



TRANSCRIPCIÓN DE ACUERDO  
UNA-SCU-ACUE-338-2024

17 de octubre de 2024

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 único de la sesión ordinaria celebrada el 17 de octubre de 2024, acta n° 038-2024, que dice:

**MODIFICACIÓN DEL INCISO 3, DEL TRANSITORIO II, AL ARTÍCULO 22, DEL REGLAMENTO DEL RÉGIMEN LABORAL.**

**RESULTANDO:**

1. El acuerdo UNA-SCU-ACUE-208-2024 publicado en el Alcance n.º 13, a la *UNA-GACETA* n.º 3-2024, del 9 de julio de 2024, Referente a la 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, en el cual se indica:

*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.*

2. El Reglamento del Régimen Laboral, aprobado mediante el acuerdo UNA-SCU-ACUE-230-2024 y publicado en el Alcance n.º 17 a la *UNA-GACETA* n.º 3-2024 del 5 de agosto de 2024.
3. El oficio UNA-CATI-SCU-ACUE-182-2024, del 04 de octubre de 2024, suscrito por la máster Ileana Schmidt Fonseca, coordinadora de la Comisión de Análisis de Temas Institucionales, en el cual se convoca a audiencia oral a la Rectoría, Rectoría Adjunta, Vicerrectoría de Administración, Programa de Desarrollo de Recursos Humanos, Área de Planificación, Asesoría Jurídica, Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Universidad Nacional.

**CONSIDERANDO:**

1. El Reglamento del Consejo Universitario de la Universidad Nacional, del artículo 6, inciso e), establece las funciones de este órgano colegiado en relación con los ajustes a la normativa institucional.
2. Lo establecido en los reglamentos 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, artículo 5, inciso a), y el del Consejo Universitario, artículo 76, inciso a).
3. El Reglamento del Régimen Laboral, transitorio al artículo 22, inciso 3, indica:

*Las personas que reciban su remuneración mediante el esquema de salario compuesto - sean propietarias o no propietarias- y 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 ordinario bruto compuesto que devengará en el nuevo puesto. En este supuesto la persona asumirá el nuevo cargo con el esquema de salario compuesto (**salario base del nuevo puesto más incentivos y sobresueldo nominal si corresponde**), con el límite de no poder recibir un salario ordinario bruto mayor al de la presidencia de la República. [Negrita agregada].*

4. El inciso 3, del transitorio al artículo 22, del Reglamento del Régimen Laboral, guarda coherencia con lo indicado en el acuerdo UNA-SCU-ACUE-307-2023, del 28 de setiembre de 2023, en el resultando primero de dicho dictamen, con la salvedad que ante la modificación reciente de este cuerpo normativo, no queda establecida la remuneración de las personas que ejerzan los cargos indicados en el artículo 18, que faculte la aplicación de lo dispuesto en los casos contemplados en el escenario de un ascenso en salario compuesto a los cargos descritos en el artículo 18 supracitado, pues en estos casos la remuneración del cargo incluye un recargo que consiste en monto nominalizado para cada cargo; pero que no queda definido en el reglamento. Lo cual imposibilita al Programa de Desarrollo de Recursos Humanos materializar este concepto en aquellos nombramientos que entren a regir a partir del 05 de agosto de 2024, a saber:
  - a) Director/a de unidad académica, ubicado en la Escuela Ecuménica de Ciencias de la Religión, a partir del 05/08/2024.
  - b) Miembro Teuna, ubicado en el Tribunal Electoral Universitario, a partir del 05/09/2024.
  - c) Miembro Teuna, ubicado en el Tribunal Electoral Universitario, a partir del 05/09/2024.
  - d) Secretario/a de Teuna académico/a, ubicado en el Tribunal Electoral Universitario, a partir del 12/09/2024.
  - e) Presidente/a Sepuna, ubicado en el Sistema de Estudios de Postgrado, a partir del 01/11/2024.
  
5. Producto de lo expuesto en el considerando anterior, se propone la siguiente modificación normativa en el Reglamento del Régimen Laboral:

<b>NORMATIVA ACTUAL</b>	<b>PROPUESTA DE MODIFICACIÓN NORMATIVA</b>
<p><b>Transitorio II al artículo 22</b></p> <p>....</p> <p>3. Las personas que reciban su remuneración mediante el esquema de salario compuesto -sean propietarias o no propietarias- y 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 ordinario bruto compuesto que devengará en el nuevo puesto. En este supuesto la persona asumirá el nuevo cargo con el esquema de salario compuesto (salario base del nuevo puesto más incentivos y sobresueldo nominal si corresponde), con el límite de no poder recibir un salario ordinario bruto mayor al de la presidencia de la República.</p> <p>.</p>	<p><b>Transitorio II al artículo 22</b></p> <p>...</p> <p>3. Las personas que reciban su remuneración mediante el esquema de salario compuesto -sean propietarias o no propietarias- y 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 ordinario bruto compuesto que devengará en el nuevo puesto. En este supuesto la persona asumirá el nuevo cargo con el esquema de salario compuesto (salario base del nuevo puesto más incentivos y sobresueldo nominal si corresponde), con el límite de no poder recibir un salario ordinario bruto mayor al de la presidencia de la República. En estos supuestos el sobresueldo nominal será calculado sobre la base de un tiempo completo categoría de profesor II en la escala salarial de julio de 2018, utilizando la siguiente tabla para la fijación del monto nominal correspondiente al cargo según los puestos contemplados en el artículo</p>

<b>NORMATIVA ACTUAL</b>	<b>PROPUESTA DE MODIFICACIÓN NORMATIVA</b>																							
	<p>18 anterior:</p> <table border="1" data-bbox="862 453 1393 1877"> <thead> <tr> <th data-bbox="862 453 1166 705"><b>Puesto de autoridad universitaria</b></th> <th data-bbox="1166 453 1393 705"><b>Monto en colones equivalente a tiempo completo</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="862 705 1166 758">Rectoría</td> <td data-bbox="1166 705 1393 758">1.186.694</td> </tr> <tr> <td data-bbox="862 758 1166 810">Rectoría adjunta</td> <td data-bbox="1166 758 1393 810">1.068.024</td> </tr> <tr> <td data-bbox="862 810 1166 863">Vicerrectoría</td> <td data-bbox="1166 810 1393 863">949.355</td> </tr> <tr> <td data-bbox="862 863 1166 961">Miembro del consejo universitario</td> <td data-bbox="1166 863 1393 961">949.355</td> </tr> <tr> <td data-bbox="862 961 1166 1220">Decano/a de facultad, centro, sede regional e integrante de CONSACA</td> <td data-bbox="1166 961 1393 1220">771.351</td> </tr> <tr> <td data-bbox="862 1220 1166 1272">Vicedecano/a</td> <td data-bbox="1166 1220 1393 1272">652.682</td> </tr> <tr> <td data-bbox="862 1272 1166 1476">Director/a de unidad académica o director/a de Sección Regional</td> <td data-bbox="1166 1272 1393 1476">534.012</td> </tr> <tr> <td data-bbox="862 1476 1166 1680">Subdirector/a unidad académica o subdirector/a de Sección Regional</td> <td data-bbox="1166 1476 1393 1680">415.343</td> </tr> <tr> <td data-bbox="862 1680 1166 1829">Directores/as Académicos de Campus</td> <td data-bbox="1166 1680 1393 1829">534.012</td> </tr> <tr> <td data-bbox="862 1829 1166 1877">Coordinador/a</td> <td data-bbox="1166 1829 1393 1877">237.339</td> </tr> </tbody> </table>		<b>Puesto de autoridad universitaria</b>	<b>Monto en colones equivalente a tiempo completo</b>	Rectoría	1.186.694	Rectoría adjunta	1.068.024	Vicerrectoría	949.355	Miembro del consejo universitario	949.355	Decano/a de facultad, centro, sede regional e integrante de CONSACA	771.351	Vicedecano/a	652.682	Director/a de unidad académica o director/a de Sección Regional	534.012	Subdirector/a unidad académica o subdirector/a de Sección Regional	415.343	Directores/as Académicos de Campus	534.012	Coordinador/a	237.339
<b>Puesto de autoridad universitaria</b>	<b>Monto en colones equivalente a tiempo completo</b>																							
Rectoría	1.186.694																							
Rectoría adjunta	1.068.024																							
Vicerrectoría	949.355																							
Miembro del consejo universitario	949.355																							
Decano/a de facultad, centro, sede regional e integrante de CONSACA	771.351																							
Vicedecano/a	652.682																							
Director/a de unidad académica o director/a de Sección Regional	534.012																							
Subdirector/a unidad académica o subdirector/a de Sección Regional	415.343																							
Directores/as Académicos de Campus	534.012																							
Coordinador/a	237.339																							

<b>NORMATIVA ACTUAL</b>	<b>PROPUESTA DE MODIFICACIÓN NORMATIVA</b>	
	académico de campus de sede regional	
	Presidencia del CCP (SEPUNA)	415.343
	Coordinador/a de posgrado. SEPUNA	237.339
	Miembros del Consejo Central de Posgrado (CCP). SEPUNA	237.339
	Presidencia del TEUNA	415.343
	Vicepresidencia del TEUNA	296.673
	Secretario /a de TEUNA	296.673
	Miembros TEUNA (académicos y administrativos)	237.339
	Presidencia del TUA	415.343
	Presidencia de la comisión de carrera académica	415.343
	Miembros de comisión carrera académica	237.339
	Defensor/a de los estudiantes	356.008
	Procuraduría de la	356.008

<b>NORMATIVA ACTUAL</b>	<b>PROPUESTA DE MODIFICACIÓN NORMATIVA</b>	
	ética	
	Presidencia de la editorial de la UNA	415.343
	Presidencia del comité ético científico	356.008
	Dirección APEUNA (Aplica sobresueldo solo en caso de ser del estamento académico)	415.343
	Dirección de la OTVE (Aplica sobresueldo solo en caso de ser del estamento académico)	415.343
	Dirección de la AICE (Aplica sobresueldo solo en caso de ser del estamento académico)	415.343
	Presidencia de la comisión sobre denuncias de acoso sexual.	356.008
	El monto del sobresueldo se establecerá en forma proporcional a la jornada laboral asignada para ocupar el puesto. Este concepto no genera una nueva base	

<b>NORMATIVA ACTUAL</b>	<b>PROPUESTA DE MODIFICACIÓN NORMATIVA</b>
	<p>salarial ni modifica el cálculo de los otros pluses salariales.</p> <p>Esta última disposición aplica para el pago salarial de aquellas personas que asumieron cargos contemplados en el artículo 18, a partir del 05 de agosto del 2023.</p>

6. En la audiencia oral, del 08 de octubre de 2024, en la sesión 33 de la Comisión de Análisis de Temas Institucionales, participan la Vicerrectoría de Administración, la Asesoría Jurídica, el Área de Planificación, el Programa de Desarrollo de Recursos Humanos, la Rectoría Adjunta y el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Universidad Nacional, en la cual todas las instancias indican no tener observaciones al dictamen; además recalcan la urgente necesidad de contar con la modificación normativa en estudio.
7. La Comisión de Análisis de Temas Institucionales, luego del estudio realizado determina que la propuesta de modificación es pertinente pues viabiliza la aplicación de lo dispuesto en inciso 3, del transitorio II al artículo 22, del Reglamento del Régimen Laboral, en los casos que su remuneración se ubique en el esquema de salario compuesto. Por lo que es procedente realizar el ajuste de normativa con carácter de urgencia y apremiante, en el tanto la no modificación afecta el nombramiento de las personas que asuman cargos de autoridad con salario compuesto y la gobernanza institucional.



**POR TANTO, SE ACUERDA:**

- A.** APROBAR LA MODIFICACIÓN DEL INCISO 3, DEL TRANSITORIO II AL ARTÍCULO 22, DEL REGLAMENTO DEL RÉGIMEN LABORAL PARA QUE EN SU INTEGRALIDAD SE LEA EN ADELANTE DE LA SIGUIENTE MANERA:

**Transitorio II al artículo 22**

1. Las personas contratadas antes del 10 de marzo de 2023, que mantienen continuidad laboral con la institución, mantendrán el esquema de salario compuesto que disfrutaban en el momento de esta modificación, con las siguientes especificaciones:

a) 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.

b) 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.

c) Si las personas tienen su jornada fraccionada en distintos cargos, serán trasladadas al esquema de salario global de acuerdo con lo que suceda en cada uno, según las reglas anteriores; de tal forma que podrían recibir salario compuesto y salario global, en forma simultánea, según la proporción de la jornada ocupada en cada puesto.

2. Las personas que ingresen a laborar en la Universidad Nacional y hayan tenido una relación laboral continua con el resto del sector público, 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.

3. Las personas que reciban su remuneración mediante el esquema de salario compuesto -sean propietarias o no propietarias- y 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 ordinario bruto compuesto que devengará en el nuevo puesto. En este supuesto la persona asumirá el nuevo cargo con el esquema de salario compuesto (salario base del nuevo puesto más incentivos y sobresueldo nominal si corresponde), con el límite de no poder recibir un salario ordinario bruto mayor al de la presidencia de la República. En estos supuestos el sobresueldo nominal será calculado sobre la base de un tiempo completo categoría de profesor II en la escala salarial de julio de 2018, utilizando la siguiente tabla para la fijación del monto nominal correspondiente al cargo, según los puestos contemplados en el artículo 18 anterior:

<b>Puesto de autoridad universitaria</b>	<b>Monto en colones equivalente a tiempo completo</b>
Rectoría	1.186.694
Rectoría adjunta	1.068.024
Vicerrectoría	949.355
Miembro del Consejo Universitario	949.355
Decano/a de facultad, centro, sede regional e integrante de Consaca	771.351
Vicedecano/a	652.682
Director/a de unidad académica o director/a de Sección Regional	534.012
Subdirector/a unidad académica o subdirector/a de Sección Regional	415.343
Directores/as Académicos de Campus	534.012
Coordinador/a académico de Campus de Sede	237.339

Regional	
Presidencia del Consejo Central de Posgrado (CCP) del Sistema de Estudios de Posgrado de la Universidad Nacional (Sepuna)	415.343
Coordinador/a de posgrado. Sepuna	237.339
Miembros del Consejo Central de Posgrado. Sepuna	237.339
Presidencia del Teuna	415.343
Vicepresidencia del Teuna	296.673
Secretario /a de Teuna	296.673
Miembros Teuna (académicos y administrativos)	237.339
Presidencia del TUA	415.343
Presidencia de la Comisión de Carrera Académica	415.343
Miembros de Comisión de Carrera Académica	237.339
Defensor/a de los Estudiantes	356.008
Procuraduría de la Ética	356.008
Presidencia de la Editorial de la UNA	415.343
Presidencia del Comité Ético Científico	356.008
Dirección del Área de Planificación (Apeuna) (Aplica sobresueldo solo en caso de ser del estamento académico)	415.343
Dirección de la Oficina de Transferencia del Conocimiento y Vinculación Externa (OTVE) (Aplica sobresueldo solo en caso de ser del estamento académico)	415.343
Dirección de la Oficina de Asuntos Internacionales y Cooperación Externa (AICE) (Aplica sobresueldo solo en caso de ser del estamento académico)	415.343
Presidencia de la Comisión sobre Denuncias de Acoso Sexual.	356.008

El monto del sobresueldo se establecerá en forma proporcional a la jornada laboral asignada para ocupar el puesto. Este concepto no genera una nueva base salarial ni modifica el cálculo de los otros pluses salariales.

Esta última disposición aplica para el pago salarial de aquellas personas que asumieron cargos contemplados en el artículo 18, a partir del 05 de agosto del 2023.

4. 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:

a) Si el salario global del nuevo puesto es mayor que el salario bruto ordinario compuesto que devengará la persona en ese nuevo puesto, se remunerará bajo el esquema de salario global.

b) Si el salario global del nuevo puesto es menor que el salario bruto ordinario compuesto que devengará la persona en ese nuevo puesto, se remunerará bajo el esquema de salario compuesto.

5. Ninguna persona podrá devengar un salario bruto ordinario superior al del cargo de la presidencia de la República.

ACUERDO FIRME.

Atentamente,

M.Sc. Steven Oreamuno Herra  
Presidente del Consejo Universitario

Lsr/w/UNA-SCU-ACUE-338-2024 MODIFICACION REGLAMENTO REGIMEN LABORAL

C: Contraloría Universitaria  
Asesoría Jurídica

## **REGLAMENTO DE RÉGIMEN LABORAL**

### **PRESENTACIÓN**

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

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

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

*Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-230-2024.*

## **CAPÍTULO I ASPECTOS GENERALES DE LA CONTRATACIÓN LABORAL**

### **ARTÍCULO 1. OBJETO DEL REGLAMENTO**

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

Regula la contratación de cada estamento universitario, autoridades de conducción superior, de fiscalización y asesoría jurídica.

Finalmente, establece normas generales propias del empleo universitario, relacionadas con el régimen de confianza, recontractación, declaración jurada de jornada y horario, la forma de remuneración de las autoridades y el auxilio de cesantía.

*Se modifica según el oficio UNA-SCU-ACUE-230-2024.*

### **ARTÍCULO 2: TIPO DE CONTRATACIONES**

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

### ARTÍCULO 3: NORMAS ESPECÍFICAS PARA LA CONTRATACIÓN DE LOS DIFERENTES ESTAMENTOS

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

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

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

### ARTÍCULO 3 BIS. REGÍMENES SALARIALES DEL PERSONAL UNIVERSITARIO

A partir de la aprobación en la Universidad Nacional de los salarios globales, todo el personal será remunerado con ese esquema, según se encuentra definido para su puesto o cargo, en el Compendio de Perfiles de Cargos que regula la familia de puestos universitarios, aprobado por el Consejo Universitario.

*Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-230-2024.*

### TRANSITORIO ARTÍCULO 3 BIS

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 recontratadas en la institución en la misma categoría de su último nombramiento, mediando continuidad laboral, mantendrán el esquema de salario compuesto, con las siguientes especificaciones:

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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, éste podrá seguir recibéndolo 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. Si las personas tienen su jornada fraccionada en distintos cargos, serán trasladadas al esquema de salario global de acuerdo con lo que suceda en cada uno; según las reglas anteriores 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 algunas de las instituciones 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 devengará 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 de la presidencia 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:

a) Si el salario global del nuevo puesto es mayor que el salario bruto ordinario compuesto que devengará la persona en ese nuevo puesto, se remunerará bajo el esquema de salario global.

b) Si el salario global del nuevo puesto es menor que el salario bruto ordinario compuesto que devengará 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.

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:

- a) Si el salario global de la categoría mayor es superior al salario ordinario bruto compuesto que devengará la persona en ese nuevo puesto, se remunerará con salario global.
- b) Si el salario global de la categoría mayor es inferior al salario ordinario bruto compuesto que devengará la persona en ese nuevo puesto, seguirá siendo remunerado bajo el esquema de salario compuesto.

8. Para el caso de otros recargos y sobresueldos, se aclara lo siguiente:

- a) 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 implica 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.
- b) El salario para impartir los cursos del ciclo de verano se realizará en los términos del Reglamento de Contratación Laboral del Personal Académico y se elimina la figura del incentivo.
- c) Se mantiene el pago de sobresueldos en los términos del Reglamento de Sobresueldos en tanto corresponda a una remuneración por jornada de trabajo adicional.

9. Ninguna persona podrá devengar un salario ordinario superior al del cargo de la presidencia de la República.

10. Los permisos sin goce de salario no afectan la continuidad laboral de la persona funcionaria.

*Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-230-2024.*

#### ARTÍCULO 4: ESTABILIDAD LABORAL

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

#### ARTICULO 5: INDEMNIZACIÓN EN CASO DEL PERSONAL EN SUSTITUCIÓN

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

### **CAPÍTULO II DEL PERSONAL BAJO RÉGIMEN DE CONFIANZA**

#### ARTÍCULO 6: NOMBRAMIENTOS DEL PERSONAL EN EL RÉGIMEN DE CONFIANZA

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

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

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

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

#### ARTÍCULO 8. PERSONAL DE RÉGIMEN DE CONFIANZA

En la Universidad Nacional serán cargos bajo régimen de confianza:

- a) Profesional en asesoría general en servicios administrativos, asesoría de Rectoría y Rectoría Adjunta.
- b) Profesional en asesoría de procesos de servicios administrativos de la Rectoría Adjunta y las vicerrectorías.
- c) Dirección en servicios administrativos de facultades, centros y sedes regionales.
- d) Profesional asistencial en servicios secretariales (secretaría ejecutiva) de la Rectoría, la Rectoría Adjunta y las vicerrectorías.

- e) Gestión operativa especializada en servicios generales (chofer) de la Rectoría y de la Rectoría Adjunta.
- f) Quienes prestan servicios temporales en la rectoría, la rectoría adjunta y las vicerrectorías, de conformidad con el reglamento respectivo.
- g) Quienes presten servicios temporales para apoyar la gestión de la dirección a.i. o subdirección a.i. de una unidad académica o la decanatura a.i. o vicedecanatura a.i. de una facultad, centro, sede y sección regional.
- h) Otros puestos creados por reglamento debidamente aprobado por el consejo universitario.

*Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-2273-2016, según el oficio UNA-SCU-ACUE-187-2022 y el oficio UNA-SCU-ACUE-142-2023.*

### **TRANSITORIO A LOS REGLAMENTOS DEL RÉGIMEN LABORAL, DE RECTORÍA, RECTORÍA ADJUNTA Y VICERRECTORÍAS, DEL SISTEMA DE PLANIFICACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL Y DE LA VINCULACIÓN EXTERNA REMUNERADA, LA COOPERACIÓN EXTERNA Y LA RELACIÓN CON LA FUNDAUNA**

Se proroga los nombramientos del personal de confianza conforme al artículo 8, inciso a), b), d), e) y f) del Reglamento del Régimen Laboral, los artículos 14, 18, 36 y 38 del Reglamento de Rectoría, Rectoría Adjunta y Vicerrectorías, el artículo 16 del Reglamento del Sistema de Planificación de la Universidad Nacional y el artículo 24 bis del Reglamento de Transferencia y Vinculación Externa por el plazo del nombramiento de las autoridades transitorias de Rectoría y de Rectoría Adjunta.

Lo anterior en el tanto el personal nombrado acepte continuar temporalmente en el respectivo cargo, caso contrario el nombramiento será realizado por la persona designada en el cargo de Rector(a) de manera transitoria.

Para todos los efectos estos nombramientos serán efectivos durante el plazo del nombramiento de las autoridades transitorias de Rectoría y de Rectoría Adjunta.

*Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-101-2020.*

#### **TRANSITORIO 1 AL ARTÍCULO 8**

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

#### **TRANSITORIO 2 AL ARTÍCULO 8**

***La vigencia y jornada se formaliza de la siguiente forma:***

Director Asesor en Servicios Administrativos. Vigencia: cierre financiero y técnico del proyecto estimado al **31 de julio de 2020**, jornada 40 horas.

Profesional Asesor en Planeamiento (**Coordinador Área de Gestión Administrativa y Académica**). Vigencia: cierre financiero y técnico del proyecto estimado al **31 de julio de 2020**, jornada 40 horas.

Profesional Asesor General en Planeamiento Espacial (Coordinador **Área Infraestructura y Adquisiciones**). Vigencia: hasta la conclusión y recepción definitiva (cierre técnico) de todas las obras de infraestructura y elaboración de informes finales, estimado al **31 de julio del 2020** jornada 40 horas.

Profesional Asistencial en Servicios Administrativos (**Asistente Administrativo**). Vigencia: cierre financiero y técnico del proyecto estimado al **31 de julio de 2020**, jornada 40 horas.

Profesional Asistencial en **Proveeduría**. vigencia: hasta el hasta el **31 de julio del 2020**, **jornada 40 horas**.

Gestión Operativa Básica en Servicios Generales (**Conserje**). Vigencia: hasta el **31 de julio del 2020**, jornada 40 horas.

Profesional Analista en Planeamiento Espacial (Asistente - **Regente Ambiental**). Vigencia: a partir del **1 de abril 2020 hasta el 30 de abril 2020**, jornada 40 horas.

*Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-2275-2016, según el oficio UNA-SCU-ACUE-2582-2017, según el oficio UNA-SCU-ACUE-860-2018, según el oficio UNA-SCU-ACUE029-2019 y según el oficio UNA-SCU-ACUE-077-2020.*

#### TRANSITORIO 3 AL ARTÍCULO 8

Profesional Asistencial en Financiero Contable (Programa de Gestión Financiera). Vigencia: al **31 de julio de 2020**.

*Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-2275-2016, según el oficio UNA-SCU-ACUE-2582-2017, según el oficio UNA-SCU-ACUE-860-2018, según el oficio UNA-SCU-ACUE-029-2019 y según el oficio UNA-SCU-ACUE-077-2020.*

#### TRANSITORIO 4 AL INCISO f) ARTÍCULO 8

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

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

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

Cada vez que se genere un cambio de gestión en la Rectoría, las nuevas autoridades podrán nombrar su personal de confianza en las plazas existentes con que contaba la anterior gestión. Además, en el plazo máximo de dos meses a partir de la juramentación

de la persona que ocupe la Rectoría, esta deberá presentar un informe de los puestos de confianza para aprobación o modificación por el Consejo Universitario. Igualmente, en cualquier momento, durante la gestión quien ocupe la Rectoría, podrá solicitar un aumento o disminución de plazas.

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

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

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

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

1. Identificar las plazas en esta condición, las labores que ejecutan y las personas nombradas.
2. En el plazo del primer mes indicado en el párrafo inicial, quien ocupa la Rectoría presentará un informe al Consejo Universitario para la aprobación de número de plazas.
3. Con el acuerdo del Consejo Universitario, quien ocupa la Dirección del Programa Desarrollo de Recursos Humanos emitirá una resolución formal en la cual identifica las plazas en régimen de confianza y corrige las actuales acciones de personal de las contrataciones, con la indicación expresa de su condición de nombramientos en régimen de confianza.
4. El Programa de Gestión Financiera deberá realizar las modificaciones que correspondan en el presupuesto para la identificación de las plazas.
5. Corresponderá a quien ocupe la Dirección del Programa Desarrollo de Recursos Humanos garantizar que no existen otras plazas ordinarias, propietarias, a plazo fijo o por servicios específicos, en la Rectoría, la Rectoría Adjunta y las Vicerrectorías, para nombrar temporalmente profesionales en asesoría directa u otros puestos de confianza.

## ARTÍCULO 10. REQUISITOS DEL PERSONAL BAJO RÉGIMEN DE CONFIANZA

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

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

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

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

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

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

En el supuesto del artículo 8, inciso g), el requisito para de nombramiento en el cargo de coordinación académica para apoyar la gestión de la dirección a.i. o subdirección a.i. de una unidad académica o la decanatura a.i. o vicedecanato a.i. de una facultad, centro, sede y sección regional son los siguientes:

- i) Posgrado.
- ii) Cinco años de experiencia en gestión académica, con nombramiento a tiempo completo.
- iii) Que se trate preferiblemente de un miembro del funcionariado de la misma facultad, centro, sede o sección regional.
- iv) En el caso de sede o sección regional, contar con experiencia académica de cinco años en instancias regionales.

*Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-142-2023.*



INTERPRETACIÓN AUTÉNTICA AL INCISO ii DEL ARTÍCULO 10, APROBADA MEDIANTE ACUERDO UNA-SCU-ACUE-294-2023 PUBLICADA EN UNA GACETA 08-2023 ALCANCE 04, EN LOS SIGUIENTES TÉRMINOS:

**A. “ACOGER LA INTERPRETACIÓN AUTÉNTICA SOLICITADA AL ARTÍCULO 10, INCISO II, DEL REGLAMENTO DEL RÉGIMEN LABORAL, PARA QUE SE ENTIENDA EL CONCEPTO DE GESTIÓN ACADÉMICA A LAS ACTIVIDADES ORIENTADAS A DIRIGIR, COORDINAR O EJECUTAR LA ACTIVIDAD SUSTANTIVA. LO ANTERIOR EN CONSONANCIA DIRECTA CON LO CONSIGNADO EN EL ARTÍCULO 10 DEL ESTATUTO ORGÁNICO”.**

**ARTÍCULO 10 BIS. COORDINACIÓN ACADÉMICA A.I. PARA APOYAR LA GESTIÓN DE LA DIRECCIÓN A.I. O LA SUBDIRECCIÓN DE UNA UNIDAD ACADÉMICA O SECCIÓN REGIONAL Y DECANATO A.I. O VICEDECANATO A.I. DE UNA FACULTAD, CENTRO O SEDES REGIONALES.**

La persona coordinadora académica nombrada para apoyar la gestión temporal de la dirección a.i. o la subdirección a.i. de una Unidad Académica, Sección Regional, Decanato a.i. o Vicedecanato a.i. de una Facultad, Centro o Sede Regional, regulado en el Reglamento del Tribunal Electoral de la Universidad Nacional, artículo 75 *bis*; además debe cumplir con los requisitos indicados en el artículo 10 anterior y se registrará por las siguientes disposiciones:

a) Es un nombramiento temporal, con el presupuesto de la plaza de la dirección, la subdirección, el decanato o el vicedecanato vacante.

Este nombramiento no implica una erogación presupuestaria adicional para la institución.

b) El plazo máximo del nombramiento es desde la fecha de la autorización del nombramiento por la persona superior jerárquica y hasta el día inmediato anterior a que entre en ejercicio la respectiva autoridad electa.

c) La jornada de contratación para la dirección y subdirección será la dispuesta en la unidad académica para tales puestos.

d) La jornada de contratación para el decanato será de tiempo completo y en el caso del vicedecanato, de tres cuartos de tiempo.

La función del decanato es realizar todas las acciones necesarias para verificar la buena marcha de la unidad académica o del decanato, en el marco de lo dispuesto en el Estatuto Orgánico, artículos 56, 58, 73, y 75, y otras normas.

e) Las funciones anteriores se ejecutan en calidad de coordinación y apoyo, donde deberá establecer comunicación directa con la dirección o el decanato a.i. a quien le deberá presentar informes de su labor y los requerimientos necesarios para la resolución de los asuntos y la firma de documentos.

- f) Este nombramiento es de carácter temporal y no exime a la autoridad que asume temporalmente la condición de dirección o decanato a.i., de ejercer todas las funciones, las responsabilidades y las actividades de la dirección y la persona superior jerárquica, así como seguir formando parte de los órganos colegiados de la instancia correspondiente.

*Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-142-2023 y se modifica según el oficio UNA-SCU-ACUE-309-2023.*

### **CAPÍTULO III: DE LA DECLARACIÓN JURADA DE HORARIO Y JORNADA**

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

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

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

#### **ARTÍCULO 12: RESPONSABILIDADES DE LAS AUTORIDADES SUPERIORES JERÁRQUICAS**

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

- a. Velar porque el personal de la Universidad Nacional bajo su responsabilidad emita y suscriba de manera consistente, oportuna y de acuerdo con los procedimientos establecidos por el Programa Desarrollo de Recursos Humanos los formularios o los instrumentos de declaración jurada de jornada y horario, al ingresar a laborar, al tramitarse movimientos de personal que impliquen cambios en la jornada o en el horario, así como al inicio de cada ciclo lectivo u otras situaciones similares, según corresponda.
- b. Verificar cuidadosamente la suficiencia y la formalidad de los datos que se consignan en formularios o instrumentos de declaración jurada de jornada y horario, y se relacionan con la Universidad Nacional; de avalar esta información se remite oportunamente al Programa Desarrollo de Recursos Humanos para garantizar la seguridad de los datos, el detalle de actividades



por realizar y las horas efectivas cierren con la totalidad de la jornada contratada sin existir incumplimientos normativos, como superposición horaria, exceso de jornadas permitidas, según Conare, o contravención de las prohibiciones establecidas en los regímenes de dedicación exclusiva y prohibición.

- c. Controlar que el personal universitario, bajo su responsabilidad, cumpla adecuadamente con sus jornadas laborales.
- d. Velar por el cumplimiento, por parte del personal universitario que estén bajo su jerarquía, de las disposiciones jurídicas relativas a dedicación exclusiva, jornadas de trabajo y a la prohibición de superposición horaria.

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

Corresponderá al Programa Desarrollo de Recursos Humanos:

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

para que investigue y sienta las responsabilidades que correspondan, de conformidad con la normativa vigente.

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

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

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

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

**ARTÍCULO 16: SOBRE LA SUPERPOSICIÓN HORARIA DEL PERSONAL ACADÉMICO**

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

**CAPÍTULO IV:  
RECONTRATACIÓN DEL PERSONAL UNIVERSITARIO**

**ARTÍCULO 17. RECONTRATACIÓN DE PERSONAL UNIVERSITARIO**

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

- a) En caso de que haya laborado en la institución con un contrato a plazo definido o indefinido, y concluido este no haya recibido el pago del auxilio de cesantía, en este caso podrá reincorporarse en cualquier momento.
- b) Independiente del tipo de contrato laboral, haya concluido su relación laboral y la Universidad le haya cancelado el monto correspondiente al auxilio de cesantía, de conformidad con lo que establece la Convención Colectiva, artículo 95, y el Código de Trabajo, artículo 29, en este caso no podrá ser contratado hasta tanto hayan transcurrido los meses correspondientes al pago del derecho de auxilio de cesantía, si la conclusión de la relación laboral fue tomada por la institución
- c) En caso de que el cese de sus funciones tenga origen en la jubilación o la pensión, el funcionariado se podrá reincorporar, solamente, en los términos que le permita su

régimen de pensión y según las normas institucionales que regulan la contratación del personal académico jubilado.

d) En los casos en que la relación laboral finalizó por causas o motivos disciplinarios, solamente procederá la recontractación cuando hayan transcurrido diez años

*Modificado según el oficio UNASCU-ACUE-276-2019 y según el oficio UNA-SCU-ACUE-230-2024.*

#### ARTÍCULO 17 BIS. SALARIO EN CASO DE RECONTRACTACIÓN

A las personas recontractadas se les remunera bajo el esquema de salario global, con las siguientes excepciones:

a) Si la contratación anterior se regía bajo el esquema de salario compuesto y se reincorpora a la Universidad Nacional sin haber perdido continuidad laboral, se contrata bajo el esquema de salario compuesto, siempre y cuando se reincorpore en la misma categoría salarial que estaba antes de dejar de laborar para la Universidad Nacional.

b) Si se incorpora en una categoría salarial distinta a la que poseía antes de dejar de laborar para la Universidad Nacional, aún y cuando se mantenga la continuidad laboral, se remunera bajo el esquema de salario global.

c) Si una persona académica -remunerada bajo el esquema de salario compuesto en su último nombramiento- pierde continuidad laboral con la Universidad Nacional y es recontractada, se le remunerará de la siguiente forma:

i) Si es académica en otra universidad pública (indistintamente de la categoría salarial que posea en esa universidad) y mantiene continuidad laboral en esa otra institución, cuando sea recontractada en la Universidad Nacional se le remunerará bajo el esquema de salario compuesto, en la misma categoría que poseía en su último nombramiento en la institución.

ii) Si labora en una institución del sector público y mantiene continuidad laboral con esa institución, pero no es académica, cuando sea recontractada en la Universidad Nacional se realizará su nombramiento el esquema de salario global, en la categoría de profesor instructor académico, indistintamente de la categoría que poseía antes en la institución.

iii) En los demás casos, si perdió continuidad laboral con la Universidad Nacional, en su reincorporación se le remunerará bajo el esquema de salario global.

*Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-230-2024.*

#### ARTÍCULO 17 TER. PUESTOS DE ALTA DIRECCIÓN UNIVERSITARIA

Son cargos de alta dirección en la Universidad Nacional quienes ejercen los puestos de rectoría, rectoría adjunta, vicerrectorías miembros del Consejo Universitario y decanatos.

*Se incluyen según el oficio UNA-SCU-ACUE-230-2024.*

## **CAPÍTULO V**

### **SISTEMA DE REMUNERACIÓN DE LAS AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

#### **ARTÍCULO 18: CARGOS REGULADOS POR ESTE CAPÍTULO**

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

- a) Miembros académicos y administrativos del Consejo Universitario.
- b) Quien ocupe la Rectoría y la Rectoría Adjunta.
- c) Quienes ocupen las vicerrectorías.
- d) Quien ocupe del decanato y el vicedecanato de facultad, centro o sede.
- e) Quien ocupe de la dirección y la subdirección de unidad académica y secciones regionales.
- f) Directores Académicos de Campus.
- g) Coordinador académico de campus de sede regional.
- h) Presidente CCP. SEPUNA.
- i) Coordinador de posgrado. SEPUNA.
- j) Miembros del Consejo Central de Posgrado (CCP). SEPUNA.
- k) Presidente de TEUNA.
- l) Vicepresidente del TEUNA.
- m) Secretario de TEUNA.
- n) Miembros TEUNA (académicos y administrativos).
- o) Presidente TUA.
- p) Presidente comisión de carrera académica.
- q) Miembros de comisión carrera académica.
- r) Defensor de los estudiantes.
- s) Procurador de la ética.
- t) Presidente editorial de la UNA.
- u) Presidente comité ético científico.
- v) Director APEUNA.
- w) Director OTVE.
- x) Director AICE.
- y) Director de oficina de comunicación
- z) Director de la oficina de relaciones públicas.
- aa) Presidente de comisión sobre denuncias de acoso sexual.

*Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-219-2021.*

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

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

#### TRANSITORIO AL ARTÍCULO 19

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

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

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

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

#### TRANSITORIO AL ARTÍCULO 20

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

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

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

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

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

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

#### TRANSITORIO AL ARTÍCULO 21

Se deroga.

*Según el oficio UNA-SCU-ACUE-062-2024.*

#### ARTÍCULO 22. REMUNERACIÓN DE LAS PERSONAS QUE EJERZAN LOS CARGOS INDICADOS EN EL ARTÍCULO 18

Las personas que ejerzan los cargos indicados en el artículo 18 de este reglamento serán remuneradas con el salario global para su puesto o cargo, según lo dispuesto en el Compendio de Perfiles de Cargos que regula la familia de puestos universitarios, aprobado por el Consejo Universitario.

*Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-219-2021 y según el oficio UNA-SCU-ACUE-230-2024.*

#### TRANSITORIO AL ARTÍCULO 22

La reforma al artículo 22 anterior será aplicable únicamente a las personas que inicien en el ejercicio del cargo a partir de la publicación de la presente reforma normativa. Si existe alguna prórroga de nombramiento, la remuneración del cargo respectivo deberá ajustarse a lo establecido en el artículo 22 modificado.

En relación con las personas que actualmente ocupan los cargos indicados en el artículo 22, se procederá con la nominalización del recargo, de la siguiente forma:

- a) Se multiplica el porcentaje de recargo que recibe actualmente, por el salario base de julio de 2018, de la categoría salarial que ostenta la persona funcionaria.
- b) El monto resultante se nominaliza y se mantiene invariable durante la vigencia del nombramiento.
- c) Se procede a la nominalización de los incentivos que recibe actualmente la persona y que están asociados al monto del recargo. Para esto, al recargo nominal resultante de la aplicación del inciso b, se le aplicarán los porcentajes de los incentivos salariales que, antes de la entrada en vigencia de esta reforma reglamentaria, recibía la persona funcionaria
- d) El monto resultante nominalizado (cálculo realizado en inciso c) se pagará únicamente por el periodo en que la persona permanezca en el actual cargo de gestión académica-administrativa.
- e) Si la persona funcionaria sube de categoría en el régimen de carrera académica, mientras permanece en el cargo de gestión académica, el monto del recargo nominalizado permanecerá invariable.

*Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-219-2021*

## **Transitorio II al artículo 22**

1. Las personas contratadas antes del 10 de marzo de 2023, que mantienen continuidad laboral con la institución, mantendrán el esquema de salario compuesto que disfrutaban en el momento de esta modificación, con las siguientes especificaciones:
  - a) 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.
  - b) 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.
  - c) Si las personas tienen su jornada fraccionada en distintos cargos, serán trasladadas al esquema de salario global de acuerdo con lo que suceda en cada uno, según las reglas anteriores; de tal forma que podrían recibir salario compuesto y salario global, en forma simultánea, según la proporción de la jornada ocupada en cada puesto.
2. Las personas que ingresen a laborar en la Universidad Nacional y hayan tenido una relación laboral continua con el resto del sector público, 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.
3. Las personas que reciban su remuneración mediante el esquema de salario compuesto -sean propietarias o no propietarias- y 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 ordinario bruto compuesto que devengará en el nuevo puesto. En este supuesto la persona asumirá el nuevo cargo con el esquema de salario compuesto (salario base del nuevo puesto más incentivos y sobresueldo nominal si corresponde), con el límite de no poder recibir un salario ordinario bruto mayor al de la presidencia de la República. En estos supuestos el sobresueldo nominal será calculado sobre la base de un tiempo completo categoría de profesor II en la escala salarial de julio de 2018, utilizando la siguiente tabla para la fijación del monto nominal correspondiente al cargo, según los puestos contemplados en el artículo 18 anterior:



<b>Puesto de autoridad universitaria</b>	<b>Monto en colones equivalente a tiempo completo</b>
Rectoría	1.186.694
Rectoría adjunta	1.068.024
Vicerrectoría	949.355
Miembro del Consejo Universitario	949.355
Decano/a de facultad, centro, sede regional e integrante de Consaca	771.351
Vicedecano/a	652.682
Director/a de unidad académica o director/a de Sección Regional	534.012
Subdirector/a unidad académica o subdirector/a de Sección Regional	415.343
Directores/as Académicos de Campus	534.012
Coordinador/a académico de Campus de Sede Regional	237.339
Presidencia del Consejo Central de Posgrado (CCP) del Sistema de Estudios de Posgrado de la Universidad Nacional (Sepuna)	415.343
Coordinador/a de posgrado. Sepuna	237.339
Miembros del Consejo Central de Posgrado. Sepuna	237.339
Presidencia del Teuna	415.343
Vicepresidencia del Teuna	296.673
Secretario /a de Teuna	296.673
Miembros Teuna (académicos y administrativos)	237.339
Presidencia del TUA	415.343
Presidencia de la Comisión de Carrera Académica	415.343
Miembros de Comisión de Carrera Académica	237.339
Defensor/a de los Estudiantes	356.008
Procuraduría de la Ética	356.008



Presidencia de la Editorial de la UNA	415.343
Presidencia del Comité Ético Científico	356.008
Dirección del Área de Planificación (Apeuna) (Aplica sobresueldo solo en caso de ser del estamento académico)	415.343
Dirección de la Oficina de Transferencia del Conocimiento y Vinculación Externa (OTVE) (Aplica sobresueldo solo en caso de ser del estamento académico)	415.343
Dirección de la Oficina de Asuntos Internacionales y Cooperación Externa (AICE) (Aplica sobresueldo solo en caso de ser del estamento académico)	415.343
Presidencia de la Comisión sobre Denuncias de Acoso Sexual.	356.008

El monto del sobresueldo se establecerá en forma proporcional a la jornada laboral asignada para ocupar el puesto. Este concepto no genera una nueva base salarial ni modifica el cálculo de los otros pluses salariales.

Esta última disposición aplica para el pago salarial de aquellas personas que asumieron cargos contemplados en el artículo 18, a partir del 05 de agosto del 2023.

4. 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:
  - a) Si el salario global del nuevo puesto es mayor que el salario bruto ordinario compuesto que devengará la persona en ese nuevo puesto, se remunerará bajo el esquema de salario global.
  - b) Si el salario global del nuevo puesto es menor que el salario bruto ordinario compuesto que devengará la persona en ese nuevo puesto, se remunerará bajo el esquema de salario compuesto.
  
5. Ninguna persona podrá devengar un salario bruto ordinario superior al del cargo de la presidencia de la República.

*Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-230-2024 y se modifica según el oficio UNA-SCU-ACUE-338-2024.*

#### ARTÍCULO 23: CATEGORÍA SALARIAL ORDINARIA

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

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

#### ARTÍCULO 24: SOBRE LOS INCENTIVOS SALARIALES

A partir de la entrada en vigencia de la presente norma, todos los incentivos salariales que se aprueben en la Universidad Nacional, independiente de su denominación (incentivo, sobresueldo, recargo, entre otros), no modificarán la base salarial de la persona beneficiada.

*Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-219-2021*

#### ARTÍCULO 24 BIS. SUSTITUCIÓN EN CASO DE AUSENCIA DE LA PERSONA SUPERIOR JERÁRQUICA

Únicamente para unidades académicas, secciones regionales, facultades, centros y sedes, en caso de que la persona superior jerárquica se ausente en forma temporal o definitiva de su cargo y no exista un suplente previamente definido, será sustituido por quien ejerza como superior individual inmediato, a saber:

- a) En ausencia de la dirección y la subdirección de la unidad académica, sustituye quienes ejercen el decanato o el vicedecanato respectivo.
- b) En ausencia del decanato o el vicedecanato, sustituye la rectoría.
- c) En el caso de las secciones regionales, en ausencia de la dirección, sustituye la rectoría adjunta.

*Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-142-2023.*

### **CAPÍTULO VI AUXILIO DE CESANTÍA**

#### ARTÍCULO 25: AUXILIO DE CESANTÍA COMO DERECHO LABORAL

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

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

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

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

#### ARTÍCULO 27: MONTO DEL APOORTE PATRONAL

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

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

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

#### ARTÍCULO 28: REQUISITOS DEL TRASLADO

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

#### ARTÍCULO 29: RESPONSABILIDADES

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

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

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

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

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

## **CAPÍTULO VII DISPOSICIONES FINALES**

### **ARTÍCULO 31: RESPONSABILIDAD**

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

### **ARTÍCULO 32: NORMAS SUPLETORIAS**

La aplicación de este reglamento es de carácter obligatorio, en caso de vacíos o contradicciones se aplicarán supletoriamente las normas en el siguiente orden jerárquico: los convenios y tratados internacionales en materia laboral, la Convención Colectiva de Trabajo, los reglamentos internos de la Universidad Nacional y la normativa nacional, excepto en el caso de las normas de las autoridades institucionales, durante el ejercicio de su cargo y los cargos de fiscalización y asesoría jurídica, a los cuales no les aplica la normativa de la Convención Colectiva de Trabajo.

### **ARTÍCULO 33: VIGENCIA**

Este reglamento rige a partir de su publicación.

### **ARTÍCULO 34: DEROGATORIAS**

Este reglamento deroga:

1. El Reglamento de Contratación Laboral de la Universidad Nacional. Aprobado por el Consejo Universitario en la Sesión No. 394-49 del 10 de diciembre de 1979. Su última reforma fue ejecutada mediante el acuerdo del Consejo Universitario comunicado con el oficio SCU-1637-2013 del 9 de setiembre de 2013 y publicado mediante UNA-GACETA 11-2013 del 30 de setiembre de 2013.
2. Las políticas para la recontractación de funcionarios o funcionarias de la Universidad Nacional. Aprobadas por el Consejo Universitario en sesión celebrada el 28 de setiembre de 1989, acta 1262.

3. Acuerdos generales SCU-2129-94 del 2 de diciembre de 1994 y SCU-1357-97 del 26 de setiembre de 1997 que regulan la obligación del trámite de la declaración jurada de horario de trabajo.
4. Acuerdo tomado por el Consejo Universitario en el artículo 4, inciso I, de la sesión ordinaria celebrada el 25 de octubre de 2012, acta No. 3271, comunicado mediante el oficio SCU-2151-2012, del 26 de octubre de 2012 que regula la forma de remuneración de las autoridades institucionales.
5. Acuerdo general aprobado por el Consejo Universitario, comunicado mediante el oficio SCU-1584-2006 y publicado en UNA-GACETA 16-2006 del 18 de setiembre de 2006, por el cual se creó el fondo institucional de auxilio de cesantía como reserva para enfrentar las obligaciones derivadas del pago de prestaciones legales.
6. Acuerdo general aprobado por el Consejo Universitario y comunicado mediante el oficio SCU-1347-2008 del 11 de setiembre de 2008, publicado en UNA-GACETA 15-2008 del 30 de setiembre de 2008, por el cual se aumentó el aporte patronal a trabajadores y trabajadoras en un 1% adicional para el 2009 y el 2010 y mantiene el aumento de un 0.5% para el 2011, lo cual genera a partir de ese año 2001 un aporte del 4%.
7. Acuerdo general aprobado por el Consejo Universitario y comunicado mediante el oficio SCU-1346-2009 del 10 de agosto de 2009, acuerdo publicado en UNA-GACETA 11-2009, por el cual se creó el auxilio de cesantía como derecho.
8. Otras normas generales, de la misma o inferior jerarquía, que se le opongán.

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

MODIFICADO POR EL CONSEJO UNIVERSITARIO EN:

Acta N° 3550 del 21 de abril de 2016  
Acta N° 3607 del 8 de diciembre de 2016  
Acta N° 3609-471 del 16 de diciembre de 2016  
Acta N° 3645 del 8 de junio de 2017  
Acta N° 3685 del 23 de noviembre de 2017  
Acta N° 3721 del 10 de mayo de 2018  
Acta N° 3770 del 25 de octubre de 2018  
Acta N° 3791 del 21 de febrero de 2019  
Acta N° 3868 del 7 de noviembre de 2019  
Acta N° 3901 del 26 de marzo de 2020  
Acta N.º 3915 del 28 de mayo de 2020  
Acta N° 4046 del 2 de setiembre de 2021  
Acta N° 43-2022 del 18 de agosto de 2022  
Acta N°23-2023 del 11 de mayo de 2023  
Acta N° 48-2023 del 28 de setiembre de 2023  
Acta N° 007-2024 del 22 de febrero de 2024

Acta N° 23-2024 del 4 de julio de 2024  
Acta N° 38-2024 del 17 de octubre de 2024

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