudios, no se exigirá el reconocimiento y la equiparación, mientras la persona realiza el trámite respectivo establecido en la reglamentación de CONARE. En el Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico y profesional de los funcionarios universitarios se regulará el procedimiento sustitutivo del reconocimiento y la equiparación para los casos de los becados.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-1793-2015 y según el oficio UNA-SCU-ACUE-2169-2016

3. Experiencia en cualquiera de las siguientes áreas: investigación, extensión, docencia, y producción, atinente a las necesidades de la contratación.
4. Disposición para realizar tareas en diversas unidades académicas, secciones regionales, facultades, centros y sedes, según las necesidades institucionales.
5. Disponibilidad de horario de acuerdo con los requerimientos y según las necesidades institucionales.
6. Manejo instrumental de al menos un idioma adicional al materno.
7. Otros requisitos complementarios que especifique la unidad académica según su naturaleza y necesidades.

Las contrataciones contempladas en los capítulos V, VI y VII, deberán cumplir con los requisitos establecidos a partir del perfil que requiera cada una de las instancias competentes.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-1326-2016.

ARTÍCULO 13 BIS: REQUISITOS ESPECÍFICOS PARA LA CONTRATACIÓN DE ACADÉMICOS BAILARINES-INTÉRPRETES-CREATIVOS

El personal académico bailarín-intérprete-creativo que se contrate en la Universidad Nacional para trabajar en la Compañía de Cámara Danza UNA, debe contar con los requisitos indicados en el artículo anterior, con las siguientes diferencias:

- a. El grado académico requerido será mínimo de bachillerato.
- b. El plazo de nombramiento será de tres años a un máximo de cinco años.
- c. Los nombramientos no serán en propiedad, únicamente a plazo fijo.

Adición del artículo 13 bis según el oficio UNA-CU-ACUE-220-2019.

ARTÍCULO 14: FORMACIÓN EN PEDAGOGÍA UNIVERSITARIA

El personal académico contratado en la Universidad deberá obligatoriamente recibir en el primer año de su contratación, capacitación pertinente y apropiada en pedagogía universitaria. Corresponderá a la Vicerrectoría de Docencia establecer el procedimiento y la coordinación necesaria para su ejecución.

ARTÍCULO 15: DECLARATORIA DE INOPIA

Corresponderá a los decanos (as) de facultades y centros a solicitud de las unidades académicas y los programas de posgrados, y al Rector Adjunto en el caso de solicitudes de las Sedes y Secciones Regionales y del Centro de Estudios Generales, en los términos establecidos por los lineamientos que apruebe el CONSACA sobre esta materia y de conformidad con este reglamento, declarar la inopia y aceptar el levantamiento de requisitos académicos para la contratación.

Para verificar el supuesto anterior y la excepcionalidad de la decisión, los decanos (as) o el Rector Adjunto, según corresponda, deberán corroborar que no existan oferentes con el perfil requerido en el Registro de Elegibles Institucional y demostrar, justificar y documentar, para cada caso, la situación real de inopia. Además el decano (a) deberá verificar, que en su centro, facultad o sede se esté cumpliendo con lo establecido en el artículo 17 del presente reglamento.

Con el propósito de garantizar la excelencia académica, el decano (a) deberá asimismo, coordinar las acciones necesarias con la vicerrectoría correspondiente para que en la medida de lo posible, no se reitere la situación de inopia, por más de un año lectivo. Para ello, el decano (a) identificará los casos de posible reiteración, en las correspondientes unidades académicas y programas de posgrado y en coordinación con la vicerrectoría correspondiente establecerán las

medidas necesarias de planificación y estrategias de atracción, retención y relevo que garanticen, en un plazo razonable, normalizar esta situación excepcional.

El personal académico contratado por inopia no podrá ingresar al Régimen de Carrera Académica, ni ser objeto de asignación salarial alguna, salvo la acumulación de la experiencia correspondiente.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-1793-2015.

ARTÍCULO 16: LÍMITES PARA LOS NOMBRAMIENTOS A PLAZO FIJO EN PLAZAS PROPIETARIAS VACANTES

La Universidad garantizará los nombramientos en propiedad en las plazas propietarias, según lo estipulado en el instrumento de planificación de relevo académico institucional.

Para ello se establece que ninguna persona podrá ser contratada, a plazo fijo, por más de cinco años, en una plaza en propiedad que por algún motivo se encuentre vacante.

El superior jerárquico respectivo deberá iniciar la publicación del concurso por oposición, a más tardar en los dos años siguientes a la declaratoria de plaza en propiedad, o a partir de que haya quedado vacante la plaza propietaria. Además, deberá dar un seguimiento permanente al o los concursos por oposición necesarios para la asignación de la plaza vacante en propiedad.

Aquellas plazas propietarias vacantes ocupadas por una persona que se encuentre becada por la Institución serán reemplazadas por nombramientos en sustitución por el tiempo de la beca. Hasta tanto la persona se reincorpore a la Universidad Nacional, comenzará el computo del plazo máximo de 5 años para ser contratado a plazo fijo.

ARTÍCULO 17: DEDICACIÓN A LA DOCENCIA

El personal académico contratado a tiempo completo, en una o diferentes unidades académicas, Secciones Regionales, Centros, Sedes deberá dedicar al menos un cuarto de su jornada laboral a impartir cursos, debidamente contemplados en la estructura curricular de los planes de estudio. Se exceptúan de este requisito:

1. Las contrataciones financiadas con presupuesto de Vinculación Externa Remunerada, Cooperación Externa y otros fondos externos, ya sea que se realice la contratación a plazo fijo totalmente con ese presupuesto, o que con ese presupuesto se le aumente la plaza a tiempo completo.

2. Las contrataciones en los puestos de dirección académica, como decano (a), director (a) y miembro del Consejo Universitario los cuales deberán dedicar el cuarto de tiempo en cualquier actividad académica.

ARTÍCULO 18: UNIDADES EJECUTORAS EN LAS CUALES SE OTORGAN PLAZAS EN PROPIEDAD

Las plazas en propiedad académicas estarán asignadas a las unidades académicas, Secciones Regionales, Centros o Sedes organizadas en cualquiera de las modalidades establecidas en el ordenamiento jurídico institucional vigente.

Si un programa de posgrado solicita la conversión de una plaza a plazo fijo a plaza propietaria, deberá definir la unidad académica de adscripción y realizar el procedimiento en dicha instancia, aun cuando, en forma posterior sea asignada para su ejecución en el programa antes indicado.

ARTICULO 19: LIMITACIONES Y DISPOSICIONES GENERALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS ACADEMICOS EN DIFERENTES SEDES Y SECCIONES REGIONALES

Las contrataciones se ejecutarán para prestar servicios en cualquiera de las sedes, secciones regionales y campus de la Universidad Nacional. Lo anterior sin detrimento de la obligación institucional de reconocer viáticos o zonaje, en las siguientes condiciones:

1. Si la persona ha venido prestando servicios en una sede, sección regional o campus de la Universidad y por la definición de su carga académica debe transitoriamente trasladarse fuera de él, la universidad le reconocerá los gastos de transporte, alimentación y hospedaje que corresponda según el reglamento de viáticos aprobado por la Contraloría General de la República y las disposiciones institucionales en este tema.
2. Si para atender necesidades de desarrollo institucional, la Universidad le solicita el traslado para prestar sus servicios permanentemente, en un lugar distinto al de su domicilio legal, o que eventualmente permanezcan fuera de éste por más de un mes en forma continua, siempre que las condiciones de la zona donde se realice el trabajo, justifiquen tal compensación, le reconocerá el zonaje, en los términos y condiciones establecidas en el respectivo Reglamento.
3. Si la Universidad, desde el inicio de la contratación ha establecido que la prestación de sus servicios es originalmente en una de las sedes, campus o programas, proyectos o actividades regionales, no se le reconocerán viáticos ni zonaje, aun cuando su residencia o domicilio esté en otro lugar.

ARTICULO 20: INCENTIVOS PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO EN SEDES Y PROYECTOS REGIONALES

Con el fin de incentivar el desarrollo regional en la Universidad Nacional se establecen las siguientes disposiciones:

1. El traslado de personal académico entre sedes y secciones regionales de conformidad con el artículo 39 de la Convención Colectiva, debe ser de al menos un año. Ello implica que la persona no podrá solicitar su regreso a la unidad de origen hasta tanto haya transcurrido el plazo antes indicado y haya concluido el ciclo académico correspondiente.
2. La Rectoría podrá aprobar, en forma general previa estimación y contenido presupuestario, además de la publicación en la Gaceta Universitaria, incentivos tanto económicos como no económicos para estimular la participación del personal académico entre las sedes, secciones regionales y programas regionales.

ARTÍCULO 21: FORMALIZACIÓN DE LOS NOMBRAMIENTOS

Será competencia de la Vicerrectoría de Administración en coordinación con Rector Adjunto aprobar y ejecutar mecanismos para agilizar los procedimientos de contratación y su formalización, en el marco de la normativa vigente. Para ello podrá habilitar la figura de acciones de personal, nóminas, otros instrumentos alternativos y sistemas de información.

Para cualquier clase de nombramiento es indispensable que se tramite y formalice antes de que el funcionario (a) inicie sus tareas. Para el caso de nombramientos para docencia estos estarán sujetos a que la matrícula complete el cupo mínimo requerido. Las excepciones, en casos muy justificados, requieren la autorización expresa de Rector Adjunto.

ARTÍCULO 22: NOMBRAMIENTOS E INCREMENTOS DE PLAZA EN PROPIEDAD EN SEDES REGIONALES

Los diferentes nombramientos que se establecen en este reglamento e incrementos de plazas en propiedad en las Secciones y Sedes Regionales y en los Centros que no cuentan con unidades académicas, seguirán el mismo procedimiento establecido para las Unidades Académicas. Asumiendo el Consejo Académico de la Sección, Sede o Centro, las competencias de Consejo Académico de Unidad y Asamblea de Académicos de la Unidad por Asamblea Académicos de Centro, Sede o Sección.

ARTÍCULO 23: RECONOCIMIENTO DE TIEMPO SERVIDO EN OTRAS ENTIDADES DE NATURALEZA ACADÉMICA

La Universidad reconocerá al personal académico, el tiempo servido en actividades exclusivamente académicas en centros universitarios o centros de investigación universitarios en el extranjero, así como en organismos internacionales reconocidos con sede en Costa Rica, que tengan como actividad ordinaria tareas de naturaleza académica.

El reconocimiento será de un 2% anual por cada año servido, hasta un máximo de 10 años.

La persona interesada deberá presentar solicitud a la Comisión de Carrera Académica, en los periodos que defina dicho órgano colegiado, aportando:

1. En caso que el tiempo servido haya sido ejecutado en el extranjero, los documentos probatorios de la existencia y condición universitaria del centro, debidamente legalizados y reconocidos por el sistema ordinario consular.
2. En el caso que el tiempo servido haya sido en organismos internacionales con sede en Costa Rica, certificación de esta condición emitida por el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto.
3. Certificación oficial de la entidad patronal en la cual conste los años de servicio en el centro académico correspondiente, y con indicación precisa de la naturaleza de las actividades que ejecutó durante ese tiempo, que permitan evidenciar sus tareas de naturaleza estrictamente académicas.
4. Atestados de la producción intelectual ejecutada durante los años de servicio.

La Comisión de Carrera Académica hará la valoración de los atestados presentados y por medio de resolución motivada y justificada, determinará si procede el reconocimiento y los respectivos años.

Este reconocimiento será efectivo a partir de la fecha de presentación de la solicitud del interesado/a y la presentación correcta de los documentos comprobatorios. La resolución de la Comisión de Carrera Académica será comunicada al Programa Desarrollo de Recursos Humanos para su ejecución.

El reconocimiento de estas anualidades para el pago de este incentivo salarial, será únicamente sobre los años que laboró en los otros centros, en forma no simultánea a sus servicios en la Universidad, y será independiente a la valoración posterior que hará la Comisión de Carrera académica al académico o académica

beneficiada a efectos de su ubicación o ascenso en el Régimen de Carrera Académica.

ARTÍCULO 24: EXPEDIENTE DEL PROCESO DE NOMBRAMIENTO

Es responsabilidad del Programa Desarrollo de Recursos Humanos en coordinación con el superior jerárquico de la Unidad Académica, Centro, Sección Regional o Sede, o del programa de posgrado, cuando corresponda, la confección, actualización y custodia de un expediente de cada proceso de nombramiento. Dicho expediente deberá cumplir con los requisitos y controles establecidos en los procedimientos respectivos, previa coordinación con el Archivo Institucional.

ARTÍCULO 25: DE LA POTESTAD DEL RECTOR (A) ADJUNTO (A)

Es competencia de la Rectoría Adjunta:

Crear y mantener actualizados los procedimientos para la aplicación del presente reglamento. Dichos procedimientos y sus modificaciones deberán ser publicados en la Gaceta Universitaria.

Compilar la información sobre las contrataciones de personal académico, en sistemas de información que permita su seguimiento y toma de decisiones.

Contar con un sistema de información que compile la información sobre los académicos visitantes y pasantes, para remitir su información al Consaca y al Consejo Universitario

Los sistemas de información deberán garantizar el principio de libre acceso a la información pública.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-1326-2016

**CAPÍTULO II
DE LOS NOMBRAMIENTOS EN PROPIEDAD EN UNIDADES ACADÉMICAS,
SECCIONES REGIONALES, SEDES Y CENTROS**

**ARTÍCULO 26: DE LOS REQUISITOS E INSTANCIAS COMPETENTES
PARA EL NOMBRAMIENTO EN PROPIEDAD EN
UNIDADES ACADÉMICAS, SECCIONES REGIONALES,
SEDES Y CENTROS**

Para los nombramientos en propiedad, la persona postulante deberá cumplir con los requisitos indicados en el capítulo I de este reglamento y además deberá

poseer formación mínima a nivel de posgrado atinente al ámbito académico en el que se desempeñará.

La contratación deberá ejecutarse en plazas con jornada a tiempo completo, salvo los casos justificados autorizados por el Rector Adjunto producto de la planificación institucional.

El nombramiento en propiedad se adquiere mediante concurso público por oposición, luego de un período de prueba de tres meses, salvo que la persona haya sido interina en esa misma unidad y en el mismo perfil, en cuyo caso no procede el periodo de prueba.

ARTÍCULO 27: DE LAS ETAPAS Y COMPETENCIAS QUE DEBERÁ RESPETAR EL PROCESO DE INGRESO EN PROPIEDAD

El proceso de nombramiento en propiedad deberá respetar los siguientes aspectos:

1. El Consejo Académico de la Unidad Académica o Sección Regional que cuente con una plaza en propiedad en condición de vacante, deberá presentar ante la Asamblea de Académicos, la propuesta del perfil académico, los requisitos específicos del concurso, entre ellos el tipo de prueba a la cual serán sometidos las personas postulantes. Todo lo anterior de conformidad con lo indicado en el capítulo I de este reglamento y en el marco del instrumento de planificación del relevo académico institucional.
2. Corresponderá a la Asamblea de Académicos definir y aprobar el perfil, los requisitos y el tipo de prueba al que se serán sometidos las personas postulantes.
3. El perfil y requisitos será avalado por el Decano (a) respectivo, en el caso de nombramiento de académicos en unidades académicas adscritas a Facultades y Centros y por el Rector Adjunto en el caso de los nombramientos en las Sedes y Secciones Regionales. Posterior a ello, el director (a) de la unidad o sección regional solicitará su publicación a la instancia correspondiente.
4. La Dirección de la unidad académica o sección regional procederá a la recepción de los atestados. Para ello el director (a) deberá tomar las medidas de control y seguridad que garanticen la documentación y transparencia del proceso.
5. La Comisión Evaluadora, nombrada por el Consejo Académico de la Unidad o Sección Regional, valorará los atestados y ejecutará las pruebas

académicas respectivas, utilizando como referente las bases del concurso publicado y lo acordado por la Asamblea de Académicos.

6. Los atestados de aquellas personas que cumplan con los requisitos del concurso, serán valorados con los criterios que correspondan, establecidos por la Comisión de Carrera Académica, para efectos de ascenso.
7. La comisión rendirá un informe al superior jerárquico, quien convocará a la Asamblea de Académicos, adjuntando copia del informe.
8. La Asamblea de Académicos resuelve el concurso.
9. Firme el acuerdo de la Asamblea de la Asamblea de Académicos, el director (a) traslada el acuerdo, con el respectivo instrumento institucional de contratación, al decano (a) en el caso de las unidades académicas adscritas a facultades y centros o al Rector Adjunto en el caso de las sedes y secciones regionales y el Centro de Estudios Generales, para su revisión y aprobación, cuando corresponda. En este momento se formaliza la relación laboral en propiedad con la universidad.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-1793-2015.

10. Los documentos e instrumentos correspondientes se trasladan al Programa Desarrollo de Recursos Humanos para el trámite respectivo y la verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos por la normativa vigente.
11. Si ejecutado el proceso, no hubo participación de oferentes que cumplieran los requisitos establecidos, la Comisión Evaluadora propondrá al Consejo Académico de Unidad o de Sección Regional, según corresponda, la revisión y modificación de los requisitos. En caso de que el perfil cambie deberá ser aprobado por la Asamblea de Académicos en el marco de la estrategia de planificación y una vez avalados por el decano (a), procederá a una nueva publicación del concurso.

ARTÍCULO 28: REQUISITO PARA LOS NOMBRAMIENTOS POR INCREMENTO DE PLAZA EN PROPIEDAD EN LAS UNIDADES ACADÉMICAS, CENTRO, SECCIONES REGIONALES O SEDES

Para los nombramientos en propiedad por incremento de la jornada de la plaza, se deberá:

1. Contar con la necesidad del recurso en el área de conocimiento según la planificación estratégica de la Unidad, Centro, Sección Regional o Sede.

2. Considerar el desempeño integral del postulante, su compromiso con el desarrollo de la Unidad, Centro, Sección Regional o Sede, el cumplimiento de las funciones asignadas, las evaluaciones de los estudiantes y otras existentes.
3. La persona deberá contar al menos con la categoría de profesor II.

ARTÍCULO 29: DE LAS ETAPAS Y COMPETENCIAS PARA LOS NOMBRAMIENTOS POR INCREMENTO DE PLAZA EN PROPIEDAD EN LAS UNIDADES ACADÉMICAS, CENTROS, SECCIONES REGIONALES O SEDES

Para el incremento de una plaza en propiedad se deberá cumplir con las siguientes etapas:

1. El Consejo Académico de la Unidad Académica, Centro, Sección Regional o Sede que cuente con plaza propietaria en condición de vacante, puede decidir en el marco del instrumento de planificación, utilizarla para realizar un incremento de plaza en propiedad, y en este caso deberá definir el perfil académico y los requisitos.
2. La decisión de ampliar la plaza y perfil será aprobada por la Asamblea de Académicos, y avalado por el decano (a), con base en el plan estratégico de la facultad.
3. El superior jerárquico de la unidad o sección regional, en el plazo máximo de un mes, comunica oficialmente al personal académico propietario de la unidad o sección regional, con fracción de plaza en propiedad, la decisión de llenar la vacante mediante incremento de plaza en propiedad, así como los correspondientes requisitos.
4. La Unidad Académica o Sección Regional procede a la recepción y evaluación de los atestados.
5. La Comisión Evaluadora de atestados nombrada por el Consejo Académico valorará los atestados utilizando los requisitos del perfil autorizado y utilizará como referente los criterios establecidos por la Comisión de Carrera Académica para efectos de ascenso, que correspondan y rendirá un informe a la Asamblea de Académicos.
6. El superior jerárquico, de inmediato convocará a la Asamblea de Académicos, remitiendo el informe de la comisión.
7. La Asamblea de Académicos resuelve.

8. Firme el acuerdo de la Asamblea de Académicos, el director(a) lo traslada con el respectivo instrumento institucional que formaliza la contratación, al decano (a) en el caso de las unidades académicas adscritas a facultades y centros o al Rector Adjunto en el caso de las sedes y secciones regionales y el Centro de Estudios Generales, para su revisión y aprobación, cuando corresponda. La aprobación por el Decano o Rector adjunto, formaliza la relación laboral en propiedad del funcionario con la Universidad. Finalmente se traslada toda la documentación al Programa Desarrollo de Recursos Humanos, para le ejecución del trámite correspondiente.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-1793-2015.

9. Corresponde al Programa Desarrollo de Recursos Humanos realizar la verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos por la normativa vigente.

ARTÍCULO 30: CONFORMACION DE LA COMISION EVALUADORA DE LOS CONCURSOS POR OPOSICION

Para la evaluación de los candidatos en un concurso por oposición, o por incremento de plaza en propiedad, el Consejo Académico de Unidad Académica o Sección Regional conformará una Comisión Evaluadora integrada por cuatro académicos con especialidades disciplinarias o profesionales afines a los perfiles que se van a nombrar, que posean plaza en propiedad, con categoría de al menos profesor II, y el director (a) de unidad o sección regional, según corresponda.

En situaciones en que no se pueda cumplir lo anterior, se autoriza excepcionalmente al Consejo Académico de Unidad, para que integre la Comisión, con al menos dos académicos que cumplan los precitados requisitos y otros dos con una categoría de Profesor I, todos funcionarios (as) en propiedad de la Unidad Académica, Centro, Sección Regional o Sede que está realizando el trámite. En caso que aun así no sea posible la conformación de la Comisión, con la colaboración del Decano (a) respectivo en el caso de las unidades adscritas a facultades y centros, o del Rector Adjunto, en el caso de las sedes y secciones regionales, se podrá integrar con personal académico de otras unidades, facultades, centros, sedes o secciones regionales, siempre y cuando cumplan con todos los requisitos iniciales.

CAPITULO III DE LOS NOMBRAMIENTOS A PLAZO FIJO.

ARTÍCULO 31: CASOS EN LOS QUE PROCEDE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO A PLAZO FIJO EN LAS UNIDADES ACADÉMICAS, CENTRO, SECCIONES REGIONALES, SEDES O PROGRAMAS DE POSGRADO

Se podrá contratar personal académico a plazo fijo para el desarrollo de cursos, programas, proyectos y actividades que así lo requieran, en los siguientes casos:

1. En plazas propietarias que estén temporalmente vacantes y que hayan sido asignadas a la Unidad Académica, Sección Regional, Centro, Sede ya sea producto de jubilación, defunción, despido o renuncia, o por conversión de una plaza a plazo fijo en permanente, únicamente mientras se realiza el concurso por oposición o el aumento de plaza en propiedad y con las limitaciones definidas por este reglamento y sus procedimientos.
2. En plazas a plazo fijo o plazas por servicios específicos, para atender necesidades puntuales y no permanentes de la facultad, centros, sede, sección regional, unidad académica o programa de posgrado, con las limitaciones establecidas por este reglamento y sus procedimientos.
3. En plazas reservadas para la Gestión Académica, para nombrar a la persona que temporalmente asume el puesto de gestión.
4. En plazas a plazos fijo que se encuentren reservadas para personal académico no propietario que se encuentra becado.
5. En plazas propietarias, para atender incapacidades, licencias y permisos sin goce de salario. Estos serán nombramientos en sustitución, según lo autorice la normativa respectiva.
6. Nombramiento de personal administrativo para realizar actividades docentes, con los límites y requisitos que establece la normativa vigente.

En todas las contrataciones anteriores, para su tramitación es obligatorio que el superior jerárquico de la instancia, coordine con su decano respectivo o Rector Adjunto en el caso de sedes y secciones regionales, las acciones necesarias para verificar que el personal en propiedad de la Universidad, con un perfil idóneo para las actividades académicas, tenga su carga académica completa y cumpla con el requisito del cuarto de tiempo en docencia indicado en el artículo 17 de este Reglamento.

ARTÍCULO 32: NECESIDAD DE CONCURSO POR OPOSICION PARA ADQUIRIR DERECHO A LA PROPIEDAD

En ningún nombramiento a plazo fijo, el personal académico contratado bajo las anteriores condiciones adquiere derecho a estabilidad laboral por el transcurso del tiempo. En caso de que las labores que dieron origen a la contratación a plazo fijo se conviertan en permanentes, se deberá solicitar la conversión de la plaza, en los términos establecidos en las directrices presupuestarias y la Universidad podrá

adjudicar la plaza en propiedad únicamente, mediante el concurso por oposición respectivo, de acuerdo con la presente normativa.

ARTÍCULO 33. DE LAS COMPETENCIAS PARA LOS NOMBRAMIENTOS A PLAZO FIJO

El Consejo Académico o Comité de Gestión Académica, a propuesta del superior jerárquico, aprueba los nombramientos a plazo fijo con base en el Registro de Elegibles, considerando la necesidad del nombramiento, el perfil previamente definido por dicha instancia, los requisitos establecidos en el capítulo I de este reglamento y el contenido presupuestario. En el caso de nombramientos a plazo fijo en plazas propietarias vacantes, se deberá exigir posgrado.

Firme el acuerdo nombramiento por el Consejo Académico o Comité de Gestión Académica, el superior jerárquico lo traslada con el respectivo instrumento institucional que formaliza la contratación, al Programa Desarrollo de Recursos Humanos, para el trámite que corresponda. El Programa Desarrollo de Recursos Humanos deberá verificar el cumplimiento de los requisitos normativos.

ARTÍCULO 34. NOMBRAMIENTO POR SUSTITUCIÓN.

El nombramiento del personal académico por sustitución se hará:

1. En la plaza en propiedad de la persona propietaria que se encuentre en con un permiso sin goce de salario, incapacidad o licencia.
2. En plazas a plazo fijo que se encuentren resguardadas para personal académico interino becado por la institución, a fin de que cumpla con el compromiso de prestación futura de servicios.

El nombramiento por sustitución debe quedar expresamente indicado en la acción de personal o instrumento correspondiente. No generará derecho a la propiedad en el puesto y podrá prorrogarse por el tiempo que sea requerido.

Las sustituciones por incapacidad, licencia y permisos con goce de salario se regularán según correspondan de acuerdo con la normativa institucional o por la normativa específica.

ARTÍCULO 35: REGISTRO DE ELEGIBLES

Cada Programa de Posgrado, Unidad Académica, Centro, Sección o Sede Regional contarán con sus propios Registros de Elegibles, con base en los cuales se conformará el Registro de Elegibles Institucional. Corresponderá a las y los decanos en el caso de las Facultades, Centros y Sedes y al Director en el caso de las secciones Regionales, integrar y administrar cada Registro de Elegibles. El Vicerrector de Docencia, en coordinación con las otras vicerrectorías, cuando

corresponda deberá establecer, vía procedimiento general, su forma de gestión y actualización, respetando los siguientes lineamientos obligatorios:

1. El Registro de Elegibles deberá contar con una estructura de organización, por perfil, que garantice un funcionamiento ágil, acorde con las necesidades de la academia, que no contenga duplicación de información y responda a los requerimientos reales y específicos de las unidades académicas, programas de posgrados, centros, Secciones o sedes regionales.
2. Todos los Registros de Elegibles deberán ser actualizados, al menos una vez al año, mediante invitación pública, en medios de circulación nacional y bajo la coordinación del Vicerrector de Docencia. Sin embargo, cada unidad académica, programa de posgrado, centro, sección regional, sede o facultad, podrá tomar acciones de divulgación y actualización propias con la autorización del Decanato respectivo en el caso de las unidades adscritas a facultades y centros o del Vicerrector de Docencia en el caso de Sedes y Secciones regionales, y respetando el formato institucional.
3. En cualquier momento la unidad académica, el programa de posgrado, facultad, centro, sección regional o sede podrá incluir nuevos atestados y oferentes al Registro de Elegibles. Será responsabilidad de estas instancias verificar el cumplimiento de los requisitos antes de su inclusión.
4. La selección de las personas oferentes se hará de acuerdo con la calificación que le haya, asignado por la Comisión Evaluadora nombrada por el Consejo Académico de la Unidad o por el Comité de Gestión Académica por su área de competencia disciplinaria. Para esta evaluación se utilizarán los criterios, que correspondan, de ascenso de la Comisión de Carrera Académica. La comisión evaluadora se conformará según el artículo 30 de este reglamento.
5. Deberá incluir información sobre la persona oferente, perfil, áreas académicas que puede asumir, calificación asignada, y la jornada de trabajo que ofrece.
6. Con el propósito de promover su contratación, se deberá otorgar un puntaje adicional al personal académico que se encuentren en los siguientes supuestos:
 - a. Ofrezcan sus servicios a tiempo completos.
 - b. Laboran en la institución con fracción de jornada.

Es responsabilidad de cada decanato y del Vicerrector de Docencia según corresponda, verificar que los Registros de Elegibles estén actualizados, identificar las áreas y perfiles con carencias, tomar las acciones necesarias dentro de sus

competencias y coordinar acciones con el Rector Adjunto para lograr estrategias de atracción, retención y sustitución.

ARTÍCULO 36: PRIORIDAD EN LA CONTRATACIÓN

La contratación que realice el Consejo Académico de la Unidad, Sección Regional o el Comité de Gestión Académica del Programa de Posgrado, sea en sustitución o a plazo fijo, deberá realizarse a la persona oferente mejor calificada según el área de competencia disciplinaria contemplada en el respectivo Registro de Elegibles al momento de tomar el acuerdo, salvo en casos debidamente justificados por el Consejo Académico o el Comité de Gestión Académica y avalados por el Decano (a) respectivo en el caso de unidades adscritas a centros y facultades o por el Rector Adjunto en caso de sedes y secciones regionales y Centro de Estudios Generales.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-1793-2015.

ARTÍCULO 37: NOMBRAMIENTO DE PERSONAL ADMINISTRATIVO EN EL ÁREA DE DOCENCIA

En casos muy calificados, siempre y cuando esté debidamente incluido en el Registro de Elegibles y cuando no exista personal académico propietario idóneo y con disponibilidad de ser contratado con mayor jornada, debidamente documentado, el personal profesional especializado del sector administrativo y técnico-administrativo podrá desempeñarse en el área de docencia para impartir lecciones en áreas afines a su especialidad, hasta por un cuarto de jornada adicional.

El personal administrativo deberá laborar exclusivamente para la universidad, tener jornada de tiempo completo, contar con un posgrado y formar parte del registro de elegibles.

Se le remunerará según la categoría salarial inicial del régimen de Carrera Académica, salvo si cuenta con asignación salarial emitida por la Comisión de Carrera Académica o en el supuesto del artículo 11 de este reglamento. El horario del curso y de las reuniones u otras actividades relacionadas con el curso, deberán efectuarse en tiempos no comprendidos dentro del horario ordinario de sus competencias administrativas. Su nombramiento no generará derechos adquiridos sobre la plaza asignada.

ARTÍCULO 38: PERIODOS DE LOS NOMBRAMIENTOS

En la Universidad Nacional existen diferentes periodos de nombramientos:

1. Nombramientos anuales (1ro de enero al 31 de diciembre): Estos nombramientos se realizarán en tres diferentes supuestos:
 - a. Nombramiento de personal académico a plazo fijo, a tiempo completo, que se requiere para todo el período académico de un año lectivo y que la unidad, centro, sección regional sede o programa de posgrado cuente con el contenido presupuestario. En este caso la contratación por estos plazos lo define el Consejo Académico o el Comité de Gestión Académica.
 - b. Nombramiento de personal académico a plazo fijo, a tiempo completo, que se requiere para todo el período académico de un año lectivo y que dado que la Unidad, centro, sección regional, sede o programa de posgrado no cuenta con el contenido presupuestario. En estos casos, el Rector establecerá los criterios de prioridad y gradualidad de su aplicación, según las necesidades académicas y la disponibilidad presupuestaria. Su selección, lo define el Consejo Académico o el Comité de Gestión Académica.
 - c. En casos debidamente justificados, se podrán realizar el nombramiento en contratos por fracción de jornada, cuando la necesidad esté debidamente justificada, y responda a proyectos de investigación y extensión, previa autorización de la vicerrectoría correspondiente sujeto a que las Unidades Ejecutoras cuenten con el presupuesto para hacerlo.
2. Nombramientos de jornadas parciales por periodo lectivo: El nombramiento de personal académico por fracción de jornada, que no se encuentren en el supuesto anterior y aquellos que dependa su contratación de la matrícula serán contratados por el período académico respectivo que se establezca cada año en el calendario universitario. Los nombramientos de personal académico en docencia, deben estar formalizados por la Unidad Académica, el programa de posgrado, sección regional, sede o centro, a más tardar 20 días hábiles posteriores a la conclusión de la matrícula.
3. Nombramientos por periodos mayores a un año: Excepcionalmente, y de acuerdo con la planificación, el personal académico nombrado a plazo fijo de tiempo completo podrá ser contratado por períodos mayores a un año, y hasta el máximo de cinco años, si un proyecto o programa y la docencia, así lo justifiquen. En este caso mediará un contrato especial, avalado por el Rector Adjunto. Estas contrataciones por plazos mayores a un año, también se harán del primero de enero al 31 de diciembre.

4. Nombramientos por sustitución: Los nombramientos a plazo fijo por sustitución se harán por todo el periodo que se requiere sustituir al titular de la plaza, salvo que existan otros motivos institucionales debidamente justificados y previa aprobación del decano(a).
5. Nombramientos de personal administrativo en actividades docentes: Las contrataciones de personal administrativo en actividades docentes, se harán por el periodo específico del curso, según el calendario universitario.

ARTÍCULO 39: PRÓRROGA DE LOS NOMBRAMIENTOS ACADÉMICOS EN PLAZAS A PLAZO FIJO

La contratación de personal académico por ciclos lectivos consecutivos se considerará una prórroga de la contratación original y no una nueva contratación.

Los recesos institucionales y el no nombramiento del académico durante el Ciclo de Cursos de Verano no afectará la continuidad de la relación laboral.

Se modifica según el oficio UNA-SCU-ACUE-2169-2016

**CAPÍTULO IV
CONTRATACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO JUBILADO**

ARTÍCULO 40: CONTRATACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO JUBILADO

En casos de evidente conveniencia institucional, cuando se trate de personal altamente calificado que cumpla con los requisitos específicos del perfil del puesto y cuando no sea posible la contratación ordinaria de una persona propietaria o por medio contratación a plazo fijo en el Registro de Elegibles, la Dirección de Unidad Académica, Sección Regional o Coordinación del Programa de Posgrado solicitará al Consejo de Unidad Académica o al Comité de Gestión Académica, según corresponda, el nombramiento de personal académico jubilado.

Los académicos jubilados podrán ser contratados hasta un máximo de medio tiempo. Solamente podrán dedicarse a labores académicas, en docencia, a nivel de grado y posgrado. En el supuesto de los jubilados del Régimen de JUPEMA, también podrán laborar en proyectos de docencia, investigación, extensión y producción.

El procedimiento de contratación se realizará de conformidad con lo establecido en el presente reglamento para nombramientos a plazo fijo.

Se modifica según el oficio UNA-SCU-ACUE-811-2016 y según el oficio UNA-SCU-ACUE-2169-2016

ARTÍCULO 41: REQUISITOS PARA LA CONTRATACIÓN DE JUBILADOS (AS)

Se establecen los siguientes requisitos para la contratación del personal académico jubilado:

1. Poseer una probada trayectoria de compromiso con la misión de la Universidad Nacional, para lo cual se tomarán en cuenta criterios como: desempeño académico, participación en proyectos y comisiones intra e interinstitucionales, trayectoria en la formación de académicos (as) jóvenes y otros que el Consejo de unidad o el Comité de Gestión Académica consideren pertinentes.
2. Contar con un desempeño sobresaliente en el área requerida por la Universidad.
3. Poseer, un posgrado en el área para la cual será contratado.
4. Pertener al Régimen de Jubilaciones del Magisterio Nacional, Ley N°7531 "Reforma integral del sistema de pensiones y jubilaciones del Magisterio Nacional, o al Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja Costarricense del Seguro Social.
5. Haber ostentado la categoría de catedrático o categoría equivalente, únicamente en el caso que la persona por contratar, durante su vida activa, se haya dedicado a tiempo completo a la actividad académica universitaria. Excepcionalmente se podrá contratar un jubilado que no haya ostentado en su vida activa dicha categoría, siempre y cuando cumpla con los lineamientos que para tal efecto determine el Consaca.

En el supuesto que se requiera contratar personal jubilado que durante su vida activa no fue académico, o solamente laboró en una universidad en jornada parcial, se deberá cumplir con lo indicado en este artículo, incisos 2, 3 y 4 del presente artículo y además, el Consejo de unidad o Comité de Gestión Académica deberá razonar y justificar los motivos por los cuales su experiencia durante su vida activa es acorde con las necesidades académicas que justifican su contratación.

Se modifica según el oficio UNA-SCU-ACUE-811-2016 y según el oficio UNA-SCU-ACUE-2169-2016

ARTÍCULO 42: CATEGORÍA SALARIAL DE LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO JUBILADO

El personal académico jubilado será contratado:

1. Con la categoría salarial vigente de catedrático, cuando la persona por contratar haya ostentado esa categoría durante su vida activa. En el caso de la excepción del artículo 41 inciso 5 será contratado con la categoría que tenía en el momento de acogerse a la jubilación.
2. Con la categoría de Profesor II cuando la personal por contratar no haya sido académico durante su vida activa.
3. Con la categoría salarial que defina el consejo de unidad o comité de gestión académica, cuando sea contratado para laborar en cursos o carreras cofinanciadas o programas, proyectos y actividades de Vinculación Externa Remunerada, Actividad Cofinanciada o Cooperación Externa.

Se modifica según el oficio UNA-SCU-ACUE-2169-2016

ARTÍCULO 43: LIMITES EN LA CONTRATACION DEL PERSONAL ACADÉMICO JUBILADO

Las Unidades académicas y los Programas de Posgrado solamente podrán contratar a la misma persona académica jubilada por un plazo máximo de tres años, independiente de la jornada de contratación.

El cómputo de los plazos anteriores y el límite de la contratación, se hará mediante la sumatoria de las contrataciones reales efectuadas independiente del periodo de suspensión entre cada una.

ARTÍCULO 44: PROHIBICIONES

El académico(a) jubilado(a) no podrá asumir cargos de dirección académica y administrativa. Sin embargo, podrá integrar comisiones institucionales ad-honorem.

CAPÍTULO V DEL ACADÉMICO VISITANTE

ARTÍCULO 45: CONTRATACIÓN DE ACADEMICOS VISITANTES

Constituye una modalidad de contratación excepcional de naturaleza temporal, para ejecutar una actividad académica específica, de acuerdo con lo establecido

en la planificación de la unidad académica, sección regional o programa de posgrado, con el propósito de enriquecer el intercambio interinstitucional de personas académicas externas a la Universidad.

En el caso de contratación de académicos visitantes en las Vicerreorías, será autorizada por medio de resolución, ampliamente justificada, ante el Rector Adjunto.

El director (a) de la unidad académica, sección regional o coordinador (a) del programa de posgrado presentará ante el Consejo Académico o Comité de Gestión Académica, según corresponda, el plan de trabajo de la persona académica visitante para su aprobación. El superior jerárquico con el acuerdo del Consejo o Comité formalizará la contratación en el instrumento institucional diseñado para ello y se procederá a su inclusión en los sistemas de información institucional.

El académico(a) visitante firmará una declaración jurada, según el formato oficial que establezca el Programa Desarrollo de Recursos Humanos, que establecerá su situación de excepción, las obligaciones académicas específicas, el plazo de contratación, horario y tiempo que dedicará a la institución, además de sus beneficios y obligaciones, seguros, persona que verificará el cumplimiento del acuerdo, consecuencias en caso de incumplimiento y otros aspectos que garanticen seguridad en su ejecución.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-1326-2016

ARTÍCULO 46: REQUISITOS PARA LA CONTRATACIÓN DE ACADEMICOS(AS) VISITANTES

Son requisitos para su contratación:

1. Contar con un posgrado atinente a la naturaleza de la actividad el cual no requiere estar reconocido y equiparado, salvo excepciones debidamente justificadas ante la o el decan(o) o Rector Adjunto según corresponda, cuando se trate de personas con gran prestigio por sus conocimientos o saberes.
2. Profesional distinguido en el área en que será contratado (a), estar vinculado (a) a una institución de enseñanza superior, o a un organismo académico o de cooperación reconocido nacional o internacionalmente.
3. Un plan de trabajo aprobado por el Consejo Académico o Comité de Gestión Académica.

ARTÍCULO 47: PLAZO DE CONTRATACIÓN

La persona podrá ser contratada hasta por tiempo completo y por un período máximo de cinco años, mediante contrataciones anuales.

La persona contratada presentará un informe anual de su trabajo, al Consejo Académico, o Comité de Gestión Académica, o Vicerrectoría según corresponda, al concluir cada período de contratación, que permita valorar su nivel de desempeño.

ARTÍCULO 48: DE LA REMUNERACIÓN

La remuneración económica del visitante será fijado por el Consejo de Unidad o Comité de Gestión Académica o el Vicerrector, según corresponda, con base en los criterios establecidos por la Rectoría Adjunta. En el caso de las unidades académicas y los posgrados, la propuesta será elaborada por el director(a) o coordinador(a) de programa de posgrado de mutuo acuerdo con la persona académica respectiva. En el caso de las Vicerrectorías, la propuesta será elaborada, de mutuo acuerdo, con el vicerrector.

De previo a su aprobación la unidad académica, el programa de posgrado o la Vicerrectoría, según corresponda, deberán verificar que se cuenta con el contenido presupuestario correspondiente, el cual podrá ser tomado del presupuesto laboral de la unidad o programa o asignado producto de “fondos especiales institucionales” creados con ese propósito.

Dado que consiste en un nombramiento excepcional, y fuera del régimen laboral ordinario, el monto aprobado será la única remuneración que recibirá el académico visitante por los servicios que preste a la Universidad, excepto el pago de viáticos y el incentivo por vinculación externa o cooperación, cuando correspondan. No se le aplicarán reajustes, anualidades, ni recargos adicionales.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-1326-2016

ARTÍCULO 49: CONTRATACIÓN ORDINARIA DE ACADÉMICO (A) VISITANTE

En caso que la persona visitante desee incorporarse al régimen de contratación laboral ordinaria de la Universidad Nacional deberá obtener el reconocimiento y equiparación de su título por CONARE y someterse al proceso de contratación ordinario que corresponda.

En este caso la persona interesada, en cualquier momento presentará sus atestados a la Comisión de Carrera Académica para la asignación salarial correspondiente, a efectos de que la nueva contratación se ejecute con la

asignación salarial antes indicada. Los años de servicio que acumule el académico visitante en la Universidad, serán reconocidos como anualidad una vez que su contratación sea ordinaria y además serán tomados en cuenta para ingreso y ascenso en el régimen de Carrera Académica.

CAPÍTULO VI DEL PASANTE ACADÉMICO

ARTÍCULO 50: APROBACIÓN DE LA PASANTÍA ACADÉMICA

El director (a) de la unidad académica, coordinador (a) del programa de posgrado o director de Sección regional, con base en las prioridades establecidas en la misma y el Plan de Mediano Plazo institucional, presentará ante el Consejo Académico de Unidad o Sección o al Comité de Gestión Académica, según corresponda, el plan de trabajo del pasante académico para su aprobación. En los casos en que el pasante realice sus actividades académicas para una facultad, centro o sede, la gestión será tramitada por el decano (a) y avalada por el Consejo Académico respectivo. En el caso de contratación de pasantes en las vicerrectorías, la misma será autorizada por medio de resolución ampliamente justificada ante el Rector Adjunto.

En todos los casos anteriores, corresponderá al superior jerárquico respectivo incluir al pasante en los sistemas de información correspondientes

En caso que el financiamiento de la pasantía se origine con recursos del Fondo de Fortalecimiento y Renovación Académica otorgados institucionalmente y distribuidos por el CONSACA, de previo a la presentación del plan de trabajo por el director(a) o coordinador(a), el Consejo Académico de la Facultad, Centro o Sede, o con el Rector Adjunto en el caso de las Secciones Regionales deberá haber aprobado la distribución de los recursos a lo interno de cada Facultad, Sección Regional, Sede o Centro, de acuerdo con los lineamientos de utilización institucionales.

La participación del pasante puede generarse en el marco de un convenio, un contrato o de las particularidades de un programa, proyecto o actividad académica específica.

En todos los casos será responsabilidad del superior jerárquico correspondiente dar seguimiento al desarrollo de las actividades del pasante y tomar las medidas correspondientes según el avance de las mismas y los procedimientos institucionales.

Bajo ninguna circunstancia el nombramiento del pasante superará un mes.

ARTÍCULO 51: REQUISITOS PARA LA PASANTÍA EN EL ÁMBITO ACADÉMICO

Para la pasantía académica, la unidad académica, programa de posgrado, facultad, centro, sede o vicerrectoría deberá cumplir los siguientes requisitos:

1. Garantizar que el pasante, nacional o extranjero, sea destacado por su nivel académico o su experiencia en un determinado ámbito disciplinario, y su perfil acorde con las actividades temporales por ejecutar.
2. Aprobar el plan de trabajo del pasante y remitir una copia al decano (a) o al rector adjunto, según corresponda. *Modificado según el oficio SCU-1099-2015.*
3. Asignar a una persona académica de la institución que guíe y oriente al pasante mientras éste permanezca vinculado a la Universidad, quien deberá entregar un informe al finalizar la pasantía.
4. Evaluar el cumplimiento del plan de trabajo del académico pasante y los productos del mismo. Los resultados de esta evaluación serán avalados por el decano(o) o vicerrector (a) respectivo.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-1326-2016.

ARTÍCULO 52: AYUDAS ECONÓMICAS

Los pasantes podrán recibir el reconocimiento económico correspondiente al gasto de pasajes, hospedaje y alimentación y otros gastos específicos que requiera, o facilidades para atender los mismos, con el fin de lograr la ejecución de actividades que estén contempladas en su plan de trabajo y la unidad académica, programa de posgrado, facultad, centro, sección regional o sede correspondiente, o la Vicerrectoría, cuente con recursos económicos autorizados para ese fin.

El monto del reconocimiento correspondiente a dichos gastos y los rubros que se pueden cubrir, deberán ser definidos por medio de criterios generales aprobados por el Rector Adjunto presupuesto para su pago podrá ser tomado del presupuesto propio de la instancia solicitante, o por “fondos institucionales” constituidos con ese objetivo.

Dependiendo de la naturaleza de las actividades y de su forma de ejecución, las unidades ejecutoras y los programas de posgrado podrán contratar al pasante como asesor o consultor, por el procedimiento de Contratación Administrativa que defina la Proveeduría Institucional, en coordinación con el Rector Adjunto y Vicerrectoría de Administración. Ambas modalidades, reconocimiento de gastos o contratación son excluyentes.

En cualquiera de los dos casos señalados, los pasantes podrán utilizar los bienes institucionales para el cumplimiento de sus actividades académicas y deberán contar con las condiciones necesarias para garantizar su seguridad. En el caso de uso de vehículos institucionales deberá contar con la respectiva licencia extendida por la Sección de Transportes y otros.

CAPÍTULO VII PERSONAL ACADÉMICO POR TRASLADO INTERINSTITUCIONAL

ARTÍCULO 53: APROBACIÓN DEL TRASLADO INTERINSTITUCIONAL DE PERSONAL ACADÉMICO

La Universidad Nacional podrá aceptar personal académico contratado y remunerado, por otras entidades externas a la Universidad, públicas o privadas, para que realicen actividades académicas regulares en la institución. También podrán ejecutarse traslados del personal académico a otras entidades o de otras entidades a la Universidad, bajo la condición de que la entidad beneficiada, según corresponda, reintegre el costo de la reposición del recurso humano, previa estimación del costo por el Programa Desarrollo de Recursos Humanos. Ambos supuestos se ejecutarán, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

1. El traslado puede o no tener origen en un convenio de cooperación previamente firmado.
2. Documento suscrito por la persona interesada y aceptación del Consejo Académico de la Unidad Académica o del Comité de Gestión Académica, que establezca los términos de los servicios que aportará a la institución. El acuerdo o resolución deberá indicar las actividades que se realizarán, acordes con la jornada de traslado, el horario de trabajo y su superior jerárquico. En el documento que aporta la persona interesada deberá constar su anuencia de que, durante el tiempo que prestará servicios a la universidad, acepta la aplicación de la normativa universitaria en todos sus extremos, cuando corresponda
3. Una vez realizados los pasos anteriores, la Rectoría elaborará y coordinará la suscripción un acuerdo bilateral entre la Universidad y el ente colaborador, en el cual se establecerán los términos del traslado. Documento bipartito que no requerirá de ninguna aprobación posterior.
4. Cuando corresponda, la unidad académica o programa de posgrado tramitará el ingreso de esta persona en las bases de datos institucionales, a efectos de poder utilizar bienes institucionales, suscribir actas de notas, viáticos, asignación de cursos y otros. Este ingreso al sistema no afectará el presupuesto institucional.

5. En el primer supuesto indicado al inicio del artículo, el salario o remuneración económica como contraprestación será sufragada totalmente por el ente patronal de la persona trasladada, la Universidad no pagará salario alguno, solamente podrá reconocerle viáticos, cuando corresponda.
6. En el segundo supuesto indicado al inicio del artículo la entidad beneficiada, trasladará a la otra el costo de la reposición del recurso humano, previa estimación del mismo por el Programa Desarrollo de Recursos Humanos.

CAPÍTULO VIII NOMBRAMIENTOS AD-HONOREM

ARTÍCULO 54: PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN

Se autoriza la contratación de personal académico ad-honorem, para ejecutar de manera temporal y ocasional, todo tipo de actividades académicas regulares, entendiendo por ello docencia, investigación, extensión y producción, siempre y cuando, se cumpla el procedimiento establecido en este reglamento para las contrataciones a plazo fijo y cumpla con los requisitos académicos propios de la actividad por ejecutar. En el caso de que preste sus servicios dentro de programas, proyectos y actividades académicas, podrá asumir la coordinación de los mismos.

La decisión del Consejo Académico de Unidad, Sección Regional o del Comité de Gestión Académica de contratar ad-honorem, debe incluir la valoración de la conveniencia institucional de la misma y la verificación de que no entorpece los procesos de planificación y renovación del recurso humano de la unidad o programa de posgrado.

En el caso de personal académico activo en la Universidad Nacional la jornada de la contratación ad-honorem más la contratación ordinaria, no podrá superar el tiempo y medio.

Los nombramientos serán de al menos un cuarto de tiempo. Contrataciones por tiempo menor se hará en casos de excepción cuando exista justificación por el trabajo a realizar.

El nombramiento del personal académico ad-honorem se realizará mediante acción de personal o instrumento de contratación que indica su condición especial, establezca con claridad las obligaciones específicas que ejecutará, que tiene los mismos derechos y deberes que el personal universitario regular, solamente que no recibe salario. Además deberán completar la declaración Jurada de horario y trabajo.

ARTÍCULO 55: SOBRE EL REGIMEN ESPECIAL DE LA CONTRATACIÓN AD-HONOREM

El personal académico ad-honorem tiene los mismos derechos y obligaciones que las personas contratadas con contraprestación económica, con excepción de aquellos que se deriven del reconocimiento salarial y otros que no sean compatibles con la naturaleza de su nombramiento. Por ende están autorizadas para utilizar los bienes institucionales, deberán contar con una póliza de seguro especial y podrán recibir viáticos cuando corresponda.

**CAPÍTULO IX
RECARGO DE TAREAS ACADÉMICAS**

ARTÍCULO 56: CONCEPTUALIZACIÓN DEL RECARGO DE ACTIVIDADES ACADÉMICAS.

En casos calificados la Universidad podrá autorizar a su personal académico a realizar labores académicas de su especialidad, adicional a su jornada ordinaria de tiempo completo, y hasta por un cuarto de tiempo, según los requisitos establecidos en este reglamento.

Estas actividades académicas adicionales a la carga académica ordinaria de tiempo completo se denominan “recargo” y se remuneran por medio del pago de un sobresueldo.

ARTÍCULO 57: NATURALEZA DEL RECARGO

El recargo de actividades académicas es de carácter temporal y se reconocerá en alguno de los siguientes casos:

1. La asignación de cursos de pregrado, grado o posgrado, ordinarios o cofinanciados, y tutorías de trabajos finales de graduación de grado y posgrado (TFG), según corresponda, siempre y cuando en todos los casos sean adicionales a su jornada de tiempo completo.
2. La asignación en programas o proyectos de investigación, docencia, extensión y producción adicionales a su jornada de tiempo completo, siempre y cuando cumpla con lo establecido en el artículo 58 del presente reglamento.

Cuando un funcionario (a) tenga que realizar otras actividades diferentes a las actividades académicas ordinarias universitarias de docencia, investigación, extensión y producción, o diferentes a las actividades propias de la dirección

académica, no se contratará por recargo, sino por el contrario se aplicarán los requisitos y procedimientos establecidos por la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública y su reglamento, para la ejecución de Trabajo Extraordinario.

Se modifica según el oficio UNA-SCU-ACUE-2169-2016

ARTÍCULO 58: CONDICIONES PARA AUTORIZAR EL RECARGO DE ACTIVIDADES DOCENTES

El recargo por la ejecución de actividades académicas en el área de docencia (cursos de pregrado, grado o posgrado y tutorías de trabajos finales de graduación de grado y posgrado (TFG), según corresponda, adicionales a la carga académica de tiempo completo será autorizado por la Vicerrectoría de Docencia cuando se cumplan las siguientes condiciones:

1. La persona a quien se asignará el recargo, deberá tener su carga académica completa, dedicar al menos un cuarto de tiempo a la docencia, en cursos de un plan de estudios conducente a grado académico y contar con el perfil idóneo para ejecutar las actividades requeridas. Podrá ser parte de la propia Unidad Académica o de otras unidades académicas de la Universidad.
2. Exista inopia comprobada, previa consulta al Registro de Elegibles de toda la Institución y con base en la justificación razonada, que acuerde el Consejo de Unidad Académica o del Comité de Gestión Académica del Posgrado, avalado por el decano (a), en el caso de unidades académicas adscritas a facultades, centros y sedes.
3. No tener superposición horaria, ni otros nombramientos en el sector público que todos en conjunto superen el tiempo y medio.

Se modifica según el oficio UNA-SCU-ACUE-2169-2016

ARTÍCULO 59: CONDICIONES PARA AUTORIZAR EL RECARGO DE TAREAS ACADÉMICAS EN PROGRAMAS Y PROYECTOS DE DOCENCIA, INVESTIGACIÓN, EXTENSIÓN Y PRODUCCIÓN

El recargo de tareas académicas en áreas diferentes a la docencia, se podrá ejecutar tanto en unidades académicas como en programas de posgrado, sin embargo solamente se podrá ejecutar dentro de un programa o proyecto de docencia, investigación, extensión o producción.

Deberá cumplir con los requisitos 2 y 3 indicados en el artículo inmediato anterior y además será autorizado en forma excepcional y en casos altamente calificados,

por la vicerrectoría correspondiente y previo aval del Consejo Académico de Unidad Académica, del Comité de Gestión Académica del Posgrado y, en ambos casos con el aval del Decano (a) respectivo en el caso de unidades académicas adscritas a Facultades, o del Consejo Académico del Centro o Sede según corresponda.

Este recargo solamente será autorizado, cuando la persona tiene su carga académica de tiempo completo totalmente asignada y dedica al menos en $\frac{1}{2}$ tiempo a cursos de docencia de un plan de estudios conducente a grado universitario, y siempre y cuando se cumpla al menos uno de los siguientes supuestos:

1. Tenga su carga académica dedicada totalmente en docencia y se requiera aumentar el tiempo en un programa o proyecto de alta prioridad institucional.
2. Cuando las evaluaciones llevadas a cabo en sesiones de análisis de los programas y proyectos vigentes evidencian la necesidad de incrementar la carga académica de la persona responsable o de los participantes.
3. Cuando la o el académico (a) obtenga recursos externos para el financiamiento de nuevas acciones dentro de proyectos o programas ya existentes, o para nuevos programas y proyectos en momentos en que ya cuenta con carga académica asignada y completa. En estos casos el recargo de tareas académicas es incompatible con los incentivos establecidos por la normativa de vinculación externa.

En caso que se requiera contratar personal académico y se demuestre imposibilidad de contar con recurso calificado para el desempeño de las tareas adicionales.

Se modifica según el oficio UNA-SCU-ACUE-2169-2016

ARTÍCULO 60: DEL PLAZO DE LOS RECARGOS

Los recargos deben tener un plazo de inicio y de conclusión. En los casos que corresponda, se podrá autorizar un nuevo recargo, cuando la Unidad Académica, Sección Regional o el programa posgrado solicitante compruebe que se encuentra en el supuesto de excepcionalidad que permite este tipo de contratación.

La ejecución de las actividades académicas adicionales solamente se puede realizar hasta tanto sean autorizadas por las instancias competentes. En caso de silencio por parte de estas para autorizar el recargo, se entenderá por rechazada la gestión.

ARTÍCULO 61. LOS REQUISITOS PARA RECARGO DE TAREAS ACADÉMICAS EN ACTIVIDADES FINANCIADAS CON RECURSOS DE VINCULACIÓN EXTERNA REMUNERADA Y COOPERACIÓN EXTERNA.

El recargo por la ejecución de actividades académicas en el área de docencia (cursos de pregrado, grado o posgrado cofinanciados), en programas o proyectos de docencia, investigación, extensión y producción, adicionales a la carga académica de tiempo completo, en programas, proyectos y actividades financiadas por recursos provenientes de Vinculación Externa Remunerada o Cooperación Externa, será autorizado por la Vicerrectoría respectiva, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:

1. Acuerdo del Consejo de Unidad Académica o del Comité de Gestión Académica del Posgrado que lo propone debidamente justificado a propuesta de PPAA.
2. No tener superposición horaria, ni otros nombramientos en el sector público que en conjunto superen el tiempo y medio.
3. No encontrarse en un puesto incompatible según lo indicado en el artículo 66.

Se modifica según el oficio UNA-SCU-ACUE-2169-2016

ARTÍCULO 62: SOBRE LAS COORDINACIONES

En caso de no existir norma expresa que autorice el reconocimiento de un sobresueldo por una coordinación académica u otra actividad, estas serán asignadas dentro de la carga académica del respectivo funcionario.

ARTÍCULO 63: TABLA DE COMPENSACIÓN PARA CALCULAR EL SOBRESUELDO PARA EL RECARGO DE TAREAS

Corresponderá al Rector Adjunto mediante resolución razonada, establecer las bases objetivas y generales, para la elaboración de la tabla de compensación salarial, por medio de la cual se calculará el porcentaje del sobresueldo para remunerar el recargo de tareas académicas. La tabla deberá ser publicada en la Gaceta Universitaria.

ARTÍCULO 64: FORMA DE CÁLCULO DEL SOBRESUELDO PARA EL PAGO DEL RECARGO.

El sobresueldo para el pago del recargo de tareas académicas será calculado sobre el salario base de la categoría del puesto que ocupa la o el funcionario, más las anualidades correspondientes. En ningún caso el sobresueldo se sumará al

salario base de la categoría del puesto de la o el funcionario para originar una base salarial. Por ende, los demás pluses salariales serán calculados únicamente sobre el salario base.

En el caso de recargos en cursos o carreras cofinanciadas, así como aquellos financiados con recursos de vinculación externa remunerada y cooperación externa, el monto del sobresueldo será el que establezca el presupuesto del programa correspondiente, previa aprobación de un acuerdo por el Consejo Académico o Comité de Gestión Académica del Posgrado que establezca la escala salarial.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-1955-2015.

ARTÍCULO 65: SOBRE LA NATURALEZA JURIDICA DEL SOBRESUELDO.

El pago de un sobresueldo por recargo de tareas académicas se otorga con base en motivos particulares y excepcionales de tiempo y lugar, por lo que la o el funcionario beneficiado (a) no puede reclamar derechos adquiridos, cuando se modifiquen o extingan las causas que le dieron origen.

ARTÍCULO 66: COMPATIBILIDAD DE RECARGO DE TAREAS ACADÉMICAS CON OTROS SOBRESUELDOS

El sobresueldo por recargo de tareas académicas, en actividades de docencia, investigación, extensión o producción, es incompatible con el desempeño en puestos de dirección académica a nivel de unidad académica, incluidos los coordinadores de posgrados, facultad, centro, sección regional, sede y de instancias de conducción institucional. Si es compatible con otros incentivos o pluses salariales que la o el funcionario pueda percibir con fundamento en la normativa universitaria vigente, tanto remuneradas con presupuesto ordinario como generados por recursos obtenidos por vinculación externa o cooperación internacional, siempre y cuando no tengan el mismo objeto, como por ejemplo en supuesto indicado en el artículo 58 inciso 3) del presente reglamento.

**CAPÍTULO X
NOMBRAMIENTO DE PERSONAL ACADÉMICO PARA CURSOS DEL CICLO DE VERANO**

Se incluye este capítulo según el oficio UNA-SCU-ACUE-2121-2016

ARTÍCULO 67: PROCEDIMIENTO PARA LA ASIGNACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO PARA IMPARTIR CURSOS DE CICLO DE VERANO.

Una vez aprobada la oferta de cursos de ciclo de verano, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de Cursos del Ciclo de Verano, corresponderá al Consejo de la Unidad Académica, de la Sección Regional, del Centro de Estudios Generales, de las sedes regionales o al Comité de Gestión Académica del posgrado, definir el personal académico que lo impartirá.

Para ello se tendrá que dar prioridad al personal académico propietario que por alguna causa especial no hayan completado su carga académica en el I y II ciclo y cumplan con los requisitos y perfil para impartir el curso.

Posteriormente se consultará el Registro de Elegibles y se escogerá a la persona que cumpla los requisitos y perfil y tenga mejor calificación, salvo que el Consejo de unidad, centro de estudios Generales, de la sede regional o el Comité de Gestión Académica justifique que cuenta con una persona más calificada e idónea, dentro del personal propietario o contratado a plazo fijo, en la Universidad.

Las Unidades Académicas, Facultades, Centros, Sedes y Secciones Regionales deberán garantizar que los cursos serán atendidos con calidad y rigurosidad, promoviendo que se nombren para ello, el personal académico con los perfiles idóneos

ARTÍCULO 68: MODALIDADES DE NOMBRAMIENTO:

A efectos de tramitar, formalizar y remunerar el nombramiento del personal académico para estos cursos, una vez ejecutado lo indicado en el artículo anterior, la Unidad, Centro de Estudios Generales, sede, sección regional, o el Programa de posgrado, cuenta con las siguientes modalidades:

- a. Se le podrán asignar cursos de verano, hasta un equivalente de tiempo completo según la tabla carga académica y créditos, establecida en el artículo 2 del Reglamento del Cursos del Ciclo de Verano, al personal académico propietario nombrado a tiempo completo que en el I y II Ciclo no completó su carga académica por alguna situación particular. En este caso, se le reconocerá un recargo de tareas docentes, únicamente durante las semanas que se genere el traslape entre el término del II Ciclo y el inicio del ciclo de verano, así como con el inicio del I Ciclo y la finalización del Ciclo de Verano. El porcentaje del recargo es el establecido en la tabla indicada en el presente capítulo.
- b. Se le podrán asignar cursos de ciclo de verano al personal académico, tanto propietario como no propietario con nombramiento a tiempo completo de enero

a diciembre, y que haya cumplido con su carga académica anual (incluyendo el I Ciclo y el II Ciclo), hasta un máximo equivalente a tiempo completo, según la tabla indicada en el artículo 2 del Reglamento de Cursos del Ciclo de Verano. En este caso, se le reconocerá al personal un incentivo económico según la tabla de incentivos para cursos de ciclo de verano, establecida en este capítulo, con el propósito de reconocer las particularidades propias de la planificación y ejecución de un curso en el ciclo de verano que implica asumir estos cursos durante el periodo de tiempo que la universidad no imparte cursos ordinarios.

- c. Al personal académico tanto propietario que cuente con nombramiento por fracción de jornada, como no propietario en estas mismas condiciones y que esté nombrado de enero a diciembre, se les podrá asignar un curso de ciclo de verano mediante ampliación de la jornada, hasta un máximo de tiempo completo, de acuerdo con la tabla de distribución de carga académica para cursos del ciclo de verano contemplada en el artículo 2 de ese Reglamento. En caso de que la contratación inicial más la efectuada para el curso de verano sobrepase el tiempo completo, se le aplicará un recargo de tareas docentes, según la tabla contemplada en el presente capítulo, únicamente por las horas adicionales.
- d. Al personal académico nombrado exclusivamente para impartir cursos del ciclo de verano, se les realizará una contratación a plazo fijo en la jornada que corresponda según la tabla de asignación de jornada para cursos del ciclo de verano, contemplada en el artículo 2 de ese Reglamento. Este supuesto rige para el nombramiento de personas externas a la Universidad o para funcionarios nombrados por ciclo lectivo, de conformidad con el calendario universitario.

ARTÍCULO 69: REQUERIMIENTOS PARA IMPARTIR UN CURSO DEL CICLO DE VERANO.

En los casos establecidos en los incisos b) y c) del artículo inmediato anterior, solamente se le podrá asignar cursos y remunerar con un incentivo, siempre y cuando la persona:

- a. No tenga un puesto de director, subdirector de unidad académica o sección regional, decano/a o vicedecano/a, rector, rector adjunto, vicerrector, o miembro del Consejo Universitario.
- b. No tenga otro recargo de tareas docentes, ni otro sobresueldo o recargo de cualquier naturaleza, adicionales a su jornada ordinaria.
- c. Que el personal académico haya realizado una programación de vacaciones de forma tal que no exista acumulación por más de un periodo.

ARTÍCULO 70: SOBRE LA ACUMULACIÓN DE VACACIONES.

La contratación del personal académico para la ejecución de los cursos del ciclo de verano debe evitar la acumulación de vacaciones, por ello no se podrá contratar personal académico que tenga más de un periodo de vacaciones acumulado. Además, el personal académico contratado deberá realizar, con su correspondiente superior jerárquico, la programación de las vacaciones contemplando el curso del ciclo de verano, los recesos, así como cualquier otro período que se pueda programar.

ARTÍCULO 71: CÁLCULO SALARIAL POR CONCEPTO DE INCENTIVO Y RECARGO DE TAREAS DOCENTES EN CURSOS DE GRADO Y POSGRADO.

La compensación salarial por concepto de incentivo, así como el porcentaje para el recargo de tareas docentes que se genere producto del traslape o superación del tiempo completo, que recibirá el personal académico por asumir un curso del ciclo de verano, será calculado sobre su salario base, más lo correspondiente a anualidades, de conformidad con la siguiente tabla:

Horas contacto	Porcentaje de Recargo o incentivo
13 a 16	25%
9 a 12	22.5%
5 a 8	20%

ARTICULO 72: DEL FINANCIAMIENTO PARA CONTRATACIÓN LABORAL.

Los costos asociados a la contratación del personal académico se financiarán:

- a. Mediante la programación y asignación de los recursos económicos por parte de las Unidades Académicas en el POA correspondiente.
- b. En forma adicional, el Rector, a propuesta de la Rectoría Adjunta, asignará una reserva conforme a las posibilidades presupuestarias institucionales.

**CAPITULO XI
DE LA CONVERSIÓN DE PLAZAS ADMINISTRATIVAS EN PLAZAS
ACADÉMICAS**

ARTÍCULO 73: DE LA EXCEPCIONALIDAD DE LA CONVERSIÓN

Únicamente se autorizará la conversión de una plaza administrativa -otorgada en propiedad a una persona- a una plaza académica en una unidad académica, centro, sección regional o sede, cuando se determine fehacientemente que ésta no es necesaria, producto de:

1. una reestructuración institucional o
2. un estudio técnico, elaborado por el Programa Desarrollo de Recursos Humanos, de los puestos y cargas de trabajo de la unidad ejecutora que renuncia en forma permanente a la plaza.

Además, la conversión a una plaza académica en una unidad específica debe evidenciar un beneficio académico dentro de la planificación estratégica de la unidad, centro, facultad, sección regional, sede e institucional.

ARTÍCULO 74: DIFERENCIA ENTRE LA CONVERSIÓN DE LA PLAZA Y EL TRASLADO TEMPORAL

En la Universidad Nacional, el único mecanismo por medio del cual una persona del sector administrativo puede ser trasladada a ejercer funciones académicas en forma permanente es mediante la conversión de su plaza, en los términos y condiciones que se establecen en este capítulo.

El traslado, en forma temporal o permanente, una vez analizado y recomendado por la instancia competente, en los términos regulados en el artículo 39 de la Convención Colectiva, se aplica únicamente para el cambio de instancia universitaria en la cual presta los servicios, para realizar las mismas actividades por las cuales fue originalmente contratado, en su mismo sector, ya sea académico o administrativo.

ARTÍCULO 75: REQUISITOS PARA CONVERSIÓN DE LA PLAZA

Los requisitos para la conversión de las plazas administrativas en plazas académicas, de personas con estabilidad laboral, serán:

1. La Unidad Académica que recibirá la plaza y a su propietario debe verificar que el perfil del solicitante cumpla con los criterios establecidos, en el capítulo I del presente reglamento y además que existe una necesidad insatisfecha de un recurso académico en dicha unidad.
2. La unidad que renuncia a la plaza administrativa debe demostrar que se encuentra en uno de los supuestos indicados en el artículo 73 anterior, que evidencia la no necesidad de la plaza y por ende se compromete a no reponerla.

3. La persona beneficiada debe estar de acuerdo con su traslado y contar con al menos tres años de experiencia académica en la ejecución de actividades de docencia, investigación o extensión universitaria.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-693-2018.

ARTÍCULO 76: DE LAS INSTANCIAS PARTICIPANTES Y COMPETENTES PARA APROBAR LA CONVERSIÓN

Para aprobar la conversión de la plaza administrativa en académica se requiere lo siguiente:

1. La persona interesada deberá presentar la solicitud de conversión y atestados, a la unidad académica, con un ámbito disciplinar a fin a su perfil profesional y experiencia.
2. El Consejo Académico de la unidad académica analizará la solicitud y atestados con base en lo indicado en el artículo inmediato anterior y emitirá un acuerdo preliminar.
3. En caso que el acuerdo de la unidad académica sea positivo, la persona interesada presentará a su superior jerárquico inmediato, la solicitud de conversión, con mención de la aceptación preliminar, de la probable unidad académica receptora. Únicamente en caso de que la unidad ejecutora que ostenta la plaza, cumpla con los requisitos para autorizar la conversión, emitirá una resolución favorable, la cual deberá ser avalada por el superior jerárquico inmediato, a saber, Decanato, Vicerrectoría, Rectoría o Consejo Universitario según corresponda.
4. Con la resoluciones favorables antes indicadas la persona interesada presentará sus atestados ante la Unidad Académica, indicada en el inciso 2) anterior. El Director (a) de inmediato convocará una Comisión Especial, en los términos del capítulo II de este reglamento, para hacer las evaluaciones y pruebas de idoneidad y presentará un informe al Director (a). El Director (a) convocará a la Asamblea de Académicos, la cual analizará los atestados, el informe y los resultados de las pruebas y definirá si acepta o no la conversión de la plaza. En caso afirmativo el Director (a) elaborará la acción de personal o documento respectivo, el cuál será firmado por el Decano en el caso de Unidades académicas adscritas a centros y facultades y por el Rector Adjunto en el caso de las secciones y sedes regionales.
5. En caso de que alguna de las instancias emita un pronunciamiento negativo, la persona interesada se mantendrá en su unidad ejecutora de origen y en su puesto original.

ARTICULO 77: DEL SALARIO QUE DEVENGARÀ LA O EL FUNCIONARIO

La persona propietario (a) de una plaza administrativa convertida en plaza académica será remunerado automáticamente como Profesor Instructor Licenciado, salvo que tenga otra categoría asignada en Carrera Académica.

En el caso que el salario base en el sector administrativo sea superior, a la categoría académica indicada en el párrafo anterior, mantendrá el salario base original por el plazo de cinco años, periodo en el cual deberá presentar sus atestados en Carrera Académica. Además, mantendrá únicamente el salario base más sus anualidades, no arrastrará otros pluses como Carrera Administrativa, dedicación exclusiva, prohibición y otros, los cuales deberá solicitar ordinariamente como académico. Si concluidos los 5 años el funcionario (a) no ha ascendido en Carrera Académica, será automáticamente remunerado como Profesor Instructor Licenciado.

ARTÍCULO 77 BIS: BASE DE DATOS DE PASANTES Y VISITANTES

La Oficina de Cooperación Técnica Internacional, para apoyar el Sistema de Internacionalización de la Universidad, deberá contar con una base de datos pública con las ofertas de pasantías disponibles para desarrollar en la Universidad, y pasantías, en universidades extranjeras, a las que puedan optar los académicos.

Además la base de datos contendrá información de académicos destacados, ya sea por su grado académico o experiencia en determinado ámbito disciplinario, que hayan manifestado su interés de ofrecer sus servicios, en condición de Visitantes o Pasantes, en la institución.

Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-1326-2016.

CAPÍTULO XIII DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 78: DE LOS ACTOS RECURRIBLES

Durante la ejecución de los procedimientos de contratación serán recurribles únicamente los siguientes actos:

1. Acuerdo de la Asamblea de Académicos que define el perfil y requisitos del puesto en propiedad que se someterán a concurso.

2. Acuerdo de la Comisión Evaluadora que comunica quienes fueron admitidos y quienes quedan excluidos del concurso por no cumplir con los requisitos de admisibilidad.
3. Los acuerdos tomados por la Comisión Evaluadora que califica a los oferentes del Registro de Elegibles.
4. Acuerdo de la Asamblea de Académicos que resuelve el concurso de forma definitiva.
5. El acuerdo del Consejo Académico o del Comité de Gestión Académica respectivo, que aprueba el nombramiento de las o los funcionarios a plazo fijo.
6. La comunicación oficial del superior jerárquico en que se aprueba la asignación de carga académica para cada ciclo.

Los acuerdos indicados en los incisos 2, 3 y 5 deberán ser debidamente razonados, constando en su texto los motivos que justifican lo decidido.

ARTÍCULO 79: DEL RECURSO DE REVOCATORIA CON APELACIÓN EN SUBSIDIO

Los actos indicados en el artículo anterior tendrán recurso de revocatoria ante el mismo órgano que emitió el acto y apelación ante el superior que establezca el Estatuto Orgánico. La apelación de los acuerdos de las comisiones evaluadoras será resuelta por el Consejo Académico de la unidad o por el Comité de Gestión Académica de los posgrados, cuando corresponda.

ARTÍCULO 80: DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO DE LAS CONTRATACIONES

Es competencia de los decanatos en el caso de las unidades académicas adscritas a facultades y centros y del Rector Adjunto en el caso de sedes y secciones regionales, realizar un control y seguimiento permanente sobre las contrataciones laborales de personal académico.

ARTÍCULO 81: DEL REGIMEN DE RESPONSABILIDAD

El incumplimiento de estas normas por las diferentes autoridades institucionales implica la imposición de una sanción, acorde con su gravedad, de conformidad con el reglamento del régimen disciplinario y la normativa supletoria.

ARTÍCULO 82: NORMAS SUPLETORIAS

En lo no previsto en este reglamento se aplicará, por su orden, el Estatuto Orgánico de la UNA, la Convención Colectiva de Trabajo, los procedimientos respectivos, así como el Código de Trabajo, y las demás normas y principios supletorios y conexos que integran el ordenamiento jurídico administrativo

ARTÍCULO 83. DEROGATORIA

Se derogan, integralmente, los siguientes cuerpos normativos:

1. Reglamento de los procedimientos para el nombramiento de académicos e incrementos de plaza, aprobado por el Consejo Universitario en la sesión número 1423 del 5 de setiembre del 1991 y todas sus reformas.
2. Reglamento sobre asignación de recargo de tareas docentes en programas de grado y posgrado, así como aquellas normas transitorias relacionadas a este.
3. Reglamento para la Contratación de Funcionarios Jubilados aprobado en la sesión celebrada el 8 de octubre de 1998, Acta N° 2071 y publicado en La Gaceta 1-99 de abril de 1999.
4. Reglamento para el nombramiento del personal administrativo en el área de docencia, aprobado por el Consejo Universitario en sesión del 22 de mayo de 1986, acta número 943, reformado en sesión del 22 de marzo de 1990, acta número 1302.
5. Los Criterios y procedimientos para ocupar puestos vacantes en propiedad, SCU-669-95 del 9 de mayo de 1995.
6. El acuerdo SCU-1713-2001 del 14 de setiembre del 2001, publicado en la UNA-Gaceta # 13-2001. Criterios para la prioridad en ingreso en propiedad de un funcionario en plaza convertida en permanente.
7. El acuerdo SCU-2504-2005 del 4 de noviembre del 2005, publicado en la UNA-Gaceta #22-2005. Tipos de plazas.
8. El Reglamento de Profesores Visitantes y Pasantes, publicado en UNA-GACETA 9-2003, según el artículo cuarto, inciso i, de la sesión ordinaria celebrada el 24 de julio de 2003, acta No. 2489.

Asimismo se deroga toda norma o acuerdo que se oponga a lo establecido en el presente Reglamento.

Se derogan, parcialmente, únicamente en relación al sector académico, los siguientes cuerpos normativos:

1. El reglamento de contratación laboral, aprobado por el Consejo Universitario en la sesión número 394-79 del 10 de octubre de 1979, reformado en sesión número 395 del 13 de diciembre de 1979 y reformado en la sesión número 1298-169 del 9 de marzo de 1990, únicamente, en los siguientes artículos derogación de los artículos 6, 7, 8, 9 y 10.
2. El Reglamento de Sobresueldos (SCU-797-98 del 9 de junio de 1998), en el entendido de que no aplica para la contratación de docencia, investigación, extensión y producción adicional al tiempo completo, pues aplica el Recargo de Tareas Académicas.

ARTÍCULO 84. PUBLICACION Y VIGENCIA

Este Reglamento entrará en vigencia el 1ro de enero del 2016.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS:

TRANSITORIO GENERAL 1

La regulación de la contratación de académicos en las Vicerreorías, Rectoría y otras instancias de gestión y apoyo a la academia se analizará en el contexto de lo que proponga la comisión especial que creó el Consejo Universitario para la implementación del Estatuto Orgánico aprobado el 31 de octubre del 2014 y una vez que se cuente con los reglamentos que establezcan otras formas de acción sustantiva, al amparo del art. 6 de ese Estatuto, el Sistema de apoyo a la Academia y el Reglamento de Vicerreorías.

Se autorizará para el año 2019 la contratación de personal académico, a plazo fijo, en la Rectoría, Rectoría Adjunta y Vicerreorías, con el propósito de que durante ese periodo se apruebe e implemente el Reglamento de Rectoría y Vicerreorías.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-2633-2017 y según el oficio UNA-SCU-2142-2018.

Durante ese periodo de excepción, a los académicos y académicas nombradas les aplicará el presente Reglamento con las siguientes excepciones:

- El Rector, la Rectora Adjunta y cada uno de los Vicerrectores, en su ámbito, tendrán las competencias otorgadas, por esta normativa, a los consejos académicos de unidad y decanato.

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

- Aquellos académicos y académicas con nombramiento a tiempo completo, deberán dedicar un cuarto de tiempo de su jornada a actividades en docencia, investigación, extensión o producción.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-1954-2015.

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 1:

Hasta tanto no se establezcan, vía reglamento, otras formas de acción sustantiva en la institución, diferentes a la docencia, investigación, extensión y producción, de conformidad con el artículo 6 del Estatuto Orgánico vigente, la contratación de personal académico que se regula en este cuerpo normativo, se limita únicamente a ejecutar actividades de docencia, investigación, extensión y producción. Con la excepción de las disposiciones presupuestarias de nombramiento de puestos de autoridad universitaria, por elección, como nombramientos a plazo fijo, y lo indicado en el transitorio general 1.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-1954-2015.

TRANSITORIO GENERAL 2:

Corresponderá a la Rectoría Adjunta en coordinación con la Vicerrectoría de Administración y el Sistema de Gestión Administrativa (Sigesa) en conjunto con el Centro de Gestión Informática (CGI), ejecutar los cambios y nuevas aplicaciones a los sistemas de información institucional, necesarios para la puesta en ejecución del presente Reglamento.

El Centro de Gestión Informática (CGI) deberá dar prioridad a estos procesos.

Los nuevos sistemas de información y las modificaciones deberán estar en funcionamiento, para la ejecución de las contrataciones de personal académico del primer ciclo del 2021.

Igualmente es responsabilidad de la Rectoría Adjunta y el Programa Desarrollo de Recursos Humanos, durante el 2017 realizar los procesos de capacitación e inducción para otorgar a las diferentes instancias y autoridades y principalmente a los decanatos las condiciones necesarias, para la ejecución de este nuevo *reglamento y garantizar el empoderamiento de las nuevas competencias.*

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-1814-2015, según el oficio UNA-SCU-ACUE-2169-2016 y el oficio UNA-SCU-OFIC-2528-2018.

TRANSITORIO GENERAL 3:

La Vicerrectoría Académica, con el apoyo técnico de la Asesoría Jurídica, deberá, en el plazo máximo de tres meses, aprobar y publicar los procedimientos de este Reglamento.

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 4:

Al momento de aprobación del presente reglamento, aspectos relativos a la planificación y relevo del recurso humano académico se seguirá ejecutando por medio de los respectivos instrumentos de planificación. Corresponderá a la Vicerrectoría Académica presentar un informe al Consejo Universitario sobre el nivel de ejecución, mejoras y procedimientos para adaptarlo al presente reglamento. Lo anterior en un plazo de 6 meses a partir de la publicación de este reglamento

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 10:

En el plazo máximo de 2 meses a partir de la entrada en vigencia del presente Reglamento, el Rector Adjunto en conjunto con APEUNA presentará al Consejo Universitario un informe sobre las unidades académicas que cumple y las que no cumplen con la relación 90%-10% contemplado en la presente norma. En el plazo máximo de 6 meses después de la presentación del informe antes indicado, se deberán haber ejecutado las acciones necesarias para el cumplimiento de la relación 90%-10% en todas las unidades académicas.

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 11:

Con el fin de lograr equidad en el pago de cursos y carreras cofinanciadas a nivel institucional, la Vicerrectoría Académica deberá realizar los estudios correspondientes en coordinación con al menos el Consejo Central de Posgrado y Comisión de Carrera Académica, para presentar una propuesta de escala salarial al Consejo Universitario a octubre del 2015

Hasta tanto la Universidad no establezca una escala salarial especial, para actividades, proyectos y programas de Vinculación Externa Remunerada y Cooperación Externa, la escala salarial del personal académico, será el establecido por acuerdo del Consejo Académico de la unidad académica o Comité de Gestión Académica del posgrado. El cálculo se realizará de conformidad con el presupuesto de cada actividad, debidamente avalado por la OTTVE u OCTI, según corresponda, y bajo ningún supuesto el monto establecido puede ser inferior al de profesor instructor licenciado, salvo el caso de capacitadores para atender actividades de educación permanente, en cuyo caso la Vicerrectoría Académica establecerá los límites de la remuneración.

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 11:

Únicamente para el caso de posgrados cofinanciados, la Vicerrectoría de Docencia en coordinación con la presidencia del SEPUNA, identificarán los posgrados que presenten y documenten para los años 2016 y 2017, una situación de imposibilidad financiera para atender el pago del salario del personal académico con el mínimo de Profesor Instructor Licenciado, así como los derechos laborales reconocidos institucionalmente.

Efectuado dicho estudio, la Vicerrectoría de Docencia aprobará un plan de implementación para cada uno de estos Programas, que podrá contemplar periodos de cumplimiento escalonado y cuyo plazo de ejecución no será mayor a dos años.

Para la identificación de los posgrados con limitaciones financieras, las instancias encargadas contarán con el apoyo de la administración de FUNDAUNA o la Unidad Especializada.

El plan de implementación, con la indicación de los posgrados a los cuales se les aplica, deberá ser comunicado a este órgano colegiado, a más tardar en la última semana del mes de febrero del 2016.

Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-1953-2015.

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 12:

A partir de la publicación de este reglamento corresponderá a la Vicerrectoría Académica proponer la modificación de la tabla de asignación de carga académica, para contemplar la asignación de cursos virtuales, regulada en las Directrices Presupuestarias, y en el plazo máximo de 6 meses elaborar los procedimientos para contratación de educación virtual y fuera del territorio nacional.

TRANSITORIO AL ARTICULO 13 INCISO 2)

El requisito académico indicado en el inciso 2 del presente artículo entrará en vigencia a partir de:

1. El 31 de diciembre del 2020 para el nombramiento de personal académico que actualmente estén ejecutando un plan de estudios de posgrado que pueda ser concluido integralmente a diciembre 2020 y que sean incluidos en la propuesta de plan de transición establecido por la Rectoría Adjunta.
2. El 31 de diciembre de 2019 para el nombramiento de personal académico que

no se encuentra mencionado en el supuesto anterior. Corresponderá a la Rectoría Adjunta: identificar a estas personas y comunicarlo al Programa Desarrollo de Recursos Humanos.

3. Corresponderá a la dirección del Programa Desarrollo de Recursos Humanos a partir de la información que se remita a la Rectoría Adjunta comunicar a cada académico o académica antes de concluir el mes de julio del 2019, lo siguiente:

3.1 La imposibilidad de ser contratado a partir de enero 2020, o,

3.2 Tramitar la firma de la Declaración Jurada para ser incluido en el plan de transición que le permite ser contratado en el 2020, según corresponda de conformidad con los supuestos previstos en este transitorio.

4. Adicional a lo anterior:

4.1 Se autoriza la continuidad de la contratación de personal académico que ostentan cargos de dirección, subdirección de unidad académica, vicedecanatos de facultades, centros y sedes y direcciones académicas de campus de sedes regionales, hasta la conclusión de su nombramiento, como académicos para realizar acción sustantiva, aun cuando no posean un posgrado.

4.2 Se autoriza la contratación de personal académico que están realizando estudios de posgrado en condición de becario formalizado por Junta de Becas y en el marco del Plan de Fortalecimiento y Estabilidad del Sector Académico, a ser contratados como académicos para ejecutar acción sustantiva, aun cuando no posean un posgrado, hasta la conclusión de la beca.

4.3 Se autoriza la contratación de personal académico sin posgrado, en aquellos casos de personas que tengan proyectada su jubilación en el periodo comprendido de enero 2020 a diciembre 2024. Lo anterior hasta el plazo máximo de diciembre 2024. Posterior a esa fecha la Universidad se encontrará imposibilitada de realizar la contratación.

4.4 Se autoriza la contratación a diciembre del 2020 del personal académico que no tiene posgrado, pero que está en proceso el reconocimiento de su grado y título ante Conare.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-847-2016 publicado en UNA-GACETA 08-2016, Alcance 01, según el oficio UNA-SCU-ACUE-2306-2018 y según el oficio UNA-SCU-ACUE-157-2019.

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 14:

Corresponderá a la Vicerrectoría de Docencia coordinar con el CIDE la formación o convalidación de los cursos que garanticen el conocimiento y formación en pedagogía.

Corresponderá a la Vicerrectoría de Docencia, en un plazo máximo de 6 meses, definir el mecanismo para que las y los académicos que se contraten a futuro, así como las personas contratadas actualmente, reciban en el primer año de nombramiento en la Institución, capacitación pertinente y apropiada en materia de pedagogía universitaria. Corresponderá a la Vicerrectoría Docencia establecer el procedimiento y la coordinación necesaria para su ejecución.

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 15:

Los lineamientos de inopias aprobados por el Consaca, entrarán a regir a partir de enero del 2021, momento en el cual se contará con el funcionamiento de los sistemas de información, debidamente probados, que garanticen su ejecución, de conformidad con las necesidades de la academia.

Para las contrataciones excepcionales por inopia del 2019 y 2020, los decanos y la Rectoría Adjunta, según corresponda, utilizarán los criterios y procedimientos que defina la Rectoría Adjunta mediante circular instrucción.

Para la puesta en ejecución del Registro de Elegibles Institucional el Rector Adjunto coordinará con el Centro de Gestión Informática de la Dirección de Tecnologías de la Información y la Comunicación (DTIC) la creación de un sistema de información institucional del registro de elegibles actualizado, que brinde en forma ágil y oportuna la información necesaria a los decanatos, para cumplir su función. Este sistema deberá iniciar su funcionamiento para la contratación de académicos del primer ciclo del 2021.

Durante el periodo en que se estará desarrollando el nuevo sistema de información del Registro de Elegible, la inopia será declarada por los decanatos, con base en el Registro de Elegibles manual y temporal de cada unidad académica, sección y sede regional o el Centro de Estudios Generales, actualizado a partir del segundo ciclo del 2018, y los criterios y procedimientos establecidos por la Rectoría Adjunta.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-1814-2015, según el oficio UNA-SCU-ACUE-2169-2016 y el oficio UNA-SCU-ACUE-2528-2018.

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 18:

Corresponderá a las Direcciones Ejecutivas de las facultades, centros y sedes en el plazo máximo de un mes, a partir de la publicación de este reglamento, verificar si existen plazas en propiedad adscritas a programas de posgrado o decanatos y comunicarlo a los decanos (as) para que en coordinación con el Rector Adjunto en un plazo máximo de dos meses deberá realizar los trámites para asignarlas a la Unidad Académica de adscripción correspondiente.

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 23:

La aplicación de este beneficio rige a partir de la homologación de la Convención Colectiva, entendiéndose por ello que solamente se presentarán tiempo servido en estas instituciones, a partir del 18 de setiembre del 2012.

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 35:

Corresponderá a la Rectoría Adjunta y el Centro de Gestión Informática crear y poner en ejecución para las contrataciones de académicos del primer ciclo del 2021, una plataforma informática que permitirá el funcionamiento de este nuevo Registro de Elegibles.

Además, les corresponderá tomar las decisiones y controles necesarios y publicar la forma de funcionamiento del registro, mientras se cuenta con la nueva aplicación. Para ello, se establece que durante el 2019 y 2020, el Registro de Elegibles temporal se integrará, al menos, con el personal que ha venido siendo contratado a plazo fijo durante el 2018, más los nuevos candidatos, debidamente evaluados, que se incorporen producto de la actualización de nuevos perfiles, a partir del segundo ciclo del 2018.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-1814-2015, según el oficio UNA-SCU-ACUE-2169-2016 y el oficio UNA-SCU-ACUE-2528-2018.

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 36:

El presente artículo entrará en vigencia a partir de las contrataciones de académicos del primer ciclo del 2021. Para las contrataciones de académicos a plazo fijo durante el 2019 y 2020, estos deben estar inscritos en el Registro de Elegibles temporal de cada unidad académica.

Este transitorio se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-1814-2015, modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-2169-2016 y el oficio UNA-SCU-ACUE-2528-2018.

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 37:

El requisito académico exigido en el párrafo segundo del presente artículo, relativo al posgrado con que deben contar los funcionarios administrativos que ejercen como docentes, regirá a partir del 1 de enero de 2019.

Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-847-2016 publicado en UNA-GACETA 08-2016, Alcance 01.

TRANSITORIO ARTÍCULO 39:

Para la puesta en ejecución de esta norma se requiere:

1. Contar con un nuevo sistema de información debe prever códigos o movimientos especiales para ubicar estas contrataciones por periodos superiores a un año, a efectos de separar el presupuesto y comprometerlo.
2. El nuevo sistema de información, debe estar en capacidad de poner a disposición de la comunidad universitaria, el presupuesto, a más tardar en la segunda quincena de noviembre del año inmediato anterior, con el fin de que el mismo pueda ser afectado y “cargado” con las respectivas contrataciones, antes de concluir el año anterior, y se elaboren las acciones de personal y se firmen, con indicación de la fecha el año inmediato siguientes en la cual entran a regir. Con excepción de aquellas contrataciones que dependan de la matrícula.

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 41, INCISO 5:

Encargar al Consejo Académico que en un plazo de tres meses elabore los lineamientos para la contratación de un jubilado que no hay ostentado en su vida activa la categoría de catedrático o categoría equivalente.

Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-2169-2016

TRANSITORIO ARTÍCULO 43:

Corresponderá a la Vicerrectoría Académica en coordinación con el PDRH realizar un análisis de las contrataciones actuales de personas jubiladas, a efectos de iniciar el cómputo de los 3 años, a partir de la publicación de este reglamento.

TRANSITORIO ARTÍCULO 53:

Para incluir a los funcionarios en calidad de préstamo en los sistemas universitarios, acorde con la naturaleza de sus actividades, es necesario que el

sistema de información contemple los requerimientos indicados de control y seguridad, y otorgar las facilidades al usuario para su ejecución y control.

TRANSITORIO ARTÍCULO 80:

Los decanatos y la Vicerrectoría de Docencia deberán contar con los sistemas de información necesarios para llevar un control permanente de las plazas y los tiempos de contratación, y tramitar la solicitud de inicio las investigaciones disciplinarias y ejecutar las acciones establecidas en el reglamento del régimen disciplinario, a fin de garantizar los derechos a los y las funcionarias.

APROBADO POR EL CONSEJO UNIVERSITARIO EN SESION CELEBRADA EL
26 DE MARZO DEL 2015, ACTA N° 3458

MODIFICADO POR EL CONSEJO UNIVERSITARIO EN:

Acta N° 3491 del 6 de agosto de 2015
Acta N° 3522 del 19 de noviembre de 2015
Acta N° 3527 del 10 de diciembre de 2015
Acta N° 3555 del 12 de mayo de 2016
Acta N° 3558 del 19 de mayo de 2016
Acta N° 3577 del 11 de agosto de 2016
Acta N° 3601 del 17 de noviembre de 2016
Acta N° 3604-470 del 28 de noviembre de 2016
Acta N° 3607 del 8 de diciembre de 2016
Acta N° 3685 del 23 de noviembre de 2017
Acta N° 3713 del 12 de abril de 2018
Acta N° 3763 del 11 de octubre de 2018
Acta N° 3773 del 1 de noviembre de 2018
Acta N° 3780 del 22 de noviembre de 2018
Acta N° 3828 del 27 de junio de 2019
Acta N° 3840 del 22 de agosto de 2019

Este Reglamento fue publicado en la UNA-Gaceta 10-2015, oficio SCU-632-2015 del 12 de mayo de 2015, por acuerdo tomado según el artículo IV, inciso único, de la sesión celebrada el 26 de marzo de 2015. 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.