



Resolución R-182-2019

CIUDAD UNIVERSITARIA RODRIGO FACIO, San Pedro de Montes de Oca, a las nueve horas del día ocho de julio del año dos mil diecinueve. Yo, Carlos Araya Leandro, Rector a.i. de la Universidad de Costa Rica, en uso de las atribuciones que me confiere el Estatuto Orgánico y,

RESULTANDO

PRIMERO: Mediante los acuerdos del Consejo Universitario adoptados en las sesiones números 799-06 del 05 de marzo de 1956, 835-08 del 20 de agosto de 1956, 911-07 del 18 de noviembre de 1957, 929-29 del 24 de marzo de 1958 y 936-32 del 05 de mayo de 1958, la Universidad de Costa Rica estableció un grupo laboral denominado Personal Extraordinario que no forma parte del sistema de administración de salarios para el personal administrativo y se remunera mediante un monto único de salario contractual.

SEGUNDO: El artículo 23 del Reglamento de Régimen Académico, el artículo 34 del Reglamento del Régimen de Beneficios para el Mejoramiento Académico en el Exterior para el Personal Docente y Administrativo en Servicio, la Resolución R-4490-2011 del 04 de agosto del 2011 y la Resolución R-6679-2011 del 10 de noviembre del 2011, fijan el mecanismo para definir el salario de los Profesores Invitados Exbecarios, Invitados No Exbecarios, como un monto contractual asimilado a la categoría académica de Profesor Asociado o Catedrático, según el grado académico adquirido por el docente de Especialidad, Maestría o Doctorado.

TERCERO: Antes de la Reforma al Reglamento del Régimen de Beneficios para el Mejoramiento Académico en el Exterior para el Personal Docente y Administrativo en Servicio, citado en el punto anterior, la Universidad remuneraba a los profesores invitados y a los visitantes mediante un salario contractual.

CUARTO: El artículo 30 del Reglamento de Régimen Académico indica que el Rector o la Rectora fijará el salario del Profesor Visitante, "para cada período de nombramiento y dentro de los límites fijados por la escala salarial de la UCR.

QUINTO: Mediante la Resolución R-266-2014 del 06 de octubre de 2014, la Universidad creó el concepto de Salario Contractual Posgrado, para pagar a los docentes del Sistema de Estudios de Posgrado cuya fuente presupuestaria son los cursos autofinanciados.

SEXTO: La Universidad debe atender a través de sus unidades académicas, diferentes programas, proyectos y actividades que se realizan bajo la modalidad de vínculo remunerado con el sector externo, según los términos del inciso a) del



Resolución R-182-2019
Página 2 de 6

artículo 24 y el artículo 25 del Reglamento de la Universidad de Costa Rica para la vinculación remunerada con el sector externo (Reforma Integral aprobada en Sesión 6146-01 del 04/12/2017, publicada en el Alcance a La Gaceta Universitaria 29-2017, 14/12/2017).

CONSIDERANDO

PRIMERO: De conformidad con el artículo 3 del Reglamento de la Universidad de Costa Rica para la vinculación remunerada con el sector externo vigente, esta actividad tiene que responder a:

"El vínculo remunerado tiene como fin el desarrollo de programas, proyectos o actividades de docencia, investigación y acción social, que contribuyan con las transformaciones que la sociedad necesita para el logro del bien común.

En el vínculo debe prevalecer el interés público e institucional y debe sustentarse en el desarrollo académico de las unidades y en la transferencia científica y tecnológica, respetando la normativa institucional."

SEGUNDO: Es necesario brindar opciones de remuneración salarial que le permitan a la unidad ejecutora contraer y atender satisfactoriamente los compromisos, conforme lo indicado en los artículos 21 inciso b) y 24 inciso a) del Reglamento de la Universidad de Costa Rica para la Vinculación Remunerada con el Sector Externo.

TERCERO: Que de conformidad con los artículos 40 inciso m) e inciso g) del Estatuto Orgánico en relación con la normativa conexa y específica que resulta pertinente en la especie, mediante Dictamen OJ-275-2019 del 25 de marzo del año en curso la Oficina Jurídica reiteró las potestades y facultades de creación de conceptos salariales que ostenta la figura del Rector, las cuales no pueden restringirse ni condicionarse por las características concretas del concepto salarial creado en un determinado momento, cuya configuración dependerá de los límites normativos dispuestos por el ordenamiento, así como las necesidades técnicas y de servicio que esté llamado a satisfacer. En un segundo Dictamen de referencia OJ-532-2019 del 18 de junio pasado, se reitera la ausencia de objeciones de orden legal y la necesidad de motivar la elección de los parámetros técnicos de la escala salarial utilizada.

Al respecto, debe indicarse que utilizar como referencia la "Estructura Ocupacional



Resolución R-182-2019
Página 3 de 6

de FundaciónUCR-Proyectos” indicada en el documento denominado Generalidades y Manual Descriptivo de Clases de Puestos FundaciónUCR-Proyectos, se debe a las siguientes razones:

1. Lograr una diferenciación objetiva con la escala salarial institucional al tiempo que se brinda un parámetro cierto y preestablecido a los efectos de lograr seguridad jurídica a las partes.
2. Aprovechar la curva de aprendizaje de las unidades operativas, en vista que por la relación organizacional UCR/FundaciónUCR, las cuales tienen experiencia en el manejo de esta herramienta.
3. Potenciar la relación orgánica UCR/FundaciónUCR mediante el intercambio de información para la gestión del vínculo remunerado con el sector externo.

CUARTO: Que tanto el sistema salarial para el personal administrativo como el régimen salarial académico, contemplan la alternativa de denominaciones de puesto y montos salariales mensuales diferentes a los que indican las escalas salariales administrativa y la docente de la Institución, mediante la modalidad de un monto contractual.

QUINTO: En el marco de programas, proyectos y actividades que se realizan bajo la modalidad de vínculo remunerado con el sector externo, las unidades académicas requieren efectuar nombramientos especiales y temporales que no responden a las necesidades y objetivos de los nombramientos de la operación común del sistema salarial universitario; esto por la naturaleza de las acciones y los plazos de estos contratos.

SEXTO: La Universidad dispone de la capacidad tecnológica informática, el equipo humano profesional y los sistemas de confección de acciones de personal, el sistema integrado de recursos humanos y el sistema de planillas, para tramitar en tiempo y forma los nombramientos que se requiera efectuar con una modalidad diferente, sin desmedro de la gestión de nombramientos con fondos ordinarios.

SÉTIMO: Las unidades académicas y administrativas constituirán el equipo humano para la dirección, desarrollo, seguimiento y control de los proyectos dentro del esquema de programas, proyectos y actividades que se realizan bajo la modalidad de vínculo remunerado con el sector externo.

OCTAVO: Según la experiencia acumulada, se ha determinado que para atender esta necesidad, se requiere incorporar mayor agilidad y simplificación a los procedimientos y trámites de reclutamiento y selección, creación del número de



plaza y pago salarial de las personas que se contraten para atender estos programas, proyectos y actividades que se realizan bajo la modalidad de vínculo remunerado con el sector externo, de modo que la unidad académica responda exitosamente a los plazos de los contratos que suscriban en esta materia, siendo la responsable de elaborar los perfiles de contratación del personal que requiera cada programa, proyecto y actividad que se realizan bajo la modalidad de vínculo remunerado externo.

NOVENO: El desarrollo de los programas, proyectos y actividades que se realizan bajo la modalidad de vínculo remunerado con el sector externo tienen importancia nacional y contribuyen con las transformaciones que la sociedad necesita para el logro del bien común. Asimismo, tendrán un impacto positivo en el quehacer de las unidades académicas, por el nexo que se establece con la acción social, la investigación, la docencia y la generación de recursos.

POR TANTO
LA RECTORIA DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA:

RESUELVE:

PRIMERO: Encargar a la Oficina de Recursos Humanos para que realice las inclusiones en los sistemas informáticos, con el propósito que las unidades de trabajo que lo requieran puedan tramitar los nombramientos de las personas que sean contratadas en el vínculo remunerado externo y les aplique las simplificaciones pertinentes al proceso de creación de plazas, considerando su particularidad presupuestaria y que sus nombramientos no son procesados por el sistema común de reclutamiento y selección. Emitir una circular que instruya a las unidades de trabajo, en todos los aspectos indicados en este punto, en la materia de reclutamiento y selección, según los términos que se señala en los puntos siguientes.

SEGUNDO: Autorizar que las unidades académicas, que tienen inscritos ante las Vicerrectorías correspondientes programas, proyectos y actividades que se realizan bajo la modalidad de vínculo remunerado con el sector externo, utilicen el movimiento de personal Nombramiento Especial, código de movimiento 05, la clase ocupacional especial Personal Vínculo Remunerado Externo y el concepto de pago Salario Contractual Vínculo Remunerado, para nombrar personal que requieran contratar bajo la modalidad de salario contractual, para atender los compromisos derivados de los contratos.

TERCERO: De acuerdo con la normativa vigente en la Universidad y el acuerdo



Resolución R-182-2019
Página 5 de 6

del CONARE, artículo 41, la jornada, y el horario respectivo, de las personas contratadas bajo esta modalidad, no podrá desempeñar otro puesto con superposición horaria, ni sobrepasar el tiempo completo y cuarto, o la combinación que se establezca a futuro, entre instituciones públicas; requisito que se regulará mediante la declaración jurada de horario de jornada.

CUARTO: La unidad ejecutora de esta modalidad de contratación, utilizará como referencia la clase ocupacional y el monto que corresponda según el caso, de conformidad con la tabla salarial de la "Estructura Ocupacional de FUNDACIÓNUCR-Proyectos" indicada en el documento denominado Generalidades y Manual Descriptivo de Clases de Puestos FundaciónUCR-Proyectos. Así mismo, según lo determine el mejor criterio del coordinador de la Comisión de Vínculo Remunerado Externo y el director de la unidad ejecutora, se podrá utilizar, para tales efectos, los índices del sistema salarial de la Universidad de Costa Rica.

Dicho salario contractual se mantendrá durante el período del contrato suscrito entre la Universidad y la persona contratada; y no se le aplicará ninguno de los pluses del sistema salarial administrativo o docente de la Universidad.

QUINTO: Para efectos de escoger la persona idónea, la unidad ejecutora, creará previamente los perfiles del personal que requiere contratar, especificando el cargo, el requisito académico, la experiencia laboral y las funciones que ejecutará la persona contratada. Sobre el tema de los perfiles, la unidad contratante se guiará con los lineamientos que le proporcionará la Oficina de Recursos Humanos.

SEXTO: La Unidad de Reclutamiento y Selección de la Oficina de Recursos Humanos proporcionará a las unidades de trabajo con ésta modalidad de contratación, los requisitos académicos y legales que utiliza la institución para la verificación de experiencia, títulos, cursos y licencias, así como la correcta validación de estos documentos probatorios, su conservación y archivo. Esto con el fin de que se mantenga el mismo procedimiento institucional de control de calidad y criterio común en esta materia.

SÉTIMO: La experiencia, por la particularidad de este tipo de contratación, será definida entre el coordinador del Proyecto y el director de la unidad académica u instancia universitaria, con la ratificación del Consejo Científico, Comisión de Investigación, Comisión de Acción Social, Consejo Asesor de Docencia o Comisión del Vínculo Remunerado, según corresponda, a la mejor conveniencia para el buen desarrollo y éxito de la contratación.



Resolución R-182-2019
Página 6 de 6

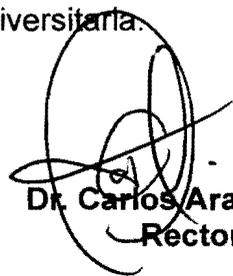
OCTAVO: Las personas contratadas con cargo al vínculo remunerado externo estarán protegidas por la póliza de riesgo de trabajo que posee la Universidad con el Instituto Nacional de Seguros. Se les deducirá las cargas obreras que aplica la Institución en su sistema de planillas, y el régimen de pensiones que corresponda, según la declaración jurada de nuevo Ingreso. Su derecho de vacaciones se regula según el artículo 6 de la Convención Colectiva de Trabajo y el Reglamento correspondiente.

NOVENO: Las personas contratadas en esta modalidad, y que, posteriormente, deseen participar en concursos internos de nombramientos en el sistema de contratación administrativa o docente ordinario, deberán cumplir los términos y procedimientos que existen en esta materia.

DECIMO: El concepto de "Vínculo Remunerado con el Sector Externo" es excluyente de los Fondos Restringidos (Actividades Específicas), Cursos Especiales (Actividades Permanentes) y Programas de Posgrado con Financiamiento Complementario (Cursos Especiales-Actividades Transitorias), según se definen en el artículo 1 de las Normas Generales y Específicas para la Formulación, Ejecución y Evaluación del Presupuesto de la Universidad de Costa Rica. No obstante, esta modalidad de contratación de personal podrá ser utilizada por estos tipos de financiamiento, con el fin de facilitar la ejecución de los fondos externos que obtienen de los proyectos, así como el personal necesario para la ejecución de los cursos especiales.

COMUNÍQUESE:

1. A la Comunidad Universitaria.



Dr. Carlos Araya Leandro
Rector a.i.



MAMM/JCHM/CGJ

C. Archivo