

ALCANCE N° 05 A LA UNA-GACETA N° 01-2025 AL 7 DE FEBRERO DE 2025

FE DE ERRATAS AL ACUERDO COMUNICACADO CON EL OFICIO UNA-SCU-ACUE-372-2024 AL 16 DE DICIEMBRE DE 2024, PUBLICADO EN UNA-GACETA N.º1-2025 AL 7 DE ENERO DE 2025.

DE CONFORMIDAD CON LO REGULADO EN LA LEY GENERAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ARTÍCULO 157, SE PUBLICA NUEVAMENTE EL REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DE CARRERA ACADÉMICA, YA QUE EL PUBLICADO EN UNA GACETA 01-2025 DEL 7 DE ENERO, CONTIENE ERRORES MATERIALES, DE FORMA. CONCRETAMENTE LOS SIGUIENTES ASPECTOS:

1. En el artículo 15 se indica que la comisión tiene un plazo de “cuatro tres meses” para resolver los casos. Debe leerse “cuatro meses”.
2. En el artículo 43, se establece como requisito para Instructor Académico lo establecido en el artículo 40, siendo lo correcto el artículo 41.
3. En el artículo 62, se hace referencia a los plazos establecidos en el inciso c), siendo lo correcto el inciso e).
4. Artículo 44, inciso d) dice “...de conformidad con el artículo 36.” Lo correcto es artículo 37.
5. Artículo 49, dice “cuando cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 40”, siendo lo correcto el artículo 41.
6. En el artículo 54, inciso c) se hace referencia al artículo 36 bis, siendo lo correcto 37 bis.
7. En el artículo 56, inciso a) se hace referencia al artículo 36 bis, siendo lo correcto 37 bis.
8. Se corrige la numeración de los artículos a partir del Título III Régimen de Dedicación Exclusiva, ya que se repetía la numeración a partir del artículo 56, por lo que hay dos artículos numerados con 56 y con 57.

REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DE CARRERA ACADÉMICA

PRESENTACIÓN:

La Universidad Nacional, como institución académica de educación superior, cuya actividad fundamental es el desarrollo de la docencia, la investigación, la extensión y la producción, requiere de un régimen integral de carrera académica que propicie la permanencia y el crecimiento intelectual de su personal académico; este régimen deberá ejecutarse conforme a los más altos principios de excelencia académica, dado que es la única vía para garantizar una formación de calidad de los

futuros profesionales del país y la región, así como para asegurar que la investigación, la extensión y la producción académica respondan con pertinencia y calidad a las necesidades de la sociedad.

Este reglamento establece un régimen integral de carrera académica, que incluye la constitución y funcionamiento de la comisión competente, como instancia responsable de gestionar dicho régimen. Se regulan las normas relativas al ingreso, ascenso, derechos, obligaciones y beneficios del personal académico, además de establecer disposiciones sobre la figura de asignación salarial para el personal interino. Asimismo, se regulan los aspectos relacionados con la dedicación exclusiva –en el caso del personal remunerado con salario compuesto– y la licencia remunerada.

Todo lo anterior se enmarca en una lógica de integralidad del régimen, con el fin de promover la excelencia académica y garantizar un uso racional y eficiente de los recursos presupuestarios, si existiese disponibilidad.

TÍTULO I COMISIÓN DE CARRERA ACADÉMICA

ARTÍCULO 1. COMISIÓN DE CARRERA ACADÉMICA

La Comisión de Carrera Académica (en lo sucesivo la Comisión), es un órgano colegiado con desconcentración máxima de conformidad con el Estatuto Orgánico, artículos 77 y 78, competente y responsable de la administración integral del Régimen de Carrera Académica de la Universidad Nacional (en lo sucesivo el Régimen).

ARTÍCULO 2. FUNCIONES

La Comisión tiene como funciones:

- a) Valorar objetivamente y por medio de los instrumentos de análisis respectivos la labor del personal académico para el ingreso al Régimen y los ascensos y las asignaciones salariales dentro de este, así como los otros reconocimientos otorgados por méritos.
- b) Garantizar el cumplimiento del criterio académico para la asignación salarial del personal académico no propietario que lo solicita.
- c) Definir la asignación salarial al personal académico no propietario, según los requisitos de las categorías del Régimen.
- d) Verificar el requerimiento académico para la asignación de la dedicación exclusiva.
- e) Otorgar el beneficio de la licencia remunerada, conforme a lo dispuesto en la Convención Colectiva.
- f) Publicar los criterios de evaluación de atestados y producción en los procesos de convocatorias referentes a ascensos, beneficios y asignaciones salariales que prevé este reglamento.
- g) Pronunciarse sobre otros aspectos del Régimen de Carrera Académica.

Todo lo anterior, en los términos y las condiciones indicadas en este reglamento y la normativa universitaria.

ARTÍCULO 3. INDEPENDENCIA Y RESPONSABILIDAD

La Comisión funcionará con plena independencia y responsabilidad en sus decisiones en materia de su competencia.

ARTÍCULO 4. VOTOS Y NOTIFICACIONES

Los acuerdos son adoptados por la mayoría absoluta y se votan nominalmente, salvo disposición expresa en contrario. Los acuerdos tomados en votación secreta sobre personas se comunicarán con dictamen razonado a los interesados.

ARTÍCULO 5. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN

La Comisión estará integrada por siete personas nombradas por el Consejo Universitario. Poseerán al menos categoría o asignación salarial de profesor II, serán de tiempo completo en la Universidad y representarán diferentes áreas del conocimiento. El Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Universidad Nacional (Situn) tendrá un representante con carácter de observador que deberá cumplir con los mismos requisitos de los integrantes y tendrá únicamente derecho a voz.

En casos excepcionales, hasta dos de los miembros de la Comisión podrán ser personas jubiladas, que en el transcurso de su relación laboral hubieran sido miembros de la Comisión de Carrera Académica. No podrán asumir la presidencia de la Comisión y su nombramiento podrá ser por un único periodo de tres años.

ARTÍCULO 6. SUPLENTES

Cada integrante de la Comisión tendrá un suplente, nombrado por el Consejo Universitario, mediante el mismo mecanismo de quienes son titulares, hasta el plazo de su nombramiento con posibilidad de reelección. En caso de prórroga de su nombramiento, este tendrá una vigencia de tres años.

Los miembros suplentes serán académicos con al menos categoría o asignación salarial equivalente a la de profesor II y de tiempo completo. Al menos 4 de los 7 suplentes deben ser propietarios. Los suplentes asumirán las funciones del titular en caso de ausencia y ejercerán todas las responsabilidades inherentes a su cargo.

Cuando se deba sustituir al titular serán remunerados por el número de dietas correspondientes a las sesiones a las que asistan en sustitución del propietario, con un máximo de ocho dietas por mes. Además, para garantizar el adecuado desempeño de las actividades del suplente, tendrán adicionalmente que participar en talleres de capacitación sobre la actividad de la Comisión de Carrera Académica.

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 6

Los miembros suplentes que estén nombrados al momento de la entrada en vigor de este artículo, mantendrán las funciones consignadas en el momento de su nombramiento reguladas en la versión anterior. Cada miembro de la Comisión tendrá un suplente, nombrado por el Consejo Universitario, mediante el mismo mecanismo de los titulares, hasta el plazo de su nombramiento con posibilidad de reelección automática, en caso de prórroga de su nombramiento será hasta un máximo de tres años.

Los miembros suplentes serán académicos con al menos categoría o asignación salarial equivalente a la de profesor II y de tiempo completo. Al menos cuatro de los siete suplentes deben ser propietarios.

Los miembros suplentes tendrán la función principal de sustituir al titular en caso de ausencia de éste. Cuando se deba sustituir al titular serán remunerados por el número de dietas correspondientes a las sesiones a las que asistan en sustitución de la persona propietaria, con un máximo de ocho dietas por mes.

Además, para garantizar el adecuado desempeño de las actividades del suplente, tendrán adicionalmente las siguientes funciones:

- a) Colaborar con el titular en el estudio y la preparación de propuestas de dictámenes o resoluciones.
- b) Participar en talleres de capacitación sobre la actividad de la Comisión de Carrera Académica.
- c) Asistir al menos a dos sesiones al mes, con derecho a voz, pero sin voto.

Por la realización de estas tres funciones y bajo el supuesto que se encuentra activo el miembro propietario, se remuneran un máximo de dos dietas por mes.

En caso de reelección de los actuales suplentes, el nuevo periodo se realizará en apego a lo indicado en el artículo 6.

ARTÍCULO 7. PLAZO DE NOMBRAMIENTO

El nombramiento de los miembros de la Comisión y sus suplentes será por cuatro años y podrán reelegirse. En caso de prorrogarse su nombramiento, este tendrá una vigencia de tres años.

ARTÍCULO 8. ATRIBUCIONES

Son deberes de la Comisión:

- a) Sesionar al menos cuatro veces al mes.
- b) Resolver solicitudes de estudio, ascensos, beneficios, asignaciones salariales que prevé este reglamento y otros que eventualmente la Universidad apruebe para su personal académico.
- c) Resolver el ingreso al Régimen de Dedicación Exclusiva y Licencia Remunerada, en una convocatoria anual de conformidad con lo establecido en este reglamento.
- d) Definir y comunicar a la comunidad universitaria los criterios y los instrumentos de evaluación de atestados y producción en los procesos de convocatorias referentes a ascensos, beneficios y asignaciones salariales que prevé este reglamento.
- e) Verificar el cumplimiento de los requisitos académicos de la dedicación exclusiva.
- f) Mantener un expediente por cada miembro del personal académico que ha solicitado estudio a la Comisión o está incluido en el Régimen.
- g) Comunicar a las instancias respectivas sobre ingresos, ascensos, beneficios, asignaciones salariales, otorgamiento de licencia remunerada, dedicación exclusiva académica y otros beneficios.
- h) Informar a la comunidad académica universitaria sobre el sistema de evaluación del Régimen de Carrera Académica para los diferentes aspectos que contempla este reglamento.
- i) Cumplir con otras funciones propias de su campo de acción, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto Orgánico, este reglamento y otras normas de su competencia.
- j) Nombrar comisiones *ad hoc* compuestas por profesionales de la más alta competencia en áreas afines, cuando lo considere pertinente, para evaluar la calidad de la producción o creación intelectual.
- k) Proponer al Consejo Universitario modificaciones a este reglamento.
- l) Brindar un informe anual de labores al Consejo Universitario, en el mes de marzo de cada año.
- m) Solicitar a la instancia que corresponda el apoyo técnico necesario para la evaluación de los casos cuando lo considere necesario.

ARTÍCULO 9. PRESIDENCIA Y VICEPRESIDENCIA DE LA COMISIÓN

La Comisión designará, de su seno, las personas que ejerzan la presidencia y la vicepresidencia, nombradas por mayoría absoluta de votos, quienes durarán en su cargo un año y podrán ser reelectas.

ARTÍCULO 10. ATRIBUCIONES DE LA PRESIDENCIA

La presidencia tendrá las siguientes facultades y atribuciones:

- a) Presidir las reuniones de la Comisión.
- b) Representar a la Comisión en los actos de la Universidad o en aquellos en los que la Comisión deba estar presente.
- c) Velar porque la Comisión cumpla las leyes y los reglamentos relativos a su función.
- d) Confeccionar el orden del día y considerar para ello las peticiones de los demás miembros de la Comisión.
- e) Ejecutar y comunicar los acuerdos de la Comisión.
- f) Ejercer las funciones de responsable administrativo superior.
- g) Elaborar el Plan Operativo Anual.
- h) Dirigir la ejecución y evaluación de la gestión académico-administrativa de la instancia según la normativa vigente.
- i) Facilitar la comunicación y coordinación al interior y exterior de la instancia.
- j) Realizar la evaluación del personal de la oficina de Carrera Académica en concordancia con las políticas institucionales.
- k) Administrar y gestionar el presupuesto asignado anualmente a la Comisión.
- l) Las demás que le asigne este reglamento y otras normas universitarias.

ARTÍCULO 11. ATRIBUCIONES DE LA VICEPRESIDENCIA

Son atribuciones de la vicepresidencia:

- a) Sustituir a quien ejerza la presidencia en su ausencia, con las mismas atribuciones del cargo y con su misma jornada y remuneración. Si la sustitución se presenta por más de veinte días hábiles consecutivos, se le remuneraba durante el plazo de la sustitución, con el salario o sobresueldo de referencia para la presidencia y se le mantendrá la jornada de la vicepresidencia.
- b) Coadyuvar con la presidencia en la conducción de la Comisión.
- c) Otras que le sean asignadas por el Comisión o por este reglamento

ARTÍCULO 12. JORNADAS DE LAS PERSONAS QUE CONFORMAN LA COMISIÓN Y SU REMUNERACIÓN

La presidencia de este órgano tendrá una jornada de tres cuartos de tiempo mientras que la vicepresidencia, una de medio tiempo. Los demás miembros de la Comisión tendrán una jornada de medio tiempo.

Su esquema de remuneración será compuesto o global, según corresponda, a partir del análisis que realice el Programa de Desarrollo de Recursos Humanos al momento del nombramiento.

En el caso de ser bajo el esquema de salario compuesto, se reconocerá un sobresueldo nominal establecido en el Reglamento del Régimen Laboral; este sobresueldo no genera una nueva base salarial ni modifica el cálculo de los otros pluses salariales. El monto del sobresueldo se establecerá en forma proporcional a la jornada laboral asignada para ocupar el puesto. En caso de quienes

ejerzan la presidencia y la vicepresidencia sean remuneradas por salario compuesto y se aplicará de la siguiente manera:

- a) A la presidencia se le reconocerá el sobresueldo nominal establecido en el Reglamento del Régimen Laboral para la Presidencia de la Comisión de Carrera Académica.
- b) A la vicepresidencia se le reconocerá el equivalente al sobresueldo nominal establecido en el Reglamento del Régimen Laboral para la Vicepresidencia del Tribunal Electoral Universitario (TEU).

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

ARTÍCULO 13. SECRETARÍA DE LA COMISIÓN

La Comisión nombrará a quien ejerza la secretaría, esta persona tendrá entre sus funciones el grabar las sesiones del órgano y levantar las actas correspondientes y demás que la Comisión le asigne. Para el desempeño de su cargo, contará con el apoyo del personal administrativo asignado a la Comisión.

ARTÍCULO 14. QUORUM

El *quorum* con el que la Comisión puede sesionar válidamente es de cuatro miembros para sesiones ordinarias o extraordinarias convocadas previamente.

Las sesiones extraordinarias deberán ser convocadas en un plazo mínimo de veinticuatro horas, salvo casos de urgencia, de conformidad con lo establecido en la Ley General de Administración Pública, artículo 52.

La persona representante del Situn que participa como observador, según lo establece el artículo 5, de este reglamento, no afecta el *quorum*.

ARTÍCULO 15. PLAZOS PARA RESOLVER

La Comisión de Carrera Académica deberá resolver las solicitudes de estudio que ingresan en un plazo máximo de cuatro meses.

En aquellos casos que, por su complejidad, debidamente justificada, o la falta de contenido presupuestario, requieran un plazo mayor, podrá extenderse hasta un máximo de tres meses adicionales. En estos casos se deberá informar por escrito al miembro del personal académico interesado.

ARTÍCULO 16. FORMALIDADES DE LAS ACTAS

De cada sesión se levantará un acta que deberá incluir las formalidades del acta su levantamiento de forma literal de conformidad con lo regulado en la Ley General de Administración Pública, artículo 56. Además, indicará las personas asistentes, así como las circunstancias de lugar y tiempo en que se ha celebrado, los puntos principales de la deliberación, la forma y el resultado de la votación y el contenido de los acuerdos. No constarán en las actas los nombres de los dictaminadores.

Las actas se aprobarán en la siguiente sesión ordinaria. Antes de esa aprobación carecerán de firmeza los acuerdos tomados, a menos que los miembros presentes acuerden su firmeza por las dos terceras partes.

Las actas serán firmadas por la presidencia, la secretaría y quienes hayan salvado su voto en alguno de los asuntos contenidos en el acta.

Las actas son públicas a partir de su aprobación.

ARTÍCULO 17. APROBACIÓN Y REVISIÓN DE ACTAS

En caso de que alguno de los miembros de la Comisión interponga moción de revisión contra un acuerdo, el mismo será resuelto al conocerse el acta de esa sesión. Si el acuerdo es sobre personas, deberá resolverse en votación secreta. Esta revisión se resolverá por simple mayoría.

Las mociones de revisión deberán ser planteadas a más tardar al discutirse el acta y deberá resolverse en la misma sesión.

Las simples observaciones de forma, relativas a la redacción de los acuerdos no serán consideradas para efectos del inciso anterior, como moción de revisión.

ARTÍCULO 18. VOTOS SALVADOS

Las personas que conforman la Comisión de Carrera Académica podrán hacer constar en el acta su voto contrario al acuerdo adoptado y los motivos que lo justifiquen, de tal forma queda exento de las responsabilidades que, en su caso, pudieran derivarse, excepto en los acuerdos sobre personas.

ARTÍCULO 19. ACCESO A EXPEDIENTES PERSONALES

Los expedientes que conforman y custodian la Comisión de Carrera Académica son debidamente custodiados en resguardo a los datos personales de acceso restringido que contienen. Tendrán acceso a los expedientes:

- a) El titular de un expediente.
- b) Los miembros de la Comisión, su personal administrativo y el representante sindical ante la Comisión, en el cumplimiento de sus funciones.
- c) Autoridades y miembros del funcionariado, debidamente acreditados, que los requieran únicamente para la adecuada prestación del servicio público y para la eficaz actividad ordinaria del ente, en cuyo caso deberán respetar el deber de confidencialidad.
- d) La Asesoría Jurídica para efectos de atender las consultas que se le planteen y para atender los procesos judiciales.

Cualquier requerimiento de acceso a un expediente que no esté contemplado en los incisos anteriores, deberá ser presentado ante la Comisión, mediante una solicitud firmada y debidamente justificada, para determinar si corresponde su entrega, de conformidad con la legislación vigente sobre protección de la persona frente al tratamiento de sus datos personales.

Podrán solicitar expedientes a efectos de tener a la vista para su análisis y el Asesor Jurídico de la UNA cuando se esté ante un recurso de reposición que agota la vía administrativa, asuntos extrajudiciales que se estén discutiendo en la vía administrativa o ante el Ministerio de Trabajo y en caso de trámites judiciales.

Cualquier miembro del funcionariado de la Universidad Nacional podrá solicitar copia de los acuerdos que constan en los expedientes, previa revisión de su contenido por parte de la Comisión de Carrera Académica para evitar acceso a datos expresamente prohibidos por la Ley de Protección a la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos.

ARTÍCULO 20. IMPEDIMENTOS, EXCUSAS Y RECUSACIONES

Los miembros de la Comisión deberán respetar y acatar normas, procedimientos y motivos de impedimento y recusación establecidos en el Reglamento de Impedimentos, Excusas y Recusaciones de la Universidad.

Además, por la especialidad del Régimen de Carrera Académica, los miembros de la Comisión estarán impedidos de conocer las gestiones presentadas por su dirección y subdirección de unidad académica, y por el decanato o vicedecanato de su facultad, centro o sede.

ARTÍCULO 21. RECONOCIMIENTO Y EQUIPARACIÓN DE GRADOS Y POSGRADOS

Para los efectos del Régimen, los grados y los posgrados académicos deben estar reconocidos y equiparados, según los procedimientos establecidos por la Universidad Nacional y el Consejo Nacional de Rectores (Conare).

TÍTULO II INGRESO, ASCENSO, BENEFICIOS DEL RÉGIMEN DE CARRERA ACADÉMICA Y LA ASIGNACIÓN SALARIAL

CAPÍTULO I

PROCEDIMIENTOS DE INGRESO Y ASCENSO

ARTÍCULO 22. TRÁMITE PARA ASCENSOS, ASIGNACIONES SALARIALES Y BENEFICIOS

Los ascensos, las asignaciones salariales o los beneficios no son automáticos. El trámite se iniciará con la solicitud escrita de la persona interesada ante a la Comisión, a la cual deberá adjuntar los atestados completos referentes a calificaciones profesionales y producción o creación intelectual, obtenidos y producidos después de su último estudio de ascenso, asignación salarial o beneficio.

ARTÍCULO 23. PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES Y VIGENCIA DE RESOLUCIÓN

Los tipos de solicitudes que atiende la Comisión de Carrera Académica corresponden a lo siguiente:

- a) Ingreso al Régimen.
- b) Ascenso.
- c) Asignación salarial.
- d) Beneficio a doctorado.
- e) Beneficio a catedrático.
- f) Dedicación exclusiva académica.
- g) Beneficio de Profesor II.

El beneficio a Profesor II únicamente se mantendrá vigente hasta que entre en vigor la categoría de Profesor III. La posibilidad de solicitar el beneficio al profesor II aplicará solo para personal remunerado en salario compuesto.

Corresponderá a la Comisión de Carrera Académica establecer y publicar los plazos para la recepción de los tipos de solicitudes que atiende.

Para el caso de ascenso, asignaciones y reasignaciones salariales, beneficio Profesor II, remuneración por el grado académico de doctorado, beneficio a Catedrático, cumplimiento del requisito académico de la dedicación exclusiva académica —en salario compuesto—, realizará una convocatoria al año, la cual estará supeditada a la disponibilidad presupuestaria definida por la vicerrectoría de administración.

Se deberá considerar, en los casos que corresponda, en resolución con las solicitudes del personal académico las siguientes reglas:

- a) Si el salario global de la categoría mayor es superior al salario ordinario bruto compuesto que devengaría el personal académico en ese nuevo puesto, se remunerará con salario global.
- b) Si el salario global de la categoría mayor es inferior al salario ordinario bruto compuesto que devengaría el personal académico en ese nuevo puesto, se remunerará bajo el esquema de salario compuesto.
- c) La recepción de solicitudes de beneficio Profesor II, remuneración por el grado académico de doctorado, beneficio a catedrático, y la dedicación exclusiva académica, licencia remunerada, se aplicarán las siguientes reglas:
 - i) Se considerarán únicamente las solicitudes para el personal académico que al momento de realizar esta su salario bruto ordinario compuesto es inferior al salario global definido para su misma categoría o puesto y podrá recibir los beneficios solicitados 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 por parte del Programa Desarrollo de Recursos Humanos.
 - ii) Si el salario bruto ordinario compuesto actual es superior al salario global definido para su misma categoría o puesto, mantendrá fijo su salario compuesto, sin posibilidad de recibir beneficios salariales adicionales, por lo que la solicitud no procede.
 - iii) Si el salario del personal académico, al momento de realizar la solicitud, está ubicado en el esquema de salario global definido para su misma categoría o puesto, la solicitud no procede.

Todo lo anterior de conformidad a lo que establece la transcripción del acuerdo UNA-SCU-ACUE-307-2023 y la escala salarial vigente al momento de la resolución.

El reconocimiento salarial registrará a partir de la comunicación formal de su aprobación, en tanto el Programa de Gestión Financiera haya comunicado a la Comisión de Carrera Académica los recursos financieros disponibles y conforme se realizan los estudios el impacto de estos en el monto disponible.

ARTÍCULO 24. INGRESO AL RÉGIMEN

Cuando un miembro del personal académico adquiere la propiedad, el Programa de Desarrollo de Recursos Humanos (PDRH) tiene la obligación de comunicarlo oficialmente a la Comisión de Carrera Académica, dentro de los tres días hábiles siguientes de la recepción del nombramiento o bien, a solicitud de la persona interesada ante la Comisión de Carrera Académica.

Lo mismo aplica cuando se trata de un miembro del personal académico no propietario que cumple con cinco años consecutivos de laborar para la institución con una jornada de tiempo completo.

Esta comisión, a solicitud del miembro del personal académico, procederá según sea el caso:

- a) Al ingresar al Régimen y ubicar en la categoría de Profesor Instructor Académico, a quien como miembro del personal académico nunca haya solicitado asignación salarial, previa verificación de que cumple con los requisitos del artículo 41.
- b) Comunicar al miembro del personal académico, mediante acuerdo, que no cumple con los requisitos del artículo 41, así como los aspectos pendientes que limitan su ingreso al Régimen.
- c) Ingresar al Régimen a la persona que haya sido objeto de una asignación salarial previa y ubicarla en la categoría correspondiente.

ARTÍCULO 25. CRITERIOS DE ASCENSO

Los ascensos se harán con base en los criterios establecidos en el Estatuto Orgánico, en este reglamento y en el análisis que realiza la Comisión de la documentación aportada.

Para otorgar una categoría por ascenso se considerarán los siguientes criterios:

- a) Calificaciones profesionales.
- b) Experiencia académica.
- c) Producción o creación intelectual.
- d) Evaluación del desempeño académico.

TRANSITORIO AL INCISO D), ARTÍCULO 25

A partir del año 2026, se considerará la calificación del desempeño académico como criterio de ascenso en el marco de este reglamento.

Su aplicación dependerá de los criterios de evaluación de desempeño propuesto por la Comisión de Carrera Académica al Consejo Universitario y deben ser entregados a más tardar en mayo de 2025.

ARTÍCULO 26. ADICIÓN Y ACLARACIÓN

Ante las resoluciones de la Comisión la persona interesada podrá solicitar una gestión de adición y aclaración a efectos de contar con información completa y clara, en los plazos establecidos en el Estatuto Orgánico, el Régimen General de Impugnaciones de la UNA y la Ley General de la Administración Pública.

ARTÍCULO 26 BIS. RECURSO DE REPOSICIÓN

Contra las resoluciones de la Comisión la persona interesada podrá interponer recurso de reposición, ante la misma Comisión dentro de los plazos establecidos en el Estatuto Orgánico y el Régimen General de Impugnaciones de la UNA y la Ley General de la Administración Pública.

La resolución que resuelve el recurso de reposición agota la vía administrativa.

ARTÍCULO 26 TER. GESTIÓN DE NULIDAD

De conformidad con el Estatuto Orgánico y el Régimen General de Impugnaciones de la UNA ante las resoluciones en firme de la Comisión, la persona interesada podrá interponer un recurso administrativo de nulidad, siempre y cuando dicha resolución contenga vicios de nulidad de conformidad con lo que establece el ordenamiento jurídico vigente. Corresponderá al solicitante identificar, señalar, comprobar y presentar, en forma puntual, los vicios existentes. Será competencia de la Comisión de Carrera Académica conocer y resolver el recurso planteado.

CAPÍTULO II LOS CRITERIOS PARA LA ASIGNACIÓN DE CATEGORÍAS

ARTÍCULO 27. CALIFICACIONES PROFESIONALES, EXPERIENCIA ACADÉMICA Y ORGANIZACIÓN DE EVENTOS DE ALTO NIVEL

Las calificaciones profesionales se refieren a lo siguiente:

- a) Grados y posgrados.
- b) Otros estudios.
- c) Conocimiento de lenguas.
- d) Trabajo individual o en equipo, que culmine en la creación, organización o gestión de eventos científicos, artísticos, culturales y académicos de cobertura regional, nacional e internacional.
- e) Participación, coordinación en Programas, Proyectos y Actividades Académicas de la Universidad Nacional debidamente concluidas.
- f) Participación en comité asesor o tutor de trabajos finales de graduación concluidos exitosamente.

ARTÍCULO 28. GRADOS Y POSGRADOS ACADÉMICOS

Son grados académicos: el bachillerato universitario y la licenciatura.

Son posgrados académicos: la especialidad profesional respaldada por un título universitario, la maestría y el doctorado académico.

ARTÍCULO 29. PUNTAJE PARA GRADOS Y POSGRADOS ACADÉMICOS

Los puntajes por los grados y posgrados académicos son los siguientes:

Bachillerato	16 puntos
Bachillerato y licenciatura	20 puntos
Especialidad profesional	6 puntos
Maestría	10 puntos
Doctorado	20 puntos

Para lo anterior se considera el puntaje del grado más alto. Sin embargo, cuando se presenta más de una licenciatura o bachillerato se le asignan hasta un máximo de 24 puntos.

Los puntos obtenidos por posgrado se sumarán al puntaje de grado y se podrán considerar todos los posgrados que se presenten.

ARTÍCULO 30. PUNTAJE PARA OTROS ESTUDIOS

Bajo el concepto de otros estudios, debidamente regulados por un sistema de evaluación universitaria o equivalente, cuya totalidad tendrá un máximo de 12 puntos, podrán considerarse lo siguiente:

- a) Estudios de posgrado, debidamente acreditados, con una duración de al menos un semestre a tiempo completo, sin obtención de títulos. Un punto por semestre.
- b) Obtención de títulos de pregrado debidamente acreditados. Hasta un punto por semestre académico con base en el plan de estudios.
- c) Cursos de capacitación en didáctica universitaria (docencia, investigación y extensión). De 0 a 1 puntos por participación.
- d) Participación en cursos de menos de un año, con evaluación de profesor-estudiante.
- e) Participación en congresos, seminarios, simposios, coloquios, talleres y actividades similares, organizados por instituciones de educación superior. Además, con carácter de excepcionalidad, actividades organizadas por entes de reconocido y comprobado renombre que cuenten con autoridad técnica específica. De 0 a 0,50 puntos por participación hasta un máximo de 5 puntos.
- f) Participación directamente en el desarrollo y ejecución de programas, proyectos y actividades académicas de investigación, extensión, docencia (PPAA) o integrado debidamente finalizados y con la aprobación del informe final por la instancia competente. De 0 a 0,5 puntos por coordinación de cada PPAA y de 0 a 0,25 por participación en cada PPAA, hasta un máximo de 2 puntos.
- g) Participación como parte del grupo asesor de trabajos finales de graduación (TFG), debidamente aprobados, en universidades adscritas al Consejo Nacional de Rectores (Conare) certificado por el superior jerárquico. De 0 a 0,5 por cada TFG culminado como tutor y de 0 a 0,25 por cada TFG culminado como asesor, hasta un máximo 2 puntos.

ARTÍCULO 31. PUNTAJE POR RECONOCIMIENTO DE LENGUAS

Se otorgará un máximo de 10 puntos al conocimiento de lenguas de la siguiente manera:

- a) Dominio de una lengua diferente a la materna (conocimiento que no sea inherente a la especialidad del profesor). 4 puntos por cada una.
- b) Dominio de una lengua muerta (conocimiento que no sea inherente a la especialidad del profesor). 2 puntos por cada una.
- c) Manejo instrumental de una lengua diferente a la materna, se incluyen las indígenas y de minorías étnicas, 2 puntos.
- d) Manejo instrumental de una lengua muerta (conocimiento que no sea inherente a la especialidad del profesor) 1 punto por cada una.

ARTÍCULO 32. COMPETENCIA PARA CERTIFICAR LENGUAS

El conocimiento de lenguas mencionadas en el artículo anterior deberá ser evaluado y reconocido por la Escuela de Literatura y Ciencias del Lenguaje.

También tendrán validez las certificaciones extendidas por instancias competentes de otras instituciones nacionales de educación superior universitaria o instituciones avaladas por la Escuela de Literatura y Ciencias del Lenguaje, así como las emitidas por las universidades internacionales en las cuales el miembro del personal académico haya realizado sus estudios de posgrado y aporte la certificación del manejo de idioma emitida por la instancia competente de dicha universidad.

En el caso del reconocimiento de lenguas diferentes al idioma materno, también aplicará lo regulado en el Reglamento de Reconocimiento y Equiparación de estudios, Grados, Título Idiomas y Acreditación por Experiencia, artículo 64, inciso b).

ARTÍCULO 33. PUNTAJE PARA EXPERIENCIA ORGANIZATIVA

Trabajo individual o en equipo, que culmine en la organización de eventos científicos, artísticos, culturales y académicos de cobertura regional, nacional e internacional. De 0 a 1 punto por cada evento, máximo total: 2 puntos.

Solo comprende a los miembros del comité organizador o técnico y científico, según las características del evento.

ARTÍCULO 34. EXPERIENCIA ACADÉMICA UNIVERSITARIA

La experiencia académica universitaria, con grado o posgrado académico, tendrá un puntaje máximo de 32 puntos y comprende lo siguiente:

- a) Experiencia académica en educación universitaria estatal costarricense, 2 puntos por año hasta un máximo de 32 puntos.
- b) Experiencia académica en los siguientes puntos:
 - i) Educación universitaria extranjera.
 - ii) Educación universitaria no estatal costarricense adscrita al Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada (Conesup).
 - iii) En organismos y consorcios internacionales de educación superior, de carácter regional, autorizados en Costa Rica para realizar actividades académicas de docencia, investigación y extensión, posgrados y cursos de actualización y especialización.

Esta experiencia podrá obtenerse producto de una relación laboral o por contratación de servicios profesionales, debidamente comprobada mediante documento idóneo; en ambos casos se otorgarán 2 puntos por año si el solicitante ha tenido responsabilidades académicas equivalentes a un tiempo completo, es decir una dedicación mínima de 40 horas semanales, hasta un máximo de 32 puntos. En caso de que el solicitante haya tenido responsabilidades académicas menores a tiempo completo, el puntaje de 2 puntos por año se calculará en forma proporcional.

ARTÍCULO 35. PUNTAJE PARA EXPERIENCIA PROFESIONAL EXTRAUNIVERSITARIA

Experiencia académica o profesional en ámbitos diferentes a la educación universitaria, en el campo específico de su formación (en puesto que requiere al menos el grado de bachillerato universitario). De 0 a 1 punto por año a tiempo completo, proporcional en fracciones de jornada. Máximo: 5 puntos.

En experiencias simultáneas se considerará solamente la que tenga el puntaje más alto.

ARTÍCULO 35 B/S. OTRA EXPERIENCIA UNIVERSITARIA POR ACTIVIDADES ASISTENCIALES A LA ACADEMIA

Se considerará como otra experiencia universitaria, la que obtiene miembro del funcionariado, en labores paraacadémicas o administrativas, que tengan como objetivo la asistencia en actividades de docencia, investigación, extensión o producción universitaria, con al menos el grado de bachillerato universitario, a tiempo completo o proporcional en fracción de jornada. De 0 a 1 punto por año, hasta un máximo de 5 puntos.

ARTÍCULO 36. PLAZOS MÍNIMOS PARA PUNTAJE EN EXPERIENCIA

Las fracciones de un año serán consideradas en forma proporcional en el caso del funcionariado que haya servido más de un año consecutivo en el mismo puesto. Experiencia académico-administrativa o paraacadémica menores de un año serán consideradas en términos proporcionales.

ARTÍCULO 37. PUNTAJE PARA PRODUCCIÓN INTELECTUAL

La producción o creación intelectual será calificada siguiendo los criterios de evaluación establecidos por la Comisión de Carrera Académica y según los siguientes tipos de producción o creación intelectual y su escala:

- a) Publicaciones:
 - i) Obras literarias, científicas, técnicas y artísticas publicadas por editoriales con consejo y sello editorial. De 0 a 3 puntos.
 - ii) Obras, creaciones o exhibiciones artísticas presenciales, efímeras, gráficas, fotográficas o audiovisuales con evidencia de medio, exhibición, tipología de producción, patrocinio y competencia artística reconocida. De 0 a 3 puntos.
 - ii) Artículos en revistas académicas y científicas, literarias, técnicas o artísticas de carácter periódico con consejo editorial y con revisión por parte de pares externos. De 0 a 3 puntos.
 - iv) Trabajo científico, literario, técnico o artístico publicados por una institución de reconocido prestigio. De 0 a 1 punto.
 - v) Trabajos científicos, literarios, técnicos o artísticos que hayan sido producidos y publicados como parte de la acción sustantiva. De 0 a 1 punto.

- b) Otros productos:
 - i) Creación artística, científica o técnica para el comercio o industria, presentaciones artísticas realizadas en espacios públicos. De 0 a 3 puntos.
 - ii) Derechos de propiedad intelectual con potencial de explotación o transferencia tales como patentes de invención, modelos de utilidad, diseños industriales, secretos comerciales, obtenciones vegetales, derechos de autor. De 0 a 3 puntos.
 - iii) Premios otorgados en concursos nacionales, internacionales o gremiales reconocidos. De 0 a 3 puntos.
 - iv) Producciones académicas presentadas en eventos científicos, artísticos o técnicos, nacionales o internacionales que hayan sido debidamente revisadas y aceptadas por un comité científico. De 0 a 0,4 puntos.

El puntaje asignado a la obra se le acreditará al solicitante según las normas establecidas en este artículo y en el 38, en concordantes de este reglamento.

ARTÍCULO 37 BIS. PRODUCCIÓN INTELECTUAL PARA TODAS LAS CATEGORÍAS

Para el ascenso a todas las categorías del Régimen, de conformidad con los artículos del reglamento respectivos, la producción intelectual regulada en el artículo 37 debe haber sido revisada y avalada, según corresponda, por los siguientes entes:

- a) Consejo y sello editorial de la casa editorial para los libros.
- b) Consejo editorial y revisión por parte de pares externos para los artículos de revistas académicas, científicas, literarias, técnicas o artísticas.
- c) Aval de pertinencia de comité científico, artístico o técnico de eventos, concursos nacionales o internacionales con jurados, premios nacionales o internacionales con comité o jurados o equipos evaluadores.

- d) Curadurías a proyectos o exposiciones.
- e) Los premios otorgados en concursos nacionales, internacionales o gremiales reconocidos deberán haber sido otorgados por un jurado, comité o equipos de evaluadores.

ARTÍCULO 38. CALIFICACIÓN DE ATESTADOS

Todo atestado se califica una sola vez en el aspecto que mejor responda a las características de este, según el criterio de la Comisión.

En el caso de un atestado de producción intelectual en el que se comprueben distintos aportes del miembro del personal académico, se puede estratificar en diferentes categorías.

En el caso del arte, la réplica de la producción o exhibición del producto en repertorio se evaluará una sola vez.

En el caso de las producciones artísticas, inclusive aquellas generadas con inteligencia artificial o con componentes de diseño en cualquier disciplina, la réplica de la producción o exhibición del producto en repertorio, artes escénicas, danza o música, se evaluará únicamente una vez. Esta norma aplica a toda forma de producción intelectual, sea obra de arte, diseño, instalación, performance, audiovisual, o producción digital. En caso de exhibiciones repetidas en diferentes espacios o eventos, solo se considerará la primera evaluación, siempre y cuando la obra mantenga sus características originales. Para producciones con adaptaciones significativas o nuevas versiones, podrán considerarse evaluaciones adicionales, previa justificación del valor añadido que aporten a la propuesta inicial.

ARTÍCULO 39. PUNTAJE PARA OBRAS COLECTIVAS Y DE COLABORACIÓN

Cuando la obra es generada en colaboración, pero los autores firman individualmente, cada uno en distintos roles o secciones de la obra, se evaluará la sección o el rol realizado por el solicitante.

Cuando una obra artística implica la participación en colaboración, se evaluarán los aportes y las labores técnicas o en calidad de asistente, de los participantes que aparezcan señalados en algún documento probatorio. Se evaluará el aporte de cada integrante específico de acuerdo con el carácter y el alcance del rol declarado.

Si la producción es una obra colectiva, que no indica el trabajo expreso de cada uno de los participantes, se asignará el puntaje total a cada autor.

ARTÍCULO 40. COBERTURA DEL RÉGIMEN

El Régimen está integrado por el personal académico adscrito que se dedica a las diferentes modalidades de acción sustantiva y administración académica.

ARTÍCULO 41. REQUISITOS DE INGRESO AL RÉGIMEN, ASCENSOS Y ASIGNACIONES SALARIALES

Los requisitos de ingreso al Régimen son los siguientes:

- a) Un mínimo de experiencia académica de un año en la Universidad Nacional, con excepción del personal administrativo de acuerdo con la Convención Colectiva artículo 43, y lo indicado en materia de movilidad académica en el Convenio para el Reconocimiento Salarial en las contrataciones de académicos de las Instituciones de Educación Superior Universitaria Estatal (Iesue) de Costa Rica.

- b) Poseer el grado mínimo de posgrado universitario, extendido por alguna de las instituciones de educación superior estatal o instituciones de educación universitaria privada reconocidas por el Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria (Conesup), o universidades extranjeras cuyo título sea debidamente reconocido y su grado equiparado de conformidad con la normativa del Consejo Nacional de Rectores (Conare).
- c) Aportar los diplomas en los que se consigne el título de grado universitario bachillerato o licenciatura, con el fin de considerar el grado universitario obtenido para la evaluación de atestados.

Para ascensos, asignaciones o reasignaciones salariales se requiere lo siguiente:

- a) Un mínimo de experiencia académica de un año en la Universidad Nacional con una dedicación académica no menor a medio tiempo, con excepción del personal administrativo de acuerdo con la Convención Colectiva, artículo 43, y lo indicado en materia de movilidad académica en el Convenio para el Reconocimiento Salarial en las contrataciones de académicos de las Instituciones de Educación Superior Universitaria Estatal (Iesue) de Costa Rica.
- b) Aportar los diplomas en los que se consigne el título de grado universitario bachillerato o licenciatura, con el fin de considerar el grado universitario obtenido para la evaluación de atestados.

ARTÍCULO 42. CATEGORÍAS DEL RÉGIMEN

Las categorías del Régimen son las siguientes:

- a) Profesor instructor académico.
- b) Profesor I.
- c) Profesor II.
- d) Profesor III.
- e) Catedrático.

Todos los salarios relacionados con las categorías o, en su defecto, a las asignaciones de salario, están asociados a la normativa institucional de salarios compuestos y salarios globales.

ARTÍCULO 43. PROFESOR INSTRUCTOR ACADÉMICO

Para ser profesor instructor académico dentro del Régimen de Carrera Académica se requiere haber cumplido con los requisitos del artículo 41 de este reglamento.

Los criterios evaluativos de las calificaciones profesionales, producción o creación intelectual y experiencia académica se valorarán a partir de la obtención del grado universitario bachillerato.

ARTÍCULO 44. PROFESOR I

Para el ascenso o asignación salarial de Profesor I se requiere el cumplimiento de cada una de las siguientes condiciones:

- a) Haber cumplido con los requisitos del artículo 41 de este reglamento.
- b) Un mínimo de 26 puntos en calificaciones profesionales.
- c) Un mínimo de 6 puntos en experiencia académica universitaria, de conformidad con el artículo 33.
- d) Un mínimo de 2,5 puntos en producción o creación intelectual de conformidad con el artículo 36. De estos 2,5 puntos, al menos 1,5 puntos deben corresponder a producción intelectual normada por el artículo 37 *bis*.

El reconocimiento salarial regirá a partir de la comunicación formal del acuerdo de la Comisión de Carrera Académica, en la cual se consigne la aprobación del ascenso o asignación salarial.

De forma previa, el Programa de Gestión Financiera debe comunicar a la Comisión de Carrera Académica los recursos financieros disponibles y conforme se realizan los estudios el impacto de estos en el monto disponible.

De conformidad con el artículo 37 de este reglamento, los criterios evaluativos, calificaciones profesionales, producción intelectual y experiencia académica se valorarán a partir de la obtención del grado universitario bachillerato.

ARTÍCULO 45. PROFESOR II

Para el ascenso o asignación salarial de Profesor II se requiere el cumplimiento de cada una de las siguientes condiciones:

- a) Haber cumplido con los requisitos del artículo 41 de este reglamento.
- b) Un mínimo de 30 puntos en calificaciones profesionales, de los cuales, por lo menos 2 puntos corresponderán al manejo de lenguas, de conformidad con el artículo 31 de este reglamento.
- c) Un mínimo de 12 puntos en experiencia académica universitaria, de conformidad con el artículo 34 de este reglamento.
- d) Un mínimo de 5,5 puntos en producción o creación intelectual. 3 de estos deben ser adicionales desde su último ascenso y deberán corresponder a producción o creación intelectual, de conformidad con el artículo 37 *bis* de este reglamento.

El reconocimiento salarial regirá a partir de la comunicación formal del acuerdo de la Comisión de Carrera Académica, en la cual se consigne la aprobación del ascenso o asignación salarial.

De forma previa, el Programa de Gestión Financiera debe comunicar a la Comisión de Carrera Académica los recursos financieros disponibles y conforme se realizan los estudios el impacto de estos en el monto disponible.

De conformidad con el artículo 37 de este reglamento, los criterios evaluativos calificaciones profesionales, producción intelectual y experiencia académica se valorarán a partir de la obtención del grado universitario bachillerato.

ARTÍCULO 46. PROFESOR III

Para el ascenso o asignación salarial de Profesor III se requiere el cumplimiento de cada una de las siguientes condiciones:

- a) Haber cumplido con los requisitos del artículo 41 de este reglamento.
- b) Un mínimo 34 puntos en calificaciones profesionales, de los cuales al menos 2 puntos corresponderán al manejo de lenguas, conforme con el artículo 31 de este reglamento.
- c) Un mínimo de 24 puntos en total de experiencia académica universitaria, de conformidad con el artículo 34 de este reglamento.
- d) Un mínimo de 10 puntos en total de producción o creación intelectual, de los cuales 4.5 puntos deben ser adicionales desde su último ascenso y 8,00 puntos del total deberán corresponder a producción intelectual de conformidad con el artículo 37 *bis*.

El reconocimiento salarial registrará a partir de la comunicación formal del acuerdo de la Comisión de Carrera Académica, en la cual se consigne la aprobación del ascenso o asignación salarial.

De forma previa, el Programa de Gestión Financiera debe comunicar a la Comisión de Carrera Académica los recursos financieros disponibles y conforme se realizan los estudios el impacto de estos en el monto disponible.

De conformidad con el artículo 37 de este reglamento, los criterios evaluativos calificaciones profesionales, producción intelectual y experiencia académica se valorarán a partir de la obtención del grado universitario bachillerato.

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 46

Las solicitudes para optar por ascensos o asignación salarial de profesor III estarán disponibles a partir del año 2026. La Vicerrectoría de Administración, en conjunto con el Programa Desarrollo de Recursos Humanos deberá definir y publicar el salario global y compuesto de la categoría Profesor III, a más tardar en mayo de 2025.

ARTÍCULO 47. CATEDRÁTICO

Para el ascenso o asignación salarial de Catedrático se requiere el cumplimiento de cada una de las siguientes condiciones:

- a) Haber cumplido con los requisitos del artículo 41 de este reglamento.
- b) Un mínimo de 38 puntos en calificaciones profesionales, de los cuales 4 puntos al menos deberán ser en lenguas, conforme al artículo 31 de este reglamento.
- c) Un mínimo de 32 puntos en experiencia académica universitaria de conformidad con el artículo 34 de este reglamento.
- d) Un mínimo de 15.5 puntos en producción intelectual, 5 de los cuales deben ser producidos posterior a su último ascenso. De los 15,5 puntos al menos 12 puntos deberán corresponder a producción intelectual, según lo definido en el artículo 37 *bis* de este reglamento.

El reconocimiento salarial registrará a partir de la comunicación formal del acuerdo de la Comisión de Carrera Académica en la cual se consigne la aprobación del ascenso o asignación salarial.

De forma previa, el Programa de Gestión Financiera debe comunicar a la Comisión de Carrera Académica los recursos financieros disponibles y conforme se realizan los estudios el impacto de estos en el monto disponible.

De conformidad con el artículo 37 de este reglamento, los criterios evaluativos calificaciones profesionales, producción intelectual y experiencia académica se valorarán a partir de la obtención del grado universitario bachillerato.

CAPÍTULO VI ASIGNACIONES DE SALARIO

ARTÍCULO 48. DEFINICIÓN DE ASIGNACIÓN SALARIAL

La asignación de salario consiste en otorgarle al académico que no tiene propiedad, el salario equivalente a una de las categorías establecidas en este reglamento. Dicha asignación salarial no

implica ingreso al Régimen, con la excepción establecida en los artículos 23 y 41. Si el miembro del personal académico ingresa en propiedad será ubicado en la categoría académica equivalente con la asignación salarial que recibe.

ARTÍCULO 48 BIS. RECONOCIMIENTO SALARIAL EN EL SECTOR ACADÉMICO DE LAS UNIVERSIDADES ESTATALES

En caso de que un miembro del personal académico tenga nombramiento en propiedad en otra universidad estatal de Costa Rica y labora adicionalmente, en forma temporal, en la Universidad Nacional, a solicitud de la persona interesada, la Comisión de Carrera Académica, y de conformidad con el acuerdo de Conare, en la Sesión 20-01, artículo 4, inciso c), del 24 de julio de 2001, se le asignará el salario correspondiente de la categoría de la Universidad Nacional homóloga a la de la institución estatal de procedencia. La asignación de salario no implica ingreso al Régimen.

Si el académico cumple con los requisitos que establece el reglamento y presenta una solicitud para asignación salarial en la Universidad, el resultado que obtenga de su evaluación se aplicará siempre y cuando la categoría asignada, producto de dicha evaluación, sea superior a la otorgada por el convenio de Conare.

En caso de que el académico obtenga propiedad en la Universidad Nacional se le ubica en la categoría según la asignación salarial otorgada previamente.

En caso de que el académico obtenga propiedad en la Universidad Nacional y no tenga asignación salarial previa, se le asignará la categoría Instructor Académico.

ARTÍCULO 49. INGRESO AL RÉGIMEN POR ADQUISICIÓN DE PROPIEDAD

En el caso de que el miembro del personal académico adquiera propiedad, ingresará automáticamente al Régimen siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 41.

El Programa de Desarrollo de Recursos Humanos comunicará a la Comisión de Carrera Académica, al personal académico que adquiere la propiedad para que, de oficio, la Comisión emita un acuerdo de ingreso, que no tendrá efecto alguno en relación con futuros estudios.

ARTÍCULO 50. FRACCIÓN DE JORNADA EN PROPIEDAD

Cuando un miembro del personal académico ingresado en el Régimen labore una parte de su jornada como no propietario, por esta última se le pagará conforme a la categoría asignada dentro del Régimen.

ARTÍCULO 51. DURACIÓN DE LA ASIGNACIÓN SALARIAL

La asignación de salario que se le adjudique a un miembro del profesorado será aplicable cada vez que sea nuevamente contratado como no propietario, sin trámite previo.

ARTÍCULO 52. REASIGNACIÓN SALARIAL

Un miembro del personal académico que disfrute de asignación salarial podrá gestionar una reasignación en el momento en que cumpla con los criterios de ascenso establecidos en el artículo 25. Esta reasignación constituye para efectos de este reglamento, un ascenso, el cual no implica el ingreso al Régimen.

CAPÍTULO V DERECHOS, OBLIGACIONES Y BENEFICIOS DEL PERSONAL ACADÉMICO

ARTÍCULO 53. DERECHOS Y OBLIGACIONES

El personal académico que esté dentro del Régimen tendrá además de los derechos y las obligaciones consignados en el Estatuto Orgánico y en la Convención Colectiva de Trabajo vigente, los consignados en este reglamento y otros que en su oportunidad la Universidad Nacional estableciera o pactara.

ARTÍCULO 54. BENEFICIO AL PROFESOR II

Cuando un profesor II remunerado con salario compuesto cumpla con cada uno de los siguientes requisitos:

- a) Un mínimo de 18 puntos en total de experiencia académica universitaria, de conformidad con el artículo 34 de este reglamento.
- b) Un mínimo de 32 puntos en calificaciones profesionales.
- c) Un mínimo de 8,5 puntos en total de producción intelectual, de los cuales al menos 6 deberán corresponder a producción intelectual, según lo definido en el artículo 37 *bis* de este reglamento, tendrá derecho a un incremento salarial de un 10% sobre la base de Profesor II de julio 2018. Este beneficio no crea una nueva base salarial.

El reconocimiento salarial regirá a partir de la comunicación formal del acuerdo de la Comisión de Carrera Académica en la cual se consigne su aprobación o asignación salarial.

De forma previa, el Programa de Gestión Financiera debe comunicar a la Comisión de Carrera Académica los recursos financieros disponibles y conforme se realizan los estudios el impacto de estos en el monto disponible.

El artículo 54. Beneficio a Profesor II, tendrá una continuidad de obtención y pago, en consideración de lo siguiente:

- a) Se considerarán únicamente las solicitudes para el personal académico que al momento de realizar la solicitud su salario bruto ordinario compuesto sea inferior al salario global definido para su misma categoría o puesto y podrá recibir los beneficios solicitados hasta que su salario compuesto alcance ese salario global. Cuando esto ocurra, al mes siguiente será trasladado al esquema de salario global con el monto definido para su categoría o puesto por parte del Programa Desarrollo de Recursos Humanos.
- b) Si el salario bruto ordinario compuesto actual es superior al salario global definido para Profesor II, mantendrá fijo su salario compuesto sin posibilidad de recibir beneficios salariales adicionales, por lo que la solicitud no procede.
- c) Si el salario del personal académico al momento de realizar la solicitud está ubicado en el esquema de salario global definido para su misma categoría o puesto, la solicitud no procede.

El pago de este beneficio se realizará en forma proporcional a la jornada en que sea contratada el miembro del personal académico.

ARTÍCULO 55. REMUNERACIÓN POR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTORADO.

Se reconocerá la suma de ₡30.000 (treinta mil colones exactos) al personal académico que posee un doctorado emitido por una universidad nacional o internacional, debidamente reconocido y equiparado por la instancia competente. La persona interesada solicitará la verificación del título a la Comisión de Carrera Académica y esta remitirá la valoración si corresponde al Programa Desarrollo de Recursos Humanos para su efectivo pago. En el caso de contar con más de un grado de doctorado se le remunerará solamente uno de ellos.

Si un miembro del personal académico goza del beneficio por maestría y obtiene un doctorado, se le reconocerá únicamente la diferencia entre el beneficio de maestría y el de doctorado, previa solicitud del interesado.

El beneficio se otorgará únicamente a las personas que devenguen un salario compuesto menor al salario global de la categoría o asignación salarial que ostente el académico al momento en que lo solicita y se pagará en forma proporcional a la jornada de su nombramiento.

ARTÍCULO 56. BENEFICIO A CATEDRÁTICO

Se le otorgará 1 punto que equivale a un monto nominal de 15000 colones (quince mil colones) mensuales cada vez que una persona catedrática cumpla con la relación: 2 puntos en el rubro de producción o creación intelectual y 4 puntos obtenidos de los rubros de calificaciones profesionales o experiencia académica.

Este beneficio no debe ser sumado a la base, por lo que no modifica el cálculo de los otros conceptos salariales:

- a) La producción o creación intelectual debe estar contemplada, en su totalidad, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 37 *bis* de este reglamento.
- b) En el caso de las artes, la producción artística debe venir acompañada de programa de la actividad, video, reseña periodística y crítica de la obra; además, en el caso de exposiciones de arte visual, también se debe presentar la reseña de la junta de curadores.
- c) En el caso de deportes, la producción intelectual debe venir acompañada de la certificación oficial de jurados.

Las solicitudes podrán presentarse una sola vez al año, en las fechas que establezca la Comisión.

El reconocimiento salarial regirá a partir de la comunicación formal de su aprobación, en tanto el Programa de Gestión Financiera haya comunicado a la Comisión de Carrera Académica los recursos financieros disponibles y conforme se realizan los estudios el impacto de estos en el monto disponible; por tanto:

- a) Se considerarán únicamente las solicitudes para el personal académico que, al momento de realizar la solicitud, su salario bruto ordinario compuesto sea inferior al salario global definido para su misma categoría o puesto y podrá recibir los beneficios solicitados 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 por parte del Programa Desarrollo de Recursos Humanos.
- b) Si el salario bruto ordinario compuesto actual es superior al salario global definido para su misma categoría o puesto, mantendrá fijo su salario compuesto sin posibilidad de recibir beneficios salariales adicionales, por lo que la solicitud no procede.
- c) Si el salario del personal académico, al momento de realizar la solicitud, está ubicado en el esquema de salario global, la solicitud no procede.

ARTÍCULO 57. OBLIGACIONES DE PROFESORES II, III Y CATEDRÁTICOS

El personal académico con categorías: Profesor II, Profesor III y Catedrático tendrán obligación de representar a la Universidad Nacional ante organismos nacionales e internacionales, en eventos, jurados o comisiones de alto nivel, o formar parte de comisiones universitarias cuando la institución así lo requiera, previa adecuación de las responsabilidades y condiciones laborales que se ameriten.

TÍTULO III RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA

ARTÍCULO 58. DEFINICIÓN DEL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA

Se entenderá por dedicación exclusiva para efectos de este reglamento, la compensación económica que se reconoce por un periodo definido, al personal académico institucional para que no ejerza de manera particular, sea en forma remunerada o *ad honorem*, la profesión para la cual la institución lo contrató, ya sea en el sector público o privado, por un periodo definido, con las excepciones que se establecen en este reglamento.

El Régimen es de naturaleza contractual; pero potestativo para la institución, de tal forma que solo se aplicará en aquellos casos en los que la universidad identifique la necesidad de que quien ejerza un cargo profesional se desempeñe en ese puesto de manera exclusiva y siempre que la persona cumpla con los otros requisitos establecidos en este reglamento.

El reconocimiento solo se pagará previa suscripción de un contrato entre el servidor y la rectoría o con quien esta delegue.

El personal académico que se acoja a esta normativa podrá:

- a) Ejercer funciones académicas en una institución educativa pública hasta por un máximo de diez horas semanales, sin que exista sobreposición horaria.
- b) Cumplir funciones de integrante o representante en organismos públicos sea con pago o sin pago de dietas.
- c) Percibir derechos de autor y conexos.
- d) Prestar temporalmente servicios remunerados o ejercer una profesión *ad honorem* en otra entidad, siempre y cuando la Comisión lo autorice previamente mediante resolución razonada, en casos absolutamente excepcionales de evidente beneficio para la Universidad Nacional.
- e) Prestar temporalmente servicios remunerados o *ad honorem* al Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (Sinaes) en calidad de par en procesos de acreditación, siempre que haya sido aprobado en firme por el Consejo Académico de la unidad a la que pertenece, mediante acuerdo debidamente razonado del beneficio para la universidad de la prestación del servicio. La copia de este acuerdo debe ser remitida a la Comisión dentro de los ocho días hábiles siguientes.
- f) Participar en proyectos institucionales desarrollados al amparo de convenios suscritos con fundaciones y en el marco de la Ley de Promoción del Desarrollo Científico y Tecnológico o contratado para prestar servicios profesionales de manera directa con la universidad, y de los cuales podría derivar una remuneración adicional. En estos casos la jornada máxima de contratación laboral directamente en la Fundación para el Desarrollo Académico de la

Universidad Nacional (Fundación) y en la Universidad no puede superar el tiempo y medio, se debe garantizar que no exista superposición horaria y que la persona no esté prestando servicios remunerados para ninguna otra institución externa pública o privada. Además, es posible que el personal universitario con dedicación exclusiva académica pueda ser contratado directamente por la fundación.

- g) En el caso del personal académico que desempeña puestos relacionados con la enseñanza de las artes, ejercer libremente la actividad artística y en el campo privado, por un máximo de diez horas semanales, no se refiera a la docencia ni interfiera con los deberes académicos y la jornada laboral para la que fueron contratados.
- h) Participar en actividades de vinculación universidad-sociedad por invitación o solicitud de entes públicos u organizaciones no gubernamentales, municipalidades, federaciones, asociaciones de desarrollo comunal, comités cantonales o distritales de deporte, cultura, otras organizaciones comunales, todas las anteriores sin fines de lucro. Lo anterior mediante actividades puntuales como charlas, conferencias, talleres, colaboración en eventos culturales, artísticos o deportivos, no programadas en el marco de un PPAA o no enmarcados en convenios preexistentes que a criterio razonado del consejo de unidad, centro, sede o sección regional potencie el posicionamiento institucional en la sociedad costarricense y el intercambio de experiencias. La copia de este acuerdo debe ser remitida a la Comisión dentro de los ocho días hábiles siguientes. En el caso que su participación coincida con su horario en la institución deberá acompañar la solicitud con una propuesta de ajuste de actividades para asegurarse el debido resguardo de la ejecución de sus labores o tareas asignadas en coordinación con el superior jerárquico.
- i) Realizar actividades afines a la profesión, donde el grado académico no sea requerido, lo anterior sin que exista sobreposición horaria.

ARTÍCULO 59. CRITERIOS PARA EL INGRESO Y DE RECEPCIÓN DE SOLICITUDES

Los criterios utilizados para la recepción de solicitudes de dedicación exclusiva son los siguientes:

- a) Se considerarán únicamente las solicitudes del personal académico que al momento de realizarlas su salario bruto ordinario compuesto es inferior al salario global definido para su misma categoría o puesto, y podrá recibir los beneficios solicitados hasta que su salario compuesto alcance el salario global de su categoría. Cuando esto ocurra, al mes siguiente será trasladado al esquema de salario global con el monto definido para su categoría o puesto por parte del Programa Desarrollo de Recursos Humanos.
- b) Si su salario bruto ordinario compuesto actual es superior al salario global definido para su misma categoría o puesto, mantendrá fijo su salario compuesto sin posibilidad de recibir beneficios salariales adicionales, por lo que la solicitud no procede.
- c) Si el salario de un miembro del personal académico al momento de realizar la solicitud está ubicado, la solicitud no procede.

Todo tipo de solicitud estará supeditada a la disponibilidad presupuestaria definida por la Vicerrectoría de Administración.

El reconocimiento salarial regirá a partir de la comunicación formal del acuerdo de la Comisión de Carrera Académica en la cual se consigne la aprobación del ascenso o asignación salarial.

De forma previa, el Programa de Gestión Financiera debe comunicar a la Comisión de Carrera Académica los recursos financieros disponibles y conforme se realizan los estudios el impacto de estos en el monto disponible.

ARTÍCULO 60. FUNCIONARIOS EN PUESTOS DE GESTIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA

Aquellos servidores de la Universidad Nacional que estén nombrados en el área académica y desempeñen funciones de dirección académico-administrativa, tendrán derecho a pertenecer al Régimen de Dedicación Exclusiva, si cumplen con los requisitos señalados en este reglamento.

ARTÍCULO 61. TRASLADO DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA ADMINISTRATIVA A DEDICACIÓN EXCLUSIVA ACADÉMICA A FUNCIONARIOS EN PUESTOS DE GESTIÓN ACADÉMICA ADMINISTRATIVA

Autorizar al personal académico incluido en el Régimen de Dedicación Exclusiva para Funcionarios Administrativos de la Universidad Nacional, para que, al finalizar sus funciones en los cargos de dirección académica o gobierno universitario, se incorporen inmediatamente después al Régimen de Dedicación Exclusiva para los Funcionarios Académicos.

Para ello, el miembro del funcionariado en cuestión deberá manifestar por escrito su aquiescencia ante la Comisión de Carrera Académica para que se proceda a su incorporación, siempre y cuando se cumplan con los requisitos señalados en este reglamento.

ARTÍCULO 62. REQUISITOS PARA EL INGRESO AL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA Y EL MONTO DE LA INDEMNIZACIÓN

Para la incorporación al Régimen y que la Universidad Nacional le retribuya a la persona interesada un 25% adicional sobre el salario base —para quienes sean remunerados en salario compuesto—, se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Poseer, al menos, la categoría o la asignación salarial de Profesor I y cumplir labores académicas, de administración académica o de representación sindical a tiempo completo.
- b) Solicitud de la persona interesada que adjunte toda la documentación que disponga la Comisión de Carrera Académica, en los plazos previamente establecidos.
- c) Acuerdo donde la Comisión de Carrera Académica valore y verifique que la persona interesada cumple con todos los requisitos. Este acuerdo indicará que la incorporación al Régimen será efectiva a partir de la firma del contrato.
- d) Justificación de la persona superior jerárquica respectiva donde esté nombrado el miembro del personal académico, donde se acredite la necesidad institucional y se valoren las condiciones existentes, de conformidad con el plan operativo y el plan estratégico correspondiente de la unidad ejecutora correspondiente, lo cual se realizará mediante una resolución razonada.
- e) El ingreso al Régimen deberá formalizarse mediante contrato que regirá a partir de la fecha de la firma del contrato por parte de la persona que ejerza la rectoría. La persona interesada en un plazo máximo de treinta días naturales, deberá de suscribir el contrato a partir de la comunicación de la Comisión de Carrera Académica.

Una vez cumplidos los requisitos anteriores, la Comisión de Carrera Académica trasladará la información al Programa Desarrollo de Recursos Humanos para el trámite de pago respectivo.

En el supuesto que, transcurridos los treinta días indicados en el inciso e) anterior, la persona interesada no se presente a firmar el contrato, perderá la posibilidad de su incorporación al Régimen;

en este caso, se dejará constancia de la situación en su expediente y si lo considera pertinente deberá iniciar nuevamente el trámite de ingreso al Régimen, en los períodos establecidos.

El reconocimiento salarial regirá a partir de la aprobación y comunicación formal del resultado, la Comisión de Carrera Académica deberá verificar disponibilidad presupuestaria antes de su aprobación.

ARTÍCULO 63. DURACIÓN DE LOS CONTRATOS

Los contratos de dedicación exclusiva para el personal académico serán suscritos por un plazo máximo de cinco años y mínimo de un año.

La Comisión de Carrera Académica podrá acordar su renovación por un periodo igual, previa justificación de la persona superior jerárquica respectiva, donde esté nombrado el miembro del personal académico, se acredite la necesidad institucional y se valoren las condiciones existentes de conformidad con el plan operativo y el plan estratégico correspondiente de la unidad ejecutora correspondiente, lo cual se realizará mediante una resolución razonada.

En aquellos casos en que legalmente sea procedente realizar una contratación de personal por plazos determinados, sustituciones, reemplazos o alguna otra figura que no sea tiempo indeterminado, los contratos de dedicación exclusiva se suscribirán por el mismo plazo del nombramiento.

El reconocimiento salarial de dicha renovación regirá a partir de la aprobación y la comunicación formal del resultado, la Comisión de Carrera Académica deberá verificar disponibilidad presupuestaria antes de su aprobación.

TRANSITORIO ARTÍCULO 63

El personal académico que ingresó al Régimen de Dedicación Exclusiva, antes del 4 de diciembre de 2018, mantendrá los términos y las condiciones vigentes en ese momento, específicamente el porcentaje del 35% sobre el salario base vigente, así como la vigencia de un año, prorrogable en forma automática, salvo que alguna de las partes informe por escrito, a la otra, su decisión contraria con al menos un mes de antelación al vencimiento del contrato.

Se reconocerá un 25% de dedicación exclusiva académica, calculada sobre el salario base vigente, a quienes se les aprobó su ingreso al Régimen durante las convocatorias correspondientes a 2019 y 2020. La Comisión de Carrera Académica deberá tramitar la modificación de los contratos respectivos, en el que se indique, además, que regirá por un máximo de cinco años, con posibilidad de prórrogas siempre y cuando se justifique, según lo indicado en el artículo 61 de este reglamento y exista disponibilidad presupuestaria.

En los casos de reincorporación al Régimen, se reconocerá el 35% de dedicación exclusiva calculado sobre el salario base vigente, así como las prórrogas anuales automáticas del contrato, únicamente al personal académico que antes del 4 de diciembre de 2018 gozaba de dedicación exclusiva académica y que solicitó formalmente la suspensión del contrato ante la Comisión de Carrera Académica y cuenta con la debida autorización por parte de dicha instancia. Lo anterior también aplica a los miembros académicos becados o exbecados que ingresaron al Régimen antes del 4 de diciembre de 2018 y se mantienen dentro del Régimen.

Se mantendrá el 35% (otorgado antes del 4 de diciembre de 2018) o el 25% (otorgado después del 4 de diciembre de 2018) de dedicación exclusiva académica, aplicado sobre el monto de sobresueldo o

recargo nominal (establecido según el salario base de julio de 2018), al personal académico que a la fecha recibe este último beneficio; es decir, aplica solo para los casos en los cuales los sobresueldos o los recargos generan una nueva base salarial. Este monto se mantendrá únicamente por el periodo en el que el miembro del personal académico mantiene el nombramiento del puesto con recargo o sobresueldo que crea una nueva base. Una vez que regrese a su puesto en propiedad, dejará de percibir este monto.

Las condiciones y los porcentajes establecidos en esta reforma serán aplicables a partir de su publicación, en los siguientes términos:

- a) Al personal académico nombrado por primera vez en la Universidad, a partir de la entrada en vigor de esta modificación reglamentaria.
- b) Al personal académico que antes de la entrada en vigor de esta modificación reglamentaria no contaba con un contrato de dedicación exclusiva.
- c) Al personal académico cuyo ingreso se reguló con base en la reforma reglamentaria publicada en *UNA-GACETA* n.º 3- 2021, alcance n.º 3, del 24 de febrero de 2021.
- d) Al personal académico que finaliza su relación laboral y, posteriormente, se reincorporan a la institución, y que cumplan con los requisitos establecidos por el Régimen.
- e) En los supuestos indicados, para que la persona sea adscrita al Régimen de Carrera Académica, deberá justificar la existencia de una necesidad académica en la unidad a la cual pertenece para suscribir el contrato de dedicación exclusiva y verificar el cumplimiento pleno de los requisitos legales y académicos aplicables.

ARTÍCULO 64. RETIRO DEL RÉGIMEN

El personal académico que habiéndose acogido al Régimen deseara retirarse de él, podrá hacerlo libremente con la única obligación de informar, por escrito, con no menos de treinta días naturales antes de la fecha en que desee dejar sin efecto el contrato, a quien ejerce la rectoría.

En el caso de haberse retirado del Régimen, el miembro del personal académico no podrá reintegrarse al sistema sino hasta un año después de su retiro.

ARTÍCULO 65. SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL RÉGIMEN

Se suspenderá temporalmente el pago por concepto de dedicación exclusiva al miembro del personal académico que:

- a) Pase a gozar de un permiso sin goce de salario por beca, en este caso la suspensión del beneficio se tramitará de oficio por parte de la Comisión de Carrera Académica y del Programa Desarrollo de Recursos Humanos, según el plazo del permiso aprobado por parte de la persona superior jerárquica en el Sistema Institucional. La Comisión de Carrera Académica tramitará la modificación del contrato para contemplar la reanudación una vez que finalice sus estudios.
- b) Pase a cumplir funciones en la misma institución, que le permitan acogerse a otros beneficios semejantes. En el caso de las personas con contratos de dedicación exclusiva académica firmados posterior al 4 de diciembre de 2018, cuando asuman puestos de gestión académico-administrativa y este ascenso resulte en una remuneración bajo el esquema de salario global. Durante el periodo que ocupe el cargo, se tendrá por suspendida la vigencia del contrato y la Comisión de Carrera Académica tramitará su modificación para contemplar la reanudación de la vigencia del contrato una vez que finalice su periodo en el puesto de gestión académica-administrativa.

- c) Asuma funciones en la administración pública, con la anuencia de las autoridades universitarias correspondientes. Durante el periodo que ejerza el cargo, se tendrá por suspendido el contrato y la Comisión de Carrera Académica tramitará su modificación para contemplar la reanudación de la vigencia del contrato una vez que la persona regrese a su puesto en la Universidad.
- d) Desea realizar por un periodo no mayor de un año, funciones incompatibles con el disfrute de los beneficios del Régimen, la persona interesada tramitará ante la Comisión de Carrera Académica la solicitud de suspensión del Contrato de la Dedicación Exclusiva siempre y cuando se trate de actividades de alto interés institucional y académico debidamente avalado por el consejo de unidad académica, el Consejo del Centro de Estudios Generales, consejos de sede o sección regional, según corresponda, esto a juicio razonado de la Comisión.

Para lo dispuesto en los incisos a), b) y c) anteriores, es competencia del Programa Desarrollo de Recursos Humanos notificar ante la Comisión de Carrera Académica los permisos sin goce de salario y su vigencia, contemplados en los incisos indicados, del personal académico que cuenta con el beneficio de dedicación exclusiva, a fin de que esta última realice las acciones relacionadas a la suspensión y reanudación del Contrato de Dedicación Exclusiva.

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 65

La Comisión de Carrera Académica revisará los casos de los miembros del funcionariado que actualmente tienen una suspensión del Contrato de Dedicación Exclusiva, al amparo del artículo 63, con el fin de tramitar una modificación al respectivo contrato para contemplar la reanudación de su vigencia una vez que la persona regrese a su puesto en la Universidad.

ARTÍCULO 66. INCUMPLIMIENTO DEL RÉGIMEN

Los beneficios del Régimen se suspenderán en el momento en que el académico incumpla las disposiciones de este reglamento. En casos de incumplimiento comprobado, el miembro del funcionariado deberá reintegrar la totalidad de lo devengado por este concepto durante el período en el que haya estado violando obligaciones, más una multa equivalente al 25% de ella, y no podrá ser reincorporado al Régimen antes de que hayan transcurrido tres años contados, a partir de la fecha en que se notifique por escrito la sanción.

ARTÍCULO 67. RESPONSABILIDAD DEL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA

La Comisión es responsable de la administración del Régimen, por lo que le corresponde:

- a) Verificar los requisitos puntualizados en este reglamento.
- b) Resolver las solicitudes de ingreso al Régimen, en un plazo máximo de treinta días hábiles y comunicar su resolución a la Rectoría, la Contraloría Universitaria y las unidades académicas correspondientes.
- c) Aprobar la suspensión a la cual se refiere este reglamento.

TRANSITORIO AL TÍTULO III. RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA

Durante el 2025, el Régimen de Dedicación Exclusiva será parte de este cuerpo normativo, para el 2026 la institución deberá contar con un reglamento específico para el Régimen de Dedicación Exclusiva Académica que se ejecute fuera del Régimen de Carrera Académica.

TÍTULO IV LICENCIA REMUNERADA

ARTÍCULO 68. OBJETO

Este título tiene por objeto regular el otorgamiento y el disfrute de la licencia remunerada al personal académico, prevista en la IV Convención Colectiva, artículo 19.

ARTÍCULO 69. NATURALEZA Y DEFINICIÓN DE LA LICENCIA REMUNERADA

La licencia remunerada es un componente del Régimen de Méritos y Beneficios del Régimen de Carrera Académica que la Universidad Nacional otorga a miembros del personal académico, con el propósito de reconocer la calidad de su trabajo y estimular la producción de alto nivel.

Se define como el derecho que tiene el personal académico de la Universidad Nacional luego de diez años de servicio continuo de obtener una licencia remunerada por un año completo, sin pérdida de sus derechos, siempre y cuando cumplan con los requisitos que se establecen en este título.

La licencia remunerada se refiere, de manera específica, al goce del salario y no contempla otros beneficios adicionales por parte de la Universidad Nacional, sin detrimento de aquellos gestionados por las personas beneficiarias ante otros organismos nacionales o internacionales.

ARTÍCULO 70. PROPÓSITO DE LA LICENCIA REMUNERADA

La licencia remunerada tiene como propósito la dedicación del miembro del funcionariado a una actividad académica fuera de la Universidad que implique su enriquecimiento intelectual y profesional, así como un beneficio sustantivo para la Universidad Nacional.

Dicha actividad podrá consistir en la participación de pasantías fuera del país, proyectos de investigación, extensión o producción, elaboración de libros para su publicación o una actividad académica debidamente justificada. Se excluye del beneficio la labor docente remunerada o la realización de estudios formales conducentes a título de grado o posgrado.

CAPÍTULO II DEL OTORGAMIENTO DE LA LICENCIA

ARTÍCULO 71. REQUISITOS PARA SOLICITAR LA LICENCIA REMUNERADA

Para solicitar la licencia remunerada los interesados deberán contar con los siguientes requisitos:

- a) Haber laborado en actividades académicas de la Universidad Nacional al menos durante 10 años.
- b) Contar con jornada completa en propiedad.
- c) Poseer al menos la categoría de Catedrático en el Régimen de Carrera Académica.
- d) Contar con una producción intelectual relevante que comprenda la publicación de libros con sello editorial, artículos en revistas nacionales o del extranjero de reconocido prestigio, libros de texto, obras creativas u otra que exprese una trayectoria de excelencia en la Universidad Nacional.
- e) No estar ejerciendo funciones de administración académica.
- f) Una permanencia en la Universidad Nacional posterior al goce de la licencia remunerada no menor a tres años.

En igualdad de condiciones, para otorgar la licencia remunerada tendrá prioridad aquel miembro del personal académico que tenga más años al servicio de la Universidad Nacional, para esto deberá observarse lo establecido en el inciso f) anterior.

ARTÍCULO 72. PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD

El miembro del personal académico que cumpla con los requisitos del artículo 69 de este reglamento, presentará la solicitud escrita ante el consejo académico de la unidad académica correspondiente, acompañada del plan de trabajo que desarrollará durante el período de licencia remunerada y toda aquella documentación que considere pertinente. Dicho consejo académico emitirá una recomendación debidamente motivada y elevará el expediente al consejo académico de facultad respectivo, el cual, con visión de desarrollo estratégico integral, emitirá la resolución respectiva debidamente razonada.

En caso favorable, remitirá de oficio el expediente a la Comisión de Carrera Académica para que esta resuelva. En caso contrario, procederá al archivo correspondiente.

ARTÍCULO 73. RESOLUCIÓN FINAL DE LA SOLICITUD

Le corresponderá a la Comisión de Carrera Académica resolver, en el plazo máximo de treinta días hábiles, la solicitud de otorgamiento de licencia remunerada. Para esto contará con total independencia de criterio y su resolución deberá ser debidamente motivada.

Contra las resoluciones de Carrera Académica únicamente cabrá el recurso de reconsideración. La resolución correspondiente dará por agotada la vía administrativa.

CAPÍTULO III DEL DISFRUTE DE LA LICENCIA REMUNERADA

ARTÍCULO 74. DEBER DE SUSCRIBIR UN CONTRATO

Para que un miembro del personal académico pueda disfrutar de los beneficios establecidos en este reglamento, deberá suscribir un contrato con la Universidad Nacional, en el cual se estipulan detalladamente los beneficios y obligaciones recíprocas, así como el plan de trabajo que desarrollará el beneficiario durante el período de disfrute de la licencia.

El contrato señalará los deberes y obligaciones de los beneficiarios, que van desde la entrega de un producto debidamente convenido hasta el compromiso de enriquecer las labores académicas o administrativas institucionales en que, posterior al disfrute del beneficio, se participe.

ARTÍCULO 75. OBLIGACIONES DE LA PERSONA BENEFICIARIA DE LA LICENCIA REMUNERADA

Son deberes de la persona beneficiaria de la licencia remunerada los siguientes:

- a) Dedicarse exclusivamente, a tiempo completo, a las labores relativas a dicha licencia. Sin embargo, la distribución del tiempo para el cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato será discrecional por parte del beneficiario.
- b) Entregar a la Comisión de Carrera Académica un informe del proyecto académico realizado, lo cual finiquita el contrato.

- c) Presentar públicamente y ante sus pares los resultados obtenidos durante la licencia remunerada con el propósito de socializar su experiencia.

ARTÍCULO 76. DEBERES DE LA COMISIÓN DE CARRERA ACADÉMICA Y DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE LA PERSONA BENEFICIARIA

Son obligaciones de la Comisión de Carrera Académica y de la unidad académica de la persona beneficiaria:

- a) Velar porque el funcionariado que goza de esta licencia cumpla, oportuna y satisfactoriamente, con los compromisos adquiridos en el contrato correspondiente y con las estipulaciones de este título.
- b) Suspender de inmediato el beneficio en el caso que se comprobare el incumplimiento de sus obligaciones contractuales.
- c) Constatar que el informe corresponda al proyecto académico aprobado.
- d) Otros consignados en este título.

ARTÍCULO 77. FINANCIAMIENTO DEL RÉGIMEN

Para garantizar la efectiva ejecución de la licencia remunerada, la Universidad Nacional realizará anualmente las previsiones presupuestarias requeridas e incorporará la asignación presupuestaria correspondiente de la instancia que la administra. Lo anterior sin detrimento de que las unidades académicas destinen recursos propios para este mismo fin.

ARTÍCULO 78. COOPERACIÓN ENTRE DIFERENTES UNIDADES ACADÉMICAS

Las unidades académicas, secciones regionales, facultades, centros y sedes podrán realizar acuerdos de cooperación, con el propósito de que un miembro del funcionariado pueda disfrutar de la licencia remunerada.

ARTÍCULO 79. REGISTRO DE BENEFICIARIOS

La Comisión de Carrera Académica llevará un registro actualizado del personal beneficiario de la licencia remunerada. Dicho registro contendrá los datos personales y profesionales del funcionariado, su calificación en el Régimen de Carrera Académica, una descripción del proyecto académico por desarrollar, una copia del informe final, así como cualquier otra información necesaria para su adecuado seguimiento.

ARTÍCULO 80. INCUMPLIMIENTO CONTRACTUAL

En caso de incumplimiento injustificado del contrato por parte de la persona beneficiaria, la Universidad Nacional lo dará por concluido y cobrará daños y perjuicios correspondientes. Los daños serán estimados de conformidad con los salarios brutos percibidos por el académico durante el período de la licencia, en relación con el grado de incumplimiento del contrato. Adicionalmente, cancelará un 25% por concepto de cláusula penal, sin perjuicio de las acciones disciplinarias que correspondan.

ARTÍCULO 81. CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL

Durante el disfrute de la licencia remunerada la relación laboral del beneficiario con la Universidad se mantiene para todos los efectos; esta persona gozará de su período de vacaciones una vez concluida la licencia respectiva.

ARTÍCULO 82. BENEFICIARIO

El beneficiario de la licencia remunerada gozará de las mismas condiciones salariales que le corresponderían como miembro del funcionariado regular de la Universidad. Mantendrá los derechos a los aumentos o revaloraciones respectivos. Mantendrá, asimismo, el derecho al disfrute de otros beneficios salariales de los cuales sea acreedor. A la persona en condición de beneficiario se le practicarán las deducciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 83. EXCEPCIONALIDAD

Ante situaciones de interés institucional plenamente justificadas, la Universidad podrá solicitar al miembro del personal académico la suspensión del disfrute del Régimen, el cual será retomado una vez concluida la tarea temporal que le fue asignada.

TRANSITORIO AL TÍTULO IV LICENCIA REMUNERADA

Durante el año 2025, la Comisión de Carrera Académica recibirá solicitudes de licencia remunerada para ejecutarse en el año 2026.

TÍTULO V PREMIO ROBERTO BRENES MESÉN

Se deroga el título V dado que se propone trasladar el premio Roberto Brenes Mesen al Reglamento para la Tramitación de Reconocimientos (Premios y Distinciones) que Otorga la Universidad Nacional, para habilitación en el año 2026

TÍTULO V DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 84. PROFESORADO NO ADSCRITO AL RÉGIMEN

Profesorado jubilado, emérito, no propietario con jornada laboral menor a 1/2 tiempo en labores académicas o no propietario con jornada de tiempo completo y menos de 5 años de laborar en la institución, *ad honorem* y visitante no adscrito al Régimen y se regirá por los reglamentos respectivos y lo establecido en el Estatuto Orgánico.

ARTÍCULO 85. INTEGRACIÓN DE ESTA NORMATIVA

Cualquier situación no contemplada o divergencia que resultara de la aplicación de este reglamento, será resuelta por la Comisión, salvo en lo que corresponda directamente al Consejo Universitario. Para su resolución se aplicarán, en su orden: el Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional y sus normas supletorias o conexas aprobadas y vigentes en la UNA, las normas y principios de la Ley General de la Administración Pública en lo que fueran compatibles con las disposiciones y los procedimientos estipulados en este reglamento.

ARTÍCULO 86. DEROGATORIA DE NORMAS ANTERIORES

Este reglamento deroga todas las normas y los reglamentos anteriores que se le opongan.

ARTÍCULO 87. VIGENCIA

Este reglamento entra en vigor a partir del 01 de enero de 2025.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1. El profesorado adscrito al Régimen conservarán su actual categoría y mantendrán los puntajes registrados en los diferentes criterios, según expedientes.
2. A partir de la aplicación de este reglamento el personal académico adscrito al Régimen que soliciten ascenso o quieran acogerse a los beneficios existentes, deberán cumplir con los requisitos señalados en este cuerpo normativo.
3. Al personal académico remunerado bajo el esquema de salario compuesto, que se le apruebe un ascenso en el Régimen de Carrera Académica mientras esté ocupando un puesto de gestión académica-administrativa se le remunerará por el plazo restante de su nombramiento, de la siguiente forma:
 - a) Si el ascenso se da en salario compuesto, se deberá recalcular el salario compuesto que devenga la persona en el puesto de gestión académica-administrativa y se tomará como referencia la nueva categoría académica y su respectivo salario base.
 - b) Si el ascenso se da en salario global, se deberá remunerar a la persona que ejerce el puesto de gestión académica-administrativa y se considerará lo siguiente:
 - i) Si el salario global de la nueva categoría académica es superior al salario global del puesto de gestión académica-administrativa que ejerce, se le remunerará por el resto de su gestión, únicamente con el salario global de la nueva categoría académica.
 - ii) Si el salario global de la nueva categoría académica es inferior al salario global del puesto de gestión académica administrativa que ocupa, se le remunerará por el resto de su gestión, con el salario global del puesto de gestión académica administrativa que ocupa.