

ALCANCE N° 10 A LA UNA-GACETA N° 05-2024 AL 6 DE DICIEMBRE DE 2024



TRANSCRIPCIÓN DE ACUERDO
UNA-SCU-ACUE-347-2024

6 de diciembre de 2024

Dra. Marianela Rojas Garbanzo
Rectora Adjunta

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 2.1, de la sesión extraordinaria celebrada 6 de diciembre de 2024, acta n° 018-2024, que dice:

MODIFICACIÓN AL REGLAMENTO CONTRATACIÓN LABORAL DE PERSONAL ACADÉMICO.

RESULTANDO:

1. El acuerdo UNA-RA-OFFIC-868-2024, del 09 de setiembre de 2024, suscrito por la Dra. Marianela Rojas Garbanzo, rectora adjunta; remitido al máster Steven Oreamuno Herra, presidente del Consejo Universitario; mediante el cual remite la propuesta de modificación al Reglamento de Contratación Laboral del Personal Académico de la Universidad Nacional, con el objetivo de atender principalmente lo correspondiente en el marco de la aplicación de la Ley Marco de Empleo Público.





2. El oficio UNA-CAAE-SCU-OFIC-028-2024, del 01 de octubre del 2024, suscrito por el Dr. Braulio Sánchez Ureña, coordinador, de la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles, con el cual comunica el acuerdo derivado del dictamen UNA-CAAE-SCU-DICT-050-2024, del 30 de setiembre de 2024, mediante el cual se acuerda remitir en audiencia la propuesta de modificación del Reglamento de Contratación Laboral del Personal Académico a las siguientes instancias: Rectoría, Rectoría Adjunta, Vicerrectoría de Docencia, Vicerrectoría de Administración, Vicerrectoría de Extensión, Vicerrectoría de Investigación, Oficina de Asesoría Jurídica, Área de Planificación, Programa de Desarrollo de Recursos Humanos, Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Universidad Nacional, decanatos de facultad, centros y sedes, direcciones de unidad académica, Sección Regional y Consejo Central de Posgrados.

3. En respuesta de la audiencia realizada se recibieron los siguientes oficios:
 - a) UNA-APEUNA-OFIC-305-2024, del 4 de octubre del 2024, suscrito por el máster Giovanni Durán Cascante, jefe de la Sección de Control Interno del Área de Planificación (Apeuna).
 - b) UNA-EAE-OFIC-272-2024, del 17 de octubre de 2024, suscrito por la Dra. Paula Rojas Amador, directora de la Escuela de Arte Escénico.
 - c) UNA-EACV-OFIC-276-2024, del 25 de octubre de 2024, suscrito por el Arq. Kenneth Rodríguez Sibaja, director de la Escuela de Arte y Comunicación Visual.
 - d) UNA-SEP-OFIC-208-2024, del 25 de octubre de 2024, suscrito por el Dr. Randall Gutiérrez Vargas, presidente del Sistema de Estudios de Posgrado.
 - e) UNA-CIEMHCAVI-OFIC-362-2024, del 28 de octubre del 2024, suscrito por el Dr. Jorge Salas Cabrera, subdirector, Escuela de Ciencias del Movimiento Humano y Calidad de Vida (CIEMHCAVI).
 - f) UNA-SRHNC-OFIC-655-2024, del 28 de octubre del 2024, suscrito por el máster Manuel Luna Angulo, director de la Sección Regional Huetar Norte y Caribe.





- g) El dictamen UNA-AJ-DICT-429-2024, del 29 de octubre de 2024, suscrito por la Dra. Ada Cartín Brenes, asesora jurídica.
- h) UNA-ESP-OFIC-453-2024, del 29 de octubre de 2024, suscrito por la máster María Eugenia Ugalde Villalobos, directora de la Escuela de Secretariado Profesional.
- i) UNA-ECA-OFIC-394-2024, del 30 de octubre de 2024, suscrito por el máster Alonso Calvo Araya, director a.i. de la Escuela de Ciencias Agrarias.
- j) UNA-EE-OFIC-502-2024, del 30 de octubre de 2024, suscrito por el Dr. Andrey Valenciano Salazar, director de la Escuela de Economía.
- k) UNA-EF-OFIC-222-2024, del 31 de octubre del 2024, suscrito por el máster Roberto Cordero Arauz, director de la Escuela de Filosofía.
- l) UNA-FCEN-OFIC-539-2024, del 31 de octubre del 2024, suscrito por el Dr. José Javier Saavedra Arias, decano de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales.
- m) UNA-FCSA-OFIC-274-2024, del 31 de octubre de 2024, suscrito por el Dr. Felipe Araya Ramírez, decano de la Facultad de Ciencias de la Salud.
- n) UNA-VADM-OFIC-2446-2024 y UNA-PDRH-OFIC-570-2024, ambos del 31 de octubre de 2024, suscritos de manera conjunta por la máster Roxana Morales Ramos, vicerrectora de Administración y la Lcda. Paola Arguedas Chacón, directora del Programa de Desarrollo de Recursos Humanos, respectivamente.
- o) UNA-VD-OFIC-1481-2024, del 31 de octubre de 2024, suscrito por el máster Randall Hidalgo Mora, vicerrector de Docencia.
- p) UNA-R-OFIC-2560-2024, del 31 de octubre del 2024, suscrito por el máster Francisco González Alvarado, rector.
- q) SITUN-OFIC-220-2024, del 01 de noviembre 2024, suscrito por el máster Álvaro Madrigal Mora, secretario general del Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Universidad Nacional.
- r) UNA-CIDEA-OFIC-576-2024, del 01 de noviembre del 2024, suscrito por el máster José Pablo Solís Barquero, decano del Centro de Investigación, Docencia y Extensión Artística (Cidea).
- s) UNA-FCS-OFIC-947-2024, del 01 de noviembre de 2024, suscrito por la Dra. Marta Sánchez López, decana de la Facultad de Ciencias Sociales.





- t) UNA-RA-OFIC-993-2024, del 01 de noviembre de 2024, suscrito por la Dra. Marianela Rojas Garbanzo, rectora adjunta.
- u) UNA-SRCH-OFIC-913-2024, del 01 de noviembre de 2024, suscrito por el máster Wagner Castro Castillo, decano de la Sede Regional Chorotega.
- v) UNA-VI-OFIC-862-2024, del 01 de noviembre de 2024, suscrito por el Dr. Jorge Herrera Murillo, vicerrector de Investigación.
- w) UNA-EI-OFIC-550-2024, del 04 de noviembre de 2024, suscrito por el máster, Georges Alfaro Salazar, director de la Escuela de Informática.
- x) UNA-CIDE-OFIC-818-2024, del 7 de noviembre de 2024, suscrito por la máster Érika Vásquez Salazar, decana del Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE).

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 julio de 2015, artículo 5, inciso a), y al Reglamento del Consejo Universitario, artículo 76, inciso a).
3. La Universidad Nacional aprobó, desde el año 2015 y producto de un trabajo complejo y participativo, un único cuerpo normativo que regula las diferentes modalidades de contratación de personal académico. Producto de ello se aprobó el Reglamento de Contratación Laboral de Personal Académico, el cual fue publicado en *UNA-GACETA* ordinaria n.º 20-2015, del 30 de noviembre de 2015, que entra en vigor el 1 de enero de 2016.





4. En marzo de 2023, entra en vigor la Ley Marco de Empleo Público y se crea un único sistema de contratación del personal que labora en la administración pública e incluye dentro de su ámbito de aplicación a las universidades públicas. Si bien es cierto, por disposición de la Sala Constitucional y en respeto a la Constitución Política, la ley respeta las competencias de las universidades, también establece algunos mandatos generales que, por ahora, deben ser acatadas por las universidades.

5. A pesar de la acción de inconstitucionalidad planteada por el Consejo Nacional de Rectores (Conare), mientras esta no se resuelva y la Ley esté vigente, debe ser acatada; por consiguiente, en el marco de las normas internas de contratación laboral de personal académico, obliga a generar cambios en los siguientes ámbitos:
 - a) La Sala Constitucional, en la consulta de constitucionalidad de la Ley fue clara en indicar que al mismo nivel jerárquico se encuentra la autonomía universitaria y la obligación de contratar al personal que labora en la administración pública bajo el principio de idoneidad. Producto de lo anterior, se deben realizar cambios en el reglamento para aplicar, en todos los casos (contratación a plazo fijo y en propiedad), pruebas académicas y de habilidades blandas, que garanticen la idoneidad de las personas por contratar, mediante instrucciones y procedimientos aprobados por la Rectoría Adjunta. Además, se debe emitir un transitorio que indique que las pruebas se aplicarán solamente a las personas de nuevo ingreso y en los concursos por oposición, no a las que ya son parte de la comunidad universitaria y fueron contratadas como idóneas, sin su aplicación.

Es importante aclarar que las pruebas se aplicarán para contratación en propiedad y a plazo fijo, no para modalidades como personal jubilado, visitantes, pasantes o *ad honorem*, por ejemplo.

- b) La Ley Marco de Empleo Público es clara en la obligación de la transparencia, la publicidad y la participación equitativa de cualquier interesado idóneo, en el proceso de contratación laboral; por lo anterior, es necesario eliminar la figura del aumento de plaza en propiedad, ya que es un mecanismo que no garantiza la publicidad y participación abierta.





Además, en el último Plan de Fortalecimiento y Estabilidad Laboral del Sector Académico fue el proceso con menor porcentaje de ejecución.

c) La Sala Constitucional y la Ley Marco de Empleo Público establecen, a partir de setiembre de 2023, la obligación de remunerar al personal con un salario global, por tanto, se hacen cambios correspondientes al pago de modalidades como recargo de tareas, jubilados, visitantes y personal contratado para los cursos de verano.

d) Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, n.º 8422, artículo 17, establece lo siguiente:

Artículo 17.- Desempeño simultáneo de cargos públicos. *Ninguna persona podrá desempeñar, simultáneamente, en los órganos y las entidades de la Administración Pública, más de un cargo remunerado salarialmente. De esta disposición quedan a salvo los docentes de instituciones de educación superior, los músicos de la Orquesta Sinfónica Nacional y los de las bandas que pertenezcan a la Administración Pública, así como quienes presten los servicios que requieran la Comisión Nacional de Prevención de Riesgos y Atención de Emergencias para atender emergencias nacionales así declaradas por el Poder Ejecutivo, el Tribunal Supremo de Elecciones, durante los seis meses anteriores a la fecha de las elecciones nacionales y hasta tres meses después de verificadas, así como otras instituciones públicas, en casos similares, previa autorización de la Contraloría General de la República. [Negrita agregada].*

Para que los funcionarios públicos realicen trabajos extraordinarios que no puedan calificarse como horas extras se requerirá la autorización del jerarca respectivo. La falta de autorización impedirá el pago o la remuneración.

e) El criterio C-217-2010, del 3 de noviembre de 2010, la Procuraduría General de la República se refiere a varias consultas realizadas por la Universidad Técnica Nacional con respecto a la jornada máxima que puede ejercer un funcionario en la administración pública:





En efecto, la posibilidad de laborar para los centros de educación superior ha sido diseñada por el legislador como una excepción a la jornada ordinaria, en atención a la naturaleza e importancia de las labores docentes de los profesionales que laboran para la administración pública.

Al tenor de lo expuesto, podemos advertir que la posibilidad de desempeñar dos cargos públicos en forma simultánea está excluido del límite de la jornada ordinaria de trabajo, al encontrarnos ante un régimen de excepción previsto expresamente en la legislación nacional.

A lo anterior, debemos agregar que por disposición del artículo 29 del Reglamento a la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito, se señala claramente que en aquellos casos en que el funcionario público desempeñe cargos docentes que coincidan con su horario de trabajo, el mismo deberá reponer el tiempo no laborado, de forma que se complete con la jornada ordinaria de trabajo establecida.

Por otra parte, la Sala Constitucional, en su jurisprudencia, ha admitido la existencia de jornadas ordinarias en una misma persona, con la única condición de que las jornadas no sean superpuestas, es decir, que no exista superposición horaria.

Estas normas analizadas en su conjunto nos permiten concluir que no se ha establecido un límite temporal para el desempeño simultáneo de cargos en los supuestos de excepción permitidos.

f) El dictamen n.º C-233-2010, del 16 de noviembre de 2010, mediante el cual la Procuraduría General de la República se refiere a varias consultas realizadas por el Colegio Universitario de Cartago con respecto a la posibilidad de que personal administrativo de esa institución pudiera laborar más de un tiempo completo en docencia, al respecto se indica lo siguiente:

Siguiendo esta misma línea de pensamiento, la norma del artículo 17 de la Ley 8422, se erige como una excepción a la jornada máxima de trabajo. La jornada máxima de empleo se encuentra regulada en la Constitución Política, en el artículo 58 que señala, como regla





de principio, que la jornada máxima de empleo es de 8 horas diarias y 48 horas semanales. // Tal y como lo señala la Sala Constitucional, en la sentencia antes indicada, la jornada máxima está sujeta a supuestos de excepción regulados en la ley, dentro de los cuales podemos comprender los supuestos que permiten el ejercicio simultáneo de cargos públicos a efectos de ejercer la docencia en centros de educación superior. En efecto, la posibilidad de laborar para los centros de educación superior ha sido diseñada por el legislador como una excepción a la jornada ordinaria, en atención a la naturaleza e importancia de las labores docentes de los profesionales que laboran para la administración pública.// Estas normas analizadas en su conjunto, nos permiten concluir que no se ha establecido un límite temporal para el desempeño simultáneo de cargos en los supuestos de excepción permitidos.

6. El acuerdo UNA-SCU-A-ACUE-2066-2018, del 2 de octubre de 2018, solicita a la Rectoría Adjunta para que presente un plan de implementación que garantice el cumplimiento del requisito. Para su atención la Rectoría Adjunta mediante el oficio UNA-RA-OFIC-774-2018, presentó al Consejo Universitario un plan de transición, para prorrogar por un año a las personas que no contaban con el posgrado, ni las posibilidades de obtenerlo en un plazo razonable, y dos años a las personas que no contaban con el requisito, pero se encontraban cursando un plan de estudios conducente a un posgrado. Entre las condiciones para ser incorporados en este plan supuso la firma de una declaración jurada mediante la cual el funcionariado no propietaria se comprometía a cumplir los estudios en el plazo otorgado; en caso de no cumplir en tiempo y forma con el requisito, aceptó la imposibilidad jurídica de la Universidad Nacional para seguirlo contratando.
7. El acuerdo UNA-SCU-ACUE-2306-2018, del 2 de noviembre de 2018, el Consejo Universitario aprueba un nuevo transitorio al inciso 2, del artículo 13, del Reglamento de Contratación Laboral del Personal Académico de la Universidad Nacional. Este transitorio establece nuevos plazos para exigir el posgrado y el plan de transición e implementación bajo responsabilidad de la Rectora Adjunta. Luego de un proceso de seguimiento muy riguroso por parte de la Rectoría Adjunta, se da por finalizado el plan





de transición en diciembre de 2022, mediante el acuerdo UNA-SCU-ACUE-250-2022 y comunicado con la instrucción UNA-RA-DISC-005-2022.

8. El acuerdo UNA-RA-OFIC-868-2024, del 09 de setiembre de 2024, supracitado en el apartado anterior, y con fundamento en lo expuesto en los considerandos 3 al 5 anteriores, se exponen un conjunto de aspectos o ajustes que sustentan la necesidad de la propuesta de modificación del reglamento en análisis en este dictamen, a saber:

a) *El recargo de tarea académicas se propone que el mismo sea remunerado por el trabajo adicional ejecutado, a saber, dependiendo de las horas contacto del curso a impartir o participación en un PPAA (para este último cuando se autorice dado que a la fecha esto no procede). Esta remuneración será económicamente igual a la que corresponde por la proporción de la jornada ordinaria. Este recargo sería por un máximo de 10 horas semanales, tal como lo establece el artículo 43 de la IV Convención Colectiva.*

b) *En el caso del curso de verano, se elimina la figura del incentivo. Lo anterior implica que si la persona, propietaria o interina, quiere asumir cursos de verano, lo hace dentro de su jornada ordinaria y solamente no se le aplican o rebajan las vacaciones. Obviamente, durante los días de traslape, entre el fin o inicio del ciclo ordinario y el curso de verano, se le pagará el recargo respectivo.*

c) *Se modifica el artículo 13 en dos sentidos, uno para crear la obligatoriedad de las pruebas en las contrataciones nuevas a plazo fijo y propiedad y para ampliar la posibilidad de solicitar solamente experiencia profesional, no solo académica, como está actualmente, ya que las unidades y posgrados han señalado la necesidad de tener la flexibilidad de que en algunos casos se requiere de experiencia profesional y no solo académica.*

d) *Se crea un nuevo artículo 13 TER para incluir las prohibiciones creadas por la ley en relación con parentesco e inhabilitación.*





e) *Se crea un nuevo transitorio al artículo 13.2 del RCLPA y derogación del transitorio actual dado que al iniciar en el año 2023 la Rectoría Adjunta emite la obligatoriedad a todas las instancias académicas, a elaborar sus perfiles para contratación a plazo fijo, y dentro de este proceso, establecer con claridad y precisión, el área del conocimiento, del posgrado idóneo para ejecutar dichas actividades académicas, en atención a la instrucción UNA-RA-DISC-006-2023.*

f) *Este transitorio resulta importante porque, desde la entrada en vigencia del Reglamento de Contratación Laboral de Personal Académico en el 2016, el Consejo Universitario aprobó un transitorio al inciso 2 del artículo 13, para otorgar un plazo razonable a los académicos no propietarios, para lograr su título de posgrado. Originalmente el requisito se tendría que cumplir, para el inicio del ciclo 2019 (acuerdo UNA-SCU-ACUE-877-2016). No obstante, a pocos meses de que las unidades ejecutoras tenían que iniciar la planificación de sus contrataciones a plazo fijo de personal académico para el 2019, la Rectoría Adjunta informa al Consejo Universitario que existen casi 700 académicos que no va a poder ser contratados, ya que no cumplen con el requisito de posgrado, lo cual generaría serios problemas para la atención de la docencia del I ciclo del 2019, además de la afectación laboral de un número considerable de personas.*

g) *Las personas académicas, incluidas en el plan de transición, ya estaban contratadas en el 2018 o años anteriores y que interesadas en seguir siendo contratadas por la Universidad, iniciaron sus estudios de posgrado, en diferentes áreas del conocimiento, pues la institución, a ese momento, no tenía definido y mucho menos aprobado las áreas del conocimiento que la instancia académica requería para esos perfiles y contratación.*

h) *Así mismo, la institución cuenta con otro grupo de personas académicas, que si bien no estuvieron incluidas en ese plan de transición, fueron contratadas por la Universidad Nacional para el desarrollo de la acción sustantiva, entre los años 2018 a 2023, dado que sí cumplían con los requisitos de contratación, incluido el requisito de posgrado, pero que al momento de la contratación no se tenía o apenas estaban en proceso de aprobación las áreas del conocimiento con las que a la fecha cuentan las instancias académicas. Es*





importante mencionar que estas personas han venido siendo contratadas y que han estado en los supuestos de los artículos 36 BIS y 36 TER, asegurando así mismo la idoneidad en la contratación.

i) *Para ambos casos, es importante recordar que, es en el mes de marzo del 2023, que la institución, en el marco de la instrucción UNA-RA-DISC-002-2023 de fecha 13 de marzo del 2013, inicia el proceso de obligar, a todas las instancias académicas, a elaborar sus perfiles para contratación a plazo fijo, y dentro de este proceso, establecer con claridad y precisión, el área del conocimiento del posgrado, idóneo para ejecutar dichas actividades académicas. Esta inconsistencia en los procesos ha generado una afectación a un número considerable de personas académicas, principalmente en la sedes y secciones regionales, ya que estos funcionarios realizaron el esfuerzo académico y económico para concluir sus estudios de posgrado, con la intención de seguir presentados servicios en la institución, ahora, 5 años más tarde, la institución les indica que ese posgrado, no es atinente a lo que se requiere en el perfil y por ende no serán contratados.*

9. *Igualmente, en el oficio UNA-RA-OFIC-868-2024, del 09 de setiembre de 2024, se indica que:*

En el marco anterior, esta Rectoría Adjunta, en coordinación con el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Universidad Nacional, ha analizado la situación y propone al consejo universitario un nuevo transitorio al artículo 13.2 del RCLPA que cumpla con dos objetivos:

A) *Actualice y elimine el transitorio actual, de la exigencia del posgrado, pues ya perdió vigencia, salvo para los académicos aún en proceso de ejecución de la Beca, según el PFESA anterior, y que estén en prórroga aprobada por la Junta de Becas.*

B) *Se autorice que las personas que ya eran académicas antes del 2018 puedan continuar su contratación en la unidad ejecutora en la cual vienen siendo contratadas, en los siguientes términos:*





b.1. Tener un posgrado, no necesariamente en el área del conocimiento que se definió en el perfil elaborado en el 2023, atinente al quehacer de la unidad académica.

b.2. No exista interrupción de la relación laboral desde el momento que fueron contratadas.

b.3. Se mantiene laborando en la misma unidad ejecutora desde el momento de la contratación.

b.4. La unidad académica para la cual ha venido laborando requiere de sus servicios y cuenta con el presupuesto para la continuidad de la contratación.

Estas personas, que tienen posgrado, pero no en el área de conocimiento que ahora se definió, podrán seguir siendo contratadas, en la misma unidad ejecutora, mediante prórroga, y serán incluidas en los registros de elegibles, indicando su condición de excepción, ya que cumplen con todos los requisitos, salvo el área del conocimiento del posgrado definido a partir del 2023. Es importante mencionar que no podrán ser contratadas, si interrumpen su relación o se trasladan a otra unidad ejecutora, salvo que cumplan con todos los requisitos.

Esta decisión es equitativa y busca no afectar a las personas laboral y salarialmente, sin afectar la calidad e idoneidad académica, pues son personas que laboran y continúan aportando a la institución, han demostrado su nivel, necesidad e idoneidad. Finalmente, para efectos de garantizar el control de la excepción, la Rectoría Adjunta liderará el proceso de identificación de las personas, con nombre, apellido, cédula de identidad y unidad ejecutora.

Se incluye la limitación de tiempo para ejecutar los concursos por oposición del artículo 16 de la ley, en el sentido de que el concurso por oposición debe ejecutarse en plazo máximo de tres años dentro de la vigencia del Plan de Fortalecimiento y Estabilidad Laboral del Sector Académico, a partir de que se define que es una plaza propietaria vacante.

C) Se regulará la remuneración de lo que actualmente se conoce como zonaje y los incentivos para trasladar personal a sedes y Sección Regional, creando una categoría





salarial global especial. Es decir, al no poderse pagar incentivo o zonaje, se debe crear esta opción, con mayor salario, al personal académico.

D) Se modifica el artículo 27 para que ya no se apliquen los criterios de carrera académica para la valoración de atestados para contrataciones a plazo fijo y propietarios, sino los que se crean por instrucción de rectoría adjunta.

10. El dictamen UNA-CAAE-SCU-DICT-050-2024, del 30 de setiembre de 2024, mediante el cual se acuerda lo siguiente:

A. REMITIR EN AUDIENCIA ESCRITA LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DE CONTRATACIÓN LABORAL DEL PERSONAL ACADÉMICO (ANEXO 2), A LAS SIGUIENTES INSTANCIAS: RECTORÍA, RECTORÍA ADJUNTA, VICERRECTORÍA DE DOCENCIA, VICERRECTORÍA DE ADMINISTRACIÓN, VICERRECTORÍA DE EXTENSIÓN, VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN, OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA, ÁREA DE PLANIFICACIÓN, PROGRAMA DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS, SINDICATO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, DECANATOS DE FACULTAD, CENTROS Y SEDES, DIRECCIONES DE UNIDAD ACADÉMICA Y SECCIÓN REGIONAL, CONSEJO CENTRAL DE POSGRADOS. ACUERDO FIRME.

B. INDICAR A LAS INSTANCIAS CONSULTADAS, QUE EN CASO DE TENER OBSERVACIONES LAS MISMAS DEBEN SER APORTADAS EN EL FORMATO DEL ANEXO 2 FACILITADO EN EL POR TANTO ANTERIOR, LA FECHA LÍMITE PARA REMITIR SUS OBSERVACIONES ES EL VIERNES 25 DE OCTUBRE DEL 2024. ACUERDO FIRME.

11. El oficio UNA-APEUNA-OFIC-305-2024, del 4 de octubre de 2024, suscrito por el máster Giovanni Durán Cascante, jefe de la Sección de Control Interno del Área de Planificación (Apeuna), mediante el cual se remiten las siguientes observaciones:





a) *Se sugiere determinar si la derogación de los artículos 28, 29, 63, 64 y 71, afectará la enumeración del articulado del Reglamento; así como, la referencia al “artículo 66” en el inciso 3 del “artículo 59. Los requisitos para el recargo de tareas en actividades financiadas con recursos de vinculación externa remunerada y cooperación externa.”*

b) *En relación con el artículo 65, inciso “c. Que el personal académico haya realizado una programación de vacaciones de forma tal que no exista acumulación por más de un periodo”. Se sugiere considerar la propuesta de modificación al artículo 20 del “Reglamento de vacaciones del personal de la Universidad Nacional” (acuerdo UNA-CATI-SCU-ACUE-104-2024), mediante la cual se está atendiendo lo dispuesto por la “Ley de marco empleo público”, la cual establece que “no se podrán acumular vacaciones por más de dos periodos”.*

12. El oficio UNA-EAE-OFIC-272-2024, 17 de octubre de 2024, suscrito por la Dra. Paula Rojas Amador, directora de la Escuela de Arte Escénico, mediante el cual remiten observaciones al transitorio del artículo 2, en el transitorio 13.2, y el artículo 13 *ter*, las cuales son analizadas. El primer artículo se trata de definiciones, lo particular señalado en el transitorio al artículo 13.2 y artículo 13 *ter*, estas son valoradas para el análisis correspondiente de pertinencia de las mismas sin desmejora del espíritu de norma sujeta a modificación en este dictamen.

13. El oficio UNA-EACV-OFIC-276-2024, del 25 de octubre de 2024, suscrito por el Arq. Kenneth Rodríguez Sibaja, director de la Escuela de Arte y Comunicación Visual, se remiten observaciones de mejora en la redacción en los artículo 2, 13, transitorio al artículo 13 inciso 2, transitorio 13 *quater*, 16, 30, 59, 68 y 77, dichos aportes son analizados e incorporados, según corresponda en el marco del análisis integral de la audiencia realizada.

14. El oficio UNA-SEP-OFIC-208-2024, del 25 de octubre de 2024, suscrito por el Dr. Randall Gutiérrez Vargas, presidente del Sistema de Estudios de Posgrado, se comparte un conjunto de observaciones de redacción en los incisos 10, 25, 28 y 29,





del artículo 2, para que se aclare u homologue la definición al tenor de lo dispuestos en los numerales específicos para cada definición y no exista diferencia en ello, las cuales son valoradas e incorporadas para una mayor solvencia del documento; como observaciones de fondo se remite, en el artículo 13, incisos 3 y 6 lo siguiente:

- a) *En el artículo 13, inciso 3) se agregue: “En el caso del personal académico que se contrate en posgrado, se requiere la experiencia en docencia universitaria”.*
- a. *En el artículo 13, inciso 6), se adicione: “siempre y cuando se requiere para impartir el plan de estudios”.*

Siendo que la primera es acogida e incorporada porque da mayor claridad y especificidad; no así la segunda, pues desvirtúa el espíritu de la norma hasta hoy vigente y no fue sujeta de modificación en la audiencias de este proceso de modificación.

Para el artículo 13 *ter*, se remitió la siguiente observación de fondo:

- a) *no queda claro si en este Artículo 13 TER se abre la posibilidad de:*
- 1) que los posgrados puedan contratar docentes que no estén en registro de elegibles o 2) que se deba modificar los perfiles para que no soliciten requisitos adicionales a lo que establece este Artículo 13 TER*

Esta observación se considera para mejoras de redacción y claridad de la norma.

15. El oficio UNA-CIEMHCAVI-OFIC-362-2024, del 28 de octubre de 2024, suscrito por el Dr. Jorge Salas Cabrera, subdirector Escuela CIEMHCAVI, indica no tener observaciones a la propuesta.
16. El oficio UNA-SRHNC-OFIC-655-2024, del 28 de octubre del 2024, suscrito por el máster Manuel Luna Angulo, director de la Sección Regional Huetar Norte y Caribe, indica no tener observaciones a la propuesta.





17. El dictamen del 29 de octubre de 2024, suscrito por la Dra. Ada Cartín Brenes, asesora jurídica, en el cual se remiten propuestas de mejora en términos de redacción de los siguientes artículos 1, 2, 11, 13, transitorio al 13 inciso 2, 13 *ter*, 13 *quater*, transitorio al 13 *quater*, 17, 22, 27, 37, 42, 48, 49, 56, 57, 58, 61, 65, 66, 68, 69 y 77, dichos aportes son considerados en la medida que facilitan la comprensión de la norma. Se proponen artículos transitorios en los artículos 11, 42 y 48, los cuales se acogen por facilitar la comprensión de la norma y asegurar la coherencia normativa. Se propone la eliminación del transitorio al artículo 2 propuesto por rozar con el principio de concurso público solicitado por la Ley Marco de Empleo Público.

Se realiza una modificación al artículo 31, para resguardar la coherencia normativa en el texto del reglamento en análisis al incluir en el inciso 2) plazas por servicios especiales. Finalmente, por lo ahora dispuesto en los artículos 57 y 64, se sugiere la derogación del artículo 59 referente al recargo de tareas relacionadas con Programas, Proyectos y Actividades Académicas (PPAA).

18. El oficio UNA-ESP-OFIC-453-2024, del 29 de octubre de 2024, suscrito por la máster María Eugenia Ugalde Villalobos, directora de la Escuela de Secretariado Profesional, se remiten un conjunto de observaciones de forma en cuanto a mejoras de reacción en el artículo 2, epígrafe del artículo 11, artículo 13, transitorio al artículo 13 inciso 2, artículos 13 *ter*, 13 *quater*, 16, 17, 48, 57, 59, 68 y 77, todas ellas consideradas para mejoras del documento.
19. El oficio UNA-ECA-OFIC-394-2024, del 30 de octubre de 2024, suscrito por el máster Alonso Calvo Araya, director a.i. de la Escuela de Ciencias Agrarias, se remiten una serie de observaciones y comentarios, principalmente los relacionados con los artículos 16, 17, 19, 20, 56, 58 y 61, sobre los cuales manifiesta que deben existir procedimientos claros para la correcta implementación de lo dispuesto respectivamente.





20. El oficio UNA-EE-OFFIC-502-2024, del 30 de octubre de 2024, suscrito por el Dr. Andrey Valenciano Salazar, director de la Escuela de Economía, remite como observaciones lo siguiente:

a) *Eliminar el punto 3 del artículo 37 de la propuesta. Si existe una persona elegible e idónea ¿Por qué se debe volver a sacar el registro de elegibles?*

b) *Revisar el artículo 56 de la propuesta de modificación al Reglamento de Contratación Laboral del Personal Académico de la Universidad Nacional, de tal manera que se pueda realizar un recargo de tareas docentes a las personas administrativas o académicas que cuenten con la idoneidad y se encuentren mejor calificados en el registro de elegibles de la Unidad Académica. Para lograrlo se propone lo siguiente:*

c) *Que se elimine el artículo 56 inciso 3, la necesidad de revisar todo el registro de elegibles como paso obligatorio antes de realizar un recargo de un cuarto de jornada completa a un académico o administrativo de la UNA que se encuentre en el registro de elegibles. En vez de esto se lea de la siguiente manera:*

3. Exista inopia comprobada, previa consulta al Registro de Elegibles de la UNIDAD ACADÉMICA y con base en la justificación razonada, que acuerde el Consejo de Unidad Académica o del Comité de Gestión Académica del Posgrado, avalado por el decano (a), en el caso de unidades académicas adscritas a facultades, centros y sedes.

d) *Eliminar el inciso 4 del artículo 56, ya que el nombramiento de una persona administrativa en el área de docencia ya se encuentra regulada en ARTÍCULO 37: NOMBRAMIENTO DE PERSONAL ADMINISTRATIVO EN EL ÁREA DE DOCENCIA.*

d) *Revisar el artículo 62 para garantizar que no existe incompatibilidad con el salario global que elimina la dedicación exclusiva y los incentivos. Además, debe de quedar claro que las direcciones tienen impedimento de Recargo dentro de la Universidad Nacional, pero no en otras Universidades según lo establecido por CONARE.*





Las cuales en su conjunto son valoradas e incorporadas en las mejoras de redacción y claridad de la norma en análisis.

No obstante, es importante destacar que el uso del término “recargo de tareas docentes a las personas administrativas” Indicado en la observación b) y c) anterior es erróneo en el tanto el personal administrativo tiene una función dada y la posibilidad en casos muy calificados de poder impartir docencia, no es en su caso un recargo de tareas docentes, si no una contratación adicional y distinta, la figura de recargo de tareas docentes es exclusivo para el personal académico.

21. El oficio UNA-EF-OFIC-222-2024, del 31 de octubre de 2024, suscrito por el máster Roberto Cordero Arauz, director de la Escuela de Filosofía, donde expone un conjunto de inquietudes sobre el artículo 2, incisos 10 y 28. La primera se responde con la excepción que abre el artículo 13 *ter*, la segunda es de orden procedimental. Se emite un comentario importante sobre el artículo 13 *ter*, en el sentido que restringe y limita el accionar de las unidades académicas; una observación en cuanto al número de integrantes de la Comisión Regulada en el artículo 30; pero se aclara que deben ser tres o cinco miembros como máximo para evitar la condición de empate, supuesto expuesto en la observación; finalmente se sugiere revisar y mejorar la redacción de los artículos 56 y 57, y se señala el uso de sesiones de análisis en el artículo 59, lo cual efectivamente no corresponde y se acoge.
22. El oficio UNA-FCEN-OFIC-539-2024, del 31 de octubre del 2024, suscrito por el Dr. José Javier Saavedra Arias, decano de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, indica que se difunde la información y no se recibe propuesta de mejora al documento.
23. El oficio UNA-FCSA-OFIC-274-2024, del 31 de octubre de 2024, suscrito por el Dr. Felipe Araya Ramírez, decano de la Facultad de Ciencias de la Salud, mediante el cual se remiten un conjunto de observaciones para la mejora de la redacción en los artículos 2, 11, 13, 13 *ter*, 13 *quater*, 16, 17, y una observación de fondo en el artículo





59, referente al uso del término sesiones de análisis, tanto las de forma como esta última de fondo son consideradas y acogidas para mejoras del documento.

24. El oficio UNA-VADM-OFIC-2446-2024 y UNA-PDRH-OFIC-570-2024, del 31 de octubre de 2024, suscritos de manera conjunta por la máster Roxana Morales Ramos, vicerrectora de Administración, y la Lcda. Paola Arguedas Chacón, directora del Programa de Desarrollo de Recursos Humanos, respectivamente, el cual se remiten un conjunto de observaciones de forma y mejora de redacción en los numerales 1,2,13, transitorio al artículo 13 inciso 2, 13 *ter*,13 *quater*, transitorio al 13 *quater*, 16,17,19, 20, 30, 37, 42, 48, 57, 58, 59, 61, 62, 68, 69 y 77; dichas observaciones son consideradas en la medida que facilitan la comprensión de la norma. Como observación de fondo se señala la importancia que en diferentes artículos se debe tener presente lo establecido en los artículos 42 y 43 de la IV Convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN y se guarde la coherencia con lo allí dispuesto.
25. El oficio UNA-VD-OFIC-1481-2024, del 31 de octubre de 2024, suscrito por el máster Randall Hidalgo Mora, vicerrector de Docencia, remite una serie de observaciones. Siendo de forma en cuanto a la redacción en los artículos 11,13, inciso 7), transitorio al artículo 13 inciso 2, 20, 40, 61, 68 y 77. De fondo se señala que el transitorio al artículo 2, por su relevancia no sea transitorio si no un artículo en sí.
26. El oficio UNA-R-OFIC-2560-2024, del 31 de octubre de 2024, suscrito por el máster Francisco González Alvarado, rector, donde se indica que la Rectoría acoge a lo manifestado mediante el oficio conjunto UNA-VADM-OFIC-2446-2024 y UNA-PDRH-OFIC-570-2024, del 31 de octubre de 2024, cuyo detalle se registró en el considerando 24.
27. El oficio SITUN-OFIC-220-2024, del 01 de noviembre de 2024, suscrito por el máster Álvaro Madrigal Mora, secretario general del Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Universidad Nacional, donde se remiten la siguientes observaciones:





- a) En los artículos 1, 2 y 22 que se mantenga lo relacionado con el incremento de jornada.
 - b) En el artículo 11 que se mantenga: “Bajo ningún supuesto el monto establecido, para la contratación de un académico, puede ser inferior al de profesor instructor licenciado”.
 - c) En el artículo 13 señala que debe analizarse el término “preferiblemente académica”, pues podría dejar sin efectos el nuevo párrafo introducido.
 - d) En cuanto al artículo 13 *ter* se indica el rechazo a lo allí dispuesto; para el artículo 13 *quater* se indica que el término plataforma integrada de empleo público, sea parte de las definiciones del artículo 2.
 - e) El artículo 16 que defina el tipo de responsabilidad del superior jerárquico.
 - f) En el artículo 19 que se mantenga en el inciso 2): “en los términos y condiciones establecidas en el respectivo Reglamento”.
 - g) Se indica que se rechaza la derogatoria de los artículos 28 y 29.
 - h) En el artículo 30 se indica la necesidad de mantener el párrafo referente a las conformaciones excepcionales en los casos allí regulados.
 - i) Se sugiere revisar la redacción del artículo 42 para una mejor claridad.
28. El oficio UNA-CIDEA-OFIC-576-2024, del 01 de noviembre del 2024, suscrito por el máster José Pablo Solís Barquero, decano del CIDEA, contiene un conjunto de observaciones en la línea de mejorar la redacción para una mayor claridad en los numerales 1, 2, transitorio al artículo 13 inciso 2, 13 *ter*, 16, 17, 37, 49, 59 y 68, las cuales son analizadas para su incorporación en la medida que contribuyen a la claridad y coherencia normativa.
29. El oficio UNA-FCS-OFIC-947-2024, del 01 de noviembre de 2024, suscrito por la Dra. Marta Sánchez López, decana de la Facultad de Ciencias Sociales, donde se trasladan las observaciones dadas por oficio UNA-EPS-OFIC-233-2024 en los numerales 2, 11, 13, 13 *ter*, 16 y 37, así como lo indicado por oficio UNA-EE-OFIC-502-2024, ya registrado y detallado anteriormente en el considerando 20 anterior.





30. El oficio UNA-RA-OFIC-993-2024, del 01 de noviembre de 2024, suscrito por la Dra. Marianela Rojas Garbanzo, rectora adjunta, donde propone se mantenga la redacción propuesta por esta instancia, enviada mediante el oficio UNA-RA-OFIC-868-2024, del 09 de setiembre de 2024.
31. El oficio UNA-SRCH-OFIC-913-2024, del 01 de noviembre de 2024, suscrito por el máster Wagner Castro Castillo, decano de la Sede Regional Chorotega, por medio del cual se externar un conjunto de consideraciones por considerar en los alcances de los numerales, 2, 13, transitorio al artículo 13 inciso 2, 13 *ter*, 17, 30, 37, 59 y 68, los cuales se analizan y se toman en consideración, según su pertinencia en el marco del análisis integral de la audiencia realizada en este proceso de modificación normativa.
32. El oficio UNA-VI-OFIC- 862-2024, del 01 de noviembre de 2024, suscrito por el Dr. Jorge Herrera Murillo, vicerrector de investigación, donde se dan las siguientes observaciones:
 - a) Incluir dentro de las modalidades de nombramiento el nombramiento por recargo de tareas en personal académico o administrativo para el desempeño de labores en Programas, Proyectos y Actividades Académicas (PPAA).
 - b) En el artículo 2: Incluir en las definiciones el Recargo de tareas en PPAA.
 - c) Incluir un articulado relativo a la naturaleza del recargo de tareas en PPAA.
33. El oficio UNA-EI-OFIC-550-2024, del 04 de noviembre de 2024, suscrito por el máster Georges Alfaro Salazar, director de la Escuela de Informática, indica no tener observaciones a la propuesta.
34. El oficio UNA-CIDE-OFIC-818-2024, del 7 de noviembre de 2024, suscrito por la máster Érika Vásquez Salazar, decana del CIDE, indica no tener observaciones a la propuesta.





35. La Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles considera, luego del análisis realizado a la propuesta y de los criterios obtenidos en el marco de la audiencia realizada, oportunas las modificaciones derivadas de este proceso, pues vienen en primera instancia a dar respuesta a lo referente a la aplicación de lo dispuesto en la Ley Marco de Empleo Público, particularmente lo indicado en el capítulo V sobre la Gestión del Empleo, en el artículo 15 que exige la ejecución de proceso de reclutamiento abiertos y en condiciones de igualdad. De igual manera se respeta lo dispuesto por los numerales 42 y 43 de la IV Convención de Trabajo UNA-Situn, según el siguiente detalle: con la modificación del artículo 37 del Reglamento de Contratación Laboral del Personal Académico de la Universidad Nacional, este desarrolla una de las posibilidades jurídicas y beneficio convencional para que el personal administrativo de la universidad pueda realizar acción sustantiva; para explicar su contenido se debe analizar y comprender los artículos 42 y 43 de la IV Convención Colectiva, los cuales establecen dos opciones diferentes:

a) El artículo 42 dispone:

*Todo **trabajador administrativo** con propiedad en su cargo, que tenga grado académico de bachiller o licenciado, tendrá derecho a solicitar ser considerado como candidato para ocupar **plaza académica por sustitución o a plazo fijo**. Para tales efectos el interesado deberá presentar sus atestados en la unidad o instancia académica donde considere que puede prestar sus servicios. El consejo directivo respectivo deberá resolver la gestión en un plazo máximo de 30 días después de recibida la solicitud. La resolución deberá ser comunicada en forma razonada y por escrito al interesado con copia al Departamento de Personal y a la Vicerrectoría correspondiente.*

***En igualdad de condiciones el trabajador administrativo será considerado prioritariamente respecto de oferentes que no sean trabajadores de la Institución. Igual trato se le dará cuando participe en concurso externo.** [Negrita agregada].*

Esta primera opción, tal como lo indica la norma, regula la posibilidad de contratar al administrativo propietario, como académico en sustitución de un propietario (o de un no propietario con beca) o a plazo fijo, en forma ordinaria, hasta un tiempo completo; en este





supuesto al administrativo se le otorga un permiso sin goce de salario en su puesto original o renuncia. Y en este caso, el administrativo tiene PRIORIDAD frente a las contrataciones de personas externas.

b) El artículo 43 dispone:

*En casos muy calificados la Universidad podrá autorizar a sus trabajadores profesionales especializados del **sector administrativo**, técnico administrativo y a los **funcionarios académicos**, a realizar labores académicas en la Institución en áreas afines a su especialidad y hasta por un cuarto de jornada adicional.* [Negrita agregada].

En esta segunda opción, el administrativo mantiene su nombramiento administrativo ordinario activo de tiempo completo y la institución le permite ser contratado, como académico, hasta un cuarto de jornada adicional, teniendo en cuenta que el momento contextual e histórico que circunscribe la temporalidad del 11 de octubre de 2011, fecha en la cual se firma la última actualización de nuestra Convención Colectiva, el carácter indicado en el artículo 43 relacionado a la expresión “casos muy calificados”, se centraba en un momento en el cual la institución carecía del proceso de registro de elegibles que hoy en día si se cuenta, y es por medio del cual se garantiza a nivel institucional luego de una análisis académico constituido por un comité evaluador de atestados, de evaluar la idoneidad correspondiente de las personas que así proceden a ofertar su servicio académico a la institución, resguardando una serie amplia de requisitos relacionados a títulos académicos, dominio de idioma, experiencia académica así como años de experiencia en el área de competencia según corresponda.

Otro factor importante en destacar es que el registro de elegibles institucional corresponde desde el principio de transparencia, en una oferta pública de la cual las personas participantes entran en igualdad de condiciones a concursar, por lo que en esta modalidad el trabajador administrativo al tener el derecho de concursar, forma parte de un oferente público y por tanto ya es considerado dentro del proceso como un oferente más dentro de este.





Dentro de este proceso de elegibilidad institucional que se pone a disposición de la sociedad costarricense, nuestra institución garantiza que las personas oferentes que han sido evaluadas y calificadas como persona elegible, garantiza que dichas personas son determinadas como personas calificadas y con la idoneidad requerida para atender las demandas académicas correspondientes.

Con sustento en los dos supuestos convencionales señalados y las diferencias entre sí, y para el caso del segundo beneficio (laborar hasta 50 horas en la institución), la institución, en el artículo 37 del cuerpo normativo en análisis, regula la potestad de contratarlo, cuando en el momento de definir las contrataciones del siguiente ciclo, trimestre o cuatrimestre, una vez completada la carga al personal académico propietario, y personal académico a tiempo completo en plazo fijo de la unidad, se procede a revisar el registro de elegibles para la contratación a plazo fijo. En este supuesto si en el registro de elegibles se encuentran personas con puesto en propiedad de sector administrativo, estos podrán ser considerados a plazo fijo como académicos sobre los postulantes externos.

Si una vez agotada dicha vía de contratación ordinaria, no se encuentran oferente en el registro de elegibles, se deberá proceder a agotar la vía de recargo de tareas docentes como prioridad al personal académico que cumpla con los requisitos de idoneidad; y si esta opción no es posible, pues no hay académicos idóneos que asuman el curso, la instancia académica procederá a formalizar la contratación del personal administrativo en labores docentes, adicional a su tiempo completo ordinario como administrativo.

36. Por otra parte, se establece normativa que resguarda al personal académico que obtuvo un posgrado y con los ajustes de perfiles dados por las instancias correspondientes, se veían afectados en su continuidad dentro de la institución. De igual manera, las modificaciones propuestas flexibilizan criterios de contratación en jornadas de un cuarto de tiempo, con las justificaciones necesarias; pero que, por ejemplo, en el caso de los posgrados, viabilizan la contratación de personal especializado del sector productivo y de otras instituciones de educación superior pública. Por consiguiente, es procedente recomendar al plenario del Consejo





Universitario la aprobación de la modificación del Reglamento de Contratación Laboral del Personal Académico de la Universidad Nacional.

POR TANTO, SE ACUERDA:

- A.** APROBAR LA MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DE CONTRATACIÓN LABORAL DEL PERSONAL ACADÉMICO EN LOS ARTÍCULOS: 1, 2, 11, 13, 16, 17, 19, 20, 22, 27, 30, 31, 37, 42, 48, 49, 56, 57, 58, 61, 64, 65, 66, 68, 69, 77. SE INCLUYAN LOS ARTÍCULOS 13 *TER* Y 13 *QUATER*. SE INCLUYAN LOS TRANSITORIOS AL ARTÍCULO 11, 13 inciso 2, 13 *TER*, 13 *QUATER*, AL 42 Y 48, PARA QUE SE LEAN DE LA SIGUIENTE MANERA:

ARTÍCULO 1. OBJETO

Este reglamento tiene como propósito normar las distintas modalidades de nombramientos del personal académico de la Universidad Nacional; por tanto, para su contratación se establecen las siguientes:

1. Nombramiento en propiedad.
2. (se deroga)
3. Nombramiento en sustitución.
4. Nombramiento a plazo fijo.
5. Nombramiento *ad honorem*.
6. Pasantías.
7. Nombramiento de personal jubilado.
8. Nombramiento de visitantes.
9. Nombramiento de un miembro del funcionariado por traslado interinstitucional.
10. Nombramiento por recargo de tareas en personal académico para el desempeño de labores docentes.
11. Nombramiento de académicos para cursos de verano.
12. Nombramiento de personal administrativo en actividades docentes.



13. Conversión de plazas administrativas a plazas académicas.

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



ARTÍCULO 2. DEFINICIONES

Para efectos de este reglamento se establecen las siguientes definiciones:

1. (...)
2. (...)
3. (...)
4. (...)
5. (...)
6. (...)
7. (...)
8. (...)

9. Contratación de personal académico por tiempo completo: dentro de la planificación institucional y las necesidades de excelencia académica, las contrataciones de personal académico deben ser prioritariamente de tiempo completo. La instancia académica debe organizar su presupuesto y necesidades para completar las contrataciones de tiempo completo sobre las de fracción de jornada. En caso justificados puede realizar contrataciones de tres cuartos de tiempo o medio tiempo.

10. Contrataciones de personal académico por cuarto de tiempo: excepcionalmente y de forma ampliamente justificada, cuando el plan de estudios o el programa, proyectos o actividad académica así lo demande, el consejo o comité puede autorizar contrataciones de cuarto de tiempo, siempre y cuando el tipo de actividad académica que la persona ejecutará en el institucional requiera de conocimientos o experiencias en el sector laboral correspondiente, sobre la experiencia académica, o se trate de personal académico en





otras instituciones de educación superior de prestigio cuya experiencia en un área de conocimiento así lo justifique.

11. Estudios de Posgrado: comprende los grados de maestría y doctorado, así como certificaciones de posdoctorado y otras especialidades.

12. Grados académicos: comprende el bachillerato, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado.

13. Idoneidad: competencia, pericia y capacidad para desempeñar determinadas tareas que le facultan ocupar un puesto determinado por sus aptitudes y cualidades profesionales basado en los principios fundamentales de especialidad para el servidor público .

14. Inamovilidad: es el derecho que garantiza al personal académico la libertad de cátedra, establecida en la Constitución Política, artículo 87, y el Estatuto Orgánico, artículo 5. Está fundamentada en el buen desempeño de su misión y de sus funciones académicas y lo protege en aquellos casos en los que se pretenda efectuar un procedimiento disciplinario conducente a un despido, cuando tenga como fundamento el ejercicio de labores en forma académicamente inapropiadas o ineficientes, o en el incumplimiento grave de las obligaciones de naturaleza académicas.

15. Incremento plaza en propiedad: original 13. **Se deroga.**

16. Inopia: se refiere a la condición que se presenta cuando, en el Registro de Elegibles no existen candidaturas académicas elegibles, que cumplan con los requisitos establecidos y definidos de acuerdo con el perfil para una determinada contratación.

17. Interinos: constituye el funcionariado académico de la Universidad Nacional que no tiene una relación laboral en propiedad obtenida mediante concurso por oposición.





18. Instrumento de planificación de relevo académico institucional: constituye la herramienta de carácter metodológico que describe los procedimientos diseñados por la institución para asegurar el relevo del personal académico y responde a los fines, principios y valores de la universidad.

19. Nombramiento a plazo fijo: contratación de personal académico, de naturaleza laboral, durante un período determinado para ejecutar labores temporales, en una plaza en propiedad mientras se realiza el concurso por oposición, o en plazas de plazo fijo, de servicios específicos o servicios especiales. Dada su naturaleza temporal, en cualquiera de los supuestos y plazas, el nombramiento estará sujeto y limitado a un periodo específico.

20. Nombramiento *ad honorem*: contratación no remunerada de carácter temporal, en la que no se establece un vínculo laboral, pero la persona se compromete a desarrollar tareas académicas asignadas por alguna unidad ejecutora, en cumplimiento de las disposiciones normativas propias de la institución.

21. Nombramiento por sustitución: contratación de personal académico, en una plaza en propiedad que no está siendo ocupada por el propietario o en una plaza a plazo fijo que estaba siendo ocupada por un miembro del funcionariado no propietario que ha sido becado por la institución o que ocupa la plaza de una autoridad en el ejercicio de su cargo.

22. Pasante académico: persona nacional o extranjera, destacada por su nivel académico o su experiencia en un determinado ámbito disciplinario, que realiza una actividad académica en la Universidad, la cual puede ser producto o no de un convenio, contrato o en el marco de un programa, proyecto o actividad específica, por un período máximo de un mes, sin estar vinculado bajo una relación laboral y sin recibir remuneración salarial.

23. Perfil académico: conjunto de capacidades, habilidades y destrezas asociadas a las funciones académicas de acuerdo con la naturaleza de las áreas de desarrollo, estructurada





con formación y grado académico formal, especialidad, producción intelectual, experiencia en las áreas de docencia, investigación, extensión y competencias requeridas.

24. Personal académico de nuevo ingreso: es aquel contratado por primera vez en la Universidad Nacional o que es recontratado posterior a la pérdida de continuidad laboral.

25. Plaza: codificación específica que permite la identificación, la condición laboral y la adscripción presupuestaria de un puesto. Equivale a una jornada laboral de tiempo completo, salvo excepciones establecidas en la normativa laboral y podrá, durante su ejecución, ser fraccionada de acuerdo con las necesidades. Las plazas serán propietarias, a plazo fijo, por servicios específicos o servicios especiales, de conformidad con las directrices presupuestarias vigentes.

26. Plazas destinadas a cargos de dirección académica: constituye aquella codificación existente en el presupuesto laboral, que será utilizada para financiar y ejecutar los nombramientos de los siguientes puestos de elección de autoridades de gestión académica: rectoría, rectoría adjunto, vicerrectorías, miembros del Consejo Universitario, decanatos, vicedecanatos, direcciones, subdirecciones, coordinaciones de unidades académicas, posgrados, secciones regionales, centros y sedes, entre otros.

27. Propiedad: condición de estabilidad en la relación laboral por tiempo indefinido, en actividades de naturaleza permanente en una determinada plaza definida como propietaria, que tiene asignado el código y el contenido presupuestario.

28. Pruebas: conjunto de instrumentos de conocimientos y competencias académicas, así como psicométricas, que se deberán aplicar únicamente en los procesos de reclutamiento y selección de personas académicas a plazo fijo y en propiedad, no en las otras modalidades. Los tipos de instrumentos, características e instancia competente de ejecución será establecidos por instrucción o procedimiento aprobado por la Rectoría Adjunta.





29. Recargo de tareas docentes: labores de asignación temporal y excepcional, adicionales a la jornada de tiempo completo del personal académico, con la finalidad de realizar actividades docentes que no pueden ser atendidas por medio de una contratación laboral ordinaria. Será remunerado, según el salario que está recibiendo el miembro del personal académico seleccionado, hasta un máximo de un cuarto de tiempo, aún y cuando solo asuma las horas presenciales, preparación de clases y atención estudiantil.

30. Registro de elegibles: base de datos o listado que se debe actualizar al menos una vez al año, conformada por las personas oferentes, que han manifestado su interés de prestar servicios en la universidad y que cuentan con los perfiles afines en las áreas de desarrollo y necesidades académicas de las unidades correspondientes, que han sido sometidos al proceso evaluación de su idoneidad y que serán susceptibles de ser nombrados a plazo fijo.

31. Sobresueldo: **Se elimina.**

ARTÍCULO 11. PLAZAS ACADÉMICAS REMUNERADAS CON PRESUPUESTO EXTERNO

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

Hasta tanto la Universidad no establezca una escala salarial específica, en Acciones de Relaciones Externas de Vinculación Externa Remunerada y Cooperación Externa, cursos y carreras cofinanciadas, las personas contratadas serán remuneradas con alguna de las escalas salariales globales aprobadas por la institución para el personal académico. Corresponde al consejo o comité de gestión académica de la instancia académica, decidir la escala salarial global por aplicar, con base en el presupuesto de cada actividad y previa asesoría de la instancia técnica correspondiente. Bajo ningún supuesto el monto establecido para la contratación de un integrante del personal académico, puede ser inferior





al de la categoría profesor instructor académico. Salvo las precisiones antes indicadas en relación con la escala salarial y la no posibilidad de contar con plazas propietarias, estos miembros del funcionariado gozarán de los demás derechos laborales vigentes en la institución.

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 11

El personal académico contratado antes del 10 de marzo de 2023 que mantienen 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 por el consejo o comité, mantendrá su salario compuesto y podrá seguir recibiendo anualidades 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 por el consejo o comité, mantendrá fijo su salario compuesto sin posibilidad de recibir aumentos o beneficios salariales adicionales. Cuando el salario global de la categoría 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.

ARTÍCULO 13. REQUISITOS GENERALES PARA LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

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

1. (...) se mantiene igual.





2. (...) se mantiene igual.

3. Experiencia preferiblemente académica en cualquiera de las siguientes áreas: docencia (en cualquier nivel del sistema educativo), investigación, extensión o producción, atinente a las necesidades de la contratación. En el caso del personal académico que se contrate en posgrados, la experiencia en docencia universitaria es requerida.

Se autoriza solicitar únicamente experiencia profesional no vinculada a actividades académicas cuando el perfil de las actividades institucionales requeridas así lo justifique.

Se considera como cumplimiento del requisito indicado en el párrafo primero de este inciso, la experiencia obtenida por el estudiantado de la Universidad Nacional, durante la ejecución de actividades en docencia, investigación, extensión y producción dentro del Programa de Becas de Estudiante Asistente certificado por la Vicerrectoría de Vida Estudiantil.

4. (...) se mantiene igual.

5. (...) se mantiene igual.

6. (...) se mantiene igual.

7. Haber aplicado la prueba psicométrica y pruebas académicas establecidas en el perfil, en el marco de lo regulado institucionalmente. Son obligatorias únicamente para el ingreso en propiedad y contratación de personal de nuevo ingreso a plazo fijo y sustitución; no aplica para las otras modalidades de contratación como personal jubilado, visitante, *ad honorem*, pasantes, traslado interinstitucional, recargos, nombramiento de administrativos en docencia o conversión de plazas.

8. Otros requisitos complementarios que especifique la unidad académica, según su naturaleza y necesidades.





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

Se modifica según el oficio UNA-SCU-ACUE-161-2022.

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 13, INCISO 2: REQUISITO DE POSGRADO PARA LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

1. El requisito de contar mínimo con el posgrado, según lo establezca el perfil aprobado por la instancia competente, aplica para todo el personal académico no propietario que se contrata en la Universidad Nacional.

Solamente se mantiene la excepción del personal académico que se encontraba realizando estudios de posgrado en el 2019, en condición de becario formalizado por Junta de Becas y, en el marco del Plan de Fortalecimiento y Estabilidad del Sector Académico concluido en diciembre de 2021, pues puede ser contratado como personal académico para ejecutar acción sustantiva, aun cuando no posean un posgrado, hasta la conclusión de la beca. Lo anterior, producto del Plan de Transición propuesto por la Rectoría Adjunta, mediante el oficio UNA-RA-OFIC-774-2018, del 11 de octubre de 2018, y aprobado por el Consejo Universitario, según el acuerdo UNA-SCU-ACUE-2306-2018, del 2 de noviembre de 2018.

2. La obligación de cumplir con el requisito de posgrado **en el área de conocimiento que definió la instancia competente**, dentro del proceso de aprobación de perfiles, en el marco de la implementación del Registro de Elegibles Temporal Académico, instrucción UNA-RA-DISC-002-2023, del 13 de marzo de 2023, aplicará a las personas contratadas a partir de los nuevos perfiles en el I ciclo de 2024. [Negrita agregada].

El personal académico con posgrado, pero no en el área del conocimiento, contratadas en la UNA antes de 2024, podrán continuar su relación laboral con la institución, siempre y cuando cumplan con lo siguiente:





- a) Mantengan continuidad laboral en forma ininterrumpida en la institución y sigan siendo contratadas **en la misma unidad ejecutora** en la cual han venido siendo contratadas antes de 2024. [Negrita agregada].
- b) La unidad ejecutora requiera de sus servicios y cuente con el contenido presupuestario para su contratación.

Si el personal académico antes indicado interrumpen su relación laboral o quiere ser contratado a plazo fijo en otra unidad ejecutora, debe cumplir integralmente con los requisitos del perfil vigente en su momento de contratación.

3. Para identificar a las personas beneficiadas con lo indicado en el punto 2 de este transitorio se debe contemplar lo siguiente:

- a) Se otorga a las unidades académicas, posgrados, CEG, sedes y sección regional un plazo de tres meses, a partir de la publicación de este transitorio, para comunicar a la Rectoría Adjunta, las personas que se encuentran en los supuestos antes indicados.
- b) La Rectoría Adjunta contará con un plazo de tres meses para verificar el cumplimiento de requisitos, avalar y comunicar oficialmente sobre las personas incluidas en la excepción de este transitorio, a cada superior jerárquico de la Unidad Ejecutora y al Programa Recursos Humanos. Una vez realizada esta comunicación ninguna otra persona podrá ser incluida en la excepción
- c) Corresponderá al superior, incluir a este sector del personal académico, avalado por la Rectoría Adjunta, en los registros de elegibles del perfil o perfiles que viene siendo contratado, siempre y cuando cumpla todos los demás requisitos, con una indicación visible, de que se incluyen en el registro con la excepción del transitorio al artículo 13.2 del Reglamento de Contratación Laboral del Personal Académico de la Universidad Nacional, aprobado en el 2024. En el momento que la persona deje de ser funcionaria de la UNA, tenga una interrupción de su relación laboral, debe ser retirada del registro.





ARTÍCULO 13 TER. CONTRATACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO DE CUARTO DE TIEMPO

En los casos de contrataciones de personal académico de máximo un cuarto de tiempo en la institución, pues se requiere de personas vinculados con el sector productivo o se trate de personal académico de tiempo completo en otras instituciones de educación superior pública, según las necesidades específicas y demostradas de un plan de estudios (de grado o posgrado), ya sea para atender un curso, para las tutorías de trabajos finales de graduación o para atender programas, proyectos o actividades académicas, no aplicarán los requisitos del artículo 13. Por el contrario, de forma razonada el consejo o comité respectivo debe aprobar el perfil, respetando lo siguiente:

- a) El grado académico del personal por contratar será mínimo de posgrado, salvo que por el tipo de actividad académica que la persona debe desarrollar y su vinculación con el sector productivo o saberes se justifique un grado académico inferior. La contratación de una persona sin posgrado debe contar con el aval del decanato, en el caso de unidades y posgrados adscritos a unidades académicas, o de la Rectoría Adjunta en el caso de las sedes, sección regional y Centro de Estudios Generales. El grado académico debe estar debidamente reconocido y equiparado, en caso de haberlo obtenido en el extranjero.
- b) Experiencia académica o profesional acorde a las necesidades del trabajo académico por desarrollar.
- c) Disponibilidad de horario de acuerdo con los requerimientos y según las necesidades institucionales.
- d) Otros requisitos complementarios que especifique el consejo o comité, según su naturaleza y necesidades.

ARTÍCULO 13 QUATER. LIMITACIONES PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO





Ninguna unidad ejecutora de la Universidad Nacional podrá contratar personal académico que se encuentre con alguna de las siguientes limitaciones:

a) Estar ligado por parentesco de consanguinidad o de afinidad en línea directa o colateral, hasta tercer grado inclusive, con la persona superior jerárquica, ni con las personas superiores inmediatas de esta en la respectiva dependencia. La anterior limitación aplica de la siguiente forma:

i) En el posgrado, con coordinación, dirección, subdirección, decanato o vicedecanato de la instancia académica de adscripción.

ii) En la unidad académica, con dirección, subdirección, decanato o vicedecanato.

iii) En el Centro de Estudios Generales, una sede o sección regional, con dirección, subdirección, decanato, vicedecanato (según corresponda), rectoría adjunta o rectoría.

b) Encontrarse enlistada en el registro de personas inelegibles de la plataforma integrada de empleo público.

b) En el caso de la rectoría adjunta y rectoría, con dichas autoridades y quien preside el consejo universitario.

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 13 QUATER

Las limitaciones indicadas en el artículo 13 *ter*, solamente aplicarán a las personas que ingresan por primera vez a la institución a partir del 10 de marzo de 2023.

En el personal académico contratado por excepción en decanatos, vicerrectorías, rectoría adjunta y rectoría adjunta, la limitación de parentesco aplica de la siguiente forma:

a) En los decanatos, para quienes ejercen el decanato, el vicedecanato, la rectoría adjunta y la rectoría.



b) En el caso de las vicerrectorías, quienes ejercen la vicerrectoría, la rectoría adjunta y la rectoría.



En el caso de la rectoría adjunta y rectoría, con dichas autoridades y quien preside el consejo universitario.

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

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

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

El superior jerárquico respectivo deberá iniciar la publicación del concurso por oposición, a más tardar en los dos años siguientes a la declaratoria de plaza en propiedad o a partir de que haya quedado vacante la plaza propietaria. Además, deberá dar un seguimiento permanente a los concursos por oposición necesarios para la asignación de la plaza vacante en propiedad, de tal forma que se ejecute totalmente dentro del plazo improrrogable de tres años, establecido en la Ley marco de Empleo Público, artículo 16.

En caso de que se supere el plazo establecido, los concursos continuarán hasta su terminación, pero se establecerá responsabilidad disciplinaria a la persona superior jerárquica. Aquellas plazas propietarias vacantes ocupadas por una persona que se encuentre becada por la institución serán reemplazadas por nombramientos en sustitución por el tiempo de la beca. Hasta tanto la persona se reincorpore a la Universidad Nacional, comenzará el cómputo del plazo máximo de 3 años para ser contratado a plazo fijo.





ARTÍCULO 17. DEDICACIÓN A LA DOCENCIA

El personal académico contratado a tiempo completo para ejecutar únicamente acción sustantiva y que se encuentre activo en esa jornada (no esté con permiso u otra suspensión de la relación laboral), en una unidad académica o en diferentes, secciones regionales, centros, sedes y vicerrectorías; debe dedicar al menos un cuarto de su jornada laboral a impartir cursos, debidamente contemplados en la estructura curricular de los planes de estudio.

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

ARTÍCULO 19. LIMITACIONES Y DISPOSICIONES GENERALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS ACADÉMICOS EN DIFERENTES SEDES Y SECCIONES REGIONALES

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

- a) Si la persona ha venido prestando servicios en una sede, sección regional o campus de la Universidad y por la definición de su carga académica debe transitoriamente trasladarse fuera de esta, la universidad le reconocerá los gastos de transporte, alimentación y hospedaje que corresponda según el Reglamento de Viáticos aprobado por la Contraloría General de la República y las disposiciones institucionales en este tema. La unidad ejecutora previo a la contratación, deberá contar con el contenido presupuestario para el pago de los viáticos.





b) Si para atender necesidades de desarrollo institucional, la Universidad le solicita el traslado, a tiempo completo por al menos un ciclo lectivo, para prestar sus servicios en un lugar distinto al de su domicilio legal, siempre que las condiciones de la zona donde se realice el trabajo justifiquen tal compensación, será remunerado con la categoría salarial global especial para persona académica trasladada a zona regional por interés institucional, condición que debe ser aprobada por la Rectoría Adjunta y previa verificación de que la unidad ejecutora cuenta con los recursos presupuestarios para dicho pago. Si la persona que se traslada es remunerada en salario compuesto y su salario ordinario bruto mensual es mayor al salario global especial definido para su misma categoría, no se le podrá reconocer el monto de zonaje, en caso de mantenerse en salario compuesto y este no superó el salario global especial para la misma categoría se le pagará el rubro de zonaje en los términos y condiciones establecidas en el respectivo reglamento.

c) Si la Universidad, desde el inicio de la contratación, ha establecido que la prestación de sus servicios es originalmente en una de las sedes, campus o programas, proyectos o actividades regionales, no se le reconocerán viáticos ni categoría global especial, aun cuando su residencia o domicilio esté en otro lugar.

ARTÍCULO 20. ESCALA DE SALARIO GLOBAL ESPECIAL PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO EN SEDES Y PROYECTOS REGIONALES

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

a) El traslado de personal académico entre sedes y secciones regionales de conformidad con la Convención Colectiva, artículo 39, debe ser de al menos un ciclo lectivo. Ello implica que la persona no podrá solicitar su regreso a la unidad de origen hasta tanto haya transcurrido el plazo antes indicado y haya concluido el ciclo académico correspondiente.





b) La institución contará con una escala de salario global especial (con el factor de desarraigo o zonaje) para remunerar al personal académico que sea trasladado, a tiempo completo, de forma temporal, a las sedes y secciones, para colaborar en su desarrollo. Para ello la Rectoría Adjunta deberá aprobar requisitos y procedimiento para la ejecución de este tipo de acciones afirmativas para estimular la participación del personal académico entre las sedes, secciones y programas regionales, en forma general previa estimación y verificación de contenido presupuestario, además de la publicación en *UNA-GACETA*.

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

Los diferentes nombramientos que se establecen en este reglamento en las secciones y sedes regionales y en los centros que no cuentan con unidades académicas, seguirán el mismo procedimiento establecido para las unidades académicas. Asumiendo el Consejo de la Sección, Sede o Centro, las competencias del Consejo de Unidad y Asamblea de Académicos de la Unidad por Asamblea Académicos de Centro, Sede o Sección.

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

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

a) El Consejo de la Unidad Académica o Sección Regional que cuente con una plaza en propiedad en condición de vacante, deberá presentar ante la Asamblea de Académicos, la propuesta del perfil académico, los requisitos específicos del concurso, entre ellos el tipo de prueba a la cual serán sometidos las personas postulantes. Todo lo anterior de conformidad con lo indicado en el capítulo I de este reglamento y en el marco del instrumento de planificación del relevo académico institucional.

b) Corresponderá a la Asamblea de Académicos definir y aprobar el perfil, los requisitos y el tipo de prueba al que se serán sometidos quienes se postulen.





- c) El perfil y requisitos será avalado por quien ejerce el decanato respectivo, en el caso de nombramiento de personal académico en unidades académicas adscritas a facultades y centros y por la persona en el cargo de la rectoría adjunta, en el caso de los nombramientos en las sedes y secciones regionales. Posterior a ello, quienes ejercen la dirección de la unidad o sección regional solicitará su publicación a la instancia correspondiente.
- d) La Dirección de la unidad académica o sección regional procederá a la recepción de los atestados. Para ello quien ejerce la dirección deberá tomar las medidas de control y seguridad que garanticen la documentación y transparencia del proceso.
- e) La Comisión Evaluadora, nombrada por el Consejo de la Unidad o Sección Regional, valorará los atestados y ejecutará las pruebas académicas respectivas, utilizando como referente las bases del concurso publicado y lo acordado por la Asamblea de Académicos.
- f) Los atestados de aquellas personas que cumplan con los requisitos del concurso, serán valorados con los criterios que correspondan, establecidos por instrucción de la Rectoría Adjunta
- g) La comisión rendirá un informe al superior jerárquico, quien convocará a la Asamblea de Académicos y adjuntará copia del informe.
- h) La Asamblea de Académicos resuelve el concurso.
- i) Firme el acuerdo de la Asamblea de Académicos, quien ejerce la dirección traslada el acuerdo, con el respectivo instrumento institucional de contratación, a la persona en el cargo de decano en el caso de las unidades académicas adscritas a facultades y centros o a quien ejerce la rectoría adjunta en el caso de las sedes y secciones regionales y el Centro





de Estudios Generales, para su revisión y aprobación, cuando corresponda. En este momento se formaliza la relación laboral en propiedad con la universidad.

j) Los documentos e instrumentos correspondientes se trasladan al Programa Desarrollo de Recursos Humanos para el trámite respectivo y la verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos por la normativa vigente.

k) Si ejecutado el proceso, no hubo participación de oferentes que cumplieran los requisitos establecidos, la Comisión Evaluadora propondrá al Consejo de Unidad o de Sección Regional, según corresponda, la revisión y la modificación de los requisitos. En caso de que el perfil cambie deberá ser aprobado por la Asamblea de Académicos en el marco de la estrategia de planificación y una vez avalados por quien ejerce el decanato, procederá a una nueva publicación del concurso.

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

ARTÍCULO 30. CONFORMACIÓN DE LA COMISIÓN EVALUADORA DE LOS CONCURSOS POR OPOSICIÓN

Para la evaluación de los candidatos en un concurso por oposición, el Consejo de Unidad Académica, Sede o Sección Regional conformará la Comisión Evaluadora integrada por al menos tres miembros del personal académico de la misma instancia con especialidades disciplinarias o profesionales afines a los perfiles que se van a nombrar, que posean plaza en propiedad, con categoría de al menos profesor I y, quienes ejercen la dirección de unidad o sección regional, o el decanato del Centro de Estudios Generales o la Sede Regional, según corresponda. Bajo ningún supuesto la comisión debe estar constituida por más de cinco personas.

En situaciones en que no se pueda cumplir lo anterior, se autoriza excepcionalmente al consejo respectivo para que integre la Comisión con al menos dos académicos propietarios de otras instancias de la Universidad Nacional con especialidades disciplinarias o





profesionales afines a los perfiles que se van a nombrar. En caso de que aun así no sea posible la conformación de la Comisión, se podrá contar con la colaboración de quien ejerce el decanato para las unidades adscritas a facultades y centros, o de la persona con el cargo de rectoría adjunta, en el caso de las sedes, secciones regionales y centro de estudios generales

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

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

- a) En plazas propietarias que estén temporalmente vacantes y que hayan sido asignadas a la unidad académica, sección regional, centro o, sede, ya sea producto de jubilación, defunción, despido, renuncia o por conversión de una plaza a plazo fijo en permanente, únicamente mientras se realiza el concurso por oposición o el aumento de plaza en propiedad y con las limitaciones definidas por este reglamento y sus procedimientos.
- b) En plazas a plazo fijo, plazas por servicios específicos o plazas por servicios especiales, para atender necesidades puntuales y no permanentes de la facultad, centros, sede, sección regional, unidad académica o programa de posgrado, con las limitaciones establecidas por este reglamento y sus procedimientos.
- c) En plazas reservadas para la Gestión Académica, para nombrar a la persona que temporalmente asume el puesto de gestión.
- d) En plazas a plazos fijo que se encuentren reservadas para personal académico no propietario que se encuentra becado.





- e) En plazas propietarias, para atender incapacidades, licencias y permisos sin goce de salario; estos serán nombramientos en sustitución, según lo autorice la normativa respectiva.
- f) Nombramiento de personal administrativo para realizar actividades docentes, con los límites y los requisitos que establece la normativa vigente.

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

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

Se podrá contratar personal profesional especializado del sector administrativo y técnico-administrativo para impartir docencia en áreas afines a su especialidad, hasta por un cuarto de jornada, cuando se cumpla con los siguientes requisitos:

- a. No exista personal académico idóneo que pueda ser contratado a plazo fijo o por recargo de tareas docentes o que, habiéndolo, no tenga disponibilidad para ser contratado con mayor jornada.
- b. La persona candidata esté debidamente incluida en el respectivo Registro de Elegibles.
- c. El correspondiente Registros de Elegibles se haya actualizado en el último año.
- d. La persona candidata cumpla con lo siguiente:
 - i. Tenga en los últimos tres años, calificaciones iguales o mayores a 80, tanto en la evaluación del desempeño administrativo y en la evaluación académica cuando corresponda.





- ii. Labore exclusivamente para la universidad con una jornada de tiempo completo
- iii. No formar parte del régimen de disponibilidad laboral.

El horario del curso y demás criterios para la asignación de la carga académica de las reuniones u otras actividades relacionadas con este, deberán efectuarse en tiempos no comprendidos dentro del horario ordinario de sus competencias administrativas. Su nombramiento no generará derechos adquiridos sobre la plaza asignada.

Se le remunerará según el salario global de la categoría salarial inicial del régimen de Carrera Académica, salvo si cuenta con asignación salarial emitida por la Comisión de Carrera Académica o en el supuesto de este reglamento, artículo 11.

ARTÍCULO 42. REMUNERACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO JUBILADO

El personal académico jubilado será remunerado:

- a) Con el salario global vigente de la categoría profesor II si previo a su jubilación poseía una categoría igual o superior.
- b) Con el salario global de profesor instructor académico cuando la persona por contratar no haya sido académica durante su vida activa o previo a su jubilación poseía la categoría de profesor instructor académico o profesor I.
- c) Con una de las categorías salariales globales definida por la institución, definidas por el Consejo de la Instancia Académica o el Comité de Gestión Académica, a partir de la viabilidad y sostenibilidad presupuestaria de la actividad o posgrado, en el caso de personal académico contratado por intermediación de la Fundauna, cuando sea contratada para laborar en cursos o carreras cofinanciadas o Acciones de Vinculación Externa Remunerada o Cooperación Externa.





TRANSITORIO AL ARTÍCULO 42

La modificación del salario de catedrático a Profesor II, establecida en el artículo 42, inciso 1, aplicará a toda contratación de personal académico jubilado que se formalice posterior a la publicación de la reforma, haya sido o no contratada la persona, en esa condición en la institución. Corresponde al superior jerárquico respectivo informar sobre la nueva escala salarial de pago.

La condición de pago de su salario, como salario compuesto o salario global, dependerá, según las normas generales de transición; procediendo con el pago de salario global, si la persona es contratada por primera vez, o tuvo una interrupción de su relación laboral por más de seis meses.

ARTÍCULO 48. DE LA REMUNERACIÓN AL ACADÉMICO VISITANTE

La remuneración económica del académico visitante será una decisión del consejo o comité de la instancia académica o de la Rectoría Adjunta, en caso de que vaya a prestar sus servicios en una vicerrectoría y aplique en cualquiera de las categorías académicas establecidas en la columna salarial, según la familia institucional.

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

El monto aprobado será la única remuneración que recibirá el académico visitante por los servicios que preste a la Universidad, excepto el pago de viáticos.

TRANSITORIO ARTÍCULO 48

La persona contratada como académico visitante, antes del 10 de marzo de 2023, mantendrá el salario compuesto de contratación, salvo que existe una interrupción de su





relación laboral por más de seis meses, en cuyo caso le aplicará el salario global, según defina el consejo de unidad.

ARTÍCULO 49. CONTRATACIÓN ORDINARIA DE ACADÉMICO VISITANTE

En caso de que la persona contratada como académico visitante desee incorporarse al régimen de contratación laboral ordinaria de la Universidad Nacional deberá obtener el reconocimiento y la equiparación de su título, mediante el Consejo Nacional de Rectores (Conare) y someterse al proceso de contratación ordinario que corresponda.

La persona interesada podrá presentar sus atestados a la Comisión de Carrera Académica, para la asignación salarial correspondiente.

Si la persona venía siendo remunerada con salario compuesto y mantiene continuidad laboral, los años de servicio que acumule en la Universidad serán reconocidos como anualidad una vez que su contratación sea ordinaria. Los años de servicio que acumuló el académico visitante en la Universidad, serán tomados en cuenta para ingreso y ascenso en el régimen de Carrera Académica.

ARTÍCULO 56. CONCEPTUALIZACIÓN DEL RECARGO DE ACTIVIDADES DOCENTES

La Universidad podrá autorizar a su personal académico a realizar labores académicas de docencia, adicional a su jornada ordinaria de tiempo completo, y hasta por un cuarto de tiempo, para atender de forma temporal por periodos cortos, y de forma provisional según los requisitos establecidos en este reglamento.

Estas actividades académicas adicionales a la carga académica ordinaria de tiempo completo se denominan “recargo” y se remuneran con base en el salario de la jornada ordinaria de la persona beneficiada, con las disposiciones especiales de este capítulo.





ARTÍCULO 57. NATURALEZA DEL RECARGO

El recargo de actividades docentes es de carácter temporal y se reconocerá solamente para la asignación de cursos de pregrado, grado o posgrado, ordinarios o cofinanciados, y tutorías de trabajos finales de graduación de grado y posgrado (TFG), según corresponda, siempre y cuando en todos los casos sean adicionales a su jornada de tiempo completo.

Cuando un miembro del funcionariado tenga que realizar otras actividades diferentes a las actividades académicas ordinarias universitarias de docencia, investigación, extensión, producción o diferentes a las actividades propias de la dirección académica, no se contratará por recargo, sino por el contrario se aplicarán los requisitos y procedimientos establecidos por la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública y su reglamento, para la ejecución de Trabajo Extraordinario.

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

ARTÍCULO 58. CONDICIONES PARA AUTORIZAR EL RECARGO DE ACTIVIDADES DOCENTES

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

- a) La persona académica a quien se asignará recargo de tareas deberá tener su carga académica completa, dedicar al menos un cuarto de tiempo a la docencia, en cursos de un plan de estudios conducente a grado académico, contar con el perfil idóneo para ejecutar las actividades requeridas y, tener una calificación en la evaluación del desempeño de muy bueno o superior en los dos años previos. Podrá ser parte de la propia unidad académica o de otras en la Universidad.





b) No tener superposición horaria, ni otros nombramientos en el sector público o Fundauna que todos en conjunto superen el tiempo y medio.

c) Exista inopia comprobada, previa consulta al Registro de Elegibles institucional y con base en la justificación razonada, que acuerde el Consejo o del Comité de Gestión Académica de la instancia académica, avalado por quien ejerce el decanato, en el caso de unidades académicas adscritas a facultades, centros y sedes.

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

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

1. Acuerdo del Consejo de Instancia Académica o del Comité de Gestión Académica del Posgrado que lo propone debidamente justificado.
2. No tener superposición horaria, ni otros nombramientos en el sector público que en conjunto superen el tiempo y medio.
3. No encontrarse en un puesto incompatible, según lo indicado en el artículo 66.
Se modifica según el oficio UNA-SCU-ACUE-2169-2016.

ARTÍCULO 64. REMUNERACIÓN PRODUCTO DEL RECARGO DE TAREAS DOCENTES





La remuneración que recibe el académico por la ejecución del recargo de tareas docentes será la categoría salarial que recibe en su nombramiento ordinario, por la carga académica asignada del curso o TFG, hasta un máximo de un cuarto de tiempo.

El miembro del personal académico recibirá el monto total, aún y cuando solamente ejecute las horas del curso destinadas a horas presenciales, preparación de clases y atención al estudiantado.

En el caso de recargos en cursos o carreras cofinanciadas, o de cooperación externa, el monto será el que defina el consejo o comité de la instancia académica, de las escalas salariales globales existentes, según la viabilidad presupuestaria y sostenibilidad correspondiente.

ARTÍCULO 65. SOBRE LA NATURALEZA JURÍDICA DEL RECARGO

El pago por recargo de tareas docentes se otorga con base en motivos particulares y excepcionales de tiempo y lugar; por consiguiente, el miembro del funcionariado beneficiado no puede reclamar derechos adquiridos, cuando se modifiquen o extingan las causas que le dieron origen.

ARTÍCULO 66. COMPATIBILIDAD DE RECARGO DE TAREAS DOCENTES CON OTROS SOBRESUELDOS

El recargo de tareas docentes es incompatible con el desempeño en puestos de dirección académica a nivel de unidad académica, incluidos los coordinadores de posgrados, facultad, centro, sección regional, sede y de instancias de conducción institucional.





ARTÍCULO 68. MODALIDADES DE NOMBRAMIENTO

Una vez ejecutado lo indicado en el artículo anterior, las instancias académicas podrán tramitar, formalizar y remunerar el curso de verano al personal académico, según las siguientes modalidades y consideraciones:

- a) En los casos de reconocimiento de recargo de tareas docentes se remunerará únicamente durante las semanas que se genere traslape entre los períodos lectivos regulares y el ciclo de verano.
- b) El curso de verano puede estar incluido como parte de las actividades del plan de trabajo, sin reconocimiento adicional.

Modalidades:

- a) Personal académico a tiempo completo propietario o no propietario anualizado. En este caso se le puede reconocer un recargo de tareas docentes.
- b) Personal académico propietario o no propietario con jornada fraccionada y anualizado. Se le realizará un nombramiento por el curso de verano o un recargo, según la jornada asignada, en verano y en los periodos lectivos.
- c) Personal académico no propietario a tiempo completo no anualizado, se le podrá realizar un nombramiento por el curso de verano y recargo, si corresponde.
- d) Personal académico no propietario con fracción de jornada no anualizado, se le podrá realizar un nombramiento por el curso de verano o recargo, si corresponde.
- e) Personal académico no propietario que únicamente se le nombrará un curso de verano. Se le podrá realizar un nombramiento.





Lo anterior en apego a lo establecido en el Reglamento del Cursos del Ciclo de Verano, artículo 2; así como lo indicado en el Reglamento de Asignación y Control de Cargas Académicas del Personal Académico, artículo 12. Criterios y distribución de la jornada docente.

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

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

- a) No tenga un puesto en los siguientes cargos: dirección, subdirección de unidad académica o sección regional, decanato, vicedecanato, rectoría, rectoría adjunta, vicerrectoría o miembro del Consejo Universitario.
- b) No tenga otro recargo de tareas docentes, ni otro sobresueldo o recargo de cualquier naturaleza, adicionales a su jornada ordinaria.
- c) Que el personal académico haya realizado una programación de vacaciones de forma tal que no exista acumulación por más de un periodo.

ARTÍCULO 77. SALARIO QUE DEVENGARÁ EL FUNCIONARIADO

La persona propietaria de una plaza administrativa convertida en plaza académica será remunerada automáticamente como profesor instructor académico, salvo que tenga otra categoría asignada en Carrera Académica.

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



funcionariado no ha ascendido en Carrera Académica, será automáticamente remunerado como profesor instructor académico.



ACUERDO FIRME.

B. DEROGAR DEL ARTÍCULO 1, INCISO 2, Y DEL DEL ARTÍCULO 2, INCISOS 13 Y 27, ASÍ COMO LOS SIGUIENTE ARTÍCULOS:

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

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

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

ARTÍCULO 62. COORDINACIONES

ARTÍCULO 63. TABLA DE COMPENSACIÓN PARA CALCULAR EL SOBRESUELDADO PARA EL RECARGO DE TAREAS.

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

ACUERDO FIRME.





Atentamente,

M.Sc. Steven Oreamuno Herra
Presidente del Consejo Universitario

Lsr/w/UNA-SCU-ACUE-347-2024 modificacion reglamento Contratacion Laboral

C: Contraloría Universitaria
 Asesoría Jurídica





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

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. OBJETO

Este reglamento tiene como propósito normar las distintas modalidades de nombramientos del personal académico de la Universidad Nacional; por tanto, para su contratación se establecen las siguientes:

14. Nombramiento en propiedad.
15. (se deroga)
16. Nombramiento en sustitución.
17. Nombramiento a plazo fijo.
18. Nombramiento *ad honorem*.
19. Pasantías.
20. Nombramiento de personal jubilado.
21. Nombramiento de visitantes.
22. Nombramiento de un miembro del funcionariado por traslado interinstitucional.
23. Nombramiento por recargo de tareas en personal académico para el desempeño de labores docentes.
24. Nombramiento de académicos para cursos de verano.
25. Nombramiento de personal administrativo en actividades docentes.
26. Conversión de plazas administrativas a plazas académicas.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-2121-2016 y según el oficio UNA-SCU-ACUE-347-2024.

ARTÍCULO 2: DEFINICIONES

Para efectos del presente reglamento se establecen las siguientes definiciones:

1. Académico jubilado: personal académico jubilado perteneciente a algún Régimen de Pensiones y Jubilaciones Público Costarricense, que autorice en su propia normativa la posibilidad de prestar servicios en instituciones de educación superior pública y que cumpla con los requisitos y las disposiciones establecidas en el este reglamento.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-811-2016 y según el oficio UNA-SCU-ACUE-109-2023.

2. Académico visitante: es la persona nacional o extranjera, destacada por su nivel académico o su experiencia en determinado ámbito disciplinario, que realiza una actividad académica en la Universidad, la cual puede o no ser producto de un convenio, contrato, o en el marco de un programa, proyecto o actividad específica, por un período





transitorio y podrá ser contratado en la Universidad en los términos y condiciones de este reglamento.

3. Actualización del Registro de Elegibles: publicación de un perfil existente, en los plazos y la forma establecida por la institución, con el objetivo de actualizar el registro, ya sea porque en este momento ya no existen personas elegibles o porque existiendo no son suficientes y se requiere ampliar el número de personas elegibles.
4. Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-237-2023.
5. Ciclo académico: período lectivo de una determinada duración, definido en el calendario universitario, en función de las necesidades que se deriven del quehacer académico.
6. Comisión Evaluadora: Grupo de personas académicas encargadas de analizar y valorar los atestados y aplicar las pruebas académicas a quienes participen en el Registro de Elegibles y en los concursos por oposición, según corresponda.
7. Concurso por oposición: es el procedimiento mediante el cual se seleccionará el personal académico que ingresará en propiedad. Este procedimiento se realizará de acuerdo con la valoración de atestados y la realización de las pruebas académicas que previamente defina la Unidad Académica, Sección Regional, Centro o Sede interesada, según corresponda.
8. Contratación de personal académico en calidad de préstamo interinstitucional: es la modalidad de nombramiento mediante la cual personal académico de otra institución pública u organización nacional, de manera temporal y por un plazo previamente acordado entre las partes, puede prestar servicios académicos a la Universidad Nacional; en el entendido de que él o la funcionaria, recibirá el salario y mantendrá su contratación laboral de forma regular en la institución de donde proviene, pero deberá sujetarse en todo caso, a la normativa de la Universidad Nacional vigente durante la ejecución de sus actividades académicas.
9. Contratación de personal académico por primera vez en un perfil en particular: cuando la instancia académica debe contratar a una persona académica (interna o externa a la universidad) por primera vez, debido a que no ha impartido los cursos o no ha prestado servicios en programas, proyectos y actividades académicas (PPAA) y otras en actividades académicas, vinculadas con el perfil para el cual ha estado elegible.
10. Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-237-2023.
11. Contratación de personal académico por tiempo completo: dentro de la planificación institucional y las necesidades de excelencia académica, las contrataciones de personal académico deben ser prioritariamente de tiempo completo. La instancia académica debe organizar su presupuesto y necesidades para completar las contrataciones de tiempo completo sobre las de fracción de jornada. En caso justificados puede realizar contrataciones de tres cuartos de tiempo o medio tiempo.





12. Contrataciones de personal académico por cuarto de tiempo: excepcionalmente y de forma ampliamente justificada, cuando el plan de estudios o el programa, proyectos o actividad académica así lo demande, el consejo o comité puede autorizar contrataciones de cuarto de tiempo, siempre y cuando el tipo de actividad académica que la persona ejecutará en el institucional requiera de conocimientos o experiencias en el sector laboral correspondiente, sobre la experiencia académica, o se trate de personal académico en otras instituciones de educación superior de prestigio cuya experiencia en un área de conocimiento así lo justifique.
13. Estudios de Posgrado: comprende los grados de maestría y doctorado, así como certificaciones de posdoctorado y otras especialidades.
14. Grados académicos: comprende el bachillerato, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado.
15. Idoneidad: competencia, pericia y capacidad para desempeñar determinadas tareas que le facultan ocupar un puesto determinado por sus aptitudes y cualidades profesionales basado en los principios fundamentales de especialidad para el servidor público .
16. Inamovilidad: es el derecho que garantiza al personal académico la libertad de cátedra, establecida en la Constitución Política, artículo 87, y el Estatuto Orgánico, artículo 5. Está fundamentada en el buen desempeño de su misión y de sus funciones académicas y lo protege en aquellos casos en los que se pretenda efectuar un procedimiento disciplinario conducente a un despido, cuando tenga como fundamento el ejercicio de labores en forma académicamente inapropiadas o ineficientes, o en el incumplimiento grave de las obligaciones de naturaleza académicas.
17. Incremento plaza en propiedad: original 13. Se deroga.
18. Inopia: se refiere a la condición que se presenta cuando, en el Registro de Elegibles no existen candidaturas académicas elegibles, que cumplan con los requisitos establecidos y definidos de acuerdo con el perfil para una determinada contratación.
19. Interinos: constituye el funcionariado académico de la Universidad Nacional que no tiene una relación laboral en propiedad obtenida mediante concurso por oposición.
20. Instrumento de planificación de relevo académico institucional: constituye la herramienta de carácter metodológico que describe los procedimientos diseñados por la institución para asegurar el relevo del personal académico y responde a los fines, principios y valores de la universidad.
21. Nombramiento a plazo fijo: contratación de personal académico, de naturaleza laboral, durante un período determinado para ejecutar labores temporales, en una plaza en propiedad mientras se realiza el concurso por oposición, o en plazas de plazo fijo, de servicios específicos o servicios especiales. Dada su naturaleza temporal, en cualquiera





de los supuestos y plazas, el nombramiento estará sujeto y limitado a un periodo específico.

22. Nombramiento ad honorem: contratación no remunerada de carácter temporal, en la que no se establece un vínculo laboral, pero la persona se compromete a desarrollar tareas académicas asignadas por alguna unidad ejecutora, en cumplimiento de las disposiciones normativas propias de la institución.
23. Nombramiento por sustitución: contratación de personal académico, en una plaza en propiedad que no está siendo ocupada por el propietario o en una plaza a plazo fijo que estaba siendo ocupada por un miembro del funcionariado no propietario que ha sido becado por la institución o que ocupa la plaza de una autoridad en el ejercicio de su cargo.
24. Pasante académico: persona nacional o extranjera, destacada por su nivel académico o su experiencia en un determinado ámbito disciplinario, que realiza una actividad académica en la Universidad, la cual puede ser producto o no de un convenio, contrato o en el marco de un programa, proyecto o actividad específica, por un período máximo de un mes, sin estar vinculado bajo una relación laboral y sin recibir remuneración salarial.
25. Perfil académico: conjunto de capacidades, habilidades y destrezas asociadas a las funciones académicas de acuerdo con la naturaleza de las áreas de desarrollo, estructurada con formación y grado académico formal, especialidad, producción intelectual, experiencia en las áreas de docencia, investigación, extensión y competencias requeridas.
26. Personal académico de nuevo ingreso: es aquel contratado por primera vez en la Universidad Nacional o que es recontratado posterior a la pérdida de continuidad laboral.
27. Plaza: codificación específica que permite la identificación, la condición laboral y la adscripción presupuestaria de un puesto. Equivale a una jornada laboral de tiempo completo, salvo excepciones establecidas en la normativa laboral y podrá, durante su ejecución, ser fraccionada de acuerdo con las necesidades. Las plazas serán propietarias, a plazo fijo, por servicios específicos o servicios especiales, de conformidad con las directrices presupuestarias vigentes.
28. Plazas destinadas a cargos de dirección académica: constituye aquella codificación existente en el presupuesto laboral, que será utilizada para financiar y ejecutar los nombramientos de los siguientes puestos de elección de autoridades de gestión académica: rectoría, rectoría adjunto, vicerrectorías, miembros del Consejo Universitario, decanatos, vicedecanatos, direcciones, subdirecciones, coordinaciones de unidades académicas, posgrados, secciones regionales, centros y sedes, entre otros.
29. Propiedad: condición de estabilidad en la relación laboral por tiempo indefinido, en actividades de naturaleza permanente en una determinada plaza definida como propietaria, que tiene asignado el código y el contenido presupuestario.





30. Pruebas: conjunto de instrumentos de conocimientos y competencias académicas, así como psicométricas, que se deberán aplicar únicamente en los procesos de reclutamiento y selección de personas académicas a plazo fijo y en propiedad, no en las otras modalidades. Los tipos de instrumentos, características e instancia competente de ejecución será establecidos por instrucción o procedimiento aprobado por la Rectoría Adjunta.
31. Recargo de tareas docentes: labores de asignación temporal y excepcional, adicionales a la jornada de tiempo completo del personal académico, con la finalidad de realizar actividades docentes que no pueden ser atendidas por medio de una contratación laboral ordinaria. Será remunerado, según el salario que está recibiendo el miembro del personal académico seleccionado, hasta un máximo de un cuarto de tiempo, aún y cuando solo asuma las horas presenciales, preparación de clases y atención estudiantil.
32. Registro de elegibles: base de datos o listado que se debe actualizar al menos una vez al año, conformada por las personas oferentes, que han manifestado su interés de prestar servicios en la universidad y que cuentan con los perfiles afines en las áreas de desarrollo y necesidades académicas de las unidades correspondientes, que han sido sometidos al proceso evaluación de su idoneidad y que serán susceptibles de ser nombrados a plazo fijo.
33. Sobresueldo: Se elimina.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-347-2024.

ARTÍCULO 3: LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA SELECCIÓN Y LA CONTRATACIÓN

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

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



- e. Optimización de los recursos asignados para el nombramiento académico.
- f. Existencia de contenido presupuestario para la contratación.

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

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

1. Atracción de profesionales, nacionales o extranjeros, con pertinencia y calidad en áreas que permitan el fortalecimiento, la innovación y la diversificación de la oferta académica.
2. Potenciar las capacidades, las habilidades y las destrezas profesionales para contribuir al desarrollo profesional y favorecer la producción académica, según las áreas estratégicas de conocimiento de la Universidad.
3. Garantizar la permanencia laboral, en el marco de un proceso institucional planificado, que contribuya decididamente al desarrollo profesional de calidad y a una mayor estabilidad del sector académico.
4. Consolidar los mecanismos de gestión académica para asegurar la estabilidad laboral del personal académico, con base en la evaluación, desempeño permanente y excelencia.
5. Responde al instrumento de planificación de relevo académico institucional.

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

ARTÍCULO 5: OBLIGACIONES DEL PERSONAL ACADÉMICO

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

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





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

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

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

ARTÍCULO 7: TIPOS DE PLAZAS Y SU CONVERSIÓN

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

ARTÍCULO 8: DE LA JORNADA DE LOS NOMBRAMIENTOS

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

ARTÍCULO 9: RENUNCIAS

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

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

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

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

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





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

ARTÍCULO 11. PLAZAS ACADÉMICAS REMUNERADAS CON PRESUPUESTO EXTERNO

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

Hasta tanto la Universidad no establezca una escala salarial específica, en Acciones de Relaciones Externas de Vinculación Externa Remunerada y Cooperación Externa, cursos y carreras cofinanciadas, las personas contratadas serán remuneradas con alguna de las escalas salariales globales aprobadas por la institución para el personal académico. Corresponde al consejo o comité de gestión académica de la instancia académica, decidir la escala salarial global por aplicar, con base en el presupuesto de cada actividad y previa asesoría de la instancia técnica correspondiente. Bajo ningún supuesto el monto establecido para la contratación de un integrante del personal académico, puede ser inferior al de la categoría profesor instructor académico. Salvo las precisiones antes indicadas en relación con la escala salarial y la no posibilidad de contar con plazas propietarias, estos miembros del funcionariado gozarán de los demás derechos laborales vigentes en la institución.

Se modifica según el oficio UNA-SCU-ACUE-2169-2016 y según el oficio UNA-SCU-ACUE-347-2024.

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 11

El personal académico contratado antes del 10 de marzo de 2023 que mantienen continuidad laboral mantendrán el esquema de salario compuesto con las siguientes especificaciones:

c) Si su salario bruto ordinario compuesto actual es inferior al salario global definido por el consejo o comité, mantendrá su salario compuesto y podrá seguir recibiendo anualidades 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.

d) Si su salario bruto ordinario compuesto actual es superior al salario global definido por el consejo o comité, mantendrá fijo su salario compuesto sin posibilidad de recibir aumentos o beneficios salariales adicionales. Cuando el salario global de la categoría 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.

Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-347-2024.





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

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

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

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

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

ARTÍCULO 13. REQUISITOS GENERALES PARA LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

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

1. Perfil que concuerde con el ámbito académico en que se desempeñará y que contribuya al desarrollo integral de la unidad, en las áreas de investigación, docencia, extensión y producción.
2. El grado académico del personal académico por contratar será mínimo de posgrado. El grado académico deberá estar debidamente reconocido y equiparado, en caso de haberlo obtenido en el extranjero. Sin embargo, en el caso del personal becado por la UNA que se reincorpora a laborar a la institución una vez finalizados sus estudios, no se exigirá el reconocimiento y la equiparación, mientras la persona realiza el trámite respectivo establecido en la reglamentación del Consejo Nacional de Rectores (Conare). En el Reglamento del Régimen de Beneficios para el Mejoramiento Académico y Profesional de los Funcionarios Universitarios se regulará el procedimiento sustitutivo del reconocimiento y la equiparación para los casos de los becados.

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





3. Experiencia preferiblemente académica en cualquiera de las siguientes áreas: docencia (en cualquier nivel del sistema educativo), investigación, extensión o producción, atinente a las necesidades de la contratación. En el caso del personal académico que se contrate en posgrados, la experiencia en docencia universitaria es requerida.

Se autoriza solicitar únicamente experiencia profesional no vinculada a actividades académicas cuando el perfil de las actividades institucionales requeridas así lo justifique.

Se considera como cumplimiento del requisito indicado en el párrafo primero de este inciso, la experiencia obtenida por el estudiantado de la Universidad Nacional, durante la ejecución de actividades en docencia, investigación, extensión y producción dentro del Programa de Becas de Estudiante Asistente certificado por la Vicerrectoría de Vida Estudiantil.

4. Disposición para realizar tareas en diversas unidades académicas, secciones regionales, facultades, centros y sedes, según las necesidades institucionales.
5. Disponibilidad de horario de acuerdo con los requerimientos y según las necesidades institucionales.
6. Manejo instrumental de al menos un idioma adicional al materno.
7. Haber aplicado la prueba psicométrica y pruebas académicas establecidas en el perfil, en el marco de lo regulado institucionalmente. Son obligatorias únicamente para el ingreso en propiedad y contratación de personal de nuevo ingreso a plazo fijo y sustitución; no aplica para las otras modalidades de contratación como personal jubilado, visitante, *ad honorem*, pasantes, traslado interinstitucional, recargos, nombramiento de administrativos en docencia o conversión de plazas.
8. Otros requisitos complementarios que especifique la unidad académica, según su naturaleza y necesidades.

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

Se modifica según el oficio UNA-SCU-ACUE-161-2022 y según el oficio UNA-SCU-ACUE-347-2024.

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

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





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

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

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 13, INCISO 2: REQUISITO DE POSGRADO PARA LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

1. El requisito de contar mínimo con el posgrado, según lo establezca el perfil aprobado por la instancia competente, aplica para todo el personal académico no propietario que se contrata en la Universidad Nacional.

Solamente se mantiene la excepción del personal académico que se encontraba realizando estudios de posgrado en el 2019, en condición de becario formalizado por Junta de Becas y, en el marco del Plan de Fortalecimiento y Estabilidad del Sector Académico concluido en diciembre de 2021, pues puede ser contratado como personal académico para ejecutar acción sustantiva, aun cuando no posean un posgrado, hasta la conclusión de la beca. Lo anterior, producto del Plan de Transición propuesto por la Rectoría Adjunta, mediante el oficio UNA-RA-OFIC-774-2018, del 11 de octubre de 2018, y aprobado por el Consejo Universitario, según el acuerdo UNA-SCU-ACUE-2306-2018, del 2 de noviembre de 2018.

2. La obligación de cumplir con el requisito de posgrado **en el área de conocimiento que definió la instancia competente**, dentro del proceso de aprobación de perfiles, en el marco de la implementación del Registro de Elegibles Temporal Académico, instrucción UNA-RA-DISC-002-2023, del 13 de marzo de 2023, aplicará a las personas contratadas a partir de los nuevos perfiles en el I ciclo de 2024. [Negrita agregada].

El personal académico con posgrado, pero no en el área del conocimiento, contratadas en la UNA antes de 2024, podrán continuar su relación laboral con la institución, siempre y cuando cumplan con lo siguiente:

- c) Mantengan continuidad laboral en forma ininterrumpida en la institución y sigan siendo contratadas **en la misma unidad ejecutora** en la cual han venido siendo contratadas antes de 2024. [Negrita agregada].
- d) La unidad ejecutora requiera de sus servicios y cuente con el contenido presupuestario para su contratación.

Si el personal académico antes indicado interrumpen su relación laboral o quiere ser contratado a plazo fijo en otra unidad ejecutora, debe cumplir integralmente con los requisitos del perfil vigente en su momento de contratación.

3. Para identificar a las personas beneficiadas con lo indicado en el punto 2 de este transitorio se debe contemplar lo siguiente:





d) Se otorga a las unidades académicas, posgrados, CEG, sedes y sección regional un plazo de tres meses, a partir de la publicación de este transitorio, para comunicar a la Rectoría Adjunta, las personas que se encuentran en los supuestos antes indicados.

e) La Rectoría Adjunta contará con un plazo de tres meses para verificar el cumplimiento de requisitos, avalar y comunicar oficialmente sobre las personas incluidas en la excepción de este transitorio, a cada superior jerárquico de la Unidad Ejecutora y al Programa Recursos Humanos. Una vez realizada esta comunicación ninguna otra persona podrá ser incluida en la excepción

f) Corresponderá al superior, incluir a este sector del personal académico, avalado por la Rectoría Adjunta, en los registros de elegibles del perfil o perfiles que viene siendo contratado, siempre y cuando cumpla todos los demás requisitos, con una indicación visible, de que se incluyen en el registro con la excepción del transitorio al artículo 13.2 del Reglamento de Contratación Laboral del Personal Académico de la Universidad Nacional, aprobado en el 2024. En el momento que la persona deje de ser funcionaria de la UNA, tenga una interrupción de su relación laboral, debe ser retirada del registro.

Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-347-2024

ARTÍCULO 13 TER. CONTRATACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO DE CUARTO DE TIEMPO

En los casos de contrataciones de personal académico de máximo un cuarto de tiempo en la institución, pues se requiere de personas vinculados con el sector productivo o se trate de personal académico de tiempo completo en otras instituciones de educación superior pública, según las necesidades específicas y demostradas de un plan de estudios (de grado o posgrado), ya sea para atender un curso, para las tutorías de trabajos finales de graduación o para atender programas, proyectos o actividades académicas, no aplicarán los requisitos del artículo 13. Por el contrario, de forma razonada el consejo o comité respectivo debe aprobar el perfil, respetando lo siguiente:

e) El grado académico del personal por contratar será mínimo de posgrado, salvo que por el tipo de actividad académica que la persona debe desarrollar y su vinculación con el sector productivo o saberes se justifique un grado académico inferior. La contratación de una persona sin posgrado debe contar con el aval del decanato, en el caso de unidades y posgrados adscritos a unidades académicas, o de la Rectoría Adjunta en el caso de las sedes, sección regional y Centro de Estudios Generales. El grado académico debe estar debidamente reconocido y equiparado, en caso de haberlo obtenido en el extranjero.

f) Experiencia académica o profesional acorde a las necesidades del trabajo académico por desarrollar.

g) Disponibilidad de horario de acuerdo con los requerimientos y según las necesidades institucionales.





h) Otros requisitos complementarios que especifique el consejo o comité, según su naturaleza y necesidades.

Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-347-2024

ARTÍCULO 13 QUATER. LIMITACIONES PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO

Ninguna unidad ejecutora de la Universidad Nacional podrá contratar personal académico que se encuentre con alguna de las siguientes limitaciones:

c) Estar ligado por parentesco de consanguinidad o de afinidad en línea directa o colateral, hasta tercer grado inclusive, con la persona superior jerárquica, ni con las personas superiores inmediatas de esta en la respectiva dependencia. La anterior limitación aplica de la siguiente forma:

i) En el posgrado, con coordinación, dirección, subdirección, decanato o vicedecanato de la instancia académica de adscripción.

ii) En la unidad académica, con dirección, subdirección, decanato o vicedecanato.

iii) En el Centro de Estudios Generales, una sede o sección regional, con dirección, subdirección, decanato, vicedecanato (según corresponda), rectoría adjunta o rectoría.

b) Encontrarse enlistada en el registro de personas inelegibles de la plataforma integrada de empleo público.

d) En el caso de la rectoría adjunta y rectoría, con dichas autoridades y quien preside el consejo universitario.

Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-347-2024

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 13 QUATER

Las limitaciones indicadas en el artículo 13 *ter*, solamente aplicarán a las personas que ingresan por primera vez a la institución a partir del 10 de marzo de 2023.

En el personal académico contratado por excepción en decanatos, vicerrectorías, rectoría adjunta y rectoría adjunta, la limitación de parentesco aplica de la siguiente forma:

c) En los decanatos, para quienes ejercen el decanato, el vicedecanato, la rectoría adjunta y la rectoría.

d) En el caso de las vicerrectorías, quienes ejercen la vicerrectoría, la rectoría adjunta y la rectoría.

En el caso de la rectoría adjunta y rectoría, con dichas autoridades y quien preside el consejo universitario.

Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-347-2024





ARTÍCULO 14: FORMACIÓN EN PEDAGOGÍA UNIVERSITARIA

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

ARTÍCULO 15: DECLARATORIA DE INOPIA

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

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

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

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

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

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

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





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

El superior jerárquico respectivo deberá iniciar la publicación del concurso por oposición, a más tardar en los dos años siguientes a la declaratoria de plaza en propiedad o a partir de que haya quedado vacante la plaza propietaria. Además, deberá dar un seguimiento permanente a los concursos por oposición necesarios para la asignación de la plaza vacante en propiedad, de tal forma que se ejecute totalmente dentro del plazo improrrogable de tres años, establecido en la Ley marco de Empleo Público, artículo 16.

En caso de que se supere el plazo establecido, los concursos continuarán hasta su terminación, pero se establecerá responsabilidad disciplinaria a la persona superior jerárquica. Aquellas plazas propietarias vacantes ocupadas por una persona que se encuentre becada por la institución serán reemplazadas por nombramientos en sustitución por el tiempo de la beca. Hasta tanto la persona se reincorpore a la Universidad Nacional, comenzará el cómputo del plazo máximo de 3 años para ser contratado a plazo fijo.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-347-2024

ARTÍCULO 17: DEDICACIÓN A LA DOCENCIA

El personal académico contratado a tiempo completo para ejecutar únicamente acción sustantiva y que se encuentre activo en esa jornada (no esté con permiso u otra suspensión de la relación laboral), en una unidad académica o en diferentes, secciones regionales, centros, sedes y vicerrektorías; debe dedicar al menos un cuarto de su jornada laboral a impartir cursos, debidamente contemplados en la estructura curricular de los planes de estudio.

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

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-347-2024.

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

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

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





ARTÍCULO 19. LIMITACIONES Y DISPOSICIONES GENERALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS ACADÉMICOS EN DIFERENTES SEDES Y SECCIONES REGIONALES

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

- a) Si la persona ha venido prestando servicios en una sede, sección regional o campus de la Universidad y por la definición de su carga académica debe transitoriamente trasladarse fuera de esta, la universidad le reconocerá los gastos de transporte, alimentación y hospedaje que corresponda según el Reglamento de Viáticos aprobado por la Contraloría General de la República y las disposiciones institucionales en este tema. La unidad ejecutora previo a la contratación, deberá contar con el contenido presupuestario para el pago de los viáticos.
- b) Si para atender necesidades de desarrollo institucional, la Universidad le solicita el traslado, a tiempo completo por al menos un ciclo lectivo, para prestar sus servicios en un lugar distinto al de su domicilio legal, siempre que las condiciones de la zona donde se realice el trabajo justifiquen tal compensación, será remunerado con la categoría salarial global especial para persona académica trasladada a zona regional por interés institucional, condición que debe ser aprobada por la Rectoría Adjunta y previa verificación de que la unidad ejecutora cuenta con los recursos presupuestarios para dicho pago. Si la persona que se traslada es remunerada en salario compuesto y su salario ordinario bruto mensual es mayor al salario global especial definido para su misma categoría, no se le podrá reconocer el monto de zonaje, en caso de mantenerse en salario compuesto y este no superó el salario global especial para la misma categoría se le pagará el rubro de zonaje en los términos y condiciones establecidas en el respectivo reglamento.
- c) Si la Universidad, desde el inicio de la contratación, ha establecido que la prestación de sus servicios es originalmente en una de las sedes, campus o programas, proyectos o actividades regionales, no se le reconocerán viáticos ni categoría global especial, aun cuando su residencia o domicilio esté en otro lugar.

Se modifica según el oficio UNA-SCU-ACUE-347-2024.

ARTÍCULO 20. ESCALA DE SALARIO GLOBAL ESPECIAL PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO EN SEDES Y PROYECTOS REGIONALES

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

- a) El traslado de personal académico entre sedes y secciones regionales de conformidad con la Convención Colectiva, artículo 39, debe ser de al menos un ciclo lectivo. Ello implica que la persona no podrá solicitar su regreso a la unidad de origen





hasta tanto haya transcurrido el plazo antes indicado y haya concluido el ciclo académico correspondiente.

- b) La institución contará con una escala de salario global especial (con el factor de desarraigo o zonaje) para remunerar al personal académico que sea trasladado, a tiempo completo, de forma temporal, a las sedes y secciones, para colaborar en su desarrollo. Para ello la Rectoría Adjunta deberá aprobar requisitos y procedimiento para la ejecución de este tipo de acciones afirmativas para estimular la participación del personal académico entre las sedes, secciones y programas regionales, en forma general previa estimación y verificación de contenido presupuestario, además de la publicación en *UNA-GACETA*.

Se modifica según el oficio UNA-SCU-ACUE-347-2024.

ARTÍCULO 21: FORMALIZACIÓN DE LOS NOMBRAMIENTOS

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

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

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

Los diferentes nombramientos que se establecen en este reglamento en las secciones y sedes regionales y en los centros que no cuentan con unidades académicas, seguirán el mismo procedimiento establecido para las unidades académicas. Asumiendo el Consejo de la Sección, Sede o Centro, las competencias del Consejo de Unidad y Asamblea de Académicos de la Unidad por Asamblea Académicos de Centro, Sede o Sección.

Se modifica según el oficio UNA-SCU-ACUE-347-2024.

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

Este artículo se elimina según el oficio UNA-SCU-ACUE-257-2021.

ARTÍCULO 24: EXPEDIENTE DEL PROCESO DE NOMBRAMIENTO

Es responsabilidad del Programa Desarrollo de Recursos Humanos en coordinación con el superior jerárquico de la Unidad Académica, Centro, Sección Regional o Sede, o del programa de posgrado, cuando corresponda, la confección, actualización y custodia de un





expediente de cada proceso de nombramiento. Dicho expediente deberá cumplir con los requisitos y controles establecidos en los procedimientos respectivos, previa coordinación con el Archivo Institucional.

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

Es competencia de la Rectoría Adjunta:

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

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

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

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

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

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

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

Para los nombramientos en propiedad, la persona postulante deberá cumplir con los requisitos indicados en el capítulo I de este reglamento y además deberá poseer formación mínima a nivel de posgrado atinente al ámbito académico en el que se desempeñará.

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

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

**ARTÍCULO 27. ETAPAS Y COMPETENCIAS QUE DEBERÁ RESPETAR EL PROCESO
DE INGRESO EN PROPIEDAD**

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





- a) El Consejo de la Unidad Académica o Sección Regional que cuente con una plaza en propiedad en condición de vacante, deberá presentar ante la Asamblea de Académicos, la propuesta del perfil académico, los requisitos específicos del concurso, entre ellos el tipo de prueba a la cual serán sometidos las personas postulantes. Todo lo anterior de conformidad con lo indicado en el capítulo I de este reglamento y en el marco del instrumento de planificación del relevo académico institucional.
- b) Corresponderá a la Asamblea de Académicos definir y aprobar el perfil, los requisitos y el tipo de prueba al que se serán sometidos quienes se postulen.
- c) El perfil y requisitos será avalado por quien ejerce el decanato respectivo, en el caso de nombramiento de personal académico en unidades académicas adscritas a facultades y centros y por la persona en el cargo de la rectoría adjunta, en el caso de los nombramientos en las sedes y secciones regionales. Posterior a ello, quienes ejercen la dirección de la unidad o sección regional solicitará su publicación a la instancia correspondiente.
- d) La Dirección de la unidad académica o sección regional procederá a la recepción de los atestados. Para ello quien ejerce la dirección deberá tomar las medidas de control y seguridad que garanticen la documentación y transparencia del proceso.
- e) La Comisión Evaluadora, nombrada por el Consejo de la Unidad o Sección Regional, valorará los atestados y ejecutará las pruebas académicas respectivas, utilizando como referente las bases del concurso publicado y lo acordado por la Asamblea de Académicos.
- f) Los atestados de aquellas personas que cumplan con los requisitos del concurso, serán valorados con los criterios que correspondan, establecidos por instrucción de la Rectoría Adjunta
- g) La comisión rendirá un informe al superior jerárquico, quien convocará a la Asamblea de Académicos y adjuntará copia del informe.
- h) La Asamblea de Académicos resuelve el concurso.
- i) Firme el acuerdo de la Asamblea de Académicos, quien ejerce la dirección traslada el acuerdo, con el respectivo instrumento institucional de contratación, a la persona en el cargo de decano en el caso de las unidades académicas adscritas a facultades y centros o a quien ejerce la rectoría adjunta en el caso de las sedes y secciones regionales y el Centro de Estudios Generales, para su revisión y aprobación, cuando corresponda. En este momento se formaliza la relación laboral en propiedad con la universidad.





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

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-1793-2015 y según el oficio UNA-SCU-ACUE-347-2024.

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

Se deroga según el oficio UNA-SCU-ACUE-347-2024.

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

Se deroga según el oficio UNA-SCU-ACUE-347-2024.

ARTÍCULO 30. CONFORMACIÓN DE LA COMISIÓN EVALUADORA DE LOS CONCURSOS POR OPOSICIÓN

Para la evaluación de los candidatos en un concurso por oposición, el Consejo de Unidad Académica, Sede o Sección Regional conformará la Comisión Evaluadora integrada por al menos tres miembros del personal académico de la misma instancia con especialidades disciplinarias o profesionales afines a los perfiles que se van a nombrar, que posean plaza en propiedad, con categoría de al menos profesor I y, quienes ejercen la dirección de unidad o sección regional, o el decanato del Centro de Estudios Generales o la Sede Regional, según corresponda. Bajo ningún supuesto la comisión debe estar constituida por más de cinco personas.

En situaciones en que no se pueda cumplir lo anterior, se autoriza excepcionalmente al consejo respectivo para que integre la Comisión con al menos dos académicos propietarios de otras instancias de la Universidad Nacional con especialidades disciplinarias o profesionales afines a los perfiles que se van a nombrar. En caso de que aun así no sea posible la conformación de la Comisión, se podrá contar con la colaboración de quien ejerce el decanato para las unidades adscritas a facultades y centros, o de la persona con el cargo



de rectoría adjunta, en el caso de las sedes, secciones regionales y centro de estudios generales

**CAPITULO III
DE LOS NOMBRAMIENTOS A PLAZO FIJO.**

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

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

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

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



Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-161-2022 y según oficio UNA-SCU-ACUE-347-2024.



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

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

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

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

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

ARTÍCULO 34. NOMBRAMIENTO POR SUSTITUCIÓN.

El nombramiento del personal académico por sustitución se hará:

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

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





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

ARTÍCULO 35: REGISTRO DE ELEGIBLES

Cada programa de posgrado, unidad académica, centro, sección o sede regional contarán con sus propios Registros de Elegibles, con base en los cuales se conformará el Registro de Elegibles Institucional.

Corresponderá al Comité de Gestión Académica del posgrado decidir si conforma y gestiona su propio Registro de Elegibles, o si solicita a la unidad académica de adscripción la inclusión de sus perfiles, previamente aprobados, en el registro de elegibles de la Unidad. En el segundo supuesto la persona coordinadora del posgrado participará con voz y voto en la comisión evaluadora de la unidad, al momento de evaluar los perfiles del posgrado.

Quien ejerce la vicerrectoría de Docencia, en coordinación con las otras vicerrectorías, cuando corresponda deberá establecer, vía procedimiento general, su forma de gestión y actualización, de tal forma que respete los siguientes lineamientos obligatorios:

1. El Registro de Elegibles deberá contar con una estructura de organización, por perfil, que garantice un funcionamiento ágil, acorde con las necesidades de la academia, que no contenga duplicación de información y responda a los requerimientos reales y específicos de las unidades académicas, programas de posgrados, centros, secciones o sedes regionales.
2. Todos los Registros de Elegibles, en respeto de los perfiles aprobados, deberán ser actualizados, prioritariamente, al menos una vez al año, mediante invitación pública, en medios de circulación nacional y bajo la coordinación de quien ejerce la vicerrectoría de Docencia. Sin embargo, cuando sea necesario, cada unidad académica, programa de posgrado, centro, sección regional, sede o facultad, podrá tomar acciones de divulgación y actualización propias y en respeto del formato institucional y las disposiciones emanadas de la Vicerrectoría de Docencia.
3. En cualquier momento la unidad académica, el programa de posgrado, facultad, centro, sección regional o sede podrá incluir nuevos atestados y oferentes al Registro de Elegibles. Será responsabilidad de estas instancias verificar el cumplimiento de los requisitos antes de su inclusión.
4. La selección de las personas oferentes se hará de acuerdo con la calificación que le haya asignado la Comisión Evaluadora nombrada por el consejo de la unidad académica, sección o sede regional o Centro de Estudios Generales o por el Comité de Gestión Académica, cuando corresponda, por su área de competencia disciplinaria. Para esta evaluación se utilizarán los criterios establecidos, en forma estandarizada, por la Vicerrectoría de Docencia. La Comisión Evaluadora se conformará según el artículo 30 de este reglamento.





5. Deberá incluir información sobre la persona oferente, perfil, áreas académicas que puede asumir, calificación asignada y la jornada de trabajo que ofrece.
6. Con el propósito de promover la priorización, cuando corresponda, del personal académico a tiempo completo, al momento de la contratación a plazo fijo, la instancia académica debe definir los requisitos en relación con:
 - a) La jornada que se requiere para la contratación, priorizando, cuando sea posible, el tiempo completo.
 - b) Horario para la prestación del servicio.
 - c) Disponibilidad para prestar el servicio en cualquier campus o zona del país.

Además, deberá valorar la ampliación de jornada a las personas idóneas que tienen nombramiento fraccionado.

Es responsabilidad la persona superior jerárquica, los decanatos, y de quien ejerce la vicerrectoría de Docencia según corresponda, verificar que los Registros de Elegibles estén actualizados, identificar las áreas y los perfiles con carencias, tomar las acciones necesarias dentro de sus competencias y coordinar acciones con Rectoría Adjunta para lograr estrategias de atracción, retención y sustitución.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-161-2022.

ARTÍCULO 36. PRIORIDAD EN LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO POR PRIMERA VEZ

El Consejo de la unidad, sección o sede regional, o el Comité de Gestión Académica del posgrado al momento de definir la contratación a plazo fijo de un miembro del personal académico, por primera vez, sea en sustitución o a plazo fijo, nombrará a la persona oferente mejor calificada, según el área de competencia disciplinaria contemplada en el respectivo registro de elegibles al momento de tomar el acuerdo.

Solamente podrá nombrar a otra persona elegible que no sea la mejor calificada cuando existan justificaciones y elementos objetivos válidos, que garanticen que es la idónea, a pesar de no tener la mejor calificación.

Esta justificación debe quedar claramente establecida en el acuerdo de la instancia académica correspondiente.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-1793-2015, según el oficio UNA-SCU-ACUE-161-2022 y según el oficio UNA-SCU-ACUE-237-2023.

ARTÍCULO 36 BIS. POSIBILIDAD DE AUMENTAR LA JORNADA DE UN MIEMBRO DEL PERSONAL ACADÉMICO ELEGIBLE EN OTRO PERFIL, ANTES DE PUBLICARLO

Cuando la instancia académica requiera contratar personal académico por primera vez, y antes de publicar el perfil, está facultada para decidir, por acuerdo del Consejo de la Unidad,





Sección o Sede Regional, o el Comité de Gestión Académica del Posgrado, contratar a un miembro del funcionariado académico activo con fracción de jornada, que esté elegible en otro perfil de la instancia académica o de la universidad, lo cual genera una ampliación de jornada hasta un máximo de tiempo completo.

Lo anterior, siempre que el miembro del personal académico a quien se le amplía la jornada cumpla con todos los requisitos de elegibilidad del perfil por contratar y haya obtenido en la última evaluación, una calificación igual o superior a muy bueno.

Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-237-2023.

ARTÍCULO 36 TER. DERECHO A LA CONTINUIDAD DEL SERVICIO EN CASO DE ACTUALIZACIÓN DEL REGISTRO DE ELEGIBLES, PUBLICACIÓN DE NUEVO PERFIL O SU MODIFICACIÓN

Cuando se trate de la actualización del registro de elegibles, la aprobación de un nuevo perfil o sus modificaciones, se debe respetar la continuidad del servicio de un miembro del personal académico previamente contratado para esas actividades académicas, cuando cumpla con las siguientes condiciones:

- a) El miembro académico haya venido siendo contratado para esas mismas actividades, en los siguientes términos:
 - i) en el caso de la docencia, haya venido impartiendo los cursos asociados al perfil en el cual es elegible, por al menos dos ciclos, dos trimestres o dos cuatrimestres consecutivos, o dos discontinuos (cuando el curso o cursos no se ofrecen por parte de la institución todos los periodos).
 - ii) en el caso de programas, proyectos o actividades académicas (PPAA) u otras actividades académicas, haya venido prestando servicios por más de un año.
- b) El miembro académico cumpla con todos los requisitos de elegibilidad del nuevo perfil o sus modificaciones.
- c) El miembro académico haya obtenido en la última evaluación, una calificación igual o superior a muy bueno.

En caso de que el nuevo perfil o modificación contenga requisitos que implique la imposibilidad de continuar la contratación de un miembro del funcionariado académico que viene siendo nombrado en los términos del inciso a) anterior, la publicación del perfil se hará al menos seis meses posteriores a su aprobación; con el objetivo de otorgar un plazo para que el miembro del funcionariado tenga posibilidad de aportar con los requisitos de elegibilidad faltantes. solamente vencido el plazo y si el miembro académico no logra comprobar su elegibilidad, se procederá a la publicación del perfil para contar con otros elegibles para la contratación.

Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-237-2023





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

Se podrá contratar personal profesional especializado del sector administrativo y técnico-administrativo para impartir docencia en áreas afines a su especialidad, hasta por un cuarto de jornada, cuando se cumpla con los siguientes requisitos:

- a) No exista personal académico idóneo que pueda ser contratado a plazo fijo o por recargo de tareas docentes o que, habiéndolo, no tenga disponibilidad para ser contratado con mayor jornada.
- b) La persona candidata esté debidamente incluida en el respectivo Registro de Elegibles.
- c) El correspondiente Registros de Elegibles se haya actualizado en el último año.
- d) La persona candidata cumpla con lo siguiente:
 - i. Tenga en los últimos tres años, calificaciones iguales o mayores a 80, tanto en la evaluación del desempeño administrativo y en la evaluación académica cuando corresponda.
 - ii. Labore exclusivamente para la universidad con una jornada de tiempo completo
 - iii. No formar parte del régimen de disponibilidad laboral.

El horario del curso y demás criterios para la asignación de la carga académica de las reuniones u otras actividades relacionadas con este, deberán efectuarse en tiempos no comprendidos dentro del horario ordinario de sus competencias administrativas. Su nombramiento no generará derechos adquiridos sobre la plaza asignada.

Se le remunerará según el salario global de la categoría salarial inicial del régimen de Carrera Académica, salvo si cuenta con asignación salarial emitida por la Comisión de Carrera Académica o en el supuesto de este reglamento, artículo 11.

Se modifica según el oficio UNA-SCU-ACUE-347-2024.

ARTÍCULO 38: PERIODOS DE LOS NOMBRAMIENTOS

En la Universidad Nacional existen diferentes periodos de nombramientos:

1. Nombramientos anuales (1ro de enero al 31 de diciembre): Estos nombramientos se realizarán en tres diferentes supuestos:
 - a. Nombramiento de personal académico a plazo fijo, a tiempo completo, que se requiere para todo el período académico de un año lectivo y que la unidad, centro, sección regional sede o programa de posgrado cuente con el contenido presupuestario. En este caso la contratación por estos plazos lo define el Consejo Académico o el Comité de Gestión académica.
 - b. Nombramiento de personal académico a plazo fijo, a tiempo completo, que se requiere para todo el período académico de un año lectivo y que dado que la Unidad, centro, sección regional, sede o programa de posgrado no cuenta con el contenido presupuestario. En estos casos, el Rector establecerá los criterios



de prioridad y gradualidad de su aplicación, según las necesidades académicas y la disponibilidad presupuestaria. Su selección, lo define el Consejo Académico o el Comité de Gestión Académica.

- c. En casos debidamente justificados, se podrán realizar el nombramiento en contratos por fracción de jornada, cuando la necesidad esté debidamente justificada, y responda a proyectos de investigación y extensión, previa autorización de la vicerrectoría correspondiente sujeto a que las Unidades Ejecutoras cuenten con el presupuesto para hacerlo.
2. Nombramientos de jornadas parciales por periodo lectivo: El nombramiento de personal académico por fracción de jornada, que no se encuentren en el supuesto anterior y aquellos que dependa su contratación de la matrícula serán contratados por el período académico respectivo que se establezca cada año en el calendario universitario. Los nombramientos de personal académico en docencia, deben estar formalizados por la Unidad Académica, el programa de posgrado, sección regional, sede o centro, a más tardar 20 días hábiles posteriores a la conclusión de la matrícula.
3. Nombramientos por periodos mayores a un año: Excepcionalmente, y de acuerdo con la planificación, el personal académico nombrado a plazo fijo de tiempo completo podrá ser contratado por períodos mayores a un año, y hasta el máximo de cinco años, si un proyecto o programa y la docencia, así lo justifiquen. En este caso mediará un contrato especial, avalado por el Rector Adjunto. Estas contrataciones por plazos mayores a un año, también se harán del primero de enero al 31 de diciembre.
4. Nombramientos por sustitución: Los nombramientos a plazo fijo por sustitución se harán por todo el periodo que se requiere sustituir al titular de la plaza, salvo que existan otros motivos institucionales debidamente justificados y previa aprobación del decano(a).
5. Nombramientos de personal administrativo en actividades docentes: Las contrataciones de personal administrativo en actividades docentes, se harán por el periodo específico del curso, según el calendario universitario.

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

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

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



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



CAPÍTULO IV CONTRATACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO JUBILADO

ARTÍCULO 40: CONTRATACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO JUBILADO

En casos de evidente conveniencia institucional, cuando se trate de personal altamente calificado que cumpla con los requisitos específicos del perfil del puesto y cuando no sea posible la contratación ordinaria de una persona propietaria o por medio contratación a plazo fijo en el registro de elegibles, la dirección de unidad académica, sección regional o la coordinación del Programa de Posgrado solicitará al Consejo de unidad académica o al Comité de Gestión Académica, según corresponda, el nombramiento de personal académico jubilado.

El personal académico jubilado podrán ser contratadas hasta un máximo de medio tiempo. Podrán dedicarse a labores de docencia y tutorías de trabajos finales de graduación, a nivel de grado y posgrado; en casos excepcionales podrán desempeñarse en proyectos de docencia, investigación, extensión y producción, cuando el régimen y jubilaciones público costarricense, del cual forma parte, lo autorice. Estos casos deberán estar debidamente justificados por el Consejo de unidad académica o el Comité de Gestión Académica .

El procedimiento de contratación para nombramientos a plazo fijo, se realizará conforme lo establece este reglamento.

Se modifica según el oficio UNA-SCU-ACUE-811-2016, según el oficio UNA-SCU-ACUE-2169-2016 y según el oficio UNA-SCU-ACUE-109-2023.

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

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

1. Poseer una probada trayectoria de compromiso con la misión de la Universidad Nacional, para lo cual se tomarán en cuenta criterios como: desempeño académico, participación en proyectos y comisiones intra e interinstitucionales, trayectoria en la formación de académicos (as) jóvenes y otros que el Consejo de unidad o el Comité de Gestión Académica consideren pertinentes.
2. Contar con un desempeño sobresaliente en el área requerida por la Universidad.
3. Poseer, un posgrado en el área para la cual será contratado.
4. Pertenecer a algún régimen de pensiones y jubilaciones público costarricense que autorice, en su propia normativa, la posibilidad de prestar servicios en instituciones



de educación superior públicas.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-109-2023.

5. Haber ostentado la categoría de catedrático o categoría equivalente, únicamente en el caso que la persona por contratar, durante su vida activa, se haya dedicado a tiempo completo a la actividad académica universitaria. Excepcionalmente se podrá contratar un jubilado que no haya ostentado en su vida activa dicha categoría, siempre y cuando cumpla con los lineamientos que para tal efecto determine el Consaca.

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

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

ARTÍCULO 42. REMUNERACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO JUBILADO

El personal académico jubilado será remunerado:

- a) Con el salario global vigente de la categoría profesor II si previo a su jubilación poseía una categoría igual o superior.
- b) Con el salario global de profesor instructor académico cuando la persona por contratar no haya sido académica durante su vida activa o previo a su jubilación poseía la categoría de profesor instructor académico o profesor I.
- c) Con una de las categorías salariales globales definida por la institución, definidas por el Consejo de la Instancia Académica o el Comité de Gestión Académica, a partir de la viabilidad y sostenibilidad presupuestaria de la actividad o posgrado, en el caso de personal académico contratado por intermediación de la Fundauna, cuando sea contratada para laborar en cursos o carreras cofinanciadas o Acciones de Vinculación Externa Remunerada o Cooperación Externa.

Se modifica según el oficio UNA-SCU-ACUE-2169-2016 y según el oficio UNA-SCU-ACUE-347-2024

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 42

La modificación del salario de catedrático a Profesor II, establecida en el artículo 42, inciso 1, aplicará a toda contratación de personal académico jubilado que se formalice posterior a la publicación de la reforma, haya sido o no contratada la persona, en esa condición en la





institución. Corresponde al superior jerárquico respectivo informar sobre la nueva escala salarial de pago.

La condición de pago de su salario, como salario compuesto o salario global, dependerá, según las normas generales de transición; procediendo con el pago de salario global, si la persona es contratada por primera vez, o tuvo una interrupción de su relación laboral por más de seis meses.

Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-347-2024

ARTÍCULO 43: LÍMITES EN LA CONTRATACION DEL PERSONAL ACADÉMICO JUBILADO

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

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

ARTÍCULO 44: PROHIBICIONES

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

CAPÍTULO V DEL ACADÉMICO VISITANTE

ARTÍCULO 45: CONTRATACIÓN DE ACADEMICOS VISITANTES

Constituye una modalidad de contratación excepcional de naturaleza temporal, para ejecutar una actividad académica específica, de acuerdo con lo establecido en la planificación de la unidad académica, sección regional o programa de posgrado, con el propósito de enriquecer el intercambio interinstitucional de personas académicas externas a la Universidad.

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

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





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

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

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

Son requisitos para su contratación:

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

ARTÍCULO 47: PLAZO DE CONTRATACIÓN

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

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

ARTÍCULO 48. DE LA REMUNERACIÓN AL ACADÉMICO VISITANTE

La remuneración económica del académico visitante será una decisión del consejo o comité de la instancia académica o de la Rectoría Adjunta, en caso de que vaya a prestar sus servicios en una vicerrectoría y aplique en cualquiera de las categorías académicas establecidas en la columna salarial, según la familia institucional.

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

El monto aprobado será la única remuneración que recibirá el académico visitante por los servicios que preste a la Universidad, excepto el pago de viáticos.





Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-1326-2016V y según el oficio UNA-SCU-ACUE-347-2024.

TRANSITORIO ARTÍCULO 48

La persona contratada como académico visitante, antes del 10 de marzo de 2023, mantendrá el salario compuesto de contratación, salvo que existe una interrupción de su relación laboral por más de seis meses, en cuyo caso le aplicará el salario global, según defina el consejo de unidad.

Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-347-2024.

ARTÍCULO 49. CONTRATACIÓN ORDINARIA DE ACADÉMICO VISITANTE

En caso de que la persona contratada como académico visitante desee incorporarse al régimen de contratación laboral ordinaria de la Universidad Nacional deberá obtener el reconocimiento y la equiparación de su título, mediante el Consejo Nacional de Rectores (Conare) y someterse al proceso de contratación ordinario que corresponda.

La persona interesada podrá presentar sus atestados a la Comisión de Carrera Académica, para la asignación salarial correspondiente.

Si la persona venía siendo remunerada con salario compuesto y mantiene continuidad laboral, los años de servicio que acumule en la Universidad serán reconocidos como anualidad una vez que su contratación sea ordinaria. Los años de servicio que acumuló el académico visitante en la Universidad, serán tomados en cuenta para ingreso y ascenso en el régimen de Carrera Académica.

Se modifica según el oficio UNA-SCU-ACUE-347-2024

CAPÍTULO VI DEL PASANTE ACADÉMICO

ARTÍCULO 50: APROBACIÓN DE LA PASANTÍA ACADÉMICA

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





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

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

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

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

Bajo ninguna circunstancia el nombramiento del pasante superará un mes.

ARTÍCULO 51: REQUISITOS PARA LA PASANTÍA EN EL ÁMBITO ACADÉMICO

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

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

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

ARTÍCULO 52: AYUDAS ECONÓMICAS

Los pasantes podrán recibir el reconocimiento económico correspondiente al gasto de pasajes, hospedaje y alimentación y otros gastos específicos que requiera, o facilidades





para atender los mismos, con el fin de lograr la ejecución de actividades que estén contempladas en su plan de trabajo y la unidad académica, programa de posgrado, facultad, centro, sección regional o sede correspondiente, o la Vicerrectoría, cuente con recursos económicos autorizados para ese fin.

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

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

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

CAPÍTULO VII PERSONAL ACADÉMICO POR TRASLADO INTERINSTITUCIONAL

ARTÍCULO 53: APROBACIÓN DEL TRASLADO INTERINSTITUCIONAL DE PERSONAL ACADÉMICO

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

1. El traslado puede o no tener origen en un convenio de cooperación previamente firmado.
2. Documento suscrito por la persona interesada y aceptación del Consejo Académico de la Unidad Académica o del Comité de Gestión Académica, que establezca los términos de los servicios que aportará a la institución. El acuerdo o resolución deberá indicar las actividades que se realizarán, acordes con la jornada de traslado, el horario de trabajo y su superior jerárquico. En el documento que aporta la persona interesada deberá constar su anuencia de que, durante el tiempo que prestará





servicios a la universidad, acepta la aplicación de la normativa universitaria en todos sus extremos, cuando corresponda

3. Una vez realizados los pasos anteriores, la Rectoría elaborará y coordinará la suscripción un acuerdo bilateral entre la Universidad y el ente colaborador, en el cual se establecerán los términos del traslado. Documento bipartito que no requerirá de ninguna aprobación posterior.
4. Cuando corresponda, la unidad académica o programa de posgrado tramitará el ingreso de esta persona en las bases de datos institucionales, a efectos de poder utilizar bienes institucionales, suscribir actas de notas, viáticos, asignación de cursos y otros. Este ingreso al sistema no afectará el presupuesto institucional.
5. En el primer supuesto indicado al inicio del artículo, el salario o remuneración económica como contraprestación será sufragada totalmente por el ente patronal de la persona trasladada, la Universidad no pagará salario alguno, solamente podrá reconocerle viáticos, cuando corresponda.
6. En el segundo supuesto indicado al inicio del artículo la entidad beneficiada, trasladará a la otra el costo de la reposición del recurso humano, previa estimación del mismo por el Programa Desarrollo de Recursos Humanos.

CAPÍTULO VIII NOMBRAMIENTOS AD-HONOREM

ARTÍCULO 54: PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN

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

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

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

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





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

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

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

**CAPÍTULO IX
RECARGO DE TAREAS ACADÉMICAS**

ARTÍCULO 56. CONCEPTUALIZACIÓN DEL RECARGO DE ACTIVIDADES DOCENTES

La Universidad podrá autorizar a su personal académico a realizar labores académicas de docencia, adicional a su jornada ordinaria de tiempo completo, y hasta por un cuarto de tiempo, para atender de forma temporal por periodos cortos, y de forma provisional según los requisitos establecidos en este reglamento.

Estas actividades académicas adicionales a la carga académica ordinaria de tiempo completo se denominan “recargo” y se remuneran con base en el salario de la jornada ordinaria de la persona beneficiada, con las disposiciones especiales de este capítulo.

Se modifica según el oficio UNA-SCU-ACUE-347-2024.

ARTÍCULO 57. NATURALEZA DEL RECARGO

El recargo de actividades docentes es de carácter temporal y se reconocerá solamente para la asignación de cursos de pregrado, grado o posgrado, ordinarios o cofinanciados, y tutorías de trabajos finales de graduación de grado y posgrado (TFG), según corresponda, siempre y cuando en todos los casos sean adicionales a su jornada de tiempo completo.

Cuando un miembro del funcionariado tenga que realizar otras actividades diferentes a las actividades académicas ordinarias universitarias de docencia, investigación, extensión, producción o diferentes a las actividades propias de la dirección académica, no se





contratará por recargo, sino por el contrario se aplicarán los requisitos y procedimientos establecidos por la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública y su reglamento, para la ejecución de Trabajo Extraordinario.

Se modifica según el oficio UNA-SCU-ACUE-2169-2016 y según el oficio UNA-SCU-ACUE-347-2024.

ARTÍCULO 58. CONDICIONES PARA AUTORIZAR EL RECARGO DE ACTIVIDADES DOCENTES

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

- a) La persona académica a quien se asignará recargo de tareas deberá tener su carga académica completa, dedicar al menos un cuarto de tiempo a la docencia, en cursos de un plan de estudios conducente a grado académico, contar con el perfil idóneo para ejecutar las actividades requeridas y, tener una calificación en la evaluación del desempeño de muy bueno o superior en los dos años previos. Podrá ser parte de la propia unidad académica o de otras en la Universidad.
- b) No tener superposición horaria, ni otros nombramientos en el sector público o Fundauna que todos en conjunto superen el tiempo y medio.
- c) Exista inopia comprobada, previa consulta al Registro de Elegibles institucional y con base en la justificación razonada, que acuerde el Consejo o del Comité de Gestión Académica de la instancia académica, avalado por quien ejerce el decanato, en el caso de unidades académicas adscritas a facultades, centros y sedes.

Se modifica según el oficio UNA-SCU-ACUE-347-2024.

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

Se deroga según el oficio UNA-SCU-ACUE-347-2024.

ARTÍCULO 60: DEL PLAZO DE LOS RECARGOS

Los recargos deben tener un plazo de inicio y de conclusión. En los casos que corresponda, se podrá autorizar un nuevo recargo, cuando la Unidad Académica, Sección Regional o el





programa posgrado solicitante compruebe que se encuentra en el supuesto de excepcionalidad que permite este tipo de contratación.

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

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

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

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

Se modifica según el oficio UNA-SCU-ACUE-2169-2016 y según el oficio UNA-SCU-ACUE-347-2024.

ARTÍCULO 62: SOBRE LAS COORDINACIONES

Se deroga según el oficio UNA-SCU-ACUE-347-2024.

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

Se deroga según el oficio UNA-SCU-ACUE-347-2024.

ARTÍCULO 64. REMUNERACIÓN PRODUCTO DEL RECARGO DE TAREAS DOCENTES

La remuneración que recibe el académico por la ejecución del recargo de tareas docentes será la categoría salarial que recibe en su nombramiento ordinario, por la carga académica asignada del curso o TFG, hasta un máximo de un cuarto de tiempo.





El miembro del personal académico recibirá el monto total, aún y cuando solamente ejecute las horas del curso destinadas a horas presenciales, preparación de clases y atención al estudiantado.

En el caso de recargos en cursos o carreras cofinanciadas, o de cooperación externa, el monto será el que defina el consejo o comité de la instancia académica, de las escalas salariales globales existentes, según la viabilidad presupuestaria y sostenibilidad correspondiente.

ARTÍCULO 65. SOBRE LA NATURALEZA JURÍDICA DEL RECARGO

El pago por recargo de tareas docentes se otorga con base en motivos particulares y excepcionales de tiempo y lugar; por consiguiente, el miembro del funcionariado beneficiado no puede reclamar derechos adquiridos, cuando se modifiquen o extingan las causas que le dieron origen.

ARTÍCULO 66. COMPATIBILIDAD DE RECARGO DE TAREAS DOCENTES CON OTROS SOBRESUELDOS

El recargo de tareas docentes es incompatible con el desempeño en puestos de dirección académica a nivel de unidad académica, incluidos los coordinadores de posgrados, facultad, centro, sección regional, sede y de instancias de conducción institucional.

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

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

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

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

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

Posteriormente se consultará el Registro de Elegibles y se escogerá a la persona que cumpla los requisitos y perfil y tenga mejor calificación, salvo que el Consejo de unidad, centro de estudios Generales, de la sede regional o el Comité de Gestión Académica





justifique que cuenta con una persona más calificada e idónea, dentro del personal propietario o contratado a plazo fijo, en la Universidad.

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

ARTÍCULO 68. MODALIDADES DE NOMBRAMIENTO

Una vez ejecutado lo indicado en el artículo anterior, las instancias académicas podrán tramitar, formalizar y remunerar el curso de verano al personal académico, según las siguientes modalidades y consideraciones:

- a) En los casos de reconocimiento de recargo de tareas docentes se remunerará únicamente durante las semanas que se genere traslape entre los períodos lectivos regulares y el ciclo de verano.
- b) El curso de verano puede estar incluido como parte de las actividades del plan de trabajo, sin reconocimiento adicional.
- c) Modalidades:
- d) Personal académico a tiempo completo propietario o no propietario anualizado. En este caso se le puede reconocer un recargo de tareas docentes.
- e) Personal académico propietario o no propietario con jornada fraccionada y anualizado. Se le realizará un nombramiento por el curso de verano o un recargo, según la jornada asignada, en verano y en los periodos lectivos.
- f) Personal académico no propietario a tiempo completo no anualizado, se le podrá realizar un nombramiento por el curso de verano y recargo, si corresponde.
- g) Personal académico no propietario con fracción de jornada no anualizado, se le podrá realizar un nombramiento por el curso de verano o recargo, si corresponde.
- h) Personal académico no propietario que únicamente se le nombrará un curso de verano. Se le podrá realizar un nombramiento.

Lo anterior en apego a lo establecido en el Reglamento del Cursos del Ciclo de Verano, artículo 2; así como lo indicado en el Reglamento de Asignación y Control de Cargas Académicas del Personal Académico, artículo 12. Criterios y distribución de la jornada docente.

Se modifica según el oficio UNA-SCU-ACUE-347-2024.





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

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

- a) No tenga un puesto en los siguientes cargos: dirección, subdirección de unidad académica o sección regional, decanato, vicedecanato, rectoría, rectoría adjunta, vicerrectoría o miembro del Consejo Universitario.
- b) No tenga otro recargo de tareas docentes, ni otro sobresueldo o recargo de cualquier naturaleza, adicionales a su jornada ordinaria.
- c) Que el personal académico haya realizado una programación de vacaciones de forma tal que no exista acumulación por más de un periodo.

Se modifica según el oficio UNA-SCU-ACUE-347-2024.

ARTÍCULO 70: SOBRE LA ACUMULACIÓN DE VACACIONES.

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

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

Se deroga según el oficio UNA-SCU-ACUE-347-2024.

ARTICULO 72: DEL FINANCIAMIENTO PARA CONTRATACIÓN LABORAL.

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

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

CAPITULO XI DE LA CONVERSIÓN DE PLAZAS ADMINISTRATIVAS EN PLAZAS ACADÉMICAS





ARTÍCULO 73: DE LA EXCEPCIONALIDAD DE LA CONVERSIÓN

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 75: REQUISITOS PARA CONVERSIÓN DE LA PLAZA

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

1. La Unidad Académica que recibirá la plaza y a su propietario debe verificar que el perfil del solicitante cumpla con los criterios establecidos, en el capítulo I del presente reglamento y además que existe una necesidad insatisfecha de un recurso académico en dicha unidad.
2. La unidad que renuncia a la plaza administrativa debe demostrar que se encuentra en uno de los supuestos indicados en el artículo 73 anterior, que evidencia la no necesidad de la plaza y por ende se compromete a no reponerla.
3. La persona beneficiada debe estar de acuerdo con su traslado y contar con al menos tres años de experiencia académica en la ejecución de actividades de docencia, investigación o extensión universitaria.

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





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

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

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

ARTÍCULO 77. SALARIO QUE DEVENGARÁ EL FUNCIONARIADO

La persona propietaria de una plaza administrativa convertida en plaza académica será remunerada automáticamente como profesor instructor académico, salvo que tenga otra categoría asignada en Carrera Académica.

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





funcionariado no ha ascendido en Carrera Académica, será automáticamente remunerado como profesor instructor académico.

Se modifica según el oficio UNA-SCU-ACUE-347-2024.

ARTÍCULO 77 BIS: BASE DE DATOS DE PASANTES Y VISITANTES

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

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

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

CAPÍTULO XIII DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 78: DE LOS ACTOS RECURRIBLES

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

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





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

ARTÍCULO 79: DEL RECURSO DE REVOCATORIA CON APELACIÓN EN SUBSIDIO

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

ARTÍCULO 80: DEL CONTROL Y SEGUIMIENTO DE LAS CONTRATACIONES

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

ARTÍCULO 81: DEL REGIMEN DE RESPONSABILIDAD

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

ARTÍCULO 82: NORMAS SUPLETORIAS

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

ARTÍCULO 83. DEROGATORIA

Se derogan, integralmente, los siguientes cuerpos normativos:

1. Reglamento de los procedimientos para el nombramiento de académicos e incrementos de plaza, aprobado por el Consejo Universitario en la sesión número 1423 del 5 de setiembre del 1991 y todas sus reformas.
2. Reglamento sobre asignación de recargo de tareas docentes en programas de grado y posgrado, así como aquellas normas transitorias relacionadas a este.
3. Reglamento para la Contratación de Funcionarios Jubilados aprobado en la sesión celebrada el 8 de octubre de 1998, Acta N° 2071 y publicado en La Gaceta 1-99 de abril de 1999.





4. Reglamento para el nombramiento del personal administrativo en el área de docencia, aprobado por el Consejo Universitario en sesión del 22 de mayo de 1986, acta número 943, reformado en sesión del 22 de marzo de 1990, acta número 1302.
5. Los Criterios y procedimientos para ocupar puestos vacantes en propiedad, SCU-669-95 del 9 de mayo de 1995.
6. El acuerdo SCU-1713-2001 del 14 de setiembre del 2001, publicado en la UNA-Gaceta # 13-2001. Criterios para la prioridad en ingreso en propiedad de un funcionario en plaza convertida en permanente.
7. El acuerdo SCU-2504-2005 del 4 de noviembre del 2005, publicado en la UNA-Gaceta #22-2005. Tipos de plazas.
8. El Reglamento de Profesores Visitantes y Pasantes, publicado en UNA-GACETA 9-2003, según el artículo cuarto, inciso i, de la sesión ordinaria celebrada el 24 de julio de 2003, acta No. 2489.

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

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

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

ARTÍCULO 84. PUBLICACION Y VIGENCIA

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

TRANSITORIO GENERAL 1

La regulación de la contratación de personal académico en las vicerrectorías, Rectoría y otras instancias de gestión y apoyo a la academia, se analizará en el contexto de lo que proponga la Comisión Especial que creó el Consejo Universitario para la implementación del Estatuto Orgánico, aprobado el 31 de octubre de 2014, y una vez que se cuente con los reglamentos que establezcan otras formas de acción sustantiva, al amparo del artículo 6 de dicho estatuto, el Sistema de Apoyo a la Academia y el Reglamento de Vicerrectorías.





Se autorizará, para el año 2025, la contratación del personal académico en la Rectoría, la Rectoría Adjunta y las vicerreorías, a plazo fijo, del personal universitario nombrado en esa condición a diciembre de 2020, así como su sustitución o la reposición de las plazas en los términos originales para los que fue creada, con el propósito de que durante ese periodo se implemente el Reglamento de Rectoría y Vicerreorías.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-2633-2017, según el oficio UNA-SCU-2142-2018, según el oficio UNA-SCU-ACUE-304-2019, según el oficio UNA-SCU-ACUE-291-2020, según el oficio UNA-SCU-ACUE-233-2021, según UNA-SCU-ACUE-272-2022, según el oficio UNA-SCU-ACUE-097-2023 y según el oficio UNA-SCU-ACUE-372-2023 y según el oficio UNA-SCU-ACUE-342-2024.

Durante ese periodo de excepción, al personal académico le aplicará este reglamento con las siguientes excepciones:

- a) Quienes ejercen los cargos de rectoría, rectoría adjunta y vicerreorías, en su ámbito, tendrán las competencias otorgadas, por esta normativa, y a los consejos académicos de unidad y decanato.

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

- b) El personal académico con nombramiento a tiempo completo deberá dedicar un cuarto de tiempo de su jornada a actividades en docencia, investigación, extensión o producción.

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

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 1:

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

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

TRANSITORIO GENERAL 2:

Corresponderá a la Rectoría Adjunta en coordinación con la Vicerreoría de Administración y el Sistema de Gestión Administrativa (Sigesa) en conjunto con el Centro de Gestión Informática (CGI), ejecutar los cambios y nuevas aplicaciones a los Sistemas de Información Institucional, necesarios para la puesta en ejecución del presente reglamento.





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

Los nuevos sistemas de información y las modificaciones deberán estar en funcionamiento, para la ejecución de las contrataciones de personal académico del primer ciclo del 2025.

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

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-1814-2015, según el oficio UNA-SCU-ACUE-2169-2016, el oficio UNA-SCU-OFIC-2528-2018 y el oficio UNA-SCU-ACUE-339-2021.

TRANSITORIO GENERAL 3:

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

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 4:

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

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 10:

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

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 11:

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





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

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 11:

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

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

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

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

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

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 12:

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

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 13, INCISO 2), DEL REGLAMENTO DE CONTRATACIÓN LABORAL PARA EL PERSONAL ACADÉMICO

El requisito académico indicado en el inciso 2 de este artículo entrará en vigor a partir de lo siguiente:





1. Al 31 de diciembre de 2022 para todas las contrataciones y las prórrogas del personal académico.
2. Únicamente entrará en vigencia a partir del 31 de diciembre de 2022 para el personal académico que originalmente estaba incluido en el último informe del plan de transición establecido por la Rectoría Adjunta para que a más tardar el 31 diciembre de 2023 para quienes completaron el acto de graduación y juramentación, así como el reconocimiento y equiparación de grado y título de posgrado, para quienes lo hayan obtenido en el extranjero.
3. Corresponderá a la dirección del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, a partir de la información que le remita a la Rectoría Adjunta, comunicar a cada académico o académica (del plan de implementación) las directrices anteriores, antes de que concluya diciembre de 2022.
4. Corresponde a la dirección del Programa Desarrollo de Recursos Humanos verificar el trámite de la firma de la declaración jurada para el personal académico incluido en el plan de transición, que se le permite ser contratado sin el requisito de posgrado, únicamente por el año 2023.
5. Adicional a lo anterior:
 - 5.1. Se autoriza la continuidad de la contratación de personal académico actual sin posgrado, únicamente mientras ejerza los siguientes cargos:
 - a) Decanatura y vicedecanatura de facultades, centros y sedes.
 - b) Direcciones y subdirecciones de sección regional.
 - c) Dirección y subdirección de unidades académicas.
 - d) Direcciones académicas de los campus de las sedes regionales.

Vencido su nombramiento, o bien por renuncia o destitución al cargo, el personal académico que se encontraba en estos puestos, para ser contratado de nuevo deberá de tener el requisito mínimo de posgrado o bien cumplir con lo indicado en el punto 2 de este transitorio.

5.2. Se autoriza la contratación del personal académico que se encontraba realizando estudios de posgrado en el 2019, en condición de becario formalizado por Junta de Becas y, en el marco del Plan de Fortalecimiento y Estabilidad del Sector Académico concluido en diciembre de 2021.

Estas personas podrán ser contratadas como personal académico para ejecutar acción sustantiva, aun cuando no posean un posgrado, hasta la conclusión de la beca.

5.3 Se autoriza la contratación de personal académico sin posgrado en aquellos casos de personas que tengan proyectada su jubilación en el periodo comprendido de enero 2020 a diciembre de 2024. Lo anterior hasta el plazo máximo de diciembre de 2024.





Posterior a esa fecha la Universidad Nacional se encontrará imposibilitada de realizar la contratación.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-847-2016 publicado en UNA-GACETA 08-2016, Alcance 01, según el oficio UNA-SCU-ACUE-2306-2018, según el oficio UNA-SCU-ACUE-157-2019, el oficio UNA-SCU-ACUE-269-2020, oficio UNA-SCU-ACUE-324-2021, el oficio UNA-SCU-ACUE-347-2021 y el oficio UNA-SCU-ACUE-250-2022.

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 13, INCISO 6

Para el proceso de Contratación de Personal Académico del II Ciclo, III Trimestre, III Cuatrimestre del año 2024, así como el ciclo de verano, I Ciclo, I Trimestre y I Cuatrimestre del 2025, las instancias académicas competentes no exigirán el requisito de manejo instrumental de al menos un idioma adicional al materno para la prórroga de las contrataciones del personal académico que tenía nombramiento activo con anterioridad al mes de abril del año 2023 y que están dentro de sus registros de elegibles temporales, en condición de elegibles.

Se entiende por elegibles, en el párrafo anterior, el personal académico que cumple con todos los requisitos del perfil, excepto un idioma adicional diferente al materno.

Las personas elegibles tendrán plazo al 30 de mayo de 2025 para presentar la certificación autorizada por la normativa que demuestre el cumplimiento del manejo de un segundo idioma diferente al materno. caso contrario serán excluidos del registro de elegibles académico temporal, del cual formaba parte.

Se exigirá el requisito de al menos un idioma adicional diferente al materno, para nuevas contrataciones y nuevos ingresos al registro de elegibles.

Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-192-2023 y se modifica según el oficio UNA-SCU-ACUE-166-2024

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 14:

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

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





TRANSITORIO AL ARTÍCULO 15:

Los lineamientos de inopias aprobados por el Consaca entrarán a regir a partir de enero del 2025, momento en el cual se contará con el funcionamiento de los Sistemas de Información, debidamente probados, que garanticen su ejecución, de conformidad con las necesidades de la academia.

Para las contrataciones excepcionales por inopia del 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024, los decanos y la Rectoría Adjunta, según corresponda, utilizarán los criterios y procedimientos que defina la Rectoría Adjunta mediante circular instrucción.

Para la puesta en ejecución del Registro de Elegibles institucional el rector adjunto coordinará con el Centro de Gestión Informática de la Dirección de Tecnologías de la Información y la Comunicación (DTIC) la creación de un Sistema de Información Institucional del Registro de Elegibles actualizado, que brinde en forma ágil y oportuna la información necesaria a los decanatos, para cumplir su función. este sistema deberá iniciar su funcionamiento para la contratación de académicos del primer ciclo del 2025.

Durante el periodo en que se estará desarrollando el nuevo Sistema de Información del Registro de Elegible, la inopia será declarada por los decanatos, con base en el registro de elegibles manual y temporal de cada unidad académica, sección y sede regional o el Centro de Estudios Generales, actualizado al menos una vez al año, a partir del segundo ciclo del 2018, y los criterios y procedimientos establecidos por la rectoría adjunta.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-1814-2015, según el oficio UNA-SCU-ACUE-2169-2016, el oficio UNA-SCU-ACUE-2528-2018 y el oficio UNA-SCU-ACUE-339-2021.

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 18:

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

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 23:

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

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 35:

Corresponderá a la Rectoría Adjunta y el Centro de Gestión Informática crear y poner en ejecución para las contrataciones de académicos del primer ciclo del 2025, una plataforma informática que permitirá el funcionamiento de este nuevo registro de elegibles.





Además, les corresponderá tomar las decisiones y controles necesarios y publicar la forma de funcionamiento del registro, mientras se cuenta con la nueva aplicación. para ello, se establece que, durante el 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024, el Registro de Elegibles temporal se integrará, al menos, con el personal que ha venido siendo contratado a plazo fijo durante el 2018, más los nuevos candidatos, debidamente evaluados, que se incorporen producto de la actualización de nuevos perfiles, a partir del segundo ciclo del 2018.

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-1814-2015, según el oficio UNA-SCU-ACUE-2169-2016, el oficio UNA-SCU-ACUE-2528-2018 y el oficio UNA-SCU-ACUE-339-2021.

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 35

Al personal académico contratado a plazo fijo durante los años 2021 al 2023 y que presenten certificaciones de proyección de jubilación, a más tardar en diciembre 2025, podrán seguir siendo prorrogadas sus contrataciones hasta diciembre 2025, aun y cuando la instancia apruebe y publique un nuevo perfil en el marco de la instrucción de implementación del registro de elegibles temporal académico emitida por la rectoría adjunta, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

1. La instancia académica cuente con los recursos presupuestarios y exista la necesidad de contratación.
2. La contratación sea una prórroga para ejecutar los cursos de planes de estudio y programas, proyectos y actividades académicas (PPAA) para los que fueron contratados durante el 2022 y 2023.
3. La persona esté en el registro de elegibles anterior a la entrada en vigor de la instrucción una-ra-disc-002-2023 y tenga la condición de elegible para dichas actividades, con excepción del requisito del idioma adicional al materno.
4. Si la persona no se jubila al vencimiento de ese plazo, para ser elegible y ser contratada, a partir del año 2026, deberá estar en el registro de elegibles del nuevo perfil, según los requisitos vigentes.

Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-192-2023

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 36:

El presente artículo entrará en vigor a partir de las contrataciones de académicos del primer ciclo del 2025. para las contrataciones de académicos a plazo fijo durante el 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024, estos deben estar inscritos en el Registro de Elegibles temporal de cada unidad académica.

Este transitorio se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-1814-2015, modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-2169- 2016, el oficio UNA-SCU-ACUE-2528- 2018 y el oficio UNA-SC-ACUE-339-2021.





TRANSITORIO AL PÁRRAFO FINAL DEL ARTÍCULO 36 BIS

Hasta tanto no se apruebe el Reglamento Institucional de Evaluación del Desempeño, se utilizará para el párrafo final de este artículo la evaluación conducente al pago de anualidades.

Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-237-2023.

TRANSITORIO ARTÍCULO 36 TER

Las personas que han sido contratadas por la Universidad, en condición a plazo fijo o por sustitución hasta antes de la aprobación de la modificación a este artículo, y cumplan con las condiciones de los incisos a), b) y c) tendrán derecho a la continuidad del servicio.

En relación con el inciso c), hasta tanto no se apruebe el Reglamento Institucional de Evaluación del Desempeño, se utilizará para este inciso la evaluación conducente al pago de anualidades.

Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-237-2023.

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 37:

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

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

TRANSITORIO ARTÍCULO 39:

Para la puesta en ejecución de esta norma se requiere:

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





TRANSITORIO AL ARTÍCULO 41, INCISO 5:

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

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

TRANSITORIO ARTÍCULO 43:

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

TRANSITORIO ARTÍCULO 53:

Para incluir a los funcionarios en calidad de préstamo en los sistemas universitarios, acorde con la naturaleza de sus actividades, es necesario que el sistema de información contemple los requerimientos indicados de control y seguridad, y otorgar las facilidades al usuario para su ejecución y control.

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 64

La reforma al artículo 64 será aplicable a quien se le apruebe un recargo de tareas académicas a partir de la publicación de esta reforma normativa.

En relación con las personas que a la fecha de esta publicación tienen un recargo de tareas académicas, se procederá con la nominalización del sobresueldo, de la siguiente forma:

- a) Se toma el salario base de la categoría salarial respectiva vigente en julio 2018 y se le suma el monto nominal de la anualidad acumulada al 31 de diciembre de 2020 (calculada con base en la escala salarial de julio 2020) del puesto ocupado. El monto resultante de la suma de ambos rubros se multiplica por el porcentaje de sobresueldo correspondiente, de forma que se obtiene como sobresueldo un monto nominal que permanecerá fijo por todo el periodo en que la persona funcionaria goce de ese incentivo.
- b) El monto resultante se nominaliza y se mantiene invariable durante la vigencia del nombramiento.
- c) Las nuevas anualidades que disfrute la persona funcionaria se calcularán aplicando el 1,94% a la base salarial de julio 2018 del puesto ocupado, y el resultado no modificará el monto del sobresueldo nominalizado.

Si la persona funcionaria sube de categoría en el régimen de carrera académica, mientras goza del sobresueldo, el monto del recargo nominalizado permanecerá invariable.





Se incluye este transitorio según el oficio UNA-SCU-ACUE-257-2021.

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 71

La reforma al artículo 71 anterior será aplicable a quien se le apruebe un recargo de tareas académicas a partir de la publicación de esta reforma normativa.

En relación con las personas que a la fecha se les apruebe un recargo de tareas académicas a partir de la publicación de esta reforma normativa.

En relación con las personas que a la fecha de esta publicación tienen un recargo de tareas académicas, se procederá con la nominalización del sobresueldo, de la siguiente forma:

- a) Se toma el salario base de la categoría salarial respectiva vigente en julio de 2018 y se le suma el monto nominal de la anualidad acumulada al 31 de diciembre de 2020 (calculada con base en la escala salarial de julio 2020) del puesto ocupado. El monto resultante de la suma de ambos rubros se multiplica por el porcentaje de sobresueldo correspondiente, de forma que se obtiene como sobresueldo un monto nominal que permanecerá fijo por todo el periodo en que la persona funcionaria goce de ese incentivo.
- b) El monto resultante se nominaliza y se mantiene invariable durante la vigencia del nombramiento.
- c) Las nuevas anualidades que disfrute la persona funcionaria se calcularán aplicando el 1,94% a la base salarial de julio 2018 del puesto ocupado y el resultado no modificará el monto del sobresueldo nominalizado.
Si la persona funcionaria sube de categoría en el régimen de carrera académica, mientras goza del sobresueldo, el monto del recargo nominalizado permanecerá invariable. Las personas que a partir de esta publicación de normativa tengan recargos de tareas académicas, se procederá con la nominalización del sobresueldo, de la siguiente forma:
 - i) Se toma el salario base de la categoría salarial respectiva vigente en julio 2018 y se le suma el monto nominal de la anualidad acumulada al 31 de diciembre de 2020 (calculada con base en la escala salarial de julio 2020) del puesto ocupado. El monto resultante de la suma de ambos rubros se multiplica por el porcentaje de sobresueldo correspondiente, de forma que se obtiene como sobresueldo un monto nominal que permanecerá fijo por todo el periodo en que la persona funcionaria goce de ese incentivo.
 - ii) El monto resultante se nominaliza y se mantiene invariable durante la vigencia del nombramiento.

Se incluye este transitorio según el oficio UNA-SCU-ACUE-257-2021.

TRANSITORIO ARTÍCULO 80:

Los decanatos y la Vicerrectoría de Docencia deberán contar con los sistemas de información necesarios para llevar un control permanente de las plazas y los tiempos de



contratación, y tramitar la solicitud de inicio las investigaciones disciplinarias y ejecutar las acciones establecidas en el reglamento del régimen disciplinario, a fin de garantizar los derechos a los y las funcionarias.



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

MODIFICADO POR EL CONSEJO UNIVERSITARIO EN:

Acta N° 3491 del 6 de agosto de 2015
Acta N° 3522 del 19 de noviembre de 2015
Acta N° 3527 del 10 de diciembre de 2015
Acta N° 3555 del 12 de mayo de 2016
Acta N° 3558 del 19 de mayo de 2016
Acta N° 3577 del 11 de agosto de 2016
Acta N° 3601 del 17 de noviembre de 2016
Acta N° 3604-470 del 28 de noviembre de 2016
Acta N° 3607 del 8 de diciembre de 2016
Acta N° 3685 del 23 de noviembre de 2017
Acta N° 3713 del 12 de abril de 2018
Acta N° 3763 del 11 de octubre de 2018
Acta N° 3773 del 1 de noviembre de 2018
Acta N° 3780 del 22 de noviembre de 2018
Acta N° 3828 del 27 de junio de 2019
Acta N° 3840 del 22 de agosto de 2019
Acta N° 3879-527 del 10 de diciembre de 2019
Acta N° 3971-549 del 17 de noviembre de 2020
Acta N° 3978-550 del 4 de diciembre de 2020
Acta N° 4049 del 9 de setiembre de 2021
Acta N° 4055 del 30 de setiembre de 2021
Acta N° 4071 del 18 de noviembre de 2021
Acta N° 4076-577 del 9 de diciembre de 2021
Acta N° 4077 del 9 de diciembre de 2021
Acta N° 37-2022 del 7 de julio de 2022
Acta N° 007-2022 del 21 de noviembre de 2022
Acta N° 009-2022 del 2 de diciembre de 2022
Acta N° 15-2023 del 30 de marzo de 2023
Acta N° 16-2023 del 13 de abril de 2023
Acta N° 29-2023 del 15 de junio de 2023
Acta N° 37-2023 del 4 de agosto de 2023
Acta N° 60-2023 del 30 de noviembre de 2023
Acta N° 17-2024 del 23 de mayo de 2024
Acta Extraordinaria 15-2024 del 19 de noviembre de 2024
Acta Extraordinaria 17-2024 del 6 de diciembre de 2024

