



Acuerdo del Consejo Universitario

15 de octubre de 2021
Comunicado R-316-2021

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):

En atención al punto N° 1, les comunicamos los acuerdos tomados en el Consejo Universitario, sesión N° 6531, artículo 6, celebrada el 14 de octubre de 2021.

Análisis de la situación de los funcionarios docentes interinos.

Por lo tanto, el Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

1. La *Constitución Política* establece sucintamente, en los artículos 56 y 192, sobre la regulación de la contratación laboral, el trabajo como derecho del individuo en un marco de condiciones que no menoscaben la libertad y la dignidad humana, 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, al establecer 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*, establece:



Año de las Universidades Públicas
por la conectividad como
derecho humano universal
BICENTENARIO DE LA
INDEPENDENCIA DE COSTA RICA



- i. en sus artículos: 49, inciso d); 94, inciso k bis); 106, inciso i); 112, inciso m), y 175, en materia de gestión del recurso humano docente, las funciones de supervisión del vicerrector de Docencia, las funciones de los decanatos, las funciones de las direcciones, en lo relacionado con los nombramientos del personal interino docente
 - ii. en artículo 176, dos clases de docentes; primero, 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 los congresos universitarios V, VI y VII de la Universidad de Costa Rica se presentaron diversas resoluciones referidas al interinato 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, se señalan 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 las 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*

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.





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 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 Universitario³⁰: “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,*



Año de las Universidades Públicas
por la conectividad como
derecho humano universal

BICENTENARIO DE LA
INDEPENDENCIA DE COSTA RICA



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, el Consejo Universitario conoció el dictamen CPA-DIC-12-015, en el cual se acordó devolver el dictamen sobre la situación de los funcionarios docentes interinos para que se tomaran 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, lo 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 dependen 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.

²Pase con fecha, del 4 de octubre de 2016.

³Pase con fecha, del 4 de octubre de 2016.





12. Para entender, interpretar y aplicar el cuadro conceptual y cuantitativo que describe el fenómeno del interinato 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 sobre interinato universitario ha sido ampliamente abordado. En sus reflexiones predominan aspectos como el presupuesto, la creación o puesta en marcha de políticas de desinterinización y 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 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. Además, 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 sobre 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 necesidad de deslindar y depurar las estadísticas de contratación docente en interinato mediante las distintas modalidades de contratación laboral:
 1. docentes que hacen reemplazos o sustituciones con nombramientos a plazo fijo;
 2. docentes que nombre la unidad académica 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. 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) la incorporación de celeridad al procedimiento de ingreso en Régimen académico.

20. El periodo de consulta a la comunidad universitaria abarcó del 2 de noviembre al 15 de diciembre de 2020.

21. Las modificaciones propuestas en el contenido y aspectos de forma al texto del artículo 20, a partir de las observaciones recibidas, se pueden resumir de la siguiente forma:

- i. mejoras a la redacción del texto;
- ii. precisión en la definición de cada modalidad de contratación docente interina y de sus características (naturaleza, fuente presupuestaria, etc.);
- iii. eliminación de la modalidad de colaborador, por cuanto se confunde con la definición de “temporal”; además de, que personas de esta categoría podrían, en otro momento, estar interesadas en optar por el ingreso a Régimen académico; por lo cual, esta modalidad pierde validez en el tiempo;
- iv. precisión en el carácter no excluyente de las modalidades de contratación, de manera que una persona docente puede poseer nombramientos en varias modalidades, que permite su movilidad de acuerdo con las necesidades institucionales;
- v. reiteración de que la persona docente interina debe ser comunicada de las condiciones de su nombramiento y de cualquier modificación a este, en el entendido de que dichas modificaciones no deben causarle ningún perjuicio;
- vi. incorporación del deber de la unidad académica de incluir en su plan de desarrollo acciones tendientes a la reducción del interinato.



Año de las Universidades Públicas
por la conectividad como
derecho humano universal

BICENTENARIO DE LA
INDEPENDENCIA DE COSTA RICA



Contando la Vicerrectoría de Docencia con tal potestad, debe exigir dicho plan a la unidad académica;

- vii. reafirmación de la importancia de contar con un sistema de reclutamiento y selección del personal docente que asegure la transparencia, idoneidad y eficacia, en atención a los estudios y recomendaciones de la Oficina de Contraloría Universitaria y de la Vicerrectoría de Docencia acerca de las debilidades en el proceso de nombramiento;
- viii. desarrollo de un sistema como herramienta tecnológica que contribuya con la simplificación de trámites y optimización de tiempos de respuesta, sin afectar las competencias y facultades de las unidades académicas para definir los requisitos específicos de su personal;
- ix. posibilidad de que la persona en modalidad de nombramiento aspirante pueda, de manera anticipada, solicitar que se efectúe el concurso de antecedentes de la plaza libre que ocupa;
- x. establecimiento del criterio de simplificación y generalización del proceso de reclutamiento y selección de la persona docente interina en las sedes regionales, en virtud de la diversidad de estructuras organizativas que subsisten en la Universidad;
- xi. incorporación de cuatro transitorios que permiten distinguir con claridad las tareas asignadas a las diferentes instancias universitarias.

ACUERDA:

1. Aprobar de conformidad con el artículo 30, inciso k), del *Estatuto Orgánico*, la modificación al **artículo 20** del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, como se presenta a continuación:

La persona docente interina es aquella quien para ser contratada debe poseer, en la medida de lo posible, los requisitos de la categoría de instructor. Excepcionalmente, y con aprobación de quien ocupe la Vicerrectoría de Docencia, podrán ser nombradas con título de bachiller las personas que realizan estudios de licenciatura o de posgrado.

El nombramiento de la persona docente interina será propuesto por quien ocupe la dirección o el decanato de la unidad académica, confirmado por quien ocupe la Vicerrectoría de Docencia e informado a la asamblea de la unidad académica.





Su remuneración se establecerá de acuerdo con las Regulaciones del régimen salarial académico de la Universidad de Costa Rica y este Reglamento.

La persona docente interina no tendrá voz ni voto en ninguna asamblea de la Universidad.

Cuando una persona docente interina ingresa a Régimen Académico, conservará la misma condición salarial hasta que la Comisión de Régimen Académico la califique.

A) MODALIDADES DE NOMBRAMIENTO

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

1. **Sustitución:** Es la persona que se nombra por un periodo definido para reemplazar a la persona docente que se encuentre en condición de incapacidad, permiso con o sin goce de sueldo, vacaciones, licencia sabática, reserva de plaza para realizar estudios de posgrado, pasantías, nombramiento por elección o designación y otras de similar naturaleza; independientemente del cargo presupuestario.
2. **Temporal:** Es la persona que se nombra por un plazo definido, con cargo al presupuesto propio de la unidad académica, de partidas especiales de alguna vicerrectoría, de la Rectoría, o con cargo al presupuesto del vínculo remunerado externo, sin que adquiera la estabilidad impropia.
3. **Aspirante:** Es la persona que se nombra con cargo al presupuesto propio de la unidad académica en plazas libres y se ha mantenido en esa plaza por un año de tiempo servido o más.

B) NOMBRAMIENTO DE LA PERSONA DOCENTE INTERINA

La persona docente interina podrá estar nombrada en varias modalidades simultáneamente.

El tipo de nombramiento puede ser modificado, siempre y cuando no le cause desmejora o perjuicio.

Las condiciones iniciales de su contratación y sus eventuales modificaciones le deben ser comunicadas previamente.

i. PLANIFICACIÓN Y PROYECCIÓN DE PLAZAS ACADÉMICAS:

Cada unidad académica elaborará su plan estratégico, el cual debe tomar



Año de las Universidades Públicas
por la conectividad como
derecho humano universal

BICENTENARIO DE LA
INDEPENDENCIA DE COSTA RICA



en cuenta aspectos presupuestarios, de necesidad, de conveniencia académica e interés institucional, así como especificar las estrategias de desinterinización.

Dicho plan estratégico deberá ser trasladado a la Vicerrectoría de Docencia conforme sus lineamientos, en tiempo y forma.

Los lineamientos para la elaboración de este plan serán emitidos por la Vicerrectoría de Docencia.

ii. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

La Vicerrectoría de Docencia, en conjunto con las unidades académicas y la Oficina de Recursos Humanos, definirá la metodología por seguir en esta materia, emitirá las directrices correspondientes y creará los manuales de reclutamiento que incluyan los procedimientos, perfiles genéricos, requisitos académicos, experiencia, grados y títulos, referencias y otra información necesaria para este proceso.

Además, la unidad académica establecerá las condiciones y los requisitos específicos para el logro de los objetivos del nombramiento.

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, entre otros, la fundamentación y las condiciones del nombramiento, a partir de los atestados, de conformidad con la normativa.

La Administración dispondrá a las unidades académicas de un sistema de reclutamiento y selección para que las personas se inscriban en los procesos de reclutamiento y se les comunique de los concursos que se realicen.

Los procesos de reclutamiento se publicarán en medios de difusión masiva.

iii. COMUNICACIÓN

La persona decana de una facultad no dividida en escuelas o la persona directora de una escuela o sede cuando contrate a la persona docente interina le comunicará formalmente las condiciones generales de su nombramiento, las cuales deben constar en el expediente.

Asimismo, en el informe de pago salarial se debe incluir el número de plaza, el código y la descripción 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 de la Facultad de Educación, de acuerdo con lo establecido en el plan de desarrollo académico del personal docente de la unidad respectiva.

C) EN RELACIÓN CON LA MODALIDAD DEL NOMBRAMIENTO DE ASPIRANTE

La persona docente interina aspirante 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 de la plaza libre que ocupa, en forma anticipada a lo propuesto en el plan de desarrollo de la unidad académica, de conformidad con la normativa.

Ante esta solicitud, la unidad académica quedará obligada a tramitar el concurso de antecedentes de acuerdo con lo establecido en el artículo 32A de este Reglamento, en correspondencia con su plan estratégico y según los lineamientos de la Vicerrectoría de Docencia.

Para las sedes regionales, la reunión de docentes de cada carrera propondrá al departamento correspondiente elevar la solicitud de la persona docente interina aspirante a la dirección de la sede. En el caso de que no existan departamentos, la reunión de docentes de cada carrera elevará la solicitud de la persona docente interina aspirante a la dirección de la sede.

D) TRANSITORIOS

TRANSITORIO I:

A partir de la aprobación de la reforma del artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, la Vicerrectoría de Administración tendrá un plazo máximo de:

tres meses para emitir la orientación técnica requerida con el fin de que las unidades académicas efectúen la asignación del tipo de nombramiento del personal docente interino,

seis meses para efectuar las modificaciones pertinentes en el informe de pago salarial,

doce meses para realizar el proceso inicial de desarrollo del sistema informático de reclutamiento y selección docentes, proceso que contempla, entre otras acciones, el levantamiento de requerimientos y la revisión del Sistema de Reclutamiento y Selección (SIRYS), utilizado para la contratación del personal administrativo, modificaciones o programaciones





necesarias, según corresponda.

TRANSITORIO II:

A partir de la aprobación de la reforma del artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, la Vicerrectoría de Docencia tendrá un plazo máximo de:

tres meses para emitir los lineamientos requeridos a fin de que las unidades académicas actualicen y remitan su plan estratégico, que incluya acciones tendientes a la reducción del interinato,

seis meses para definir la metodología por seguir en el proceso de reclutamiento y selección de la persona docente interina, emitir las directrices y los manuales correspondientes, que incluyan los procedimientos, perfiles genéricos, requisitos académicos, experiencia, grados y títulos, referencias y otra información necesaria.

TRANSITORIO III:

A partir de la aprobación de la reforma del artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, la unidad académica tendrá un plazo máximo de:

cuatro meses para efectuar la asignación del tipo de nombramiento del personal docente interino según se estipula en este artículo, de conformidad con la orientación técnica que para estos efectos emitirá la Oficina de Recursos Humanos, nueve meses para entregar el plan estratégico actualizado en lo relacionado con el proceso de reducción del interinato y otros aspectos pertinentes, siguiendo los lineamientos propuestos por la Vicerrectoría de Docencia.

TRANSITORIO IV:

A partir de la aprobación de la reforma del artículo 20 del *Reglamento de Régimen académico y servicio docente*, la Rectoría tendrá un plazo de doce meses para que presente ante el Consejo Universitario un plan de trabajo con propuestas y acciones a corto y mediano plazo, con el fin de definir la situación laboral de aquella persona docente interina que ha adquirido estabilidad impropia y no se encuentra nombrada en una plaza libre con cargo al presupuesto propio de la unidad académica.

2. Solicitar a la Rectoría la presentación ante el Consejo Universitario de:

2.1. informes semestrales de seguimiento de acuerdo y cumplimiento de las



Año de las Universidades Públicas
por la conectividad como
derecho humano universal

BICENTENARIO DE LA
INDEPENDENCIA DE COSTA RICA



Comunicado R-316-2021
Página 14 de 14

asignaciones indicadas en esta modificación reglamentaria, en especial en lo relacionado con las acciones que han tomado la Vicerrectoría de Docencia y las unidades académicas y administrativas para reducir el interinato en la Universidad de Costa Rica,

2.2. informes semestrales sobre los avances en el proceso inicial de desarrollo del sistema informático de reclutamiento y selección del personal docente logrados por la Vicerrectoría de Administración.

3. Solicitar a la Rectoría que los planes estratégicos de las unidades académicas sean integrados al Plan Estratégico Institucional y a los planes operativos anuales.

ACUERDO FIRME.

Atentamente,

UCR Firmado digitalmente

M.Sc. María Laura Arias Echandi
Rectora a.i.

SVZM

- C. Dr. Guillermo Santana Barboza, director a.i., Consejo Universitario
Sra. Liz Marie Robles Hernández, Centro de Información y Servicios Técnicos, Consejo Universitario
Archivo



Año de las Universidades Públicas
por la conectividad como
derecho humano universal

BICENTENARIO DE LA
INDEPENDENCIA DE COSTA RICA