

**ALCANCE N° 13 A LA UNA GACETA N° 3-2024 AL 9 DE JULIO DE 2024**

**TRANSCRIPCIÓN DE ACUERDO  
UNA-SCU-ACUE-208-2024**

9 de julio de 2024

M.Ed. Francisco González Alvarado  
Rector

P.hD. Marianela Rojas Garbanzo  
Rectora Adjunta

Lcdo. José Faustino Segura Galagarza  
Contralor Universitario

Lcdo. Gerardo Solís Esquivel  
Director de la Asesoría Jurídica

M.Sc. Roxana Morales Ramos  
Vicerrectora de Administración

M.Sc. Randall Higaldo Mora  
Vicerrector de Docencia

P.hd. Jorge Herrera Murillo  
Vicerrector de Investigación

Dr. Álvaro Martín Parada Gómez  
Vicerrector de Extensión

Dra. Alejandra Gamboa Jiménez  
Vicerrectora de Vida Estudiantil



M.BA. Dinia Fonseca Oconor  
Directora del Programa Gestión Financiera

Lcda. Paola Arguedas Chacón  
Directora del Programa Desarrollo de Recursos Humanos

M.Sc. Juan Miguel Herrera Delgado  
Director del Área de Planificación

M.Sc. Axel Hernández Vargas,  
Director de Tecnologías de Información y Comunicación

M.Sc. Randall Gutiérrez Vargas  
Presidente, Sistema Estudios de Posgrado (SEPUNA)

M.Ed. Andrea Ramírez González  
Presidenta de la Comisión de Carrera Académica

Téc. José Orozco Lezcano  
Presidente de la Comisión de Carrera Administrativa

Señores  
Órganos Desconcentrados,

M.Sc. Álvaro Madrigal Mora  
Secretario del SITUN

Señores  
FUNDAUNA

Señores y Señoras  
Comunidad Universitaria



Estimados señores y estimadas señoras:

Les transcribo el acuerdo tomado por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional, según el artículo 2, inciso 2.8, de la sesión ordinaria celebrada el 27 de junio de 2024, acta n° 022-2024, que dice:

MODIFICACIÓN AL ACUERDO UNA-SCU-ACUE-307-2023, DEL 28 DE SETIEMBRE DE 2023, RECTIFICADO CON EL ACUERDO UNA-SCU-ACUE-327-2023, DEL 12 DE OCTUBRE DE 2023.

**RESULTANDO:**

1. El acuerdo UNA-SCU-ACUE-307-2023, del 28 de setiembre de 2023, suscrito por Jeannette Valverde Chaves, presidenta del Consejo Universitario; mediante el cual se refiere a la definición de la familia laboral de la Universidad Nacional, los puestos y clases que la conforman, así como la columna salarial global de la familia correspondiente, publicado en el Alcance n.º 6 de la *UNA-GACETA* n.º 8-2023, del 29 de setiembre de 2023.
2. El acuerdo UNA-SCU-ACUE-327-2023, del 12 de octubre de 2023, suscrito por Dra. Jeannette Valverde Chaves, presidenta del Consejo Universitario; mediante el cual se ratifica el oficio UNA-SCU-ACUE-307-2023, del 28 de setiembre de 2023, publicado en el Alcance n.º 6 de la *UNA-GACETA* n.º 08-2023, del 29 de setiembre de 2023.
3. El oficio UNA-R-OFIC-682-2024, del 18 de marzo de 2024, suscrito por MEd. Francisco González Alvarado, rector; dirigido al M.Sc. Steven Oreamuno Herra, presidente del Consejo Universitario; mediante el cual se remite la Propuesta de modificación al acuerdo UNA-SCU-ACUE-307-2023 del 28 de setiembre de 2023, rectificado con UNA-SCU-ACUE-327-2023, del 12 de octubre de 2023.
4. El acuerdo UNA-CATI-SCU-ACUE-50-2024, del 10 de abril de 2024, suscrito por la M.Sc. Ileana Schmidt Fonseca, coordinadora de la Comisión de Análisis de Temas Institucionales; mediante el cual se remite en audiencia escrita la propuesta de modificación suprarreferida, a las siguientes instancias: Rectoría, Rectoría Adjunta, Área de Planificación, Asesoría Jurídica, Vicerrectoría de Administración, Recursos Humanos y Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional (Situn).



5. En respuesta al acuerdo UNA-CATI-SCU-ACUE-50-2024, del 10 de abril de 2024, se recibieron las siguientes respuestas:
- a) El oficio UNA-APEUNA-OFIC-133-2024, del 11 de abril de 2024, suscrito por el M.Sc. Juan Miguel Herrera Delgado, director del Área de Planificación (Apeuna).
  - b) El oficio UNA-RA-OFIC-395-2024, del 17 de abril de 2024, suscrito por la Dra. Marianela Rojas Garbanzo, rectora adjunta.
  - c) El oficio UNA-R-OFIC-922-2024, del 18 de abril de 2024, suscrito por el M.Ed. Francisco González Alvarado, rector.
  - d) Los oficios UNA-VADM-OFIC-921-2024 y UNA-PDRH-OFIC-199-2024, ambos del 18 de abril de 2024, suscritos respectivamente por la M.Sc. Roxana Morales Ramos, vicerrectora de Administración, y la Lcda. Paola Arguedas Chaves, directora del PDRH.
  - e) El oficio SITUN-OFIC-089-2024, del 25 de abril de 2024, suscrito por el M.Sc. Álvaro Madrigal Mora, secretario general del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional (Situn).
  - f) El oficio UNA-AJ-DICT-146-2024, del 02 de mayo del 2024, suscrito por la máster. Karla Sánchez Benavidez, asesora jurídica.

#### **CONSIDERANDO:**

- 1. El Reglamento del Consejo Universitario de la Universidad Nacional, artículo 6, inciso e), establece las funciones de este órgano colegiado en relación con los ajustes a la normativa institucional.
- 2. Lo establecido en el Reglamento para la Emisión de Normativa Universitaria, aprobado mediante el acuerdo SCU-1036-2015, publicado en el Alcance n.º3, de la *UNA-GACETA* 14-2015, del de julio de 2015, en su artículo 5, inciso a), sobre la reforma normativa y al Reglamento del Consejo Universitario, en su artículo 76, inciso a), sobre responsabilidad del Consejo Universitario.
- 3. El acuerdo UNA-CATI-SCU-050-2024, del 10 de abril de 2024; mediante el cual se remitió en consulta escrita la siguiente propuesta de modificación:



- A. *APROBAR DE MANERA PRECAUTORIA LA DEFINICIÓN DE LA FAMILIA LABORAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, LOS PUESTOS Y LAS CLASES QUE LAS CONFORMAN; ASÍ COMO LA COLUMNA SALARIAL GLOBAL DE LA FAMILIA CORRESPONDIENTE, CONFORME AL ANEXO 1 DE ESTE ACUERDO. ACUERDO FIRME.*
- B. *ESTABLECER UN PLAZO MÁXIMO DE NUEVE MESES, A PARTIR DE LA PUBLICACIÓN DE ESTE ACUERDO, PARA QUE LA RECTORÍA CONCLUYA CON EL ANÁLISIS TÉCNICO Y LA REVISIÓN INTEGRAL DE TODAS LAS NORMAS ASOCIADAS Y VAYAN PRESENTANDO, A ESTE CONSEJO UNIVERSITARIO, LAS PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN CORRESPONDIENTES Y UN INFORME DE LAS CONSECUENCIAS SOBRE LA DEFINICIÓN DE LA FAMILIA LABORAL, LOS PUESTOS Y LAS CLASES QUE LA CONFORMAN O A LA COLUMNA DE SALARIO GLOBAL, EN LOS CASOS QUE CORRESPONDA. ACUERDO FIRME.*
- C. *INSTRUIR A LAS INSTANCIAS UNIVERSITARIAS RESPONSABLES DE LOS NOMBRAMIENTOS DE PERSONAL, AL PROGRAMA DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS Y A LA FUNDAUNA PARA QUE:*
1. *COMUNIQUEN A LAS PERSONAS OFERENTES DEL REGISTRO DE ELEGIBLES, ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO, EL ESQUEMA SALARIAL BAJO EL CUAL SE LES CONTRATARÁ (SALARIO COMPUESTO O SALARIO GLOBAL).*
  2. *INFORMEN A LAS PERSONAS DEL ESTAMENTO ADMINISTRATIVO, CONTRATADAS A PLAZO FIJO BAJO EL ESQUEMA DE SALARIO GLOBAL, QUE EL MONTO DEL SALARIO BRUTO ORDINARIO DEVENGADO PODRÍA VARIAR EN LOS PRÓXIMOS MESES Y QUE:*
    - 2.1 *. EN CASO DE HABER UN AJUSTE AL ALZA, NO SE EFECTUARÁ NINGÚN RECONOCIMIENTO SALARIAL DE FORMA RETROACTIVA, ÚNICAMENTE SE REALIZARÁ EL AJUSTE CORRESPONDIENTE A PARTIR DE LA PUBLICACIÓN DEL REAJUSTE SALARIAL.*



2.2 . EN CASO DE HABER UN AJUSTE A LA BAJA, CONSERVARÁN EL MONTO DEL SALARIO ÚNICAMENTE POR EL PERIODO DEFINIDO DE SU NOMBRAMIENTO; AHORA BIEN, SI LA PERSONA ES RECONTRATADA, SE LE REMUNERARÁ CON EL MONTO DEL SALARIO GLOBAL QUE RIJA EN ESE MOMENTO.

3. COMO MEDIDA PRECAUTORIA, ENTRE LOS MESES DE SETIEMBRE DE 2023 Y DICIEMBRE DE 2024, LOS NOMBRAMIENTOS DE PERSONAL EN EL SECTOR ADMINISTRATIVO QUE UTILICEN LA ESCALA DE SALARIO GLOBAL, ÚNICAMENTE SE PODRÁN EFECTUAR A PLAZO FIJO POR ESTE PERÍODO, NO SE PODRÁN REALIZAR NOMBRAMIENTOS EN PROPIEDAD, EN ESTE ESTAMENTO, CUANDO LA PERSONA SEA REMUNERADA CON SALARIO GLOBAL.

4. LOS CONCURSOS POR OPOSICIÓN EN EL ESTAMENTO ACADÉMICO PODRÁN EJECUTARSE A PARTIR DEL 31 DE JULIO DE 2024, UNA VEZ QUE LA VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN PUBLIQUE LA ESCALA DE SALARIO GLOBAL DEFINITIVA PARA EL SECTOR ACADÉMICO.

D. ACLARAR QUE LE CORRESPONDE AL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS Y A LA VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN DEFINIR TODO LO CORRESPONDIENTE A LA FIJACIÓN DE LOS SALARIOS CONFORME A LO ESTABLECIDO EN EL REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE RECURSOS HUMANOS, ARTÍCULOS DEL 27 AL 30. ACUERDO FIRME.

E. APROBAR LAS SIGUIENTES NORMAS PARA LA APLICACIÓN DEL SALARIO GLOBAL, LAS CUALES REGIRÁN PRECAUTORIAMENTE MIENTRAS NO ENTREN EN VIGOR LAS REGLAS ESPECÍFICAS EN LOS RESPECTIVOS REGLAMENTOS INSTITUCIONALES:

1. LAS PERSONAS CONTRATADAS ANTES DEL 10 DE MARZO DE 2023 (INCLUIDAS LAS CONTRATADAS POR INTERMEDIACIÓN DE LA FUNDAUNA) QUE MANTIENEN CONTINUIDAD LABORAL, Y AQUELLAS QUE EN ESA FECHA O UNA POSTERIOR SEAN RECONTRATADOS EN LA INSTITUCIÓN EN LA MISMA CATEGORÍA MEDIANDO CONTINUIDAD LABORAL, MANTENDRÁN EL ESQUEMA DE SALARIO



COMPUESTO QUE DISFRUTABAN EN EL MOMENTO DE ESTA MODIFICACIÓN NORMATIVA, CON LAS SIGUIENTES ESPECIFICACIONES:

1.1. SI SU SALARIO BRUTO ORDINARIO COMPUESTO ACTUAL ES INFERIOR AL SALARIO GLOBAL DEFINIDO PARA SU MISMA CATEGORÍA O PUESTO, MANTENDRÁ SU SALARIO COMPUESTO Y PODRÁ SEGUIR RECIBIENDO BENEFICIOS E INCENTIVOS HASTA QUE SU SALARIO COMPUESTO ALCANCE EL SALARIO GLOBAL. CUANDO ESTO OCURRA, AL MES SIGUIENTE SERÁ TRASLADADO AL ESQUEMA DE SALARIO GLOBAL CON EL MONTO DEFINIDO PARA SU CATEGORÍA O PUESTO.

1.2. SI SU SALARIO BRUTO ORDINARIO COMPUESTO ACTUAL ES SUPERIOR AL SALARIO GLOBAL DEFINIDO PARA SU MISMA CATEGORÍA O PUESTO, MANTENDRÁ FIJO SU SALARIO COMPUESTO SIN POSIBILIDAD DE RECIBIR AUMENTOS O BENEFICIOS SALARIALES ADICIONALES. CUANDO EL SALARIO GLOBAL DE SU CATEGORÍA O PUESTO ALCANCE EL MONTO DEL SALARIO COMPUESTO, AL MES SIGUIENTE SERÁ TRASLADADO AL ESQUEMA DE SALARIO GLOBAL CON EL MONTO DEFINIDO PARA SU CATEGORÍA O PUESTO.

1.3. EN EL CASO ESPECÍFICO DEL INCENTIVO DE VINCULACIÓN EXTERNA REMUNERADA CUYA APROBACIÓN SE PRODUJO ANTES DEL 9 DE SETIEMBRE DE 2023, EN APLICACIÓN DEL REGLAMENTO DE VINCULACIÓN EXTERNA REMUNERADA, LA COOPERACIÓN EXTERNA Y LA RELACIÓN CON LA FUNDAUNA, Y QUE, POR LO TANTO, FORMA PARTE DEL SALARIO COMPUESTO DEL FUNCIONARIO, ESTE PODRÁ SEGUIR RECIBIÉNDOLO EN LOS MISMOS TÉRMINOS Y PORCENTAJES YA APROBADOS POR LAS INSTANCIAS UNIVERSITARIAS COMPETENTES HASTA QUE FINALICEN LAS ACCIONES DE RELACIONES EXTERNAS DE VINCULACIÓN EXTERNA REMUNERADA (ARE DE VER) QUE JUSTIFICAN SU PAGO O SE DEJE SIN EFECTO POR LAS MISMAS INSTANCIAS DE APROBACIÓN; EN ESTE CASO LA SUMA DEL SALARIO MENSUAL ORDINARIO DEL MIEMBRO DEL FUNCIONARIADO MÁS EL MONTO MENSUAL DEL INCENTIVO NO PODRÁ SUPERAR EL MONTO MENSUAL DEL SALARIO ORDINARIO DEL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA.





2. LAS PERSONAS CON SU JORNADA FRACCIONADA EN DISTINTOS CARGOS, SERÁN TRASLADADAS AL ESQUEMA DE SALARIO GLOBAL DE ACUERDO CON LO QUE SUCEDA EN CADA UNO; DE TAL FORMA QUE PODRÍAN RECIBIR SALARIO COMPUESTO Y SALARIO GLOBAL, EN FORMA SIMULTÁNEA, SEGÚN LA PROPORCIÓN DE LA JORNADA OCUPADA EN CADA PUESTO.

3. LAS PERSONAS QUE INGRESEN A LABORAR EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL (INCLUIDAS QUIENES SEAN CONTRATADAS A TRAVÉS DE LA FUNDAUNA) Y HAYAN TENIDO UNA RELACIÓN LABORAL CONTINUA CON EL RESTO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, SERÁN CONTRATADAS CON EL SALARIO GLOBAL DEL CARGO EN LA INSTITUCIÓN, SALVO QUE LA PERSONA SOLICITE Y DEMUESTRE ANTE EL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS (PDRH) QUE ERA REMUNERADA CON EL ESQUEMA DE SALARIO COMPUESTO Y EN UNA CATEGORÍA IGUAL U HOMÓLOGA A LA DE SU NUEVO NOMBRAMIENTO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL.

4. LAS PERSONAS -PROPIETARIAS O NO- QUE RECIBAN SU REMUNERACIÓN MEDIANTE EL ESQUEMA DE SALARIO COMPUESTO SI SON ASCENDIDAS O ASUMEN UN NUEVO CARGO A TIEMPO COMPLETO, EN OTRA CATEGORÍA, SE TRASLADARÁN DURANTE LA EJECUCIÓN DE ESAS ACTIVIDADES AL ESQUEMA Y MONTO DEL SALARIO GLOBAL. LO ANTERIOR, SALVO QUE EL SALARIO GLOBAL PARA ESA NUEVA CATEGORÍA SEA INFERIOR AL SALARIO BRUTO ORDINARIO COMPUESTO QUE DEVENGARÍA LA PERSONA EN ESE NUEVO PUESTO; EN ESTE SUPUESTO ASUMIRÁ EL NUEVO CARGO CON EL ESQUEMA DE SALARIO COMPUESTO, CON EL LÍMITE DE NO PODER RECIBIR UN SALARIO ORDINARIO BRUTO MAYOR AL DEL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA.

5. AL PERSONAL REMUNERADO BAJO EL ESQUEMA DE SALARIO COMPUESTO QUE ASUMA UNA FRACCIÓN DE JORNADA EN OTRO PUESTO, ESTAMENTO, CARGO DE AUTORIDAD, ÓRGANO DESCONCENTRADO O AUXILIAR, SE LE APLICARÁ EL SALARIO CORRESPONDIENTE A CADA PUESTO EN FORMA INDEPENDIENTE Y PROPORCIONAL, DE TAL FORMA QUE UNA PERSONA PODRÁ RECIBIR SALARIO COMPUESTO Y SALARIO GLOBAL EN FORMA SIMULTÁNEA. EL NUEVO CARGO SE REMUNERARÁ DE ACUERDO CON LAS SIGUIENTES REGLAS:



5.1. SI EL SALARIO GLOBAL DEL NUEVO PUESTO ES MAYOR QUE EL SALARIO BRUTO ORDINARIO COMPUESTO QUE DEVENGARÍA LA PERSONA EN ESE NUEVO PUESTO, SE REMUNERARÁ BAJO EL ESQUEMA DE SALARIO GLOBAL.

5.2. SI EL SALARIO GLOBAL DEL NUEVO PUESTO ES MENOR QUE EL SALARIO BRUTO ORDINARIO COMPUESTO QUE DEVENGARÍA LA PERSONA EN ESE NUEVO PUESTO, SE REMUNERARÁ BAJO EL ESQUEMA DE SALARIO COMPUESTO.

6. PARA LAS ACCIONES DE RELACIONES EXTERNAS DE VINCULACIÓN EXTERNA REMUNERADA (ARES DE VER), SE PROMOVERÁ SU FORMULACIÓN Y APROBACIÓN EN FORMA CONJUNTA CON LA FUNDAUNA Y SU EJECUCIÓN MEDIANTE LA MODALIDAD DE CONTRATACIÓN LABORAL DE PERSONAL DIRECTAMENTE POR LA FUNDAUNA. EN ESTOS CASOS LA JORNADA MÁXIMA DE CONTRATACIÓN LABORAL DIRECTAMENTE EN LA FUNDAUNA Y EN LA UNA NO PUEDE SUPERAR EL TIEMPO Y MEDIO, SE DEBE GARANTIZAR QUE NO EXISTA SUPERPOSICIÓN HORARIA Y, ADEMÁS, QUE LA PERSONA NO ESTÉ PRESTANDO SERVICIOS REMUNERADOS PARA NINGUNA OTRA INSTITUCIÓN EXTERNA PÚBLICA O PRIVADA. ADEMÁS, ES POSIBLE QUE EL PERSONAL UNIVERSITARIO CON DEDICACIÓN EXCLUSIVA ACADÉMICA O ADMINISTRATIVA PUEDA SER CONTRATADO DIRECTAMENTE POR LA FUNDAUNA. FINALMENTE, NO PODRÁN SER CONTRATADOS DIRECTAMENTE POR LA FUNDAUNA AQUELLOS FUNCIONARIOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL QUE PERTENEZCAN AL RÉGIMEN DE PROHIBICIÓN O DE DISPONIBILIDAD LABORAL.

LA RECTORÍA EN COORDINACIÓN CON LA FUNDAUNA, DEBERÁ DEFINIR, EN EL PLAZO DE TRES MESES A PARTIR DE LA PUBLICACIÓN DE ESTE ACUERDO, EL PROCEDIMIENTO PARA IMPLEMENTAR ESTA MODALIDAD Y COMUNICARLO A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA ANTES DE QUE SE PONGA EN EJECUCIÓN.  
ACUERDO FIRME

(Rectificado UNA-SCU-ACUE-327-2023 UNA GACETA 08-2023, Alcance 10).

7. AL PERSONAL REMUNERADO BAJO EL ESQUEMA DE SALARIO COMPUESTO QUE SE LE APRUEBE UNA RECLASIFICACIÓN A UNA CATEGORÍA MAYOR, UN ASCENSO

*EN UNA CATEGORÍA MAYOR EN EL RÉGIMEN ACADÉMICO, O ASUMA UN PUESTO CON CATEGORÍA MAYOR, SE LE APLICARÁ LO SIGUIENTE:*

*7.1. SI EL SALARIO GLOBAL DE LA CATEGORÍA MAYOR ES SUPERIOR AL SALARIO ORDINARIO BRUTO COMPUESTO QUE DEVENGARÍA LA PERSONA EN ESE NUEVO PUESTO, SE REMUNERARÁ CON SALARIO GLOBAL.*

*7.2. SI EL SALARIO GLOBAL DE LA CATEGORÍA MAYOR ES INFERIOR AL SALARIO ORDINARIO BRUTO COMPUESTO QUE DEVENGARÍA LA PERSONA EN ESE NUEVO PUESTO, SEGUIRÁ SIENDO REMUNERADO BAJO EL ESQUEMA DE SALARIO COMPUESTO.*

*8. AL PERSONAL ACADÉMICO, REMUNERADO BAJO EL ESQUEMA DE SALARIO COMPUESTO, QUE SE LE APRUEBE UN ASCENSO EN EL RÉGIMEN DE CARRERA ACADÉMICA MIENTRAS ESTÉ OCUPANDO UN PUESTO DE GESTIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA, SE LE REMUNERARÁ, POR EL PLAZO RESTANTE DE SU NOMBRAMIENTO, DE LA SIGUIENTE FORMA:*

*8.1. SI EL ASCENSO SE DA EN SALARIO COMPUESTO, SE DEBERÁ RECALCULAR EL SALARIO COMPUESTO QUE DEVENGA LA PERSONA EN EL PUESTO DE GESTIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA TOMANDO COMO REFERENCIA LA NUEVA CATEGORÍA ACADÉMICA Y SU RESPECTIVO SALARIO BASE.*

*8.2. SI EL ASCENSO SE DA EN SALARIO GLOBAL, SE DEBERÁ REMUNERAR A LA PERSONA QUE OCUPA EL PUESTO DE GESTIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA CONSIDERANDO LO SIGUIENTE:*

*8.2.1. SI EL SALARIO GLOBAL DE LA NUEVA CATEGORÍA ACADÉMICA ES SUPERIOR QUE EL SALARIO GLOBAL DEL PUESTO DE GESTIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA QUE OCUPA, SE LE REMUNERARÁ, POR EL RESTO DE SU GESTIÓN, ÚNICAMENTE CON EL SALARIO GLOBAL DE LA NUEVA CATEGORÍA ACADÉMICA.*

*8.2.2. SI EL SALARIO GLOBAL DE LA NUEVA CATEGORÍA ACADÉMICA ES INFERIOR QUE EL SALARIO GLOBAL DEL PUESTO DE GESTIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA QUE OCUPA, SE LE REMUNERARÁ, POR EL RESTO DE SU GESTIÓN, CON EL*



*SALARIO GLOBAL DEL PUESTO DE GESTIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA QUE OCUPA.*

*9. A LAS PERSONAS ACADÉMICAS -REMUNERADAS BAJO EL ESQUEMA DE SALARIO COMPUESTO QUE PIERDAN CONTINUIDAD LABORAL CON LA UNIVERSIDAD NACIONAL, SE LES DEBERÁ MANTENER SU CATEGORÍA DADA POR LA COMISIÓN DE CARRERA ACADÉMICA Y SU ESQUEMA SALARIAL DE REMUNERACIÓN SERÁ EL SALARIO GLOBAL AL MOMENTO DE LA NUEVA CONTRATACIÓN.*

*10. PARA EL CASO DE OTROS RECARGOS Y SOBRESUELDOS, SE DEBE ACLARAR LO SIGUIENTE:*

*10.1. SE MANTIENE LA POSIBILIDAD DE REALIZAR RECARGOS DE TAREAS DOCENTES EN LOS TÉRMINOS DEL REGLAMENTO DE CONTRATACIÓN LABORAL DE PERSONAL ACADÉMICO Y EL MANUAL DE PROCEDIMIENTOS. EL RECARGO PARA IMPARTIR UN CURSO IMPLICARÁ SOLAMENTE LA OBLIGACIÓN DE CUMPLIR CON LAS HORAS CONTACTO, PREPARACIÓN DE LECCIONES Y EVALUACIÓN Y ATENCIÓN DE ESTUDIANTES, Y SERÁ REMUNERADO COMO TRABAJO ADICIONAL SEGÚN LA CARGA ACADÉMICA ASIGNADA.*

*10.2. EL SALARIO PARA IMPARTIR LOS CURSOS DEL CICLO DE VERANO SE REALIZARÁ EN LOS TÉRMINOS DEL REGLAMENTO DE CONTRATACIÓN LABORAL DEL PERSONAL ACADÉMICO, ELIMINANDO LA FIGURA DEL INCENTIVO.*

*10.3. SE MANTIENE EL PAGO DE SOBRESUELDOS EN LOS TÉRMINOS DEL REGLAMENTO DE SOBRESUELDOS EN TANTO CORRESPONDA A UNA REMUNERACIÓN POR JORNADA DE TRABAJO ADICIONAL.*

*11. NINGUNA PERSONA PODRÁ DEVENGAR UN SALARIO BRUTO ORDINARIO SUPERIOR AL DEL CARGO DE PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA.*

*12. LOS PERMISOS SIN GOCE DE SALARIO NO AFECTAN LA CONTINUIDAD LABORAL DE LA PERSONA TRABAJADORA.*



- F. *ACLARAR QUE LOS CRITERIOS APROBADOS EN ÉL POR TANTO ANTERIOR, Y LAS OTRAS DISPOSICIONES ESTABLECIDAS EN EL PRESENTE ACUERDO, PREVALECERÁN SOBRE EL TEXTO DE CUALQUIER NORMATIVA INSTITUCIONAL VIGENTE CON DISPOSICIONES EN CONTRARIO, MIENTRAS NO ENTREN EN VIGOR OTRAS REGLAS ESPECÍFICAS, EN LOS RESPECTIVOS REGLAMENTOS. ACUERDO FIRME.*
- G. *INSTA A LA RECTORÍA Y A LA VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN PARA QUE VELEN POR QUE EL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS Y LA FUNDAUNA ESTABLEZCAN LOS MECANISMOS DE CONTROL QUE SEAN NECESARIOS PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DEL PRESENTE ACUERDO. ACUERDO FIRME.*
- H. *ACLARAR QUE EL PRESENTE ACUERDO SE APRUEBA COMO UNA MEDIDA PRECAUTORIA EN EL MARCO DE LA AUTONOMÍA UNIVERSITARIA, MIENTRAS SE RESUELVEN EN DEFINITIVA LAS ACCIONES DE INCONSTITUCIONALIDAD Y LOS PROCESOS JUDICIALES QUE SE HAN PRESENTADO EN CONTRA DE LO DISPUESTO EN LA LEY FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS, N°9635, ASÍ COMO A LA LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO N°10159, CON LA FINALIDAD DE NO OCASIONAR RESPONSABILIDADES Y CONSECUENCIAS NEGATIVAS PARA LA INSTITUCIÓN YA SEA PRESUPUESTARIAS Y DE ADMINISTRACIÓN. ACUERDO FIRME.*
- I. *COMUNICAR A LA RECTORÍA, RECTORÍA ADJUNTA, CONSEJO CENTRAL DE POSGRADO, CARRERA ACADÉMICA, CARRERA ADMINISTRATIVA, VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN, PROGRAMA DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS, PROGRAMA DE GESTIÓN FINANCIERA, DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN, AUTORIDADES, ÓRGANOS DESCONCENTRADOS, CONTRALORÍA UNIVERSITARIA, SITUN, FUNDAUNA, APEUNA, ASESORÍA JURÍDICA Y A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.*



4. El dictamen UNA-AJ-DICT-074-2024, del 13 de marzo de 2024, suscrito por la Dra. Ada Cartín Brenes, asesora jurídica; remitido a la M.Ed. Andrea Ramírez González, presidenta Carrera Académica; mediante el cual se refiere a las consultas recibidas en la Comisión de Carrera Académica sobre la asignación salarial del personal académico que han dejado de laborar con la institución por más de seis meses en el marco de la aplicación de la Ley Marco de Empleo Público. En dicho dictamen se concluye:

*En aplicación al actual artículo 60 del Reglamento del Régimen de Carrera Académica, que es de acatamiento obligatorio para la comisión, “la asignación de salario que se le adjudique a un profesor le será aplicable cada vez que sea nuevamente contratado como no propietario, sin trámite previo.” Por ende, el hecho que la relación laboral con la institución se haya interrumpido, por seis o más meses, no tiene relevancia, pues cada vez que tenga una nueva contratación, deben aplicarle la categoría ya asignada, sin trámite previo. La única diferencia ahora en el marco de la Ley es que, si han transcurrido seis o más meses sin relación laboral continua con la Administración Pública, le aplica la categoría asignada de SALARIO GLOBAL y todo lo que ello implica (no incentivos, no anualidad). Producto de lo anterior, **no debe ser contratado como Profesor instructor académico, sino respetar su categoría asignada.** Actuar el contrario, sería una actuación nula, y contraria a la normativa vigente. [Negrita agregada].*

5. El oficio UNA-APEUNA-OFIC-133-2024, del 11 de abril de 2024, suscrito por el M.Sc. Juan Miguel Herrera Delgado, director de Apeuna; mediante el cual indicó no tener observaciones ni recomendaciones.
6. El oficio UNA-RA-OFIC-395-2024, del 17 de abril de 2024, suscrito por la Dra. Marianela Rojas Garbanzo, rectora adjunta; mediante el cual comunica como observación cambiar la fecha del punto C 4, del 31 de julio al 01 de abril de 2024.
7. El oficio UNA-R-OFIC-922-2024, del 18 de abril de 2024, suscrito por el M.Ed. Francisco González Alvarado, rector; mediante el cual señala la observación sobre ese mismo punto que en el considerando anterior y agrega lo siguiente:

**LOS CONCURSOS POR OPOSICIÓN EN EL ESTAMENTO ACADÉMICO PODRÁN EJECUTARSE A PARTIR DEL 1 DE ABRIL DE 2024. SI HUBIESE UN AJUSTE AL ALZA EN LOS SALARIOS GLOBALES QUE SE PUBLIQUEN CON LA ESCALA DEFINITIVA, ÚNICAMENTE SE REALIZARÁ A**



PARTIR DE LA ENTRADA EN VIGENCIA DE ESTA, NO SE EFECTUARÁ NINGÚN RECONOCIMIENTO SALARIAL DE FORMA RETROACTIVA.

8. Los oficios UNA-VADM-OFIC-921-2024 y UNA-PDRH-OFIC-199-2024, del 18 de abril de 2024, suscritos respectivamente por la M.Sc. Roxana Morales Ramos, vicerrectora de Administración, y la Lcda. Paola Arguedas Chaves, directora del PDRH; mediante los cuales realizan algunas observaciones de forma, las cuales se acogen. Igualmente plantean lo mismo que la rectoría y realiza la siguiente observación sobre el punto 9:

*Sobre este punto, reiteramos la propuesta remitida por la VADM y PDRH, con los argumentos señalados en el oficio UNA-VADM-OFIC-479-2024 UNA-PDRH-OFIC-089-2024 La ley es clara en señalar que cuando una persona pierde continuidad laboral, si fuese recontractada sería como una persona de “nuevo ingreso”. Las personas de “nuevo ingreso” no pueden tener una asignación salarial en el régimen de carrera académica, deben cumplir con los requisitos vigentes para ingreso y ascenso, ahora en salario global. Mantener la categoría académica que tenía la persona en la escala de salario compuesto (antes de perder continuidad laboral), consideramos que riñe con la Ley. Si se le mantienen a la persona académica reconocimientos salariales que tenía antes de perder continuidad laboral, significa que no sería una contratación de “nuevo ingreso”, por lo que debe mantenerse a su criterio la propuesta inicial.*

9. A LAS PERSONAS ACADÉMICAS - REMUNERADAS BAJO EL ESQUEMA DE SALARIO COMPUESTO- QUE PIERDAN CONTINUIDAD LABORAL CON LA UNIVERSIDAD NACIONAL, CUANDO SEAN RECONTRATADAS SE LES REMUNERARÁ DE LA SIGUIENTE FORMA:

9.1. SI DURANTE EL TIEMPO QUE HAN DEJADO DE TRABAJAR PARA LA UNIVERSIDAD NACIONAL HAN OCUPADO UN PUESTO EN EL ESTAMENTO ACADÉMICO DE OTRA UNIVERSIDAD PÚBLICA, CUANDO SEAN RECONTRATADAS COMO ACADÉMICAS SE LES REMUNERARÁ BAJO EL ESQUEMA DE SALARIO COMPUESTO, EN LA MISMA CATEGORÍA DE SU ÚLTIMO NOMBRAMIENTO.

9.2. SI DURANTE EL TIEMPO QUE HAN DEJADO DE TRABAJAR PARA LA UNIVERSIDAD NACIONAL, HAN MANTENIDO UNA RELACIÓN LABORAL CON EL RESTO DEL SECTOR PÚBLICO, PERO EN UN PUESTO NO ACADÉMICO, O DEL TODO HAN DEJADO DE LABORAR PARA EL SECTOR PÚBLICO, CUANDO SEAN RECONTRATADAS COMO ACADÉMICAS -DE NUEVO INGRESO-, SE LES REMUNERARÁ CON EL SALARIO GLOBAL DE LA CATEGORÍA PROFESOR INSTRUCTOR ACADÉMICO.





9. El oficio SITUN-OFIG-089-2024, del 25 de abril de 2024, suscrito por el M.Sc. Álvaro Madrigal Mora, secretario general del Situn; mediante el cual indicó, con fundamento en sus planteamientos ante las consultas previas sobre este mismo tema, lo siguiente:

*Reiteramos que el criterio de esta organización sindical es no avalar la propuesta de la Comisión de Temas Institucionales del Consejo Universitario contenida en el oficio UNA-CATI-SCU-ACUE-50-2024 de 10 de abril de 2024 y más bien se exige que se instaure un mesa de negociación entre la representación del SITUN y la representación institucional a efecto de analizar en forma conjunta los alcances de la Ley 10.159 y su reglamentación y el respeto a la normativa interna incluyendo la Convención Colectiva de Trabajo y los acuerdos que involucran el régimen salarial universitario. Todo con el objetivo de presentar una propuesta consensuada al Consejo Universitario, que haya sido conocida por la Asamblea General del SITUN en respeto a la negociación colectiva y a la protección de los derechos individuales de las personas trabajadoras de la Universidad Nacional.*

10. La instrucción UNA-RA-DISC-007-2023 del 04 de octubre del 2023, suscrita por la Dra. Marianela Rojas Garbanzo, rectora adjunta donde se indicó:

...

*II. En el caso de la estabilidad laboral, para la ejecución de los concursos por oposición en los perfiles aprobado en el PFESA+ID 2023-2027, se debe cumplir con los requisitos y procedimiento establecido en el Reglamento de Contratación Laboral de Personal Académico y el procedimiento de ingreso en propiedad del Manual de contratación laboral de personal académico. Ello implica la aprobación del perfil con todos sus componentes por la Asamblea de Académicos y Académicas, respetando el perfil y área definida por la Asamblea de unidad, sede, sección o CEG en el documento del PFESA+ID. **Los concursos deben ser publicados a partir de abril de 2024**, de conformidad con el acuerdo UNA-SCU-ACUE-307-2023 de fecha 29 de setiembre del 2023, publicado en el ALCANCE N.º 6 a la UNA GACETA N.º 8-2023 y no pueden superar el plazo máximo de tres años para su ejecución, a partir de su programación. **(Lo resaltado no es del original).***

11. El oficio UNA-AJ-DICT-146-2024, del 02 de mayo del 2024, suscrito por la Lcda. Karla Sánchez Benavidez, asesora jurídica; mediante el cual indica no tener observaciones de fondo; ahora bien, sobre la forma se remitió la siguiente propuesta de redacción en el punto E.9:





*A las personas académicas remuneradas bajo el esquema de salario compuesto que pierdan continuidad laboral con la universidad nacional, cuando sean recontratadas se les reconocerá la asignación salarial o la categoría que previamente le haya otorgado la Comisión de Carrera Académica, y su esquema salarial de remuneración será el salario global al momento de la nueva contratación.*

12. La Comisión de Temas Institucionales considera, luego de su análisis, lo siguiente:

a) La propuesta de modificación presentada es pertinente, en el tanto se sigue dando el trato requerido a la aplicación de la Ley Marco de Empleo Público en lo correspondiente a atender nuevos escenarios emergentes, sin detrimento de la autonomía universitaria otorgada por rango constitucional, de manera que permite seguir avanzando en la implementación de los procesos tanto académicos como administrativos requeridos en resguardo de lo que el acuerdo UNA-SCU-ACUE-307-2023 y su ratificación con el acuerdo UNA-SCU-ACUE-327-2023, en los cuales se definen las medidas precautorias de su implementación.

b) Los aportes dados por las instancias consultadas favorecen dar mayor claridad y aplicabilidad a la norma en análisis.

c) La autonomía de la institución faculta la aplicación de la norma sin detrimento de los derechos del personal académico de la Universidad Nacional, y que producto de su trayectoria cuentan con una asignación de categoría dentro del Régimen de Carrera Académica y que desmejorar está en sus futuros contratos es una potencial causa de descapitalización laboral y éxodo del talento humano que mantiene activo y fluctuante dentro de la institución; por consiguiente, en defensa de la autonomía es aplicable lo que hasta hoy rige en el Reglamento del Régimen de Carrera Académica, artículo 60.

**POR TANTO, SE ACUERDA:**

**A. APROBAR LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN AL ACUERDO UNA-SCU-ACUE-307-2023, DEL 28 DE SETIEMBRE DE 2023; RECTIFICADO CON EL ACUERDO UNA-SCU-ACUE-327-2023, DEL 12 DE OCTUBRE DE 2023, PARA QUE EN ADELANTE SE LEA DE LA SIGUIENTE MANERA:**



- A. APROBAR DE MANERA PRECAUTORIA LA DEFINICIÓN DE LA FAMILIA LABORAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, LOS PUESTOS Y LAS CLASES QUE LAS CONFORMAN; ASÍ COMO LA COLUMNA SALARIAL GLOBAL DE LA FAMILIA CORRESPONDIENTE, CONFORME AL ANEXO 1 DE ESTE ACUERDO. ACUERDO FIRME.
- B. ESTABLECER UN PLAZO MÁXIMO DE NUEVE MESES, A PARTIR DE LA PUBLICACIÓN DE ESTE ACUERDO, PARA QUE LA RECTORÍA CONCLUYA CON EL ANÁLISIS TÉCNICO Y LA REVISIÓN INTEGRAL DE TODAS LAS NORMAS ASOCIADAS Y VAYAN PRESENTANDO, A ESTE CONSEJO UNIVERSITARIO, LAS PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN CORRESPONDIENTES Y UN INFORME DE LAS CONSECUENCIAS SOBRE LA DEFINICIÓN DE LA FAMILIA LABORAL, LOS PUESTOS Y LAS CLASES QUE LA CONFORMAN O A LA COLUMNA DE SALARIO GLOBAL, EN LOS CASOS QUE CORRESPONDA. ACUERDO FIRME.
- C. INSTRUIR A LAS INSTANCIAS UNIVERSITARIAS RESPONSABLES DE LOS NOMBRAMIENTOS DE PERSONAL, AL PROGRAMA DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS Y A LA FUNDAUNA PARA QUE REALICEN LAS SIGUIENTES GESTIONES:
1. COMUNIQUEN A LAS PERSONAS OFERENTES DEL REGISTRO DE ELEGIBLES, ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO, EL ESQUEMA SALARIAL BAJO EL CUAL SE LES CONTRATARÁ (SALARIO COMPUESTO O SALARIO GLOBAL).
  2. INFORMEN A LAS PERSONAS DEL ESTAMENTO ADMINISTRATIVO, CONTRATADAS A PLAZO FIJO BAJO EL ESQUEMA DE SALARIO GLOBAL, QUE EL MONTO DEL SALARIO BRUTO ORDINARIO DEVENGADO PODRÍA VARIAR EN LOS PRÓXIMOS MESES Y QUE:
    - 2.1 EN CASO DE HABER UN AJUSTE AL ALZA, NO SE EFECTUARÁ NINGÚN RECONOCIMIENTO SALARIAL DE FORMA RETROACTIVA, ÚNICAMENTE SE REALIZARÁ EL AJUSTE CORRESPONDIENTE A PARTIR DE LA PUBLICACIÓN DEL REAJUSTE SALARIAL.
    - 2.2 EN CASO DE HABER UN AJUSTE A LA BAJA, CONSERVARÁN EL MONTO DEL SALARIO ÚNICAMENTE POR EL PERIODO DEFINIDO DE SU NOMBRAMIENTO;

AHORA BIEN, SI LA PERSONA ES RECONTRATADA, SE LE REMUNERARÁ CON EL MONTO DEL SALARIO GLOBAL QUE RIJA EN ESE MOMENTO.

3. COMO MEDIDA PRECAUTORIA, ENTRE LOS MESES DE SETIEMBRE DE 2023 Y DICIEMBRE DE 2024, LOS NOMBRAMIENTOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE UTILICEN LA ESCALA DE SALARIO GLOBAL, ÚNICAMENTE SE PODRÁN EFECTUAR A PLAZO FIJO POR ESTE PERÍODO, NO SE PODRÁN REALIZAR NOMBRAMIENTOS EN PROPIEDAD EN ESTE ESTAMENTO CUANDO LA PERSONA SEA REMUNERADA CON SALARIO GLOBAL.
- D. EJECUTAR LOS CONCURSOS POR OPOSICIÓN, EN EL ESTAMENTO ACADÉMICO, A PARTIR DEL 1 DE ABRIL DE 2024. SI HUBIERA UN AJUSTE AL ALZA EN LOS SALARIOS GLOBALES QUE SE PUBLIQUEN CON LA ESCALA DEFINITIVA, ÚNICAMENTE SE REALIZARÁ A PARTIR DE SU ENTRADA EN VIGOR, NO SE EFECTUARÁ NINGÚN RECONOCIMIENTO SALARIAL DE FORMA RETROACTIVA.
- E. ACLARAR QUE LE CORRESPONDE AL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS Y A LA VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN DEFINIR TODO LO CORRESPONDIENTE A LA FIJACIÓN DE LOS SALARIOS CONFORME A LO ESTABLECIDO EN EL REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE RECURSOS HUMANOS, ARTÍCULOS DEL 27 AL 30. ACUERDO FIRME.
- F. APROBAR LAS SIGUIENTES NORMAS PARA LA APLICACIÓN DEL SALARIO GLOBAL, LAS CUALES REGIRÁN PRECAUTORIAMENTE MIENTRAS NO ENTREN EN VIGOR LAS REGLAS ESPECÍFICAS EN LOS RESPECTIVOS REGLAMENTOS INSTITUCIONALES:
1. LAS PERSONAS CONTRATADAS ANTES DEL 10 DE MARZO DE 2023 (INCLUIDAS LAS CONTRATADAS POR INTERMEDIACIÓN DE LA FUNDAUNA) QUE MANTIENEN CONTINUIDAD LABORAL Y AQUELLAS QUE EN ESA FECHA O UNA POSTERIOR SEAN RECONTRATADOS EN LA INSTITUCIÓN EN LA MISMA CATEGORÍA, MEDIANDO CONTINUIDAD LABORAL, MANTENDRÁN EL ESQUEMA DE SALARIO COMPUESTO QUE DISFRUTABAN EN EL MOMENTO DE ESTA MODIFICACIÓN NORMATIVA, CON LAS SIGUIENTES ESPECIFICACIONES:



1.1. SI SU SALARIO BRUTO ORDINARIO COMPUESTO ACTUAL ES INFERIOR AL SALARIO GLOBAL DEFINIDO PARA SU MISMA CATEGORÍA O PUESTO, MANTENDRÁ SU SALARIO COMPUESTO Y PODRÁ SEGUIR RECIBIENDO BENEFICIOS E INCENTIVOS HASTA QUE SU SALARIO COMPUESTO ALCANCE EL SALARIO GLOBAL. CUANDO ESTO OCURRA, AL MES SIGUIENTE SERÁ TRASLADADO AL ESQUEMA DE SALARIO GLOBAL CON EL MONTO DEFINIDO PARA SU CATEGORÍA O PUESTO.

1.2. SI SU SALARIO BRUTO ORDINARIO COMPUESTO ACTUAL ES SUPERIOR AL SALARIO GLOBAL DEFINIDO PARA SU MISMA CATEGORÍA O PUESTO, MANTENDRÁ FIJO SU SALARIO COMPUESTO SIN POSIBILIDAD DE RECIBIR AUMENTOS O BENEFICIOS SALARIALES ADICIONALES. CUANDO EL SALARIO GLOBAL DE SU CATEGORÍA O PUESTO ALCANCE EL MONTO DEL SALARIO COMPUESTO, AL MES SIGUIENTE SERÁ TRASLADADO AL ESQUEMA DE SALARIO GLOBAL CON EL MONTO DEFINIDO PARA SU CATEGORÍA O PUESTO.

1.3. EN EL CASO ESPECÍFICO DEL INCENTIVO DE VINCULACIÓN EXTERNA REMUNERADA CUYA APROBACIÓN SE PRODUJO ANTES DEL 9 DE SETIEMBRE DE 2023, EN APLICACIÓN DEL REGLAMENTO DE VINCULACIÓN EXTERNA REMUNERADA, LA COOPERACIÓN EXTERNA Y LA RELACIÓN CON LA FUNDAUNA, Y QUE, POR LO TANTO, FORMA PARTE DEL SALARIO COMPUESTO DEL FUNCIONARIADO; ESTE PODRÁ SEGUIR RECIBIÉNDOLO EN LOS MISMOS TÉRMINOS Y PORCENTAJES YA APROBADOS POR LAS INSTANCIAS UNIVERSITARIAS COMPETENTES HASTA QUE FINALICEN LAS ACCIONES DE RELACIONES EXTERNAS DE VINCULACIÓN EXTERNA REMUNERADA (ARE DE VER) QUE JUSTIFICAN SU PAGO O SE DEJE SIN EFECTO POR LAS MISMAS INSTANCIAS DE APROBACIÓN; EN ESTE CASO LA SUMA DEL SALARIO MENSUAL ORDINARIO DEL MIEMBRO DEL FUNCIONARIADO MÁS EL MONTO MENSUAL DEL INCENTIVO NO PODRÁ SUPERAR EL MONTO MENSUAL DEL SALARIO ORDINARIO DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA.

2. LAS PERSONAS CON SU JORNADA FRACCIONADA EN DISTINTOS CARGOS, SERÁN TRASLADADAS AL ESQUEMA DE SALARIO GLOBAL DE ACUERDO CON LO QUE SUCEDA EN CADA UNO; DE TAL FORMA QUE PODRÍAN RECIBIR SALARIO



COMPUESTO Y SALARIO GLOBAL, EN FORMA SIMULTÁNEA, SEGÚN LA PROPORCIÓN DE LA JORNADA OCUPADA EN CADA PUESTO.

3. LAS PERSONAS QUE INGRESEN A LABORAR EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL (INCLUIDAS QUIENES SEAN CONTRATADAS A TRAVÉS DE LA FUNDAUNA) Y HAYAN TENIDO UNA RELACIÓN LABORAL CONTINUA CON EL RESTO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, SERÁN CONTRATADAS CON EL SALARIO GLOBAL DEL CARGO EN LA INSTITUCIÓN, SALVO QUE LA PERSONA SOLICITE Y DEMUESTRE ANTE EL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS (PDRH) QUE ERA REMUNERADA CON EL ESQUEMA DE SALARIO COMPUESTO Y EN UNA CATEGORÍA IGUAL U HOMÓLOGA A LA DE SU NUEVO NOMBRAMIENTO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL.
4. LAS PERSONAS -PROPIETARIAS O INTERINAS- QUE RECIBAN SU REMUNERACIÓN MEDIANTE EL ESQUEMA DE SALARIO COMPUESTO SI SON ASCENDIDAS O ASUMEN UN NUEVO CARGO A TIEMPO COMPLETO, EN OTRA CATEGORÍA, SE TRASLADARÁN DURANTE LA EJECUCIÓN DE ESAS ACTIVIDADES AL ESQUEMA Y MONTO DEL SALARIO GLOBAL. LO ANTERIOR, SALVO QUE EL SALARIO GLOBAL PARA ESA NUEVA CATEGORÍA SEA INFERIOR AL SALARIO BRUTO ORDINARIO COMPUESTO QUE DEVENGARÍA LA PERSONA EN ESE NUEVO PUESTO; EN ESTE SUPUESTO ASUMIRÁ EL NUEVO CARGO CON EL ESQUEMA DE SALARIO COMPUESTO, CON EL LÍMITE DE NO PODER RECIBIR UN SALARIO ORDINARIO BRUTO MAYOR AL DEL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA.
5. AL PERSONAL REMUNERADO BAJO EL ESQUEMA DE SALARIO COMPUESTO QUE ASUMA UNA FRACCIÓN DE JORNADA EN OTRO PUESTO, ESTAMENTO, CARGO DE AUTORIDAD, ÓRGANO DESCONCENTRADO O AUXILIAR, SE LE APLICARÁ EL SALARIO CORRESPONDIENTE A CADA PUESTO EN FORMA INDEPENDIENTE Y PROPORCIONAL, DE TAL FORMA QUE UNA PERSONA PODRÁ RECIBIR SALARIO COMPUESTO Y SALARIO GLOBAL EN FORMA SIMULTÁNEA. EL NUEVO CARGO SE REMUNERARÁ DE ACUERDO CON LAS SIGUIENTES REGLAS:



- 5.1. SI EL SALARIO GLOBAL DEL NUEVO PUESTO ES MAYOR QUE EL SALARIO BRUTO ORDINARIO COMPUESTO QUE DEVENGARÍA LA PERSONA EN ESE NUEVO PUESTO, SE REMUNERARÁ BAJO EL ESQUEMA DE SALARIO GLOBAL.
- 5.2. SI EL SALARIO GLOBAL DEL NUEVO PUESTO ES MENOR QUE EL SALARIO BRUTO ORDINARIO COMPUESTO QUE DEVENGARÍA LA PERSONA EN ESE NUEVO PUESTO, SE REMUNERARÁ BAJO EL ESQUEMA DE SALARIO COMPUESTO.
6. PARA LAS ACCIONES DE RELACIONES EXTERNAS DE VINCULACIÓN EXTERNA REMUNERADA (ARES DE VER), SE PROMOVERÁ SU FORMULACIÓN Y APROBACIÓN EN FORMA CONJUNTA CON LA FUNDACIÓN Y SU EJECUCIÓN MEDIANTE LA MODALIDAD DE CONTRATACIÓN LABORAL DE PERSONAL DIRECTAMENTE POR LA FUNDAUNA. EN ESTOS CASOS LA JORNADA MÁXIMA DE CONTRATACIÓN LABORAL DIRECTAMENTE EN LA FUNDAUNA Y EN LA UNA NO PUEDE SUPERAR EL TIEMPO Y MEDIO, SE DEBE GARANTIZAR QUE NO EXISTA SUPERPOSICIÓN HORARIA Y, ADEMÁS, QUE LA PERSONA NO ESTÉ PRESTANDO SERVICIOS REMUNERADOS PARA NINGUNA OTRA INSTITUCIÓN EXTERNA PÚBLICA O PRIVADA. ADEMÁS, ES POSIBLE QUE EL PERSONAL UNIVERSITARIO CON DEDICACIÓN EXCLUSIVA ACADÉMICA O ADMINISTRATIVA PUEDA SER CONTRATADO DIRECTAMENTE POR LA FUNDACIÓN. FINALMENTE, NO PODRÁN SER CONTRATADOS DIRECTAMENTE POR LA FUNDACIÓN AQUELLOS FUNCIONARIOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL QUE PERTENEZCAN AL RÉGIMEN DE PROHIBICIÓN O DE DISPONIBILIDAD LABORAL.

LA RECTORÍA EN COORDINACIÓN CON LA FUNDAUNA, DEBERÁ DEFINIR, EN EL PLAZO DE TRES MESES, A PARTIR DE LA PUBLICACIÓN DE ESTE ACUERDO, EL PROCEDIMIENTO PARA IMPLEMENTAR ESTA MODALIDAD Y COMUNICARLO A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA ANTES DE QUE SE PONGA EN EJECUCIÓN. ACUERDO FIRME.

*(Rectificado UNA-SCU-ACUE-327-2023 UNA GACETA 08-2023, Alcance 10).*

7. AL PERSONAL REMUNERADO BAJO EL ESQUEMA DE SALARIO COMPUESTO QUE SE LE APRUEBE UNA RECLASIFICACIÓN A UNA CATEGORÍA MAYOR, UN



ASCENSO EN UNA CATEGORÍA MAYOR EN EL RÉGIMEN ACADÉMICO O ASUMA UN PUESTO CON CATEGORÍA MAYOR, SE LE APLICARÁ LO SIGUIENTE:

7.1. SI EL SALARIO GLOBAL DE LA CATEGORÍA MAYOR ES SUPERIOR AL SALARIO ORDINARIO BRUTO COMPUESTO QUE DEVENGARÍA LA PERSONA EN ESE NUEVO PUESTO, SE REMUNERARÁ CON SALARIO GLOBAL.

7.2. SI EL SALARIO GLOBAL DE LA CATEGORÍA MAYOR ES INFERIOR AL SALARIO ORDINARIO BRUTO COMPUESTO QUE DEVENGARÍA LA PERSONA EN ESE NUEVO PUESTO, SEGUIRÁ SIENDO REMUNERADO BAJO EL ESQUEMA DE SALARIO COMPUESTO.

8. AL PERSONAL ACADÉMICO, REMUNERADO BAJO EL ESQUEMA DE SALARIO COMPUESTO, QUE SE LE APRUEBE UN ASCENSO EN EL RÉGIMEN DE CARRERA ACADÉMICA MIENTRAS ESTÉ OCUPANDO UN PUESTO DE GESTIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA, SE LE REMUNERARÁ, POR EL PLAZO RESTANTE DE SU NOMBRAMIENTO, DE LA SIGUIENTE FORMA:

8.1. SI EL ASCENSO SE DA EN SALARIO COMPUESTO, SE DEBERÁ RECALCULAR EL SALARIO COMPUESTO QUE DEVENGA LA PERSONA EN EL PUESTO DE GESTIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA, TOMANDO COMO REFERENCIA LA NUEVA CATEGORÍA ACADÉMICA Y SU RESPECTIVO SALARIO BASE.

8.2. SI EL ASCENSO SE DA EN SALARIO GLOBAL, SE DEBERÁ REMUNERAR A LA PERSONA QUE EJERCE EL PUESTO DE GESTIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA, CONSIDERANDO LO SIGUIENTE:

8.2.1. SI EL SALARIO GLOBAL DE LA NUEVA CATEGORÍA ACADÉMICA ES SUPERIOR QUE EL SALARIO GLOBAL DEL PUESTO DE GESTIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA QUE EJERCE, SE LE REMUNERARÁ, POR EL RESTO DE SU GESTIÓN, ÚNICAMENTE CON EL SALARIO GLOBAL DE LA NUEVA CATEGORÍA ACADÉMICA.





- 8.2.2. SI EL SALARIO GLOBAL DE LA NUEVA CATEGORÍA ACADÉMICA ES INFERIOR AL SALARIO GLOBAL DEL PUESTO DE GESTIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA QUE OCUPA, SE LE REMUNERARÁ, POR EL RESTO DE SU GESTIÓN, CON EL SALARIO GLOBAL DEL PUESTO DE GESTIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA QUE OCUPA.
9. AL PERSONAL ACADÉMICO REMUNERADO BAJO EL ESQUEMA DE SALARIO COMPUESTO QUE PIERDA CONTINUIDAD LABORAL CON LA UNIVERSIDAD NACIONAL, CUANDO SEA RECONTRATADO SE LES RECONOCERÁ LA ASIGNACIÓN SALARIAL O LA CATEGORÍA QUE PREVIAMENTE LE HAYA OTORGADO LA COMISIÓN DE CARRERA ACADÉMICA Y SU ESQUEMA SALARIAL DE REMUNERACIÓN SERÁ EL SALARIO GLOBAL AL MOMENTO DE LA NUEVA CONTRATACIÓN.
10. PARA EL CASO DE OTROS RECARGOS Y SOBRESUELDOS, SE DEBE ACLARAR LO SIGUIENTE:
- 10.1. SE MANTIENE LA POSIBILIDAD DE REALIZAR RECARGOS DE TAREAS DOCENTES EN LOS TÉRMINOS DEL REGLAMENTO DE CONTRATACIÓN LABORAL DE PERSONAL ACADÉMICO Y EL MANUAL DE PROCEDIMIENTOS. EL RECARGO PARA IMPARTIR UN CURSO IMPLICARÁ SOLAMENTE LA OBLIGACIÓN DE CUMPLIR CON LAS HORAS CONTACTO, PREPARACIÓN DE LECCIONES Y EVALUACIÓN, Y ATENCIÓN DE ESTUDIANTES; ADEMÁS, SERÁ REMUNERADO COMO TRABAJO ADICIONAL, SEGÚN LA CARGA ACADÉMICA ASIGNADA.
- 10.2. EL SALARIO PARA IMPARTIR LOS CURSOS DEL CICLO DE VERANO SERÁ EN LOS TÉRMINOS DEL REGLAMENTO DE CONTRATACIÓN LABORAL DEL PERSONAL ACADÉMICO, LO CUAL ELIMINA LA FIGURA DEL INCENTIVO.
- 10.3. SE MANTIENE EL PAGO DE SOBRESUELDOS EN LOS TÉRMINOS DEL REGLAMENTO DE SOBRESUELDOS EN TANTO CORRESPONDA A UNA REMUNERACIÓN POR JORNADA DE TRABAJO ADICIONAL.



11. NINGUNA PERSONA PODRÁ DEVENGAR UN SALARIO BRUTO ORDINARIO SUPERIOR AL DEL CARGO DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA.
  12. LOS PERMISOS SIN GOCE DE SALARIO NO AFECTAN LA CONTINUIDAD LABORAL DE LA PERSONA TRABAJADORA.
- G. ACLARAR QUE LOS CRITERIOS APROBADOS EN EL POR TANTO ANTERIOR Y LAS OTRAS DISPOSICIONES ESTABLECIDAS EN ESTE ACUERDO, PREVALECERÁN SOBRE EL TEXTO DE CUALQUIER NORMATIVA INSTITUCIONAL VIGENTE CON DISPOSICIONES EN CONTRARIO, MIENTRAS NO ENTREN EN VIGOR OTRAS REGLAS ESPECÍFICAS, EN LOS RESPECTIVOS REGLAMENTOS. ACUERDO FIRME.
- H. INSTRUIR A LA RECTORÍA Y A LA VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN PARA QUE VELEN POR QUE EL PROGRAMA DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS Y LA FUNDAUNA ESTABLEZCAN LOS MECANISMOS DE CONTROL QUE SEAN NECESARIOS PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE ESTE ACUERDO. ACUERDO FIRME.
- I. ACLARAR QUE ESTE ACUERDO SE APRUEBA COMO UNA MEDIDA PRECAUTORIA EN EL MARCO DE LA AUTONOMÍA UNIVERSITARIA, MIENTRAS SE RESUELVEN EN DEFINITIVA LAS ACCIONES DE INCONSTITUCIONALIDAD Y LOS PROCESOS JUDICIALES QUE SE HAN PRESENTADO EN CONTRA DE LO DISPUESTO EN LA LEY FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS, N.º 9635, ASÍ COMO A LA LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO N.º 10159, CON LA FINALIDAD DE NO OCASIONAR RESPONSABILIDADES Y CONSECUENCIAS NEGATIVAS PARA LA INSTITUCIÓN, YA SEAN PRESUPUESTARIAS Y DE ADMINISTRACIÓN. ACUERDO FIRME.
- J. COMUNICAR ESTE ACUERDO A: RECTORÍA, RECTORÍA ADJUNTA, CONSEJO CENTRAL DE POSGRADO, COMISIÓN DE CARRERA ACADÉMICA, COMISIÓN DE CARRERA ADMINISTRATIVA, VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN, PROGRAMA DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS, PROGRAMA DE GESTIÓN FINANCIERA, DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN, AUTORIDADES, ÓRGANOS DESCONCENTRADOS, CONTRALORÍA UNIVERSITARIA, SINDICATO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, FUNDACIÓN PARA



DESARROLLO ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, ÁREA DE PLANIFICACIÓN,  
ASESORÍA JURÍDICA Y A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA. ACUERDO FIRME.

Atentamente,

M.Sc. Steven Oreamuno Herra  
Presidente del Consejo Universitario

Lsr/w/UNA-SCU-ACUE-208-2024 MODIFICACION ACUERDO UNA-SCU-ACUE-307-2023