

ALCANCE N° 3 A LA UNA GACETA N° 9-2022 AL 7 DE JULIO DE 2022

TRANSCRIPCIÓN DE ACUERDO UNA-SCU-ACUE-157-2022

7 de julio de 2022

Acuerdo tomado por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional, según el artículo 2, inciso 2.3 de la sesión ordinaria celebrada el 30 de junio de 2022, acta n° 36-2022, que dice:

MODIFICACIÓN AL TRANSITORIO DEL ARTÍCULO 6, DEL REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA PARA EL SECTOR ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL.

RESULTANDO:

1. El acuerdo UNA-SCU-ACUE-063-2022, del 21 marzo de 2022, publicado en *UNA-GACETA* n.° 05-2022, del 1 de abril de 2022, donde se aprueba el Reglamento de Dedicación Exclusiva para el Personal Administrativo de la Universidad Nacional.
2. El oficio SITUN-OFIC-059-2022, del 7 de abril de 2022, suscrito por el secretario general del Sindicato de Trabajadores (Situn), el Sr. Álvaro Madrigal Mora.
3. El oficio UNA-PDRH-OFIC-134-202, del 8 de abril de 2022, suscrito por la directora del Programa de Desarrollo de Recursos Humanos, máster Paola Arguedas Chacón.
4. La audiencia efectuada por la Comisión Especial, mediante el oficio UNA-CES-SCU-ACUE-006-202, del 5 de mayo de 2022, a las siguientes instancias: M.Sc. Roxana Morales Ramos, vicerrectora de Administración; M.Sc. Juan Miguel Herrera Delgado, director del

Área de Planificación; M.Sc. Álvaro Madrigal Mora, secretario general del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional (Situn), Lic. Gerardo Solís Esquivel, director de la Asesoría Jurídica, y Lcda. Paola Arguedas Chacón, directora del Programa Desarrollo de Recursos Humanos.

5. Las siguientes instancias emitieron sus criterios en respuesta del oficio UNA-CES-SCU-ACUE-006-202, del 5 de mayo de 2022:
 - a) Área de Planificación Económica, mediante el oficio UNA-APEUNA-OFIC-135-2022, del 10 de mayo de 2022.
 - b) Asesoría Jurídica, mediante el oficio UNA-AJ-DICT-236-2022, del 17 de mayo de 2022.
 - c) Situn, mediante el oficio SITUN-OFIC-93-2022, del 20 de mayo de 2022.

CONSIDERANDO:

1. El Reglamento del Consejo Universitario de la Universidad Nacional, artículo 6, inciso e), establece las funciones de este órgano colegiado en relación con los ajustes a la normativa institucional.

El Reglamento para la Emisión de Normativa Universitaria, publicada en UNA-GACETA 14-2015, alcance n.º 3, del 27 de julio de 2015, en el artículo 5 establece el procedimiento por seguir para la elaboración de los proyectos normativos de aplicación general en el ámbito universitario y al usuario externo, y el Reglamento del Consejo Universitario, publicado en UNA-GACETA 05-2020, alcance n.º 6, del 8 de abril de 2020, establece en el artículo 76, el procedimiento para la creación, la

aprobación, la modificación y la ejecución de las disposiciones normativas de la Universidad Nacional que le corresponde al Consejo Universitario.

2. En el Informe *Auditoría de Carácter Especial sobre los Pluses Salariales otorgados en la Universidad Nacional de Costa Rica (UNA)*, n.º DFOE-SOC-IF-00012-2020, del 8 de diciembre de 2020, de la Contraloría General de la República indica, como disposición, al M.Ed. Francisco González, rector, lo siguiente:

4.5. Implementar los acuerdos adoptados por el Consejo Universitario tendientes a la aplicación del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N.º 9635 y su reglamento, en lo que respecta a los pluses salariales de carrera profesional, anualidad y dedicación exclusiva, así como la nominalización de los pluses salariales reconocidos por la UNA, excepto prohibición y dedicación exclusiva. Para acreditar el cumplimiento de esta disposición, deberá remitirse a la Contraloría General, a más tardar el 29 de octubre de 2021, una certificación donde se acredite la implementación de los acuerdos mencionados. (ver párrafos del 2.1 al 2.16).

3. Las observaciones planteadas por las siguientes instancias, en el marco de la audiencia escrita solicitada mediante el oficio UNA-CES-SCU-ACUE-006-202, del 5 de mayo de 2022, establecen lo siguiente:
 - a) El Área de Planificación Económica propone la siguiente redacción al articulado específico:

Se sugiere definir si la modificación propuesta a este Reglamento podría generar retroactividad en el reconocimiento de la dedicación exclusiva en aquellos casos que medie movimientos de personal en las figuras de ascenso, descenso, traslado, permuta o reubicación, y que lo vigente en el transitorio del artículo 6, les imposibilitaba suscribir el respectivo contrato, pero que de aprobarse esta propuesta

sí podrían realizar dicha gestión. Se debe señalar que, en el caso de una eventual retroactividad en los pagos, sí se generaría un requerimiento de recursos adicionales; así como en la continuidad futura de la dedicación exclusiva de las personas funcionarias que esta modificación les posibilitaría tener derecho a la misma.

TRANSITORIO ARTÍCULO 6°

*D. Se mantendrá el porcentaje de dedicación exclusiva que existía antes del 4 de diciembre de 2018, para el personal universitario con contratos que medien movimientos de personal en las figuras de ascenso, descenso, traslado, permuta o reubicación, **cuando** exista la continuidad laboral y se encuentre dentro del régimen, siempre que se respeten las siguientes reglas:*

[El subrayado es el ajuste en la redacción que se propone].

iii) “En el caso de personal universitario que ejerce un puesto cuyo requisito es bachillerato universitario y cuenta con contrato de dedicación exclusiva administrativa de 15%, y decide postularse para un puesto que el requisito es el grado de licenciatura o superior, al resultar electo podrá solicitar al Programa de Desarrollo de Recursos Humanos un nuevo contrato de dedicación exclusiva”.

Se sugiere valorar que en este numeral se indique a qué porcentaje tendría derecho la persona funcionaria si se le aprueba el contrato en el nuevo puesto al que ascendió (25% o 30%).

*En el caso que una persona funcionaria que haya estado nombrada en un puesto en ascenso, regrese a su puesto original no profesional o **profesional con grado de bachiller**, y aún se mantenga la vigencia del contrato original, regresará con el porcentaje del 15% que gozaba antes de la entrada en vigencia de la ley 9635.*

[El subrayado es el ajuste en la redacción que se propone].

b) La Asesoría Jurídica indica lo siguiente:

En el dictamen debe verificarse el considerando 1, ya que se hace referencia a una serie de normas las cuales fundamentan el acto administrativo, pero se mantienen la referencia como un título sin contener el texto respectivo.

La motivación de la modificación propuesta obedece a una solicitud hecha por el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional (SITUN) y el Programa Desarrollo de Recursos Humanos en las cuales se plantea la necesidad de aclarar los presupuestos que se incluyen en el transitorio al artículo 6 del reglamento de referencia, en relación a movimientos de personal en las figuras de ascenso, descenso, traslado, permuta o reubicación, por considerarse que había incisos que se contradicen.

Del estudio realizado de la nueva propuesta, se determina que el texto cumple con el presupuesto de “continuidad laboral” establecidos en la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y su reglamento concretamente con lo señalado en el artículo 5 del título III, por lo que no existe ninguna imposibilidad jurídica para atender dicha modificación.

En cuanto a la forma se recomienda, que se identifique el supuesto que pretende regularse en el inciso d) punto i), ya que es muy similar al señalado en el inciso a), no se desprende con claridad la diferencia entre el supuesto de aquellos funcionarios que cuentan con dedicación exclusiva sujeta a un cargo en el cual se requiere el grado académico de bachillerato y su eventual prórroga a un cambio en ascenso de categoría en el cual el requisito académico sea el mismo (bachillerato).

Se recomienda que se valore incluir un texto similar al expuesto en los romanitos ii y iii en el cual claramente se exponen las situaciones y el abordaje que debe realizar en relación al mantenimiento o no del contrato de dedicación exclusiva.

De igual manera, es pertinente que el transitorio establezca el período en el cual regirán dichas disposiciones.

c) El Situn indica lo siguiente:

Esta organización ya ha manifestado ampliamente los alegatos por los que se debe modificar el artículo en cuestión, lo anterior mediante oficios números: SITUN -OFIC-016-2022, SITUN-OFIC-030-2022 y SITUN-OFIC-059-2022, sin embargo, una de las causas más importantes es que una gran parte del sector administrativo de la Institución esta [está] viendo serias limitaciones para concursar en ascensos, o movimientos de personal; siendo el principal motivo el hecho de que no se reconocería o no se establece con seguridad monto alguno de dedicación exclusiva en el “nuevo puesto”, debido a que implica un nuevo porcentaje, es decir, si un trabajador(a) bachiller, cuenta con el 15% de dedicación exclusiva en su puesto actual y concursa para un puesto donde el requisito sea licenciatura y queda electo, a dicho trabajador solo se le reconocería inicialmente el pago de una nueva base salarial, siendo la diferencia entre un puesto y otro de aproximadamente veinte mil colones, y ya estando en ese puesto debe solicitar al Programa de Desarrollo de

Recursos Humanos el reconocimiento mediante un nuevo contrato del 25%, (porcentaje que se paga actualmente), sin tener garantía, que este porcentaje le sea otorgado, porque si el puesto en el que fue elegido no tiene los avales técnicos del artículo 2 del reglamento en cuestión, éste debe solicitar su realización, y, en este momento dentro de la Institución este tipo de estudios están paralizados, además, se debe considerar mantener la dedicación exclusiva o no por parte de la institución, convirtiéndose la gestión antes dicha en nada atractiva para los trabajadores actuales de la Universidad, pues el cambio de un puesto cuyo requisito es bachiller a uno donde sea licenciatura no aportaría mayor beneficio económico que el de la diferencia de las bases salariales, ya que, más bien, podría estar perdiendo el incentivo de la dedicación exclusiva. Por el contrario, se le imponen trámites engorrosos que en este momento están paralizados por la misma Institución y sin tener certeza jurídica de obtener el beneficio económico de la dedicación exclusiva para licenciados. Que hoy en día al estar nominalizadas las anualidades, se convierte en el único beneficio económico real por participar en los concursos internos y crecer dentro de la Institución. Es decir, la persona concursa para un puesto donde tendrá nuevas funciones y mayores responsabilidades, pero la Institución no le asegura el reconocimiento monetario que realmente haría compensatorio el aspirar a estos puestos, ya que ahora, las anualidades ni si quiera [sic] se recalculan con la nueva base.

Por otra parte, en el punto D incisos i), ii) y iii), propuesto en esta última modificación, se indica de manera ambigua la negatoria a reconocer un contrato de dedicación exclusiva en el “nuevo puesto”, lo anterior, si este último implica un cambio en el porcentaje reconocido, esto conlleva a que el personal universitario, que ya posee capacitaciones, conocimientos, experiencia, y se encuentra elegible, aun teniendo todo el interés de continuar su crecimiento y progreso dentro de la Institución, se vea desmotivado, ya que no se le aseguraría el beneficio en el cambio de puesto, al ser siempre este una mera posibilidad.

Valga decir, que mediante oficio UNA-CES-SCU-OFIC-011-2022 de fecha 03 de marzo del presente año, la Comisión Especial para el análisis del nuevo contexto legal, financiero y funcional de la UNA, que posibiliten la sostenibilidad de la Institución, determina que, en efecto, esta problemática se está generando dentro de la Universidad y se podría generar una afectación en los rubros económicos recibidos por los funcionarios administrativos que impidan que exista una movilidad laboral y, por ende, problemas en el reclutamiento de personal para concursos internos.

También, reconocen que los procesos de ascenso para los funcionarios que se encuentran en el régimen de dedicación exclusiva administrativa, antes de aprobada la ley 9635, deben mantener el mismo porcentaje en un puesto de ascenso cumpliéndose lo establecido en el artículo 2 del reglamento de Dedicación Exclusiva para el Personal Administrativo de la Universidad Nacional vigente, recalando que el puesto de ascenso al cual el funcionario administrativo aplique, tenga los avales técnicos correspondientes, para establecer si dicho puesto debe de considerar el mantener la dedicación exclusiva según corresponda.

Sin embargo, pese a reconocer la Comisión supra citada, el problema ya planteado, mantiene en esta propuesta de modificación la misma problemática, pues el inciso D), no aporta los cambios necesarios para que la clase trabajadora de esta Institución, esté nuevamente motivada a participar en los concursos internos, ya que, si bien es cierto elimina el inciso e), lo cual vemos favorable y aprobamos, en el D), mantiene la posición de que ante un traslado de un trabajador(a) bachiller a un puesto cuyo requisito es licenciatura este debe realizar un nuevo contrato de dedicación exclusiva, cumpliendo con los requisitos previos ya señalados, además, se manifiesta que no es hasta que la persona esté en el nuevo puesto que puede solicitar dicha gestión, sobre esta propuesta, no se aporta ningún criterio técnico por parte del Programa de Desarrollo de Recursos Humanos que señale que la gestión debe hacerse de esa forma, además de que en este momento, todas esas plazas

cuentan con el contenido presupuestario para otorgar la dedicación exclusiva correspondiente según el monto previsto del 30%, por lo que no hay ningún impedimento para mantenerlo y reconocerlo al nuevo ocupante de la plaza.

El importante dar certeza jurídica a los trabajadores, de que sus derechos, así como los incentivos se mantendrán, lo que a su vez genera un mayor aprovechamiento por parte de la Institución del personal actual, el cual está preparado para poder asumir los puestos que se aperturen, generando, a su vez, un beneficio económico para el trabajador y aplicando correctamente los principios de norma más favorable y economía procesal.

4. El análisis de la Comisión Especial señala lo siguiente:

- a) Se acogen parcialmente las observaciones planteadas por el Área de Planificación Económica, en el entendido de generar una redacción más clara sobre los posibles escenarios que el funcionariado administrativo tendrá para el ingreso al régimen administrativo o su permanencia.
- b) Para los demás criterios se indica que no se presentaron cuestionamientos de fondo a la norma, sino de forma consultiva en la audiencia escrita.
- c) Para el caso de las observaciones planteadas por el SITUN, se indica que con la modificación a realizar se genera claridad en la aplicación de la norma, la cual fue acogida por la Comisión Especial en el proceso de audiencias.

POR TANTO, SE ACUERDA:

- A. APROBAR LA MODIFICACIÓN AL TRANSITORIO DEL ARTÍCULO 6, DEL REGLAMENTO DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL CONFORME SE EXPONE A CONTINUACIÓN:**

TRANSITORIOS ARTÍCULO 6

Sobre contratos firmados antes del 4 de diciembre de 2018:

A. Se mantendrá el 15% de dedicación exclusiva administrativa, calculado sobre el salario base de la categoría salarial respectiva del personal universitario que ocupa cargos cuyo requisito es el grado de bachillerato y que se le aprobó este reconocimiento antes del 4 de diciembre de 2018. También se mantiene el porcentaje en caso de prórrogas y cuando medien movimientos de personal en las figuras de ascenso, descenso, traslado, permuta o reubicación, siempre que exista continuidad laboral, que se encuentre dentro del régimen, persista el interés institucional y exista disponibilidad presupuestaria, según lo estipulado en el artículo 2 de este reglamento.

B. Se mantendrá el 30% de dedicación exclusiva administrativa, calculado sobre el salario base de la categoría salarial respectiva del personal universitario que ejerce cargos cuyo requisito es el grado de licenciatura o superior y se le aprobó este reconocimiento antes del 4 de diciembre de 2018. También se mantiene el porcentaje en caso de prórrogas y cuando medien movimientos de personal en las figuras de ascenso, descenso, traslado, permuta o reubicación, siempre que exista continuidad laboral, que se encuentre dentro del régimen, se mantenga el grado académico mínimo de licenciatura requerido, persista el interés institucional y exista disponibilidad presupuestaria, según lo estipulado en el artículo 2 de este reglamento.

C. La Rectoría, en coordinación con el Programa Desarrollo de Recursos Humanos, deberá tramitar la modificación de los contratos vigentes y firmados antes del 4 de diciembre de 2018, de forma que se incluya una cláusula o adenda para indicar que regirán por un plazo máximo de cinco años a partir del 01 de enero de 2019, y que existe posibilidad de prórroga, siempre y cuando persista el interés institucional y exista disponibilidad presupuestaria, según lo estipulado en el artículo 2 de este reglamento.

Sobre contratos firmados después del 4 de diciembre de 2018:

D. Se reconocerá un 10% de dedicación exclusiva administrativa al personal universitario que ejerza cargos cuyo requisito es el grado de bachillerato (calculado sobre el salario base de la categoría salarial respectiva) y que se le aprobó su ingreso a este régimen durante el 2019 y 2020.

E. Se reconocerá un 25% de dedicación exclusiva administrativa al personal universitario que ejerza cargos cuyo requisito es el grado de licenciatura o superior (calculado sobre el salario base de la categoría salarial respectiva) y que se le aprobó su ingreso a este régimen durante el 2019 y 2020.

F. La Rectoría, en coordinación con el Programa Desarrollo de Recursos Humanos, deberá tramitar, al 30 de junio de 2022, la modificación de estos contratos e indicar que regirán por un máximo de cinco años (a partir de la fecha en que Rectoría firmó el contrato), con posibilidad de prórroga, siempre y cuando persista el interés institucional y exista disponibilidad presupuestaria, según lo estipulado en el artículo 2 de este reglamento.

G. El ajuste del porcentaje indicado en los puntos D y E, aplicará a partir del 01 de enero de 2022.

Disposiciones adicionales:

H. A partir de la publicación en la Gaceta de esta reforma normativa, en el caso del personal administrativo que, antes del 4 de diciembre de 2018, recibía el beneficio de la dedicación exclusiva del 15% por el grado de bachillerato, fue ascendido temporalmente a un cargo con requisito de licenciatura o superior, y regresa, antes del 31 de diciembre 2023, a su puesto (con requisito de bachillerato universitario), mantendrá el reconocimiento del 15% de

dedicación exclusiva sobre su salario base hasta la fecha de vencimiento del contrato (31 de diciembre de 2023). A partir de esta fecha, deberá tramitar la solicitud de prórroga según lo establecido en el artículo 7 este reglamento (Trámite para solicitar la incorporación o prórroga en el régimen).

I. A partir de la publicación en la Gaceta de esta reforma normativa, si una persona ocupa un puesto que tiene como requisito mínimo el grado de bachillerato universitario, cuenta con contrato de dedicación exclusiva administrativa de 15% firmado antes del 4 de diciembre de 2018, y decide postularse para un puesto con el requisito de grado académico de licenciatura o superior, y resulta electo, podrá solicitar en el marco del artículo 2 del presente reglamento, al Programa Desarrollo de Recursos Humanos un nuevo contrato de dedicación exclusiva con una retribución del 25% sobre el salario base, . A partir de la fecha de vencimiento del contrato en el caso correspondiente, podrá tramitar la solicitud de prórroga según lo establecido en el artículo 7 este reglamento (Trámite para solicitar la incorporación o prórroga en el régimen).

ACUERDO FIRME

REGLAMENTO DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL

ARTÍCULO 1. DEFINICIÓN DEL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA ADMINISTRATIVA

El Régimen de Dedicación Exclusiva Administrativa, se entenderá como la compensación económica por un periodo definido reconocida al personal administrativo para que no ejerza de manera particular, sea en forma remunerada o *ad honorem*, la profesión para la cual la institución lo contrató 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.

ARTÍCULO 2. CARGOS SUJETOS PARA INGRESAR AL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA

Los cargos que se pueden incluir en el régimen de dedicación exclusiva son aquellos relacionados con una profesión liberal cuyo puesto requiere el grado mínimo de bachillerato o licenciatura universitaria, estos serán los siguientes:

- a) Por el ejercicio de su puesto
 - i) Cargos de conducción superior administrativa electos por la Asamblea Universitaria.
 - ii) Cargos de órganos desconcentrados, a tiempo completo, nombrados por el Consejo Universitario o la Rectoría.
 - iii) Cargos de dirección y jefaturas de unidades ejecutoras.
 - iv) Asistencia administrativa de unidades académicas, sedes, sección regional y estaciones o fincas experimentales.
 - v) Aquellos cargos cuyo ejercicio esta normativamente supeditado a la prestación del servicio con dedicación exclusiva.
- b) Por el ejercicio de sus funciones

Que cumplan con los siguientes criterios:

- i) Cuando por la naturaleza de las labores profesionales que desempeña el miembro

personal universitario, en aras de proteger los intereses institucionales, solicitará a la persona superior jerárquica que presente al el Programa de Recursos Humanos (PDRH) los criterios para demostrar que el ejercicio profesional de su labor representa una necesidad institucional impostergable, con base en lo siguiente:

- 1) Su ejercicio profesional fuera de la institución sea incompatible con el puesto que desempeña.
- 2) Atienda procesos institucionales que ameritan su dedicación por cuanto se generaría un riesgo institucional.

- c) Casos para ingresar al régimen de dedicación exclusiva para el personal universitario con grado académico de bachiller.

Podrán ingresar al régimen de dedicación exclusiva aquellos funcionarios con el grado académico de bachiller, siempre que se cumpla con los criterios del punto B.

Para la aplicación de los incisos b) y c), deben de contar con lo siguiente:

- i) Validación de la solicitud elevada por la persona superior jerárquica correspondiente, según el informe técnico de las funciones que realiza el miembro del personal universitario, por parte del Programa de Recursos Humanos.
- ii) Autorización, por parte de la Vicerrectoría de Administración, según los criterios de razonabilidad, disponibilidad presupuestaria y sostenibilidad presupuestaria.
- iii) En caso de que, por disposición de alguna ley, deban de dedicarse exclusivamente a la institución, en estos casos bastará solo este criterio para el ingreso al régimen de dedicación exclusiva administrativa.

ARTÍCULO 3. REQUISITOS DE INGRESO AL RÉGIMEN DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA

El miembro del personal universitario deberá cumplir con los siguientes requisitos y lo indicado en el artículo 2 para ingresar al régimen:

- a) Laborar a tiempo completo para la Universidad Nacional.
- b) Ocupar un puesto para el cual se requiera el grado académico mínimo de bachillerato, licenciatura o grado superior universitario.
Para el caso del grado académico de bachiller aplicará lo dispuesto en el artículo 2, inciso c), de este reglamento.
- c) Estar incorporado en el colegio profesional respectivo; lo anterior en caso de que dicha incorporación gremial exista y que sea exigida como una condición necesaria para el ejercicio liberal.
- d) El Programa Desarrollo de Recursos Humanos efectuará la determinación correspondiente de los cargos susceptibles de ser adscritos al régimen, según lo establecido en los artículos 1 y 2.

La dedicación exclusiva administrativa se suspende en el momento en que el miembro del personal universitario que goza del recargo pierda alguna de las condiciones que le dieron origen.

ARTÍCULO 4. EXCEPCIONES

El personal que ingrese al régimen podrá:

- a) Ejercer labores docentes en otras instituciones de educación superior públicas o privadas, sin que afecte el horario ni las labores que realice para la institución.
- b) Cumplir las funciones de representante en organismos públicos, en entidades adscritas o directamente relacionadas con la Universidad Nacional sea con pago de dietas o sin este.
- c) Percibir derechos de autor y conexos.
- d) Prestar temporalmente servicios remunerados o ejercer una profesión *ad honorem* en otra entidad, en casos absolutamente excepcionales de evidente beneficio para la Universidad Nacional.
- e) Participar en proyectos institucionales desarrollados en convenio con fundaciones, en el marco de la Ley de Promoción del Desarrollo Científico y Tecnológico o ser contratado para prestar servicios profesionales de manera directa con la Universidad Nacional (UNA), de los cuales podría derivar una remuneración adicional.

Para avalar las excepciones mencionadas en los incisos b), c), d) y e), estas deben formalizarse mediante una resolución razonada emitida por la Vicerrectoría de Administración.

La vigencia de los contratos de dedicación exclusiva para puestos de elección académico-administrativo (incorporados en el artículo 2), se registrarán por el plazo en que asume el cargo respectivo.

ARTÍCULO 5. FORMALIZACIÓN Y VIGENCIA DEL INGRESO AL RÉGIMEN.

El ingreso al régimen deberá formalizarse mediante contrato.

El pago regirá a partir de la fecha de firma del contrato por parte de la persona que ejerza el cargo de rectoría.

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 siempre y cuando el miembro del personal universitario administrativo cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 2 y 3 de este reglamento.

Si se pierde alguno de los requisitos que dieron origen a la dedicación exclusiva, el contrato se suspenderá de forma automática.

TRANSITORIO AL ARTÍCULO 5

El ingreso al régimen de dedicación exclusiva administrativa se mantendrá suspendido hasta junio de 2022, con excepción de los puestos indicados en el artículo 2, inciso a, de este reglamento, con el propósito de que el Programa de Desarrollo de Recursos Humanos proceda con la implementación de los criterios técnicos para garantizar la adecuada aplicación de esta norma.

ARTÍCULO 6. PORCENTAJES DE COMPENSACIÓN POR DEDICACIÓN EXCLUSIVA

El porcentaje se otorgará según el requisito académico exigido por el cargo:

- a) Un 10% sobre el salario base en aquellos casos en los que el requisito del cargo sea grado académico de bachillerato.
- b) Un 25% sobre el salario base en aquellos casos en los que el requisito del cargo sea grado académico de licenciatura o superior.

TRANSITORIOS ARTÍCULO 6

Sobre contratos firmados antes del 4 de diciembre de 2018:

A. Se mantendrá el 15% de dedicación exclusiva administrativa, calculado sobre el salario base de la categoría salarial respectiva del personal universitario que ocupa cargos cuyo requisito es el grado de bachillerato y que se le aprobó este reconocimiento antes del 4 de diciembre de 2018. También se mantiene el porcentaje en caso de prórrogas y cuando medien movimientos de personal en las figuras de ascenso, descenso, traslado, permuta o reubicación, siempre que exista continuidad laboral, que se encuentre dentro del régimen, persista el interés institucional y exista disponibilidad presupuestaria, según lo estipulado en el artículo 2 de este reglamento.

B. Se mantendrá el 30% de dedicación exclusiva administrativa, calculado sobre el salario base de la categoría salarial respectiva del personal universitario que ejerce cargos cuyo requisito es el grado de licenciatura o superior y se le aprobó este reconocimiento antes del 4 de diciembre de 2018. También se mantiene el porcentaje en caso de prórrogas y cuando medien movimientos de personal en las figuras de ascenso, descenso, traslado, permuta o reubicación, siempre que exista continuidad laboral, que se encuentre dentro del régimen, se mantenga el grado académico mínimo de licenciatura requerido, persista el interés institucional y exista disponibilidad presupuestaria, según lo estipulado en el artículo 2 de este reglamento.

C. La Rectoría, en coordinación con el Programa Desarrollo de Recursos Humanos, deberá tramitar la modificación de los contratos vigentes y firmados antes del 4 de diciembre de 2018, de forma que se incluya una cláusula o adenda para indicar que regirán por un plazo máximo de cinco años a partir del 01 de enero de 2019, y que existe posibilidad de prórroga, siempre

y cuando persista el interés institucional y exista disponibilidad presupuestaria, según lo estipulado en el artículo 2 de este reglamento.

Sobre contratos firmados después del 4 de diciembre de 2018:

D. Se reconocerá un 10% de dedicación exclusiva administrativa al personal universitario que ejerza cargos cuyo requisito es el grado de bachillerato (calculado sobre el salario base de la categoría salarial respectiva) y que se le aprobó su ingreso a este régimen durante el 2019 y 2020.

E. Se reconocerá un 25% de dedicación exclusiva administrativa al personal universitario que ejerza cargos cuyo requisito es el grado de licenciatura o superior (calculado sobre el salario base de la categoría salarial respectiva) y que se le aprobó su ingreso a este régimen durante el 2019 y 2020.

F. La Rectoría, en coordinación con el Programa Desarrollo de Recursos Humanos, deberá tramitar, al 30 de junio de 2022, la modificación de estos contratos e indicar que regirán por un máximo de cinco años (a partir de la fecha en que Rectoría firmó el contrato), con posibilidad de prórroga, siempre y cuando persista el interés institucional y exista disponibilidad presupuestaria, según lo estipulado en el artículo 2 de este reglamento.

G. El ajuste del porcentaje indicado en los puntos D y E, aplicará a partir del 01 de enero de 2022.

Disposiciones adicionales:

H. A partir de la publicación en la Gaceta de esta reforma normativa, en el caso del personal administrativo que, antes del 4 de diciembre de 2018, recibía el beneficio de la dedicación exclusiva del 15% por el grado de bachillerato, fue ascendido temporalmente a un cargo con requisito de licenciatura o superior, y regresa, antes del 31 de diciembre 2023, a su puesto (con requisito de bachillerato universitario), mantendrá el reconocimiento del 15% de dedicación exclusiva sobre su salario base hasta la fecha de vencimiento del contrato (31 de diciembre de 2023). A partir de esta fecha, deberá tramitar la solicitud de prórroga según lo establecido en el artículo 7 este reglamento (Trámite para solicitar la incorporación o prórroga en el régimen).

I. A partir de la publicación en la Gaceta de esta reforma normativa, si una persona ocupa un puesto que tiene como requisito mínimo el grado de bachillerato universitario, cuenta con contrato de dedicación exclusiva administrativa de 15% firmado antes del 4 de diciembre de 2018, y decide postularse para un puesto con el requisito de grado académico de licenciatura o superior, y resulta electo, podrá solicitar en el marco del artículo 2 del presente reglamento, al Programa Desarrollo de Recursos Humanos un nuevo contrato de dedicación exclusiva con una retribución del 25% sobre el salario base, . A partir de la fecha de vencimiento del contrato en el caso correspondiente, podrá tramitar la solicitud de prórroga según lo establecido en el artículo 7 este reglamento (Trámite para solicitar la incorporación o prórroga en el régimen).

Modificado según el oficio UNA-SCU-ACUE-157-2022

ARTÍCULO 7. TRÁMITE PARA SOLICITAR LA INCORPORACIÓN O PRÓRROGA EN EL RÉGIMEN.

El funcionario interesado en incorporarse al régimen o prorrogar su contrato deberá realizar la solicitud a la persona superior jerárquica correspondiente y, cumplir con los requisitos y las condiciones indicadas en el artículo 2 de este reglamento.

ARTÍCULO 8. INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO 2

El posible incumplimiento al régimen de dedicación exclusiva deberá comunicarse de inmediato a la Rectoría, quien trasladará la denuncia al Programa Desarrollo de Recursos Humanos para que se siga el debido proceso y se le permita al funcionario investigado, ejercer su defensa.

Si finalizada la investigación se comprueba el incumplimiento, se dará por terminado el contrato de forma inmediata y automática y se procederá al cobro de lo que se haya pagado por concepto de dedicación exclusiva a partir de que incurrió en la falta. Además, podrá ser motivo para la aplicación del régimen de responsabilidad disciplinario de la UNA o judicial si correspondiera, conforme al Estatuto Orgánico, la Convención Colectiva de Trabajo y demás normas conexas que sean aplicables.

ARTÍCULO 9. RESCISIÓN DE CONTRATO

Las partes en el contrato de dedicación exclusiva podrán en cualquier momento solicitar su rescisión y definir la fecha de conclusión de las obligaciones en cualquier momento y tendrá vigencia a partir de la fecha en que lo determine el procedimiento según sea el caso.

ARTÍCULO 10. ADMINISTRACIÓN DEL RÉGIMEN.

El Programa Desarrollo de Recursos Humanos es la instancia responsable de la administración del régimen de dedicación exclusiva.

ARTÍCULO 11. DEROGATORIAS.

Quedan derogadas todas las normas, de igual o menor rango, que se opongan a lo estipulado en este reglamento.

ARTÍCULO 12. EXISTENCIA DE CONTENIDO PRESUPUESTARIO.

En casos de que no exista contenido presupuestario que garantice el compromiso pactado en el contrato de dedicación exclusiva propuesto, la Vicerrectoría de Administración no autorizará nuevos contratos de dedicación exclusiva y emitirá una recomendación negativa a la Rectoría para improbación.

La Rectoría podrá dar por finiquitados aquellos contratos de dedicación exclusiva que considere pertinente, por el periodo que sea requerido conforme a la disponibilidad presupuestaria institucional.

Para estos efectos, emitirá una resolución razonada de finiquito en la que incorpore el motivo que justifica tal decisión.

SE DEROGA TRANSITORIO AL ARTÍCULO 2.

Se incluye según el oficio UNA-SCU-ACUE-025-2021.

APROBADO POR EL CONSEJO UNIVERSITARIO EN SESIÓN CELEBRADA EL 27 DE
ENERO DE 2022, ACTA N.º 001-2022

MODIFICADO POR EL CONSEJO UNIVERSITARIO EN:

Acta N.º 013-2022 del 24 de marzo de 2022

Acta N.º 036-2022 del 30 de marzo de 2022

Este reglamento fue publicado en *UNA-GACETA* n.º 01-2022. UNA-SCU-ACUE-014-2022, por acuerdo tomado según el artículo cuarto, inciso 4.1, de la sesión celebrada el 27 de enero de 2022. De conformidad con el artículo séptimo, inciso cuarto de la sesión celebrada el 20 de mayo de 2010, acta n.º 3076 y con el artículo quinto, inciso único de la sesión celebrada el 9 de febrero de 2006, acta n.º 2732, se realiza esta publicación del texto íntegro con las modificaciones realizadas a la fecha.