



Acuerdo del Consejo Universitario

26 de octubre de 2020
Comunicado R-269-2020

Señoras y señores:

Vicerrectoras (es)
Decanas (os) de Facultad
Decano del Sistema de Estudios de Posgrado
Directoras (es) de Escuelas
Directoras (es) de Sedes y Recintos Universitarios
Directoras (es) de Centros e Institutos de Investigación y Estaciones Experimentales
Directoras (es) de Programas de Posgrados
Jefaturas de Oficinas Administrativas

Estimadas (os) señoras (es):

Para su información, les comunicamos el punto N.º 2 del acuerdo tomado en el Consejo Universitario, sesión Nº 6435, artículo 5, celebrada el 22 de octubre de 2020.

Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

1. La *Constitución Política*, sobre la regulación de la contratación laboral, en los artículos 56 y 192 establece, sucintamente, el trabajo como derecho del individuo en un marco de condiciones que no menoscaben la libertad y la dignidad de la persona, y que los servidores públicos deben ser nombrados con base en idoneidad comprobada y solo podrán ser removidos por causales fundamentadas.
2. El *Código de Trabajo*, en los artículos 26 y 27, regula el uso de los contratos de plazo fijo o de obra determinada, que contemplan un conjunto de normas que propician la aplicación del llamado “principio de continuidad de la relación laboral”, según el cual el derecho de trabajo crea normas e instituciones, con el fin de promover la permanencia en el tiempo de las relaciones de trabajo, estableciendo así una preferencia de carácter legal de los contratos de tiempo indeterminado por sobre los contratos de plazo fijo o de obra determinada.
3. El *Estatuto Orgánico*:



- i. en sus artículos: 49, inciso d); 94, inciso k bis); 106, inciso i); 112, inciso m), y 175 define, en materia de gestión del recurso humano docente, las funciones de supervisión del vicerrector de Docencia, las funciones de los decanatos y las funciones de las direcciones en lo relacionado con los nombramientos del personal interino docente
 - ii. en artículo 176, establece dos clases de profesores(as): las incluidas en régimen académico y las que están fuera de este régimen. Las clases que pertenecen a régimen académico son: instructor, profesor adjunto, profesor asociado y catedrático. Las que están fuera de régimen son: retirado, emérito, interino, *ad honorem*, invitado y visitante.
4. En el V, VI y VII congresos universitarios de la Universidad de Costa Rica, se presentaron diversas resoluciones referidas al interinazgo docente, las cuales han sido tomadas como insumos en el análisis de la temática, a saber:
 - ⑩ Resolución N.º 27 – IV Congreso 1980: *Situación laboral del personal docente interino*
 - ⑩ Resolución N.º 12 – V Congreso 1990: *Desinterinización*
 - ⑩ Resolución N.º 23 – VI Congreso 2002: *El profesor interino en la Universidad de Costa Rica*
 - ⑩ Resoluciones Congreso 2014: *Nos reservamos el derecho de admisión: el interinazgo en la UCR (EGH 9) y Hacia una solución del problema del interinazgo docente en la UCR (EGH 60).*
5. En las *Políticas institucionales 2016-2020*, en el VI Eje: Talento humano, señala las siguientes políticas:
 - 6.2. *Crearé, asignaré y consolidaré plazas docentes, con base en criterios de equidad entre áreas y unidades académicas, tomando en consideración la priorización, la justificación y el grado de avance de los Planes de Desarrollo Académico y los requerimientos reales de plazas docentes, especialmente para disminuir la condición de interinazgo del talento humano.*
 - 6.3. *Retendrá al talento humano docente con nombramiento interino, con amplia trayectoria y reconocidos méritos académicos, mediante la apertura de concursos de plazas consolidadas disponibles en las unidades académicas.*
 - 6.4. *Avanzará en el proceso de mejorar las condiciones laborales de docentes en condición de interinazgo, garantizando el nombramiento con continuidad a quienes hayan gozado de nombramientos en*



jornadas mínimas de $\frac{3}{4}$ de tiempo completo durante dos ciclos lectivos por año, en al menos dos años consecutivos.

- 6.5. *Disminuirá el interinazgo institucional, habilitando a las y los docentes con nombramientos interinos con continuidad de 5 años o más en la Institución y en jornadas mínima de $\frac{3}{4}$ de tiempo completo durante ese periodo, para que puedan tramitar, ante la instancia superior de la unidad académica, la apertura del respectivo concurso, petición que será trasladada a la Asamblea correspondiente para ser resuelta en un máximo de seis meses a partir de la presentación de la solicitud.*
6. En las *Políticas Institucionales 2021-2025¹*, en el Eje VI: *Talento humano*, se indican los siguientes políticas y objetivos:

Política: 6.1. *Contará con el talento humano de más alto nivel y promoverá su crecimiento profesional, permanencia, desempeño como fuente principal de excelencia institucional, para el cumplimiento de sus fines y propósitos.*

Objetivos:

- 6.1.3** *Establecer requisitos mínimos de idoneidad y criterios de evaluación de las personas profesionales que se nombren para ocupar plazas, de manera interina, en docencia, investigación y acción social.*
- 6.1.5** *Desarrollar las habilidades y destrezas académico-administrativas de las autoridades para mejorar los procesos de gestión universitarios.*

Política: 6.2 *Disminuirá el interinato institucional.*

Objetivos:

- 6.2.1** *Favorecer la consolidación de plazas docentes de apoyo para disminuir el interinato.*
- 6.2.2** *Disminuir el interinato institucional, mediante la apertura de concursos de plazas libres disponibles en las unidades académicas, dando prioridad al personal con amplia trayectoria en la unidad, reconocidos méritos académicos y buen desempeño en sus labores.*
- 6.2.3** *Avanzar en el proceso de mejora de las condiciones laborales de docentes en condición de interinato, garantizando, en ese sentido, el nombramiento con continuidad en aquellos casos en que presupuestariamente sea factible.*

Política: 6.5 *Reforzará el vínculo y la identificación institucional del*

¹Aprobadas en la sesión N.º 6357, artículo 6, del 5 de marzo de 2020, publicada en el Alcance La Gaceta Universitaria 13-2020, del 17 de marzo de 2020.



personal universitario que labora a tiempo parcial en la Institución.

Objetivos:

6.5.2 *Desarrollar un mecanismo para reconocer los aportes al quehacer académico del personal docente que labora a tiempo parcial.*

7. En el artículo 20, del *Reglamento de Régimen académico y de servicio docente* se establece:

El Profesor Interino es el profesor que se nombra hasta por un ciclo lectivo, a fin de hacer frente a una vacante repentina o para llenar una plaza nueva. Se podrá prorrogar el nombramiento interino hasta por un año con el visto bueno del Vicerrector de Docencia y hasta por dos años en caso de inopia demostrada por concurso, o por el período que sea necesario cuando se nombra en sustitución de un profesor que disfrute de permiso, o del que ha sido electo en un cargo temporal de la Institución, o cuando se trata de una plaza vinculada a un programa temporal (...).

8. En el transcurso del estudio que realiza la Comisión de Docencia y Posgrado del Consejo Universitario, se sumaron contenidos relacionados con la temática, de manera que el caso de *Análisis de la situación de los funcionarios docentes interinos* (CPA-P-11-007) contempla el estudio de los siguientes asuntos:

- *Ampliar el análisis de la situación de los funcionarios docentes y administrativos que están nombrados interinamente (CU-P-01-04-35 del 3 de abril de 2001).*
- *Informe del congelamiento de plazas docentes y administrativas de la Universidad de Costa Rica, en cumplimiento del acuerdo de la sesión 4709, artículo 4, inciso f) del 9 de abril de 2002 (CU-P-02-09-111).*
- *La Resolución N.º 23 del VI Congreso Universitario: “El profesor interino en la Universidad de Costa Rica”, la cual es conocida mediante la propuesta PM-DIC-03-12, en sesión N.º 4836, artículo 3, del 13 de octubre de 2003, en la cual se acordó trasladar esta resolución a la Comisión de Administración y Presupuesto, como insumo del estudio “Ampliar el análisis de la situación de los funcionarios docentes y administrativos que están nombrados interinamente”.*
- *Estudiar el mecanismo empleado por la Oficina de Recursos Humanos para definir y calcular el tiempo servido, en especial para el personal en condición de nombramiento interino, y proponga*



reformas a dicho mecanismo (CAP-P-10-011 del 12 de abril de 2010).

- *Demandas del personal docente interino (CPA-P-12-004 del 15 de marzo de 2012).*
- *CDP-P-16-002²: correspondiente a la ponencia Nos reservamos el derecho de admisión: El interinazgo en la UCR (EGH-9).*
- *CDP-P-16-003³: Hacia una solución del problema de interinazgo docente en la UCR (EGH-60).*

9. En sesión N.º 5675 del Consejo Universitario se conoció el dictamen CPA-DIC-12-015, en la cual se acuerda devolver el dictamen sobre la situación de los funcionarios docentes interinos para que se tomen en consideración las observaciones expresadas en el plenario.
10. Desde una perspectiva general, la situación del interinato es más que un problema estadístico, es un problema humano, en el que ha existido una confusión entre lo académico y lo laboral, generalizado en la Universidad, la cual ha llevado a distinguir en un régimen de derechos laborales entre servidor en propiedad y servidor interino, situación discriminatoria desde el punto de vista jurídico e injusta desde la perspectiva ética.
11. La situación del personal en interinato obedece a un problema estructural, que afecta a toda la comunidad universitaria en su quehacer y en sus múltiples dimensiones, las soluciones que se planteen no es posible tramitarlas “de un plumazo”; es decir, de manera expeditiva, pero sí depende de decisiones para definir y dictar políticas universitarias del más alto nivel, en el que exista verdaderamente voluntad, identificación e involucramiento de la Administración universitaria para ejecutar las acciones respectivas.
12. Para entender, interpretar y aplicar el cuadro conceptual y cuantitativo que describe el fenómeno del interinazgo en la Institución, con el propósito de resolverlo, se hace necesaria la implementación creativa de un conjunto de actos administrativos, de complejidad eminentemente política, que pasa por retomar la política institucional de recursos humanos, de remuneración, de reconocimiento y estímulos.
13. *En los acuerdos históricos tomados por el Consejo Universitario, el tema*

²Pase con fecha 4 de octubre de 2016.

³Pase con fecha 4 de octubre de 2016.



sobre interinazgo universitario ha sido ampliamente abordado. En sus reflexiones predominan aspectos como el presupuestario, la creación o puesta en marcha de políticas de desinterinización, las competencias de las autoridades para concretar las políticas diferenciadas por sector, sea administrativo o docente.

14. La norma superior institucional establece propósitos y principios referidos al ideal del personal que se espera asuma la función docente en la Institución. Sin embargo, es posible observar en la práctica un nivel elevado de flexibilidad, que cae en lo discrecional, para operacionalizar el cumplimiento de los propósitos y fines enunciados en el *Estatuto Orgánico*.
15. En buena medida, la contratación temporal para hacer nombramientos docentes en condición de interinato se ha utilizado para el desarrollo de actividades regulares y permanentes, y no para sustitución en nombramientos de plazo fijo, o como caso de excepción, bajo el fundamento que suple diversas necesidades temporales de la Institución como la norma lo establece en el artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*.
16. El sistema actual de reclutamiento docente no responde a las necesidades institucionales. Uno de los puntos críticos del procedimiento de contratación actual es que la Institución no tiene una categoría de contratación previa a ingreso en régimen académico, que, por un lado, permita a las unidades académicas poner a prueba a aquellas personas que tienen interés en vincularse de forma permanente a esa unidad y con un potencial para el desarrollo de un proyecto de vida vinculado a la academia. Por otro lado, desde la perspectiva de la persona interesada, no existe una categoría de contratación que la faculte a desarrollar su potencial académico en un marco de condiciones de trabajo estable y el logro de productividad académica, expresada en publicaciones, investigación, docencia y acción social.
17. Es necesario atender con prioridad el ingreso y consolidación de personal docente a la UCR mediante un proceso de selección riguroso, en procura de garantizar el cumplimiento del artículo 5, inciso e), del *Estatuto Orgánico*, que establece como una función de la Universidad: "Formar personal idóneo que se dedique a la enseñanza, las humanidades, las ciencias, la tecnología, las artes y las letras, para que participe eficazmente en el desarrollo del sistema de educación costarricense".
18. El aumento de este tipo de nombramientos interinos que adquieren "estabilidad impropia" no es conveniente ni para el personal docente ni para



la Institución. En el largo plazo, esta tendencia podría tener un impacto negativo en la calidad académica en la Universidad, **al impedir la consolidación del relevo académico plenamente identificado con la misión de la Universidad**, con las adecuadas condiciones laborales y motivación para desarrollar su quehacer.

19. El texto propuesto de la modificación normativa al artículo 20, del *Reglamento de régimen académico y servicio docente*, incorpora mediante la definición de modalidades de contratación de la población docente en condición de interinato los siguientes elementos:

- a) La necesidad de que las unidades académicas mantengan separadas las modalidades de contratación, de tal manera que haya claridad de los recursos disponibles en cada unidad académica.
- b) La posibilidad de monitorear la condición de uso de las plazas y el manejo de la situación presupuestaria, debido a que las unidades académicas asignan indistintamente los nombramientos interinos a plazas libres o plazas de sustitución, de ahí que a veces no resulta obvio para la unidad cuando una plaza ha estado ocupada interinamente más de lo reglamentario.
- c) La posibilidad de nombrar, en la modalidad temporal, a aquel personal interino necesario para suplir necesidades imprevistas en las unidades académicas, para hacerle frente a las demandas de ofrecer carreras que no son permanentes, situaciones que determinan que las jornadas o plazas usadas para estos fines no se pueden consolidar, ya que restaría flexibilidad a las unidades académicas.
- d) La propuesta considera la necesidad deslindar y depurar las estadísticas de contratación docente en interinato mediante las distintas modalidades de contratación laboral:
 - ⑩ docentes que hacen reemplazos o sustituciones con nombramientos a plazo fijo,
 - ⑩ docentes que tienen su situación laboral resuelta fuera de la Universidad, pero tanto a la unidad académica contratante como al profesional mismo les interesa tener un vínculo parcial en la docencia (1/4 de tiempo o menos); es decir, colaboran con la docencia, pero la academia no es su proyecto profesional-laboral principal. Esta población docente es necesaria para la UCR porque permite incorporar en la enseñanza aspectos relativos a la práctica profesional del



mundo laboral. Este tipo de nombramientos es muy importante en algunas unidades académicas, como la Escuela de Tecnologías en Salud, Escuela de Medicina, la Facultad de Derecho, algunas escuelas de Ingeniería y la Escuela de Administración de Negocios, entre otras;

- ⑩ docentes que la unidad académica nombra para resolver las necesidades regulares de docencia y que, en muchas ocasiones, sirve para poner a prueba a este personal docente para su eventual concurso para ingreso a régimen académico. Sin embargo, en algunas ocasiones, estos nombramientos se prolongan por muchos años, práctica que debe erradicarse en la Institución.
- e) La importancia de la planificación institucional, la evaluación y seguimiento de la actividad sustantiva, en términos de políticas y mecanismos académico-administrativos; todo ello, en lo relativo a la realización de nombramientos de profesores en condición de interinos.
- f) Incorporarle celeridad al procedimiento de ingreso en régimen académico

ACUERDA

1. Comunicar a la Asamblea Colegiada Representativa que las resoluciones del VII Congreso Universitario de la Universidad de Costa Rica⁴, en el Eje de Estructura, Gestión y Hacienda Universitaria, de las ponencia tituladas: *Nos reservamos el derecho de admisión: El interinazgo en la UCR* (EGH-9) y *Hacia una solución del problema de interinazgo docente en la UCR* (EGH-60), referidas a la temática del docente en interinato, fueron analizadas por el Consejo Universitario mediante el documento DICTAMEN CDP-11-2020.
2. Publicar en consulta a la comunidad universitaria, de conformidad con el artículo 30, inciso k), del *Estatuto Orgánico*, la propuesta de modificación del artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*.

Texto vigente	Texto propuesto
ARTÍCULO 20. El profesor Ad honórem	Artículo 20.

⁴EL VII CONGRESO se realizó en dos etapas, la primera fue del 17 de marzo al 10 de abril y, la segunda fue del 2 de setiembre al 8 de diciembre, ambas del 2014.



~~es la persona con el grado mínimo de licenciatura que colabora sin recibir remuneración alguna, con funciones propias de un profesor, en actividades de docencia, de investigación o de acción social. El profesor Ad honórem se considera servidor de la Universidad y deberá cumplir en sus funciones con los reglamentos respectivos. No tendrá, en ningún caso, los derechos de los profesores en Régimen Académico. El nombramiento será propuesto anualmente por el Director de la Escuela y confirmado por el Vicerrector de Docencia. El tiempo servido como Ad honórem puede computarse cuando el profesor ingresa a Régimen Académico, exclusivamente por los efectos de asignación de categoría, previa autorización por parte del Vicerrector de Docencia, siempre y cuando haya relación de consecutividad entre dicho tiempo y el nombramiento en propiedad. También, en la condición de Ad honórem podrán nombrarse los profesores Retirados de la Universidad que se hayan acogido a la jubilación, quienes conservarán la categoría que ostentaban en Régimen Académico solo para efectos académicos. En estos casos, la propuesta para su nombramiento también puede ser realizada por los directores de las unidades académicas de investigación. Los profesores Ad honórem contarán con todos los servicios de apoyo que brinde la Institución para el cumplimiento de su función académica.~~

La Universidad de Costa Rica tendrá las siguientes modalidades de nombramientos del personal interino:

5. Sustitución

Es la persona nombrada por un periodo definido para reemplazar al profesorado que se encuentre en condición de incapacidad, permiso con o sin goce de sueldo, vacaciones, licencia sabática, nombramiento por elección o designación.

6. Temporal

Es la persona que se nombra por un plazo definido, no mayor a un año, con cargo ya sea al presupuesto propio de la unidad académica, al presupuesto de apoyo de alguna vicerrectoría o de la Rectoría, o con cargo al presupuesto del vínculo remunerado externo.

7. Colaborador

Es la persona que se nombra por un periodo definido, cuyo conocimiento especializado y experiencia práctica son requeridas para atender necesidades de la unidad académica. Este profesorado manifiesta no tener interés en el ingreso de régimen académico porque cuenta con tiempo completo en otra institución.

8. Aspirante

Es la persona que se nombra en plazas libres de la unidad académica, la cual se ha mantenido en esa plaza



al menos un año calendario de forma continua.

a) Nombramiento de la persona docente interina

i. PLANIFICACIÓN Y PROYECCIÓN DE PLAZAS ACADÉMICAS:

Cada unidad académica elaborará su plan de desarrollo quinquenal, que tome en cuenta aspectos presupuestarios y de conveniencia académica.

Los lineamientos para la elaboración de este plan los deberá plantear la Vicerrectoría de Docencia.

ii. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Cuando la unidad académica requiera seleccionar personal docente, la persona decana de una facultad no dividida en escuelas o la persona directora de una escuela o sede deberá realizar la apertura de un expediente en el cual incluya, a partir de la revisión y análisis de los atestados, el fundamento y condiciones del nombramiento, de conformidad con la normativa.

iii. COMUNICACIÓN

La persona decana de una facultad no dividida en



escuelas o la persona directora de una escuela o sede, cuando contacte al personal interino, le informará oralmente a la persona contratada sobre las condiciones generales del nombramiento, las cuales deben constar en el expediente. Asimismo, el informe de gestión de pago debe incluir las condiciones pactadas, con indicación, entre otros, del número de plaza, la fuente presupuestaria, jornada, vigencia y modalidad de nombramiento, según este artículo.

iv. CURSO DE DIDÁCTICA UNIVERSITARIA

Toda persona nombrada en condición interina que supere los dos años de servicio y con jornada de al menos un cuarto de tiempo, debe aprobar el Curso de *Didáctica Universitaria*, impartido por la Facultad de Educación, de acuerdo con lo establecido en el plan de desarrollo académico del personal docente de la unidad respectiva.

b) EN RELACIÓN CON LA MODALIDAD DEL NOMBRAMIENTO ASPIRANTE



La persona docente interina en modalidad aspirante que esté interesada en ingresar a régimen académico podrá solicitar a la persona decana de una facultad no dividida en escuelas o a la persona directora de una escuela o sede que realice la apertura del concurso de antecedentes o reserva de plaza, de conformidad con la normativa.

Una vez recibida la solicitud, la persona decana de una facultad no dividida en escuelas o la persona directora de una escuela o sede debe verificar si la plaza libre cuenta con presupuesto ordinario, en correspondencia con el plan de desarrollo de la unidad académica.

Ante esta solicitud, la unidad académica quedará obligada a tramitar el concurso o la reserva de plaza.

Para las Sedes Regionales, el consejo de docentes de cada carrera propone al departamento correspondiente elevar la solicitud de la persona docente interina aspirante a la dirección de la Sede. En el caso del Sistema de Estudios Generales de las Sedes Regionales, la persona docente eleva la solicitud ante la dirección de la sede correspondiente.

Transitorio I:



Comunicado R-269-2020
Página 13 de 13

Las unidades académicas deberán entregar el plan de desarrollo actualizado y, siguiendo los lineamientos propuestos por la Vicerrectoría de Docencia, en un plazo no mayor de seis meses, una vez aprobada la normativa.

Transitorio II:

A partir de la aprobación de este artículo por parte del Consejo Universitario, la Administración tendrá un plazo máximo de seis meses para efectuar las modificaciones pertinentes en los sistemas informáticos.

ACUERDO FIRME.

Atentamente,

Este documento está firmado digitalmente 

Dr. Carlos Araya Leandro
Rector

KCM

C. Prof. Cat. Madeline Howard Mora, Directora, Consejo Universitario
Archivo